

Merkblatt für Arbeitsgelegenheiten nach § 5 Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG)



LANDKREIS
LUDWIGSBURG

1. Was sind Arbeitsgelegenheiten nach § 5 AsylbLG?

Arbeitsgelegenheiten nach § 5 AsylbLG ermöglichen Asylbewerbern im laufenden Asylverfahren, Geduldeten und vollziehbar ausreisepflichtigen Ausländern eine sinnstiftende und tagesstrukturierte Tätigkeit, fördern den Spracherwerb der Geflüchteten durch Kontakt mit der einheimischen Bevölkerung und dienen damit der Integration in unsere Gesellschaft. In Aufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften dienen sie insbesondere der Aufrechterhaltung und dem Betrieb der Einrichtung.

Darüber hinaus sollen so weit wie möglich Arbeitsgelegenheiten bei staatlichen, bei kommunalen und bei gemeinnützigen Trägern zur Verfügung gestellt werden.

Mit dem Rückführungsverbesserungsgesetz, welches zum 27.02.2024 in Kraft getreten ist, wurde der Wortlaut des § 5 AsylbLG insbesondere dahingehend geändert bzw. geöffnet, dass die „Zusätzlichkeit“ der Tätigkeit weggefallen ist. Insofern waren bisher keine Tätigkeiten möglich, die in Konkurrenz zur Privatwirtschaft standen. Künftig muss es also keine Tätigkeit mehr sein, die sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt verrichtet werden würde. Stattdessen kommt es hier nun allein darauf an, dass das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient. Der Einsatz von Arbeitsgelegenheiten bei privatwirtschaftlichen Unternehmen ist daher weiterhin ausgeschlossen.

Die Geflüchteten, die eine Arbeitsgelegenheit ausführen, sollen über die genaue Art der Tätigkeit und die Arbeitszeiten durch einen Ansprechpartner/eine Ansprechpartnerin bei der Institution, bei der sie die Arbeitsgelegenheit ausführen, informiert und begleitet werden. Das Landratsamt Ludwigsburg kann ggf. entsprechende Personen vermitteln bzw. für die Tätigkeit werben, die Personen jedoch nicht vor Ort bezüglich der Arbeitsgelegenheit betreuen. Dieser Ansprechpartner bzw. diese Ansprechpartnerin ist idealerweise auch die zentrale Schnittstelle zum Fachbereich Asyl und Migration.

2. Wie hoch ist die Aufwandsentschädigung und in welchem zeitlichen Rahmen können Arbeitsgelegenheiten stattfinden?

Die Aufwandsentschädigung beträgt 0,80 Euro je Stunde, sofern im Einzelfall keine höheren notwendige Aufwendungen nachgewiesen sind, die der Person, welche die Tätigkeit ausführt, durch die Wahrnehmung der Arbeitsgelegenheit entstehen. Die Aufwandsentschädigung soll von der Institution übernommen, die die Arbeitsgelegenheit bereitstellt und soll direkt an die Person ausbezahlt werden, die die Tätigkeit ausführt.

Die ausbezahlte Aufwandsentschädigung wird nicht als Einkommen auf die Leistungen nach dem AsylbLG angerechnet und steht den Geflüchteten somit zusätzlich zur Verfügung.

Die Tätigkeiten sollen im Regelfall nicht mehr als 100 Stunden im Monat bzw. 20 bis 25 Stunden in der Woche umfassen. Das Landratsamt Ludwigsburg hat für die angebotenen Arbeitsgelegenheiten in seinen Unterkünften als Höchstgrenze 120 Stunden im Monat festgelegt.

Für die Wahrnehmung einer Arbeitsgelegenheit nach § 5 AsylbLG bedarf es keiner Beschäftigungserlaubnis der Ausländerbehörde. § 61 Abs. 1 des Asylgesetzes sowie asyl- und ausländerrechtliche Auflagen über das Verbot und die Beschränkung einer Erwerbstätigkeit stehen einer Arbeitsgelegenheit nach § 5 AsylbLG nicht entgegen.

3. Wer kann Arbeitsgelegenheiten nach dem AsylbLG wahrnehmen?

Leistungsberechtigte nach § 1 Abs. 1 AsylbLG, die

- arbeitsfähig,
- nicht erwerbstätig und
- nicht mehr im schulpflichtigen Alter sind,

sind grundsätzlich zur Wahrnehmung einer zur Verfügung gestellten Arbeitsgelegenheit verpflichtet.

Um vorab klären zu können, ob eine geflüchtete Person zur angebotenen Arbeitsgelegenheit berechtigt ist, bitten die Geschäftsteile Leistungen Asyl des Landratsamtes Ludwigsborg vorab um Rücksprache, bevor eine Arbeitsgelegenheit begonnen wird und um zeitnahe Mitteilung, sollte diese beendet werden.

Ausdrücklich weisen wir darauf hin, dass die Beschäftigungsdauer der Geflüchteten nicht vorhersehbar ist und ein Einsatz jederzeit beendet werden kann, beispielsweise

- bei positivem Ausgang des Asylverfahrens und der Geflüchtete dann Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II hat oder
- bei Aufnahme regulärer Erwerbstätigkeit oder
- bei Verlegung in die Anschlussunterbringung oder auch Abschiebung.

4. Was ist zu tun, wenn kommunale oder gemeinnützige Träger eine Arbeitsgelegenheit zur Verfügung stellen wollen?

1. Kontaktaufnahme mit den Geschäftsteilen Leistungen Asyl im Landratsamt Ludwigsborg.
2. Bei gemeinnützigen Trägern ist die Vorlage eines Freistellungsbescheids des Finanzamts erforderlich. Träger der kirchlichen und freien Wohlfahrtspflege erfüllen die Voraussetzung der Gemeinnützigkeit, so dass bei diesen Trägern auf die Vorlage eines Freistellungsbescheids verzichtet werden kann.
3. Vorlage einer schriftlichen Tätigkeitsbeschreibung und einer Bestätigung, dass das Arbeitsergebnis der zu leistenden Arbeit der Allgemeinheit dient.
4. Falls bereits eine bestimmte Person für die Arbeitsgelegenheit ins Auge gefasst wurde, bitten wir, dem Landratsamt die persönlichen Daten der betreffenden Person mitzuteilen. Bezüglich der Genehmigung der Arbeitsgelegenheit erfolgt eine Einzelfallprüfung durch das Landratsamt.
5. Die Geschäftsteile Leistungen Asyl stehen als zuständiger Leistungsträger potenziellen Anbietern von Arbeitsgelegenheiten für alle Fragen zu den Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung.

Wir empfehlen dringend, die Geflüchteten über die genaue Art der Tätigkeit und die Arbeitszeiten durch einen Ansprechpartner der jeweiligen Institution, die die Arbeitsgelegenheit anbietet, zu informieren und zu begleiten.

Ist eine Prüfung der Gesundheit bzw. ein Gesundheitszeugnis erforderlich, muss dieses extra angefordert werden, wobei die Kostenübernahme der notwendigen Bescheinigung vor deren Ausstellung mit dem Landratsamt zu klären ist.

5. Welche Einsatzgebiete sind außerhalb von Asylunterkünften möglich?

Bei staatlichen, gemeinnützigen und kommunalen Trägern kommen beispielsweise folgende gemeinnützige Tätigkeiten in Betracht:

MÖGLICHE EINSATZGEBIETE	INHALTE
Landschaftspflege	z. B. Unkrautbeseitigung, Unterstützung bei Reinigungsarbeiten wie etwa Beseitigung von Unrat, Laub etc.
Wegebau	z. B. Pflege vorhandener Fuß-, Rad- und Wanderwege
Werkstätten	z. B. Reparatur von gespendeten Altfahrrädern, Altmöbelaufbereitung, Möbeltransporte
Umwelt- und Naturschutz	z. B. Pflege der Randbereiche von Bächen und Flüssen, Erhalt von Moorgebieten, Anlage und Pflege von bienenfreundlichen Blühstreifen und Streuobstwiesen etc.
Umfelderhaltung	z. B. Unterstützung bei Vorbereitungsarbeiten für die Verschönerung der Außenanlagen an Schulen und Kindertagesstätten
Soziales	z. B. Sprachmittlung, einfache und unterstützende Tätigkeiten bei der Tagesstrukturierung von betreuungsbedürftigen älteren Menschen
Sport- und Freizeiteinrichtungen	z. B. Beseitigung von Unrat auf Spiel- und Sportplätzen und sonstigen Freizeiteinrichtungen
Kommunale Einrichtungen	z. B. einfache Tätigkeiten im Bauhof, Wertstoffhof, Grünanlagenpflege/ Gartenbau
Arbeitseinsätze bei unvorhergesehenen Ereignissen wie Naturkatastrophen oder vergleichbaren Ereignissen, z. B. Überschwemmungen nach Starkregen oder ein Schneechaos	z. B. Aufräumarbeiten, Mithilfe bei der Unterstützung von obdachlos gewordenen Menschen, Schnee räumen

6. Welche Schutzpflichten sind zu beachten?

Eine Arbeitsgelegenheit begründet kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Die an einer Arbeitsgelegenheit teilnehmenden Leistungsberechtigten sind während der Ausübung der Arbeitsgelegenheit weiterhin vom Anspruch auf medizinische Leistungen nach dem AsylbLG erfasst. Anwartschaften auf Arbeitslosengeld werden nicht begründet, da keine Beschäftigung gegen Entgelt vorliegt.

Die an einer Arbeitsgelegenheit teilnehmenden Leistungsberechtigten gehören jedoch zum versicherten Personenkreis in der gesetzlichen Unfallversicherung, weil sie wie Beschäftigte tätig werden. Bei der Aufwandsentschädigung nach § 5 AsylbLG handelt es sich nicht um Arbeitsentgelt, so dass für die an Arbeitsgelegenheiten teilnehmenden Leistungsberechtigten keine gesonderten Beiträge entrichtet werden müssen. Die Tätigkeit an sich ist nicht meldepflichtig. Erst nach einem Unfall oder bei Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht die Meldepflicht gemäß § 193 SGB VII. Für staatliche und kommunale Anbieter von Arbeitsgelegenheiten ist die Unfallkasse Baden-Württemberg zuständiger Unfallversicherungsträger. Bei einer Arbeitsgelegenheit, die von einem gemeinnützigen Träger zur Verfügung gestellt wird, kommen ggf. unterschiedliche Unfallversicherungsträger in Frage.

Haftungsrechtlich finden die Grundsätze der Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung entsprechende Anwendung (§ 5 Abs. 5 Satz 3 AsylbLG). Hier ist zu beachten, dass der Leistungskatalog nach dem AsylbLG keine Haftpflichtversicherung umfasst. Eine solche müsste – wie von allen anderen Sozialleistungsbeziehern auch – vom Leistungsberechtigten selbst abgeschlossen und finanziert werden. Der Begriff der Arbeitnehmerhaftung beschreibt die Folgen von Pflichtverletzungen bei betrieblicher Tätigkeit. Für Personenschäden an Arbeitskollegen greift ein vollständiger Haftungsausschluss, wenn ein Arbeitskollege durch einen Arbeitsunfall geschädigt wird, den der andere nicht vorsätzlich verursacht hat und der sich auch nicht auf dem Arbeitsweg ereignet hat (§ 105 SGB VII). Hinsichtlich aller übrigen Schäden greifen die richterrechtlich entwickelten Grundsätze über den innerbetrieblichen Schadensausgleich. Danach haften die an einer Arbeitsgelegenheit teilnehmenden Leistungsberechtigten für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit, die von einer Haftpflichtversicherung nicht abgedeckt wären. Sie haften ggf. anteilig, wenn sie durch mittlere Fahrlässigkeit einen Schaden verursachen. Analog zu den Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung erfolgt hier eine stufenweise Betrachtung nach dem Grad des Verschuldens. Bei mittlerer Fahrlässigkeit kommt es grundsätzlich zu einer Schadensquote zwischen dem Teilnehmer an einer Arbeitsgelegenheit und dem Anbieter der Arbeitsgelegenheit. Bei geringer und leichter Fahrlässigkeit haftet der Anbieter der Arbeitsgelegenheit allein, für den Teilnehmer an einer Arbeitsgelegenheit scheidet eine Haftung aus. Was die Frage der Verschuldensklärung angeht, ist der Anbieter der Arbeitsgelegenheit in der Beweispflicht.

Die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz, mit Ausnahme der Vorschriften über das Urlaubsentgelt, sind analog anzuwenden. Dies bedeutet unter anderem auch, den an einer Arbeitsgelegenheit teilnehmenden Leistungsberechtigten die erforderliche Schutzkleidung oder Schutzhelme zur Verfügung zu stellen.

Zu den Vorschriften des Arbeitsschutzes zählen neben dem Arbeitsschutzgesetz einschließlich der hierzu erlassenen Verordnungen auch das Arbeitszeitgesetz, sowie die Arbeitsstättenverordnung, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Mutterschutzgesetz nebst Verordnungen zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinien.