



Leitfaden zur Bereitstellung von Arbeits- gelegenheiten im Freistaat Sachsen

nach § 5 Asylbewerberleistungsgesetz

Leitfaden
zur Bereitstellung von Arbeitsgelegenheiten
im Freistaat Sachsen
nach § 5 Asylbewerberleistungsgesetz

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 1

1	Was sind eigentlich Arbeitsgelegenheiten?	3
1.1	Abgrenzung zum sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis	3
1.2	Rechtsgrundlagen	4
1.3	Wo und durch wen können Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden?	4
1.4	Wer darf eine Arbeitsgelegenheit wahrnehmen?	5
1.5	Welche Einsatzgebiete sind möglich? Was bedeutet Zusätzlichkeit?	5
1.6	Was heißt „zumutbar“? Wann ist eine Arbeitsgelegenheit nicht zumutbar?	8
1.7	In welchem zeitlichen Rahmen können Arbeitsgelegenheiten stattfinden?	9
1.8	Aufwandsentschädigung	9
1.9	Welche Schutzpflichten sind zu beachten?	9
1.10	Verpflichtung bzw. Teilnahmevereinbarung	10
1.11	Sanktionen	10
1.12	Planung, Finanzierung und Fördermöglichkeiten	11
1.13	Beispiele	12
1.14	Ansprechpartner	15
2	Exkurs: Ausbildung und Beschäftigung	16
2.1	Ausbildung	16
2.1.1	Rechtsgrundlagen	16
2.1.2	Verfahren und Zuständigkeiten	16
2.2	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	17
2.2.1	Rechtsgrundlagen	17

2.2.2	Verfahren und Zuständigkeiten der Bundesagentur für Arbeit: Vorrangprüfung und Prüfung der Beschäftigungsbedingungen	17
2.3	Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	19
2.4	Übersichten zur Aufenthaltsgestattung und Duldung	20
2.5	Ansprechpartner der Bundesagentur für Arbeit.....	22

Vorwort

Die Zahl derjenigen, die in Deutschland einen Asylantrag gestellt haben, ist im Jahr 2015 stark angestiegen. Nach aktueller BAMF-Prognose vom 7. Mai 2015 werden für das Bundesgebiet mindestens 400.000 Erst- und 50.000 Folgeantragsteller erwartet. Für Sachsen bedeutet dies bei einer Verteilungsquote von 5,1 % einen Zugang von mindestens 20.400 Erstantragstellern, die zuerst in der staatlichen Erstaufnahmeeinrichtung untergebracht und danach von den Landkreisen und Kreisfreien Städten (untere Unterbringungsbehörden) aufzunehmen sind. Durch die oftmals nicht kurzfristig abgeschlossenen Asylverfahren, zum Teil aber auch durch verschiedene Abschiebungshindernisse, kann sich die Aufenthaltszeit der Betroffenen über einen längeren Zeitraum erstrecken.

Um die Aufenthaltszeiten, unabhängig von deren Dauer, sinnvoll zu nutzen, soll den Asylbewerbern für die Zeit ihres vorübergehenden Aufenthalts innerhalb und außerhalb ihrer Unterkünfte Gelegenheiten zum Arbeiten gegeben werden, da eine Beschäftigung i. S. d. Arbeitsrechts frühestens nach drei Monaten möglich ist. Dadurch kann das Potenzial, welches die Asylbewerber an Ausbildung und Erfahrung mitbringen, zum Einsatz gebracht werden und die Asylbewerber erhalten die Möglichkeit einer Tätigkeit nachzugehen. Die Arbeitsgelegenheiten dienen als niederschwelliges Angebot der ersten Integration.

Durch Arbeitsgelegenheiten können viele positive Effekte entstehen. Zum einen erhalten die Asylbewerber die Möglichkeit, ihre aktuelle Lebenssituation selbst mitzugestalten und etwas zum eigenen Lebensunterhalt beizutragen. Zum anderen sind Arbeitsgelegenheiten eine Chance, den Asylbewerbern eine gewisse Alltagsstruktur zu bieten und somit soziale Spannungen zu verringern bzw. zu vermeiden. Des Weiteren können sich die Asylbewerber durch den Kontakt zu deutschen Mitmenschen besser integrieren, womit Vorurteile abgebaut und Deutschkenntnisse verbessert werden können. Außerdem lässt sich mit demn Maßnahmen Einiges bewältigen, was sonst unerledigt bliebe. Der mit der Bereitstellung von Arbeitsgelegenheiten verbundene Einsatz von personellen und finanziellen Ressourcen lohnt sich also sowohl für den Asylsuchenden selbst, als auch um Akzeptanz innerhalb der Gemeinde gegenüber Asylbewerbern zu schaffen und etwas zum Wohle der Allgemeinheit beizutragen. Dadurch entsteht ein Mehrwert für die gesamte Gemeinschaft.

Dieser Leitfaden soll den Einstieg in die Thematik der Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für Asylbewerber erleichtern und einen schnellen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten und Voraussetzungen geben, die das Asylbewerberleistungsgesetz

(AsylbLG)¹ eröffnet. Er gibt Empfehlungen, wie Arbeitsgelegenheiten rechtmäßig und integrationswirksam gestaltet werden können. Insbesondere soll mit dem Leitfaden ein Praxisbezug anhand von Best-Practice-Beispielen der Stadt Gröditz und der Stadt Dresden zu den verschiedenen Einsatzmöglichkeiten gegeben werden.

¹ Asylbewerberleistungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 5. August 1997 (BGBl. I S. 2022), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2439).

1 Was sind Arbeitsgelegenheiten?

1.1 Abgrenzung zum sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis

Für die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für Asylbewerber, ist es wichtig, eine klare Abgrenzung zum regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu ziehen.

Durch eine **Arbeitsgelegenheit** wird kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts und kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung begründet (§ 5 Abs. 5 AsylbLG). Die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten stellt einen gesetzlichen Auftrag nach dem AsylbLG dar. Die Zuständigkeit obliegt (neben dem Freistaat Sachsen als Betreiber der Erstaufnahmeeinrichtung) den Landkreisen und Kreisfreien Städten als unteren Unterbringungsbehörden. Eine Arbeitsgelegenheit muss in der Regel die Tatbestände der Gemeinnützigkeit und Zusätzlichkeit erfüllen, d. h. die Tätigkeit muss ausschließlich und unmittelbar dem Allgemeinwohl und nicht privaten Erwerbszwecken dienen. Es darf auch nicht die Möglichkeit eröffnet werden, reguläre Arbeitsplätze zu verdrängen und mit Asylbewerbern zu besetzen.² Die Vorschriften über den Arbeitsschutz finden entsprechend Anwendung (§ 5 Abs. 5 AsylbLG). Für die Ausübung der nach § 5 AsylbLG bereitgestellten Arbeitsgelegenheiten bedarf es keiner Arbeitserlaubnis.

Ein **sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis** ist hingegen durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gekennzeichnet. Der entscheidende Unterschied zu einer Arbeitsgelegenheit besteht darin, dass ein Arbeitsverhältnis an eine Versicherungspflicht geknüpft ist, welche die Kranken-, Renten-, Unfall-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung umfasst. Bei einer Arbeitsgelegenheit hingegen entsteht – mit Ausnahme der Unfallversicherung – keine Versicherungspflicht.

Asylbewerber können sofort Arbeitsgelegenheiten ausüben. Einer Erwerbstätigkeit in den ersten drei Monaten des Aufenthaltes in Deutschland nachzugehen, ist hingegen verboten (§§ 61 Abs. 1, 47 Abs. 1 Asylverfahrensgesetz (AsylVfG)³).

² Vgl. Hailbronner: Kommentar Ausländerrecht, Rn. 123 zu B 12.

³ Asylverfahrensgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 2. September 2008 (BGBl. I S. 1798), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2439).

1.2 Rechtsgrundlagen

Asylbewerber sollen für die Zeit ihres vorübergehenden Aufenthalts innerhalb und außerhalb ihrer Unterkünfte Gelegenheiten zum Arbeiten gegeben werden. Rechtsgrundlage bildet § 5 Absatz 1 AsylbLG.

§ 5 AsylbL

(1) ¹In Aufnahmeeinrichtungen im Sinne des § 44 des Asylverfahrensgesetzes und in vergleichbaren Einrichtungen sollen Arbeitsgelegenheiten insbesondere zur Aufrechterhaltung und Betreuung der Einrichtung zur Verfügung gestellt werden [...].

²Im übrigen sollen soweit wie möglich Arbeitsgelegenheiten bei staatlichen, bei kommunalen und bei gemeinnützigen Trägern zur Verfügung gestellt werden, sofern die zu leistende Arbeit sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt verrichtet werden würde.

Der betreffende Personenkreis umfasst die Leistungsberechtigten nach § 1 Abs. 1 AsylbLG. Insbesondere sind dies Ausländer mit Aufenthaltsgestattung, Aufenthaltserlaubnis oder einer Duldung, deren Ehegatten bzw. Lebenspartner sowie auf Folgeantragsteller. Der Einfachheit halber wird hier aber durchweg der Begriff Asylbewerber gebraucht.

1.3 Wo und durch wen können Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden?

Arbeitsgelegenheiten können gemäß § 5 Abs. 1 AsylbLG geschaffen werden in/bei:

Wo?	Zuständigkeit
Erstaufnahmeeinrichtungen (EAE)	Landesdirektion Sachsen
Außenstellen von EAE	Landesdirektion Sachsen
Gemeinschaftsunterkünfte i. S. d. § 53 Abs. 1 AsylVfG (Größe, sonstige Beschaffenheit sowie innere Organisation müssen den EAE entsprechen)	Untere Unterbringungsbehörden
staatliche, gemeinnützige und kommunale Träger – einschließlich Kommunen	der jeweilige Träger
	–

1.4 Wer darf eine Arbeitsgelegenheit wahrnehmen?

- Erwerbsfähige bis zum 27. Lebensjahr, die nicht eine schulische Ausbildung aufnehmen oder ihre bisherige Schullaufbahn an einer sächsischen Schule fortsetzen
- Erwerbsfähige ab dem 27. Lebensjahr

Einer meist begrenzten Anzahl an Arbeitsgelegenheiten stehen für gewöhnlich mehr Bewerber gegenüber, sodass bei der Bewerberauswahl zu beachten ist, dass die begründete Auswahlentscheidung nach sachlichen Kriterien erfolgt und das Bewerbungsverfahren dokumentiert wird (evtl. Probearbeit, keine Diskriminierung, Berücksichtigung eventuellen Konfliktpotenzials bei der Bildung von Gruppen).

Dabei sind die Geeignetheit und die Arbeitsfähigkeit der Bewerber zu berücksichtigen.

1.5 Welche Einsatzgebiete sind möglich? Was bedeutet Zusätzlichkeit?

Arbeitsgelegenheiten dürfen den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht belasten.

Sogenannte externe Arbeitsgelegenheiten, das heißt solche außerhalb von Gemeinschaftsunterkünften, dürfen nur dann eingerichtet werden, wenn sie **zusätzlich** sind, d. h. wenn die zu leistende Arbeit sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder auch nicht zu diesem Zeitpunkt verrichtet werden würde (§ 5 Abs. 1 Satz 2 AsylbLG).

Die Arbeitsgelegenheiten sollen auch wettbewerbsneutral sein. Arbeiten sind dann wettbewerbsneutral, wenn durch sie eine Beeinträchtigung der Wirtschaft als Folge der Förderung nicht zu befürchten ist und Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weder verdrängt noch in ihrer Entstehung verhindert wird. Solange Arbeiten im Rahmen von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen erledigt werden, dürfen Asylbewerber nicht zu solchen Arbeiten herangezogen werden.

In Aufnahmeeinrichtungen sollen gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 1. HS AsylbLG insbesondere Arbeitsgelegenheiten zur Aufrechterhaltung und Betreibung der Einrichtung zur Verfügung gestellt werden, wodurch ein unmittelbarer Bezug zur jeweiligen Einrichtung besteht. Hierbei müssen die Voraussetzungen der Gemeinnützigkeit und Zusätzlichkeit nicht vorliegen. Aus diesem Grund zählen in diesen Einrichtungen unter dem Begriff Arbeitsgelegenheiten jegliche Tätigkeiten, welche Bezug zur Unterhaltungsverpflichtung der Länder nach § 44 Abs. 1 AsylVfG haben.⁴

⁴ Vgl. Gemeinschaftskommentar zum AsylbLG (GK-AsylbLG), Rn. 15 zu § 5.

Mögliche Einsatzfelder zur Aufrechterhaltung und Betreibung von **Aufnahmeeinrichtungen und vergleichbaren Einrichtungen** (§ 5 Abs. 1 S. 1 AsylbLG) sind insbesondere:

Mögliche Einsatzgebiete	Inhalte
Hauswirtschaft	z. B. Hausmeisterhilfe, Reinigungsarbeiten, Essenzubereitung
Verwaltung der Einrichtung	z. B. einfache Büroarbeiten, Kleiderkammer
Mitbewohner begleiten und unterstützen	z. B. Sprachmittlertätigkeiten zur Unterstützung der Elternarbeit in KITA und Schule sowie Unterstützung der Betreuungslehrer/Übersetzungshilfe, Behörden-/Arztbegleitung (Begleitung neu eingetroffener Flüchtlinge zu ersten Behördenterminen oder Arztbesuchen), Unterstützung externer Honorarkräfte bei der Durchführung von Gruppenangeboten und der Hausaufgabenbetreuung in Abstimmung mit der jeweiligen Schule

Bei **staatlichen, gemeinnützigen und kommunalen Trägern – einschließlich Kommunen** – (§ 5 Abs. 1 S. 2 AsylbLG) kommen weitere vergleichbare gemeinnützige Tätigkeiten in Betracht, z. B. **Mithilfe** bei:

Mögliche Einsatzgebiete	Inhalte
Landschaftspflege	z. B. Unkrautbeseitigung, ergänzende Rabattenpflege, Hilfe bei Säuberungsarbeiten und Beseitigung von Unrat, Laub
Wegebau	z. B. Pflege vorhandener Fuß-, Rad- und Wanderwege, Beschilderung Rad- und Wanderwege
Werkstätten	z. B. Reparatur von gespendeten Alträdern, Altmöbelaufbereitung, Möbeltransporte
Umweltschutz	z. B. Sauberhaltung Randbereiche von Bächen und Flüssen
Umfelderhaltung	z. B. Unterstützung bei Vorbereitungsarbeiten für eine Verbesserung von Außenanlagen von Schulen und KITAs, Unterstützung bei der Sortierung von Baumaterialien vom Abriss eines Gebäudes

Keine Arbeitsgelegenheiten sind z. B.:

- Reinigungsarbeiten im Rathaus, da für diese notwendigen Arbeiten sozialversicherungspflichtige Beschäftigte eingesetzt werden können
- Arbeiten, die zur Wahrnehmung von Verkehrssicherungspflichten gehören (z. B. Schneeräumung von Verkehrswegen, Zurückschneiden von Gehölzen, welche Verkehrswege beeinträchtigen)
- Pflichtaufgaben im Rahmen der Pflegeversicherung oder zwingend anfallende Arbeiten (z. B. Betten wechseln und sterilisieren, waschen und umbetten von Patienten)

Nach § 5 Abs. 2 Satz 1 AsylbLG dürfen die zu leistenden Arbeiten sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt verrichtet werden können.

Müssen Arbeiten aufgrund einer rechtlichen Verpflichtung durchgeführt werden, erfüllen diese nicht das Kriterium der Zusätzlichkeit. Rechtliche Verpflichtungen können sich u. a. aus Gesetzen, Rechtsverordnungen, Anordnungen oder selbstbindenden Beschlüssen zuständiger Gremien ergeben.

Nicht zusätzlich sind, auch laufende Instandsetzungs- und Unterhaltungsarbeiten oder sonstige Arbeiten, die von der Natur der Sache her unaufschiebbar oder nach allgemeinen Grundsätzen für eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung unerlässlich sind.

Sofern Maßnahmeträger (z. B. Beschäftigungsgesellschaften, Vereine) Arbeiten für einen Dritten (z. B. Kommune, Schule) übernehmen, ist die Zusätzlichkeit danach zu beurteilen, ob die Arbeiten für den Dritten zusätzlich sind.

1.6 Was heißt „zumutbar“? Wann ist eine Arbeitsgelegenheit nicht zumutbar?

Die Arbeiten müssen zumutbar sein, das heißt der Asylbewerber muss insbesondere körperlich und geistig in der Lage sein, die übertragenen Arbeiten zu verrichten. Ist eine Prüfung der Gesundheit bzw. ein Gesundheitszeugnis erforderlich, muss dieses vor der Zuweisung in die Arbeitsgelegenheit vorliegen.

Die Ausgestaltung der Arbeitsgelegenheit sollte eine stundenweise Ausübung zulassen, um eine sinnvolle Beschäftigung zu gewährleisten (vgl. § 5 Abs. 3 AsylbLG) und auf zeitlich flexible Regelungen im Sinne des Selbstversorgungsprinzips abzielen⁵. Zu vollschichtigen Tätigkeiten darf der Asylbewerber nicht herangezogen werden. Dazu Näheres unter Nr. 1.7.

Bei dem in § 5 Abs. 3 2. HS AsylbLG aufgeführten Merkmal der Zumutbarkeit, handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, welcher uneingeschränkt durch die Sozialgerichte überprüfbar ist.

Der Leistungsberechtigte ist darlegungs- und beweispflichtig, soweit er die Arbeitsgelegenheit für unzumutbar erachtet. Unzumutbar ist eine Arbeitsgelegenheit, wenn ihr ein wichtiger Grund entgegensteht. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn

- der Arbeitsfähige die Schulausbildung noch nicht vollendet hat (§ 5 Abs. 4 Satz 1 AsylbLG)
- der Teilnehmer nach Einschätzung eines Mediziners nicht arbeitsfähig ist.

⁵ BT-Drs. 12/4451 S. 9

1.7 In welchem zeitlichen Rahmen können Arbeitsgelegenheiten stattfinden?

Die Tätigkeiten dürfen keiner vollschichtigen Arbeit entsprechen oder zeitlich unangemessen sein. Der zeitliche Umfang der jeweiligen Arbeitsgelegenheit ist an den Besonderheiten des Einzelfalles auszurichten.

Die Arbeitszeit von 20 Stunden bis 25 Stunden wöchentlich sollte eingehalten werden⁶.

Der Teilnahmezeitraum richtet sich nach den individuellen Erfordernissen. Die Arbeitsgelegenheit endet für den Betreffenden spätestens, wenn der Teilnehmer eine reguläre Erwerbstätigkeit aufnimmt bzw. wenn er zur Ausreise aufgefordert wird.

1.8 Aufwandsentschädigung

Für die Teilnahme an der Arbeitsgelegenheit wird nach § 5 Abs. 2 AsylbLG eine **Aufwandsentschädigung** von 1,05 Euro je geleisteter Stunde ausgezahlt. Es besteht kein Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Aufwandsentschädigungen nach § 5 Abs. 2 AsylbLG sind von der Kostenpauschale für Flüchtlinge, die der Freistaat gemäß § 10 Abs. 1 Sächsisches Flüchtlingsaufnahmegesetz (SächsFlüAG)⁷ den unteren Unterbringungsbehörden gewährt, mit umfasst.

1.9 Welche Schutzpflichten sind zu beachten?

Die Arbeitsgelegenheit begründet kein Beschäftigungsverhältnis i. S. d. der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung nach § 5 Abs. 5 AsylbLG. Die Teilnehmer sind während der Arbeitsgelegenheit weiterhin vom Krankenschutz nach AsylbLG erfasst.

Die Teilnehmer an Arbeitsgelegenheiten gehören zum unfallversicherten Personenkreis nach § 2 Abs. 2 SGB VII, weil sie wie Beschäftigte tätig werden. Der Maßnahmeträger hat die Unfallversicherung der Teilnehmer sicherzustellen und nachzuweisen.

Eine darüber hinausgehende Haftpflicht-/Unfallversicherung ist freiwillig und muss bei Bedarf durch den Maßnahmeträger abgeschlossen werden.

Die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz, mit Ausnahme der Vorschriften über das Urlaubsentgelt, sind analog anzuwenden. Die Teilnehmer ha-

⁶ OVG NRW vom 14.07.2000, 16 B 605/00, siehe. <http://openjur.de/u/151210.html>.

⁷ Sächsisches Flüchtlingsaufnahmegesetz erlassen als Artikel 2 des Gesetzes zur Ausführung des Zuwanderungsgesetzes vom 25. Juni 2007, rechtsbereinigt mit Stand vom 9. Mai 2015.

ben damit Anspruch auf Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz. Schwerbehinderte Beschäftigte haben einen Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 125 SGB IX.

Schafft eine beim Kommunalen Schadenausgleich versicherte Kommune in ihren Einrichtungen Arbeitsgelegenheiten nach § 5 AsylbLG, erhalten gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 der Allgemeinen Verrechnungsgrundsätze für Haftpflichtschäden (AVHaftpflicht) Asylbewerber persönlichen Haftpflichtdeckungsschutz, wenn sie in dienstlicher Verrichtung für die Kommune handeln und sie bei ihrer Tätigkeit einem Dritten Schaden zufügen.

Werden die Asylbewerber bei anderen Trägern beschäftigt, besteht kein persönlicher Haftpflichtdeckungsschutz durch den Kommunalen Schadenausgleich. Dann ist der jeweilige Träger für den Haftpflichtdeckungsschutz zuständig.

Die untere Unterbringungsbehörde soll über die geleisteten Arbeitsstunden informiert werden.

1.10 Teilnahmevereinbarung bzw. Verpflichtung

Dem Leistungsberechtigten ist die nach § 5 Abs. 1 AsylbLG auferlegte Arbeitsgelegenheit frühzeitig bekanntzugeben und Art, Dauer sowie Umfang der Tätigkeit hinreichend zu bestimmen.

Die untere Unterbringungsbehörde kann auf freiwilliger Basis eine Vereinbarung über die regelmäßige Teilnahme an einer Arbeitsgelegenheit abschließen (Teilnahmevereinbarung). Alternativ verpflichtet die untere Unterbringungsbehörde den Teilnehmer mittels Bescheid zur Wahrnehmung der Arbeitsgelegenheit (Verpflichtung). In beiden Fällen sind Art, Inhalt, Ort, Arbeitszeiten, Zeitraum und Aufwandsentschädigung der Arbeitsgelegenheiten genau zu bestimmen (Bestimmtheitsgebot) und der Teilnehmer umfassend über seine Rechte und Pflichten sowie die Rechtsfolgen bei etwaigen Verstößen gegen seine Pflichten aktenkundig zu belehren (§ 5 Abs. 4 Satz 2 f. AsylbLG). Es wird empfohlen, die Teilnehmer während der Wahrnehmung der Arbeitsgelegenheiten durch einen Ansprechpartner der unteren Unterbringungsbehörde zu begleiten.

1.11 Sanktionen

Eine Leistungseinschränkung nach § 5 Abs. 4 Satz 2 AsylbLG setzt ein hinreichend konkretes Angebot einer gemeinnützigen Arbeitsgelegenheit mit einer Belehrung über die Rechtsfolgen bei Ablehnung voraus.

Die unbegründete Ablehnung einer Arbeitsgelegenheit führt nach dem Gesetzeswortlaut zum Wegfall des Anspruchs auf AsylbLG-Leistungen für diese Person. Der Wegfall wird zum Folgetag der Ablehnung wirksam. Nach den dazu vom BVerwG aufgestellten Grundsätzen ist die Behörde auch bei Wegfall des Anspruchs auf Leistungen nach dem AsylbLG verpflichtet, nach pflichtgemäßem Ermessen darüber zu entscheiden, ob und in welchem Umfang und in welcher Form dem Betroffenen Leistungen zu bewilligen sind⁸. Der Fürsorgeaspekt ist desweiteren Grund dafür, die Leistungen nach § 4 AsylbLG, insbesondere Akutleistungen und sonstige zur Sicherung der Gesundheit unerlässliche Leistungen nach § 6 AsylbLG in jedem Fall von einer Kürzung auszunehmen. Ferner ist in Entsprechung zu § 25 Abs. 3 BSHG zu verhindern, dass unterhaltsberechtigte Angehörige oder andere mit im Haushalt lebende Leistungsberechtigte durch eine Leistungsminde- rung bzw. -einstellung mit betroffen würden. In der Verwaltungspraxis wird häufig ein Drei- Monats-Zeitraum⁹ für eine Kürzung bis auf das unabweisbare Leistungsniveau des § 1a AsylbLG, d. h. sog. Taschengeldkürzung, angewendet. Sanktionen um 100 v. H. in die- sem Sinne sind nach spätestens drei Monaten erneut daraufhin zu prüfen, ob die Leistung zumindest teilweise wieder gewährt werden kann.

Der Betroffene ist vorher anzuhören (§ 24 SGB X).

Die Ermessensausübung ist im Sanktionsbescheid darzulegen.

1.12 Planung, Finanzierung und Fördermöglichkeiten

Der fachlichen **Planung** von Arbeitsgelegenheiten kommt eine hohe Bedeutung zu, um rechtmäßige, wirksame und zusätzliche Maßnahmen einzurichten. Die Arbeitsgelegenhei- ten sollen in bedarfsgerechtem Umfang bereitgestellt werden. Der Einrichtung soll eine örtliche Planung (Asylbewerber-, Stellen-, Standort-, Träger- und Maßnahmeanalyse) vo- rausgehen. Die mit der Arbeitsgelegenheit verfolgten Ziele sind dabei zu definieren (z. B. Feststellung, Stabilisierung, Erprobung oder Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit der Asylbewerber). Die Landkreise und Kreisfreien Städte sind für die rechtmäßige Erbrin- gung der Arbeitsgelegenheiten als Beschäftigungsangebot verantwortlich. Eine Übertra- gung des Kerngeschäfts oder von Teilen des Kerngeschäfts an Dritte unter Abgabe der Verantwortung für die Rechtmäßigkeit der Leistungserbringung und Mittelverwendung ist nicht zulässig. Die kommunalen, staatlichen, gemeinnützigen Träger oder die Kommunen stimmen die qualitativen (z. B. Zielgruppen, Maßnahmeinhalte, Tätigkeitsbeschreibungen, Betreuung), quantitativen (z. B. Anzahl, Aufteilung) und organisatorischen (z. B. Förder- konditionen, Zuweisung, Termine) Anforderungen der zu schaffenden Arbeitsgelegenhei- ten im Vorfeld mit den Landkreisen und Kreisfreien Städten als unteren Unterbringungs-

⁸ GK- AsylbLG Rn 58 ff zu § 5 .

⁹ Z. B. unter Berufung auf SG Oldenburg, B.v. 21.03.2013, S 26 AY 12/13 ER.

behörden ab (Planungsgespräch). Diese haben die Eignung des Maßnahmeträgers für eine gesetzeskonforme, ordnungsgemäße und Erfolg versprechende Durchführung der Arbeiten festzustellen. Es wird empfohlen, je Maßnahmeträger eine Trägerakte mit Nachweisen (z. B. Trägerform, Gesellschaftsvertrag/Satzung, Ausstattung/Infrastruktur, Bescheinigungen des Finanzamtes, Prüfungsfestlegungen und Prüfungsergebnissen) zu führen.

Es obliegt jedoch den Landkreisen und Kreisfreien Städten in eigener Zuständigkeit und im Rahmen ihres finanziellen Budgets das Verfahren und den Umfang von Arbeitsgelegenheiten zu planen und umzusetzen.

Zu den Ausgaben in Höhe der gezahlten Aufwandsentschädigungen kommen Sach- und Personalkosten, die mit der Durchführung der Arbeitsgelegenheit beim Träger der Maßnahme entstehen. Diese Maßnahmekosten sind bislang nicht Gegenstand der Pauschale nach § 10 SächsFlüAG. Insofern besteht kein Rechtsanspruch der Maßnahmeträger von Arbeitsgelegenheiten auf Kostenerstattung.

1.13 Beispiele

Stadt Gröditz, Landkreis Meißen

Das Landratsamt Meißen zeigt einen Weg auf, wie Asylbewerber Arbeiten für die Gemeinden, hier die Stadt Gröditz, verrichten können.

Zuweisung

- Die Zuweisung der Asylbewerber erfolgt durch das Landratsamt Meißen
- Die Beschäftigung der Asylbewerber erfolgt durch den Bauhof der Stadt Gröditz und wird an LRA durch das Personalbüro der Stadtverwaltung gemeldet

Folgende Projekte werden umgesetzt:

- Ergänzende Rabattenpflege und Hilfe bei Säuberungsarbeiten und Beseitigung von Unrat, Laub u.a.
- Unterstützung bei den Vorbereitungsarbeiten für Anlegen eines Kräutergartens im Bereich der Oberschule
- Unterstützung bei der Erneuerung eines Zaunes im Bereich der Kita (Abklopfen von Betonelementen, Demontage und Sortierung der abgebauten Teile)
- Unterstützung bei der Sortierung von Baumaterialien vom Abriss eines Gebäudes

- Hilfestellung bei der Vorbereitung des Objektes Freizeitpark für Ferienkinderjugendprojekt

Finanzierung

Die Auszahlung der Aufwandsentschädigung erfolgt durch das Landratsamt. Sachkosten werden nicht gezahlt.

Landeshauptstadt Dresden

Im Folgendem zwei Beispiele aus der Landeshauptstadt Dresden zur Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten und zur Implementierung flankierender Angebote als Möglichkeit einer sinnvollen Beschäftigung in Verbindung mit sozialer Betreuung und zweimal wöchentlich stattfindenden Deutschkursen (hier: Sprachkurs für Asylbewerber):

Zuweisung

- Die Zuweisung der Asylbewerber erfolgt durch das Sozialamt der Landeshauptstadt Dresden
- Die Beschäftigung der Asylbewerber erfolgt durch den Träger Sächsisches Umschulungs- und Fortbildungswerk (SUFW e.V.). Der Verein übernimmt zunächst bis Ende 2016 sowohl die praktische Anleitung als auch die soziale Begleitung der Asylsuchenden.

Folgende Projekte werden umgesetzt:

- Arbeitsgelegenheiten im Bereich Erhaltung und Pflege von Außenanlagen sowie Reparatur- und Werterhaltungsmaßnahmen an Gegenständen im öffentlichen Bereich des Orsamtes Dresden Altstadt/Neustadt

Vier Asylbewerber unterstützen seit Ende April 2015 das Ortsamt im Bemühen um mehr Ordnung und Sauberkeit. Sie werden zusätzlich tätig und kümmern sich zum Beispiel um die Reinhaltung des Alaunplatzes oder um die Bearbeitung von Dreck-Weg-Meldungen in beiden Stadtteilen.

- Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach § 5 AsylbLG im Bereich Naturschutz und Erhaltung des Matthäusfriedhof im Ortsamtsbereich Dresden Altstadt/Neustadt

Zehn Arbeitsgelegenheiten sind seit Mai 2015 in Kooperation mit dem Umweltzentrum Dresden e. V. am Äußeren Matthäusfriedhof entstanden. Ziel ist es, den ehemaligen Friedhof unter Beachtung von Natur- und Umweltschutz zu entwickeln und als Ort der Erholung und Begegnung zu gestalten.

Finanzierung

Die Auszahlung der Aufwandsentschädigung erfolgt durch das Sozialamt. Sach- und Reisekosten können auf Antrag erstattet werden.

- http://www.dresden.de/de/02/035/01/2015/05/pm_002.php
- http://www.dresden.de/de/02/035/01/2015/05/pm_017.php

1.14 Ansprechpartner

- Landkreise und Kreisfreien Städte als untere Unterbringungsbehörden
- Asylkoordinatoren der Landkreise und Kreisfreien Städte
- Landesdirektion Sachsen als obere Unterbringungsbehörde
- SMGI für Fragen zum AsylbLG

2 Exkurs: Ausbildung und Beschäftigung

2.1 Ausbildung

2.1.1 Rechtsgrundlagen

Den rechtlichen Rahmen einer dualen Berufsausbildung in Deutschland bilden das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO). Für betriebliche Ausbildungen und schulische Ausbildungen mit betrieblichen Praktika ist eine Beschäftigungserlaubnis erforderlich. Dies trägt die Ausländerbehörde in die Nebenbestimmungen im Ausweis ein. Ab dem 4. Monat nach Asylantragstellung ist eine duale Berufsausbildung für alle Asylbewerber möglich. Ausländer, die vollziehbar ausreisepflichtig sind, bei denen aber ein Abschiebungshindernis nach § 60a AufenthG vorliegt (sog. Geduldete), können ebenfalls sofort nach Erteilung der Duldung eine schulische oder berufliche Ausbildung beginnen oder eine nach § 32 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung (BeschV) zustimmungsfreie Beschäftigung aufnehmen.

Einschränkungen enthält die Regelung des § 33 BeschV, wonach für Ausländerinnen und Ausländer, die eine Duldung besitzen, die Ausübung einer Ausbildung oder Beschäftigung nicht erlaubt werden darf, wenn sie sich in das Inland begeben haben, um Leistungen nach dem AsylbLG zu erlangen oder aufenthaltsbeendende Maßnahmen bei ihnen aus Gründen, die sie selbst zu vertreten haben, nicht vollzogen werden können. In diesem Fall kann nach einer Einzelfallprüfung die Bundesagentur für Arbeit ein Beschäftigungsverbot erteilen. Nach Erlass des Sächsischen Staatsministeriums des Inneren vom 7. April 2015 soll bei der Entscheidung über die Erteilung und Verlängerung einer Duldung von Jugendlichen mit einem Ausbildungsplatz wohlwollend geprüft werden, ob die Geltungsdauer der Duldung an die Dauer der Berufsausbildung angepasst werden kann.

2.1.2 Verfahren und Zuständigkeiten

Eine Berufsausbildung kann jedermann aufnehmen, der über einen Zugang zum Ausbildungsmarkt verfügt und mit dem ein Unternehmen einen Berufsausbildungsvertrag schließt. Maßgeblich für den Zugang in betriebliche Ausbildung ist der Aufenthaltsstatus. Für geduldete Personen ist der Zugang in betriebliche Ausbildung sofort möglich, bei Aufenthaltsgestattung ab dem 4. Monat des Aufenthaltes.

Ein bestimmter Schulabschluss ist keine Voraussetzung für eine Berufsausbildung. Auch ohne Schulabschluss kann man eine Berufsausbildung beginnen. Grundsätzlich gibt es für Asylbewerber und Geduldete keine rechtlichen Zugangsvoraussetzungen zu einer dualen Berufsausbildung, sofern die o.g. zeitlichen Vorgaben erfüllt sind. Die Zugangsvoraussetzungen sind vielmehr tatsächlicher Art, da Ausbildungsunternehmen zumindest

meist einen Hauptschulabschluss verlangen. Grund dafür ist, dass das Ausbildungsunternehmen beurteilen muss, ob der künftige Auszubildende die Ausbildung voraussichtlich erfolgreich abschließen wird. Wer einen Schulabschluss hat und über Sprachkenntnisse verfügt, die eine erfolgreiche Teilhabe am berufstheoretischen und –praktischen Unterricht sicherstellen (i.d.R. Niveau B1), bietet dafür eine hinreichende Gewähr.

Bei Asylbewerbern und Geduldeten besteht die Schwierigkeit oft darin, dass sie die Dokumente, welche ihre Qualifikationen nachweisen, nicht haben oder dass die potentiellen Ausbildungsbetriebe die ausländischen Schulabschlüsse nicht einschätzen können. Die Anerkennung ausländischer Schulabschlüsse obliegt der Sächsischen Bildungsagentur.

2.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

2.2.1 Rechtsgrundlagen

Ob und unter welchen Bedingungen ausländische Staatsangehörige in Deutschland arbeiten dürfen, regelt das Aufenthaltsgesetz.

Nach § 61 Abs. 1 AsylVfG besteht für Asylbewerber mit anhängigem Asylverfahren ein absolutes Erwerbstätigkeitsverbot für 3 Monate nach Asylantragstellung. Grundsätzlich darf eine Beschäftigung nur aufgenommen werden, wenn eine Arbeitserlaubnis durch die Ausländerbehörde in Zusammenhang mit der Bundesagentur für Arbeit erteilt wurde. (Siehe auch unter 1.1).

2.2.2 Verfahren und Zuständigkeiten der Bundesagentur für Arbeit: Vorrangprüfung und Prüfung der Beschäftigungsbedingungen

Die Zustimmung erteilt die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit mit ihren regionalen Stützpunkten.

Bei der Vorrangprüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 b Aufenthaltsgesetz (AufenthG¹⁰) prüft die Arbeitsagentur, ob für einen bestimmten Arbeitsplatz bevorrechtigte Bewerber zur Verfügung stehen. Bevorrechtigt sind Deutsche, EU-Bürger, Bürger aus EWR-Staaten, Bürger aus der Schweiz sowie Drittstaatsangehörige mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang in Deutschland. Dies dient der Vermeidung von nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, insbesondere auch in Bezug auf die Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender.

Der Arbeitgeber, bei dem der Asylbewerber beschäftigt werden soll, ist verpflichtet, der ZAV Auskunft über das Arbeitsentgelt, die Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu erteilen.

¹⁰ Aufenthaltsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 25. Februar 2008 (BGBl. I S. 162), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2439).

Für die Vorrangprüfung fordert die Arbeitsagentur vom Arbeitgeber einen „Vermittlungsauftrag“ und vermittelt ihm bis zu sechs Wochen „bevorrechtigte“ Arbeitsuchende. Diese müssen sich auf den Job bewerben und ggf. vorstellen, um ihrerseits mögliche Sanktionen (Sperrzeit, Kürzungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende usw.) zu vermeiden. Wenn der Arbeitgeber danach begründen kann, dass darunter kein geeigneter Bewerber war, also bevorrechtigte Arbeitnehmer „nicht zur Verfügung stehen“, gilt die Vorrangprüfung als abgeschlossen.

Arbeitgeber können den Entscheidungsprozess der ZAV erheblich verkürzen, wenn sie der für sie zuständigen Arbeitsagentur frühzeitig ein Stellenangebot unterbreiten. Eine Beschreibung des (Vorab-) Zustimmungsverfahrens einschließlich der entsprechenden Vordrucke zur Beantragung stellt die Bundesagentur für Arbeit auf ihrer Internetseite bereit.

Die Zustimmung der BA für eine Person mit Aufenthaltsgestattung und Duldung wird **ohne Vorrangprüfung** erteilt, wenn sie

- sich seit 15 Monaten ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhält oder
- einen anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt und eine diesem Abschluss entsprechende Beschäftigung findet und diese Beschäftigung ein Mangelberuf ist oder
- einen deutschen qualifizierten Ausbildungsabschluss besitzt, für eine diesem Abschluss entsprechende Beschäftigung oder
- einen ausländischen, als gleichwertig anerkannten Ausbildungsabschluss besitzt, eine für diesen Abschluss entsprechende Beschäftigung besitzt und es sich um einen Engpassberuf aus der Positivliste der BA handelt (siehe www.zav.de/positivliste) oder
- eine Qualifikation als Fachkraft (Engpassberuf) nachweisen oder
- eine befristete praktische Tätigkeit, die für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses oder für die Berufserlaubnis in einem reglementierten Beruf erforderlich ist, aufnimmt.

Zusammengefasst:

Die Vorrangprüfung durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der BA (ZAV) und den Arbeitgeber-Service vor Ort entfällt für Asylbewerber/innen und Geduldete, die eine Qualifikation als Fachkraft nachweisen oder sich bereits seit 15 Monaten im Bundesgebiet aufhalten.

Auf die **Prüfung der Beschäftigungsbedingungen** durch die zuständige Ausländerbehörde wird weiterhin erst ab dem 49. Monat des Aufenthalts in Deutschland verzichtet.

Weitere Informationen

- unter www.zav.de/arbeitsmarktzulassung
- im Merkblatt „Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland“ unter <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/VersionsDEEN/DeutscheVersion/Arbeitsmarktzulassung/index.htm>
- und telefonisch unter +49 228 713-2000 (Mo, Mi, Fr 8:00 bis 12:30 Uhr, Dienstag und Donnerstag 8:00 bis 16:30 Uhr)

2.3 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Asylbewerber, die eine Beschäftigung anstreben, die ihrer im Ausland erworbenen Qualifikation entspricht, sollten prüfen (lassen), ob ihr Berufsabschluss in Deutschland anerkannt bzw. einem deutschen Abschluss gleichzusetzen ist.

Kontakt zur Informations- und Beratungsstelle Anerkennung Sachsen (IBAS):

IQ Netzwerk Sachsen

Information, Schulung und Wissensmanagement für Akteure im Themenfeld „Migration und Arbeitswelt“

www.netzwerk-iq-sachsen.de

Informations- und Beratungsstellen Arbeitsmarkt Sachsen (IBAS) - Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung

www.erkennung-sachsen.de

IBAS Dresden: Weißeritzstr. 3 (Yenidze), Tel. 03 51/ 43 70 70 40, E-Mail: erkennung@exis.de

IBAS Leipzig: Georg-Schumann-Str. 173, (AXIS-Passage), Tel. 03 41 / 580 88 20 20,

E-Mail: leipzig@exis.de

IBAS Chemnitz: Henriettenstraße 5, Tel.: 03 71 / 90 31 33, E-Mail: jantos@sfrev.de

Beratungen, Veranstaltungen und Schulungen werden jeweils nach telefonischer Anmeldung an folgenden Standorten durchgeführt:

Dresden: Weißeritzstr. 3 (Yenidze), 01067 Dresden

Zwickau: Römerplatz 4, 08056 Zwickau und nach Bedarf an weiteren Orten Sachsens

2.4 Übersichten zur Aufenthaltsgestattung und Duldung

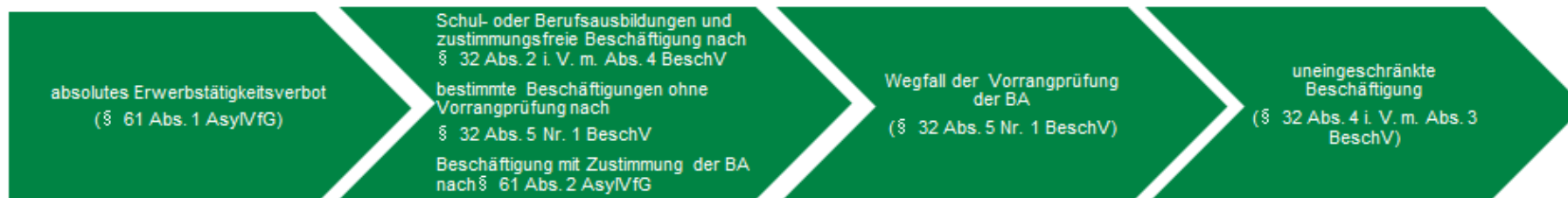
Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung (Asylverfahren ist noch anhängig)

während der Wohn-
verpflichtung in der
Aufnahmeeinrichtung
(längstens 3 Monate)

ab Beendigung der Wohn-
verpflichtung in der
Aufnahmeeinrichtung
(spätestens nach 3 Monaten)

nach 15 Monaten
erlaubten, gestattetem
oder geduldetem
Aufenthalt

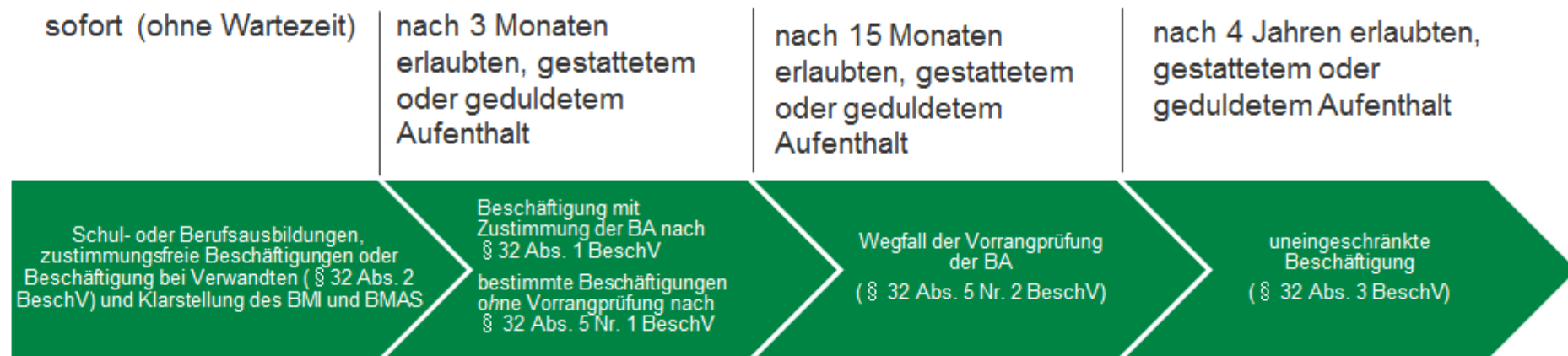
nach 4 Jahren erlaubten,
gestattetem oder
geduldetem Aufenthalt



Hinweis: der Wechsel vom Asylbewerber zum geduldeten Ausländer löst keine neue Wartezeit aus.

Geduldete

(Duldung nach § 60a AufenthG – vorübergehende Aussetzung der Abschiebung)



Beachte: Versagungsgründe nach § 33 BeschV und nach § 40 AufenthG

2.5 Ansprechpartner der Bundesagentur für Arbeit

Ansprechpartner/innen der Bundesagentur für Arbeit für Landkreise und Kreisfreie Städte zum Thema Asylbewerber/Flüchtlinge

Agentur für Arbeit	Landkreis / kreisfreie Stadt	Name	Vorname	Telefonnummer	E-Mail-Adresse
Annaberg-Buchholz	Erzgebirgskreis	Schroeter	Michael	03733 133 6168	Michael.Schroeter2@arbeitsagentur.de
Bautzen	Bautzen	Pauly	Anne-Verena	03591 66 2317	Anne-Verena.Pauly@arbeitsagentur.de
Bautzen	Görlitz	Pauly	Anne-Verena	03591 66 2317	Anne-Verena.Pauly@arbeitsagentur.de
Chemnitz	Stadt Chemnitz	Hähnel	Marion	0371 567 2016	marion.haenel@arbeitsagentur.de
Dresden	Stadt Dresden	Babuke	Andreas	0351 475 1033	Andreas.Babuke@arbeitsagentur.de
Freiberg	Mittelsachsen	Welz	Claus	03737 792 125	Claus.Welz@arbeitsagentur.de
Leipzig	Stadt Leipzig	Warnatsch	Jens	0341 913 12101	Jens.Warnatsch@arbeitsagentur.de
Oschatz	Leipzig	Gäbelein	Mark	03435 980 100	Mark.Gaebelein3@arbeitsagentur.de
Oschatz	Nordsachsen	Gäbelein	Mark	03435 980 100	Mark.Gaebelein3@arbeitsagentur.de
Pirna	Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	Vogt	Dana	03501 791 386	Dana.Vogt7@arbeitsagentur.de
Plauen	Vogtlandkreis	Kröger	Erika	03741 23 1600	Erika.Kroeger2@arbeitsagentur.de
Riesa	Meißen	Hänchen	Hans-Jürgen	03521 746 220	Hans-Juergen.Haenchen@arbeitsagentur.de
Zwickau	Zwickau	Auerbach	Stefan	0375 314 1305	Stefan.Auerbach@arbeitsagentur.de

Ansprechpartner/innen der Jobcenter (gE) für Landkreise und Kreisfreie Städte zum Thema Asylbewerber/Flüchtlinge

Jobcenter	Landkreis / Kreisfreie Stadt	Name	Vorname	Telefonnummer	E-Mail-Adresse
Chemnitz	Stadt Chemnitz	Kusch	Martina	0371 567 3404	Martina.Kusch@jobcenter-ge.de
Dresden	Stadt Dresden	Kempf	Doreen	0351 475 1183	Doreen.Kempf@jobcenter-ge.de
Mittelsachsen	Mittelsachsen	Henker	Katrin	03731 489 170	Katrin.Henker@jobcenter-ge.de
Leipzig	Stadt Leipzig	Kanzok	Yvonne	0341 46244 420	Yvonne.Kanzok@jobcenter-ge.de
Nordsachsen	Nordsachsen	Leon	Ina	034202 987 190	Ina.Leon@jobcenter-ge.de
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	Liebert	Andrea	0351 64645 623	Andrea.Liebert@jobcenter-ge.de
Vogtland	Vogtlandkreis	Hendel	Michael	03741 231444	Jobcenter-Vogtland.GF@jobcenter-ge.de
Zwickau	Zwickau	Bauer	Steffen	0375 314 4618	Steffen.Bauer@jobcenter-ge.de

Anlage

	Arbeitsgelegenheit	Beschäftigungsverhältnis
Rechtsposition	Pflicht aufgrund Zuweisungsbescheids	Arbeitsvertrag
Zielrichtung	Gemeinnützigkeit und Integration	Selbstversorgung
Anstellung	Staatliche, gemeinnützige und kommunale Träger – einschließlich Kommunen	Arbeitgeber
Vorrangprüfung	keine	bis zum 15. Monat
Zuständigkeit/ Ansprechpartner	Landkreise und Kreisfreie Städte, Kommunen nach Abstimmung mit Landkreis	Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit oder durch Selbstinitiative
Sozialversicherungspflicht	Unfallversicherung während Ausübung Arbeitsgelegenheit → eine darüber hinausgehende Haftpflicht- /Unfallversicherung ist freiwillig Krankenschutz nach AsylbLG	ja

Literatur:

AsylbLG – Gemeinschaftskommentar zum AsylbLG, Bd. 1, Karl-Heinz Hohm, Luchterhand Verlag, Köln, 2014, 55. Erg., ISBN 978-3-472-03161-1

Ausländerrecht Kommentar, Kay Hailbronner, Bd. 4, rehm, ISBN 978-3-8073-2394-7

Informationsschrift „Asylbewerber und Flüchtlinge im Freistaat Sachsen – Fakten und Hintergrundinformationen“, Sächsische Staatskanzlei, Februar 2015

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium des Inneren

Wilhelm-Buck-Straße 2

01097 Dresden

Telefon: + 49 351 564-0

Telefax: + 49 351 564-3199

E-Mail: Stab-Asyl@smi.sachsen.de

www.smi.sachsen.de

Redaktion:

Stabstelle Asyl Sächsisches Staatsministerium des Inneren

Redaktionsschluss:

25.Juli 2015

Copyright

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen und der fotomechanischen Wiedergabe, sind dem Herausgeber vorbehalten.