

# Leitfaden zur Bereitstellung von Arbeits- gelegenheiten im Freistaat Sachsen

nach § 5 Asylbewerberleistungsgesetz





# 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 Mög-

lichkeit, 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)<sup>1</sup> 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.

Markus Ulbig

Sächsischer Staatsminister des Innern

<sup>1</sup> 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).



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>1 Was sind Arbeitsgelegenheiten?</b>	<b>6</b>
1.1 Abgrenzung zum sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis	6
1.2 Rechtsgrundlagen	7
1.3 Wo und durch wen können Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden?	7
1.4 Wer darf eine Arbeitsgelegenheit wahrnehmen?	8
1.5 Welche Einsatzgebiete sind möglich? Was bedeutet Zusätzlichkeit?	8
1.6 Was heißt „zumutbar“? Wann ist eine Arbeitsgelegenheit nicht zumutbar?	10
1.7 In welchem zeitlichen Rahmen können Arbeitsgelegenheiten stattfinden?	11
1.8 Aufwandsentschädigung	11
1.9 Welche Schutzpflichten sind zu beachten?	11
1.10 Teilnahmevereinbarung bzw. Verpflichtung	12
1.11 Sanktionen	12
1.12 Planung, Finanzierung und Fördermöglichkeiten	13
1.13 Beispiele	14
1.14 Ansprechpartner	15
<b>2 Exkurs: Ausbildung und Beschäftigung</b>	<b>16</b>
2.1 Ausbildung	16
2.1.1 Rechtsgrundlagen	16
2.1.2 Verfahren und Zuständigkeiten	17
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	18
2.3 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	19
2.4 Übersichten zur Aufenthaltsgestattung und Duldung	20
2.5 Ansprechpartner der Bundesagentur für Arbeit	22

# 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.<sup>2</sup> 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)<sup>3</sup>).

<sup>2</sup>Vgl. Hailbronner: Kommentar Ausländerrecht, Rn. 123 zu B 12.

<sup>3</sup>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) <sup>1</sup>In Aufnahmeeinrichtungen im Sinne des § 44 des Asylverfahrensgesetzes und in vergleichbaren Einrichtungen sollen Arbeitsgelegenheiten insbesondere zur Aufrechterhaltung und Betreibung der Einrichtung zur Verfügung gestellt werden [...].*

*<sup>2</sup>Im 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

Leistungsberechtigte nach § 3 AsylbLG erhalten Zugang zu Arbeitsgelegenheiten nach § 5 Abs. 4 AsylbLG, Leistungsberechtigte nach § 2 AsylbLG können Arbeitsgelegenheiten nach § 5 AsylbLG in Verbindung mit § 11 SGB XII zugewiesen werden.

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 Ent-

stehung 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.<sup>4</sup>



Mögliche Einsatzfelder zur Aufrechterhaltung und Betreuung 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 eingetretener 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

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

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 abzielen<sup>5</sup>. 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.

## 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 werden<sup>6</sup>.

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)<sup>7</sup> den unteren Unterbringungsbehörden gewährt, mit umfasst. Somit sollen diese auch aus dieser Pauschale finanziert werden.

## 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 haben 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 (AV-Haftpflicht) 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.

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

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

## 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 Arbeits-

gelegenheit (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 sind<sup>8</sup>. 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 Leistungsminderung bzw. -einstellung mit betroffen würden. In der Verwaltungspraxis wird häufig ein Drei-Monats-Zeitraum<sup>9</sup> für eine Kürzung bis auf das unabwiesbare Leistungsniveau des § 1a AsylbLG, d. h. sog. Taschengeldkürzung, angewendet. Sanktionen um 100 v. H. in diesem 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 Arbeitsgelegenheiten sollen in bedarfsgerechtem Umfang bereitgestellt werden. Der Einrichtung soll eine örtliche Planung (Asylbewerber-, Stellen-, Standort-, Träger- und Maßnahmenanalyse) vorausgehen. 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 Erbringung der Arbeitsgelegenheiten als Beschäftigungsangebot verantwortlich. Eine Übertragung 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. Förderkonditionen, Zuweisung, Termine) Anforderungen der zu schaffenden Arbeitsgelegenheiten im Vorfeld mit den Landkreisen und Kreisfreien Städten als unteren Unterbringungsbehörden 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/Inf-

rastruktur, 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 nicht Gegenstand der Pauschale nach § 10 SächsFlüAG. Allerdings ist eine Fördermöglichkeit nach der Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz/Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration zur Förderung der sozialen Integration und Partizipation von Personen mit Migrationshintergrund und der Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts (Richtlinie Integrative Maßnahmen), die noch im III. Quartal 2015 in Kraft treten soll, vorgesehen. Die Zuwendung wird als Projektförderung in Form eines Festbetrags i. H. v. 500 Euro insbesondere für Arbeitskleidung, Arbeitsmaterial, Arbeitsgeräte sowie Anleitung pro bereitgestellter Arbeitsgelegenheit gewährt. Bewilligungsstelle sind die Sächsische Aufbaubank und zumindest Zuwendungserstempfänger die Landkreise und Kreisfreien Städte.

## 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 Ortsamtes 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 Dreckweg-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 Regiekosten 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_002.php)
- [http://www.dresden.de/de/02/035/01/2015/05/pm\\_017.php](http://www.dresden.de/de/02/035/01/2015/05/pm_017.php)

## 1.14 Ansprechpartner

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

# 2 Exkurs: Berufsausbildung 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 in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf ist nach §§ 15 und 32 Beschäftigungsverordnung (BeschV) keine Genehmigung der Arbeitsverwaltung erforderlich. Die Ausländerbehörde entscheidet über die Zulassung zur Berufsausbildung und trägt bei einer dualen Berufsausbildung die Gestattung der Erwerbstätigkeit in die Nebenbestimmungen zum elektronischen Aufenthaltstitel ein.

Asylbewerbern ist die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung nach § 61 Abs. 1 Asylverfahrensgesetz während der Zeit der Wohnverpflichtung in einer Aufnahmeeinrichtung (längstens drei Monate) untersagt, da es sich bei der betrieblichen Ausbildung um eine Beschäftigung handelt. Spätestens ab dem 4. Monat gestatteten Aufenthalts ist eine duale Berufsausbildung für jeden Asylbewerber möglich. Schulische Berufsausbildungen sind hingegen für Asylbewerber grundsätzlich sofort möglich, sofern die Berufsschulzulassungen keinen Ausschluss beinhalten.

Ausländer, die vollziehbar ausreisepflichtig sind, bei denen aber ein Abschiebungshindernis nach § 60a AufenthG vorliegt (sog. Geduldete), können sofort nach Erteilung der Duldung eine schulische oder berufliche Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf beginnen. Durch das am 1. August 2015 in Kraft getretene Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung wurde die qualifizierte Berufsausbildung (Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre) als ausdrücklicher Duldungsgrund in das AufenthG aufgenommen. Für Jugendliche und Heranwachsende, die eine qualifizierte Berufsausbildung in Deutschland vor Vollendung des 21. Lebensjahres aufnehmen oder aufgenommen haben und nicht aus einem sicheren Herkunftsstaat nach § 29a des Asylverfahrensgesetzes stammen, kann damit eine Duldung für die gesamte Dauer der Berufsausbildung erteilt werden. Die Duldung wird

zunächst für ein Jahr erteilt. Sie wird für jeweils ein Jahr verlängert, wenn die Berufsausbildung noch fort dauert und in einem angemessenen Zeitraum mit ihrem Abschluss zu rechnen ist (§ 60a Abs. 2 AufenthG).

Einschränkungen für die Berufsausbildung für Ausländerinnen und Ausländer, die eine Duldung besitzen, enthält jedoch die Regelung des § 33 BeschV, wonach, eine Ausbildung 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 Ausländerbehörde ein Beschäftigungsverbot erteilen.

Mit der Dritten Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung vom 29. Juli 2015 wurde der Zugang von Asylbewerbern und Geduldeten zu mindestlohnfreien Praktika erleichtert. Für die Teilnahme von Asylbewerbern und Geduldeten an

- Pflichtpraktika,
- Orientierungspraktika von einer Dauer bis zu drei Monaten, die Voraussetzung dafür sind, ein Studium oder eine Ausbildung zu beginnen,
- ausbildungs- bzw. studienbegleitenden Praktika mit einer Dauer von bis zu drei Monaten sowie
- Einstiegsqualifizierungen oder Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung

ist zukünftig keine Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit mehr nötig.



### 2.1.2 Verfahren und Zuständigkeiten

Eine Berufsausbildung kann jedermann aufnehmen, der über einen Zugang zum Ausbildungsmarkt verfügt und entweder mit einem Unternehmen einen Berufsausbildungsvertrag schließt oder an einer Berufsfachschule zugelassen wird.

Maßgeblich für den Zugang in eine betriebliche Ausbildung ist der Aufenthaltsstatus. Für geduldete Personen ist der Zugang in eine betriebliche Ausbildung sofort möglich, bei Asylbewerbern mit einer Aufenthaltsgestattung nach der Zeit der Wohnverpflichtung in einer Aufnahmeeinrichtung (längstens drei Monate), spätestens ab dem 4. Monat des gestatteten 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 Zugangsvor-

aussetzungen 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

Für Asylbewerber besteht nach § 61 Abs. 1 AsylVfG ein absolutes Erwerbstätigkeitsverbot für die Zeit der Wohnverpflichtung in einer Aufnahmeeinrichtung (längstens drei Monate). Spätestens ab dem 4. Monat des gestatteten Aufenthaltes kann die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt werden.

Grundsätzlich darf eine Beschäftigung nur aufgenommen werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit der Beschäftigung zugestimmt hat und die Ausländerbehörde die Beschäftigung gestattet hat. Bei zustimmungspflichtigen Beschäftigungen ist der Versagungsgründe nach § 40 AufenthG (unerlaubte Vermittlungen und Anwerbung, unerlaubte Beschäftigung und Rechtsverstöße des Arbeitgebers) zu beachten, der ausschließlich durch die BA geprüft wird.

Die Zulassung der Beschäftigung für Inhaber einer Duldung richtet sich nach § 32 BeschV. Danach kann eine Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn sich die Person seit 3 Monaten erlaubt, geduldet oder mit einer

Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhält. Der Wechsel vom Asylbewerber zum geduldeten Ausländer löst keine neue Wartezeit aus.

Einschränkungen enthält jedoch die Regelung des § 33 BeschV, wonach für Ausländerinnen und Ausländer, die eine Duldung besitzen, die Ausübung einer 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 Ausländerbehörde Bundesagentur für Arbeit ein Beschäftigungsverbot erteilen.

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

Grundsätzlich erfordert die Beschäftigung die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach § 39 Aufenthaltsgesetz<sup>10</sup>.

Bestimmte Beschäftigungen können nach § 32 Abs. 2 Nrn. 2 und 3 BeschV ohne Zustimmung der Arbeitsverwaltung erlaubt werden (z. B. Hochqualifizierte, Führungskräfte, Wissenschaftler, Lehrkräfte, Geistliche, Berufssportler sowie Beschäftigung von Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten ersten Grades eines Arbeitgebers in dessen Betrieb, wenn der Arbeitgeber mit diesen in häuslicher Gemeinschaft lebt).

Ist die Zustimmung zur beabsichtigten Beschäftigung erforderlich, wird diese durch den Operativen Service (OS) der Bundesagentur für Arbeit mit seinen regionalen Stützpunkten erteilt.

Der Ausübung einer Beschäftigung darf grundsätzlich nur zugestimmt werden, wenn

- sich durch die Beschäftigung der Ausländerin/des Ausländers keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben,
- für die Beschäftigung deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Staatsangehörige aus EU/EWR-Ländern, der Schweiz, sowie Ausländerinnen und Ausländer, die deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind, nicht zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung),
- die Ausländerinnen und Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Die Vorrangprüfung führt die örtliche Agentur für Arbeit nach Einschaltung durch den OS durch. Sie prüft ob bevorrechtigte Bewerber auf dem regionalen und überregionalen (EU-/EWR-) Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und die dem

ausländischen Arbeitnehmer angebotenen Beschäftigungsbedingungen nicht ungünstiger sind als die vergleichbarer Beschäftigter. Dafür ist ein detailliertes Stellenangebot, das insbesondere Auskünfte zu den vorgesehenen Beschäftigungsbedingungen gibt, rechtzeitig der Agentur für Arbeit zu unterbreiten.

Die Frage, ob ein offener Arbeitsplatz mit einer ausländischen Arbeitnehmerin oder einem ausländischen Arbeitnehmer besetzt werden kann, soll in der Regel innerhalb von zwei Wochen geklärt werden. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber alle dafür erforderlichen Auskünfte bereits erteilt hat.

Arbeitgeber können den Entscheidungsprozess des OS 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](http://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 den Operativen Service und den Arbeitgeber-Service vor Ort entfällt für Asylbewerber/innen und Geduldete, die eine Qualifikation als Fachkraft nachweisen oder sich bereits seit 15 Monaten erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten.

Auf die **Prüfung der Beschäftigungsbedingungen** wird ab dem 49. Monat des ununterbrochen erlaubt, geduldet oder gestatteten Aufenthalts in Deutschland verzichtet.

#### Weitere Informationen

- unter [www.zav.de/arbeitsmarktzulassung](http://www.zav.de/arbeitsmarktzulassung)
- im Merkblatt „Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland“ unter <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitererDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/VersionsDEEN/DeutscheVersion/Arbeitsmarktzulassung/index.htm>
- und telefonisch unter +49 228 713-2000 (Mo-Do 8:00 bis 16:30 Uhr, Fr 8:00 bis 14:30 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](http://www.netzwerk-iq-sachsen.de)

#### Informations- und Beratungsstellen Arbeitsmarkt Sachsen (IBAS) – Anerkennungs- und

Qualifizierungsberatung

[www.erkennung-sachsen.de](http://www.erkennung-sachsen.de)

#### IBAS Dresden:

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

#### IBAS Leipzig:

Georg-Schumann-Str. 173, (AXIS-Passage),  
Tel. 03 41 / 580 88 20 20, E-Mail: [leipzig@exis.de](mailto:leipzig@exis.de)

#### IBAS Chemnitz:

Henriettenstraße 5, Tel.: 03 71 / 90 31 33,  
E-Mail: [jantos@sfrev.de](mailto: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 Wohnverpflichtung in der Aufnahmeeinrichtung (längstens 3 Monate)

ab Beendigung der Wohnverpflichtung 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)

sofort (ohne Wartezeit)

nach 3 Monaten erlaubten,  
gestatteten oder  
geduldetem Aufenthalt

nach 15 Monaten  
erlaubten, gestattetem  
oder geduldetem  
Aufenthalt

nach 4 Jahren erlaubten,  
gestatteten oder  
geduldetem Aufenthalt

Schul- oder  
Berufsausbildungen,  
zustimmungsfreie  
Beschäftigungen oder  
Beschäftigung bei  
Verwandten (§ 32 Abs.  
2 BeschV) und Klarstel-  
lung des BMI und BMAS

Beschäftigung mit  
Zustimmung der BA  
nach § 32 Abs. 1 BeschV  
  
bestimmte Beschäfti-  
gungen ohne Vorrangs-  
prüfung nach § 32 Abs.  
5 Nr. 1 BeschV

Wegfall der Vorrangprü-  
fung der BA (§ 32 Abs. 5  
Nr. 2 BeschV)

uneingeschränkte  
Beschäftigung  
(§ 32 Abs. 3 BeschV)

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

## 2.5 Ansprechpartner der Bundesagentur für Arbeit

Die zuständigen Ansprechpartner der Agenturen für Arbeit für Landkreise und kreisfreie Städte zum Thema Asylbewerber/Flüchtlinge erreichen Sie über die E-Mail-Adresse

Agentur für Arbeit	E-Mail-Adresse
Annaberg-Buchholz	Annaberg-Buchholz.151-U25@arbeitsagentur.de
Bautzen	Bautzen.BCA@arbeitsagentur.de
Chemnitz	Chemnitz.122-Vermittlung2@arbeitsagentur.de
Dresden	Dresden.122-Vermittlung@arbeitsagentur.de
Freiberg	Hainichen.121-Vermittlung@arbeitsagentur.de
Leipzig	Leipzig.124-Vermittlung@arbeitsagentur.de
Oschatz	Oschatz.Geschaeftsfuehrung@arbeitsagentur.de
Pirna	Pirna.121-Vermittlung@arbeitsagentur.de
Plauen	Plauen.BCA@arbeitsagentur.de
Riesa	Meissen.122-Vermittlung@arbeitsagentur.de
Zwickau	Zwickau.BCA@arbeitsagentur.de

Die zuständigen Ansprechpartner der Jobcenter (gE) für Landkreise und kreisfreie Städte zum Thema Asylbewerber/Flüchtlinge erreichen Sie über die E-Mail-Adresse:

Jobcenter	E-Mail-Adresse
Chemnitz	Jobcenter-Chemnitz@jobcenter-ge.de
Dresden	Jobcenter-Dresden@jobcenter-ge.de
Mittelsachsen	Jobcenter-Mittelsachsen@jobcenter-ge.de
Leipzig	Jobcenter-Leipzig@jobcenter-ge.de
Nordsachsen	Jobcenter-Nordsachsen@jobcenter-ge.de
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	Jobcenter-Saechsische-Schweiz-Osterzgebirge@jobcenter-ge.de
Vogtland	Jobcenter-Vogtland@jobcenter-ge.de
Zwickau	Jobcenter-Zwickau@jobcenter-ge.de

**allgemeine Fragen zur Zulassung von Ausländern zum deutschen Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktzulassung:**

Die Ansprechpartner erreichen Sie unter der bundesweit einheitlichen Rufnummer 0228/713 2000.  
 Montag – Donnerstag von 08:00 – 16:30 Uhr  
 Freitag von 08:00 – 14:30 Uhr

**Anlage**

	Arbeitsgelegenheit	Beschäftigungsverhältnis
<b>Rechtsposition</b>	Pflicht aufgrund Zuweisungsbescheids	Arbeitsvertrag
<b>Zielrichtung</b>	Gemeinnützigkeit und Integration	Selbstversorgung
<b>Anstellung</b>	Staatliche, gemeinnützige und kommunale Träger – einschließlich Kommunen	Arbeitgeber
<b>Vorrangprüfung</b>	keine	bis zum 15. Monat
<b>Zuständigkeit/ Ansprechpartner</b>	Landkreise und Kreisfreie Städte, Kommunen nach Abstimmung mit Landkreis	Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit oder durch Selbstinitiative
<b>Sozialversicherungspflicht</b>	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](mailto:Stab-Asyl@smi.sachsen.de)  
[www.smi.sachsen.de](http://www.smi.sachsen.de)

**Redaktion:**

Stabstelle Asyl Sächsisches Staatsministerium des Inneren

**Redaktionsschluss:**

31. Juli 2015

**Fotos:**

Titelbild: [tommaso79, istockphoto.com](https://www.istockphoto.com/photographer/tommaso79)

**Gestaltung und Satz:**

Heimrich & Hannot GmbH

**Copyright:**

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