

Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration



Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
80524 München

Per E-Mail
Regierungen - Poststellen
Regierungen - SG 14 bzw. 15
Bayerischer Landkreistag
Bayerischer Städtetag
Bayerischer Gemeindetag
Bayerischer Bezirkstag

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom Unser Zeichen Bearbeiterin München
G5-6741-2-86 Frau Stettner 02.05.2024

Telefon / - Fax Zimmer E-Mail
089 2192-4092 / -14092 KL1-0111 Kerstin.Stettner@stmi.bayern.de

Vollzug des Asylbewerberleistungsgesetzes (AsylbLG) Hinweise zu § 5 AsylbLG (Arbeitsgelegenheiten)

Anlage
1 Leitfaden

Sehr geehrte Damen und Herren,

Arbeitsgelegenheiten nach § 5 AsylbLG ermöglichen Leistungsberechtigten nach dem AsylbLG eine sinnstiftende und tagesstrukturierende Tätigkeit. Gleichzeitig erhöhen sie auch die Akzeptanz in der Bevölkerung, bauen Vorurteile ab und fördern den Spracherwerb der Leistungsberechtigten durch Kontakt mit der einheimischen Bevölkerung.

Es muss uns daher ein gemeinsames Anliegen sein, die Möglichkeiten der Arbeitsgelegenheiten stärker zu nutzen und mehr Arbeitsgelegenheiten zu schaffen.

Hierzu stellen wir ergänzend den angehängten Leitfaden zur Verfügung, der auch hier: www.innenministerium.bayern.de/mui/asylsozialpolitik/index.php heruntergeladen werden kann.

Die Regierungen werden gebeten, die örtlichen Träger in geeigneter Form zu informieren.

Inhalt

1. Aufhebung bisheriger Rundschreiben	3
2. Anwendungsbereich	3
3. Schaffung von Arbeitsgelegenheiten in Aufnahmeeinrichtung und vergleichbaren Einrichtungen (§ 5 Abs. 1 Satz 1 AsylbLG)	3
4. Arbeitsgelegenheiten bei staatlichen, kommunalen und gemeinnützigen Trägern (§ 5 Abs. 1 Satz 2 AsylbLG)	3
5. Aufwandsentschädigung (§ 5 Abs. 2 AsylbLG)	4
6. Ausgestaltung der Arbeitsgelegenheit (§ 5 Abs. 3 AsylbLG)	6
6.1 Zumutbarkeit	6
6.2 Zeitlicher Umfang	7
7. Verpflichtung zur Wahrnehmung der Arbeitsgelegenheit (§ 5 Abs. 4 Satz 1 AsylbLG)	8
8. Voraussetzungen der Leistungsberechtigten (§ 5 Abs. 4 Satz 1 AsylbLG)	8
9. Verwaltungsakt und Belehrungspflicht (§ 5 Abs. 4 Satz 3 AsylbLG)	9
10. Leistungskürzung bei unbegründeter Ablehnung (§ 5 Abs. 4 Satz 2 AsylbLG)	9
11. Rechtliche Qualifizierung der Arbeitsgelegenheit (§ 5 Abs. 5 Satz 1 AsylbLG)	10
12. Versicherungen und Schäden	10
13. Beschäftigungserlaubnis, Arbeitsschutz, Arbeitnehmerhaftung (§ 5 Abs. 5 Satz 2 und 3 AsylbLG)	12
14. Monitoring	12

1. **Aufhebung bisheriger Rundschreiben**

Das bisherige AMS V5.2/6741-1/1008/2 zu § 5 AsylbLG vom 19. Januar 2017 wird hiermit aufgehoben.

2. **Anwendungsbereich**

Arbeitsgelegenheiten nach § 5 AsylbLG sind anwendbar auf alle Leistungsberechtigten nach § 1 Abs. 1 AsylbLG, also auf Grundleistungsberechtigte nach § 3 AsylbLG und Analogleistungsberechtigte nach § 2 AsylbLG.

Die Leistungsberechtigten haben keinen Anspruch auf Schaffung oder Übertragung einer Arbeitsgelegenheit.

3. **Schaffung von Arbeitsgelegenheiten in Aufnahmeeinrichtung und vergleichbaren Einrichtungen (§ 5 Abs. 1 Satz 1 AsylbLG)**

Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 AsylbLG sollen in Aufnahmeeinrichtungen und in vergleichbaren Einrichtungen Arbeitsgelegenheiten insbesondere zur Aufrechterhaltung und Betreuung der Einrichtung zur Verfügung gestellt werden. Für die Frage, was unter einer vergleichbaren Einrichtung zu verstehen ist, ist maßgeblich, ob es sich um eine von der Nutzungsart vergleichbare Einrichtung handelt, mithin die Unterkunft der Unterbringung von AsylbLG-Leistungsberechtigten dient. Dies ist insbesondere bei Gemeinschaftsunterkünften und dezentralen Unterkünften der Fall.

Arbeitsgelegenheiten in der Aufnahmeeinrichtung, in der Regierungsaufnahmestelle und in den Gemeinschaftsunterkünften stellt die Regierung zur Verfügung (§ 16 Abs. 1 DVAsyl), in dezentralen Unterkünften der örtliche Träger.

Nicht zu den gegen Aufwandsentschädigung zu leistenden Tätigkeiten gehören Tätigkeiten der Selbstversorgung (§ 5 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbsatz AsylbLG). So ist z. B. die Reinigung des eigenen Zimmers Aufgabe jeder leistungsberechtigten Person.

4. **Arbeitsgelegenheiten bei staatlichen, kommunalen und gemeinnützigen Trägern (§ 5 Abs. 1 Satz 2 AsylbLG)**

Bei einer Arbeitsgelegenheit gibt es immer zwei Bestandteile, die rechtliche Verpflichtung zur Ausführung einer Arbeitsgelegenheit durch den örtlichen Träger

(=°Landkreis/kreisfreie Gemeinde, siehe [Nr. 11](#)) und die faktische Bereitstellung der Arbeitsgelegenheit durch staatliche, kommunale und gemeinnützige Träger (=Anbieter).

Der örtliche Träger kann auch gleichzeitig Anbieter sein, etwa im Falle der Bereitstellung von Arbeitsgelegenheiten in dezentralen Unterkünften.

Bei staatlichen, kommunalen und gemeinnützigen Trägern sollen durch die örtlichen Träger soweit wie möglich Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden. Hierzu gehen sie aktiv auf potentielle Anbieter zu und nutzen ihr eigenes Potential aus.

Ab dem 27. Februar 2024 ist das Kriterium der Zusätzlichkeit entfallen (Rückführungsverbesserungsgesetz). Die zu leistende Arbeit muss nicht mehr „sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt“ verrichtet werden. Das Arbeitsergebnis muss nur noch **der Allgemeinheit dienen**. Wann ein Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient, wird in §5 AsylbLG nicht definiert. Zur Orientierung kann die Definition des §°16d Abs. 3 SGB II herangezogen werden. Demnach liegen Arbeiten im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient. Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises dient, liegen nicht im öffentlichen Interesse. Das Vorliegen des öffentlichen Interesses wird nicht allein dadurch ausgeschlossen, dass das Arbeitsergebnis auch den in der Maßnahme beschäftigten Leistungsberechtigten zugute kommt, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeiten nicht zu einer Bereicherung Einzelner führen.

In privatwirtschaftlichen Unternehmen sind Arbeitsgelegenheiten, auch nach der Gesetzesänderung durch das Rückführungsverbesserungsgesetz, ausgeschlossen. Dies gilt auch für Privatunternehmen, welche sich mehrheitlich in kommunaler Trägerschaft befinden.

5. **Aufwandsentschädigung (§ 5 Abs. 2 AsylbLG)**

Für die zu leistende Arbeit nach § 5 Abs. 1 Satz 1 erster Halbsatz und Satz 2 AsylbLG wird eine Aufwandsentschädigung von 80 Cent je Stunde gewährt, soweit der Leistungsberechtigte nicht im Einzelfall höhere notwendige Aufwendungen nachweist, die ihm durch die Wahrnehmung der Arbeitsgelegenheit entstehen.

Die pauschalisierte Aufwandsentschädigung dient der Abgeltung zusätzlicher Aufwendungen, die durch einen erhöhten arbeitsbedingten Bedarf entstehen. Ein höherer Betrag (als die pauschalisierte Aufwandsentschädigung) ist auszahlbar, wenn der Leistungsberechtigte im Einzelnen nachweist, dass ihm durch die Tätigkeit tatsächlich höhere bzw. zusätzliche Aufwendungen (z. B. Fahrtkosten) entstanden sind. Die konkret bezifferten höheren Aufwendungen können dann, soweit sie die pauschalisierte Aufwandsentschädigung übersteigen, gewährt werden. Der Gedanke hinter der Absenkung der pauschalen Aufwandsentschädigung von 1,08 € auf 80 Cent war der Umstand, dass Arbeitsgelegenheiten vornehmlich in den (eigenen) Unterkünften wahrgenommen werden und kaum bis keine Fahrtkosten entstehen. Also nur die gewöhnliche Abnutzung von Kleidung/Schuhen erfasst wird. Somit kann eine Auszahlung der Fahrtkosten zusätzlich zur pauschalen Aufwandsentschädigung erfolgen, soweit die Kosten durch die Arbeitsgelegenheit veranlasst und nicht überflüssig oder überhöht sind.

Höhere pauschale Aufwandsentschädigungen sind gesetzlich nicht vorgesehen. Aufgrund des eindeutigen Wortlauts der Norm sowie der dahinterstehenden gesetzgeberischen Intention sind Abweichungen oder Analogien aus rechtlichen Gesichtspunkten nicht möglich. Wird ein höherer pauschaler Stundensatz erbracht, so gilt für den überschießenden Teil nicht mehr die Privilegierung nach § 7 Abs. 2 Nr. 5 AsylbLG. Der überschießende Teil der pauschalen Aufwandsentschädigung ist als Einkommen anzusehen, das auf die Leistungen nach dem AsylbLG anzurechnen ist. Dies gilt nur für die höhere pauschale Aufwandsentschädigung und nicht für die konkret höher bezifferten Mehraufwendungen.

Eine höhere Aufwandsentschädigung im Einzelfall kann nur für solche Aufwendungen beansprucht werden, die als notwendig anzusehen sind und unmittelbar durch die Arbeitsgelegenheit veranlasst sind. Dies kann beispielsweise der Fall sein bei Fahrtkosten aufgrund der Entfernung zur Einsatzstelle. Auch wenn keine pauschalisierte höhere Aufwandsentschädigung zulässig ist, sollten die Anforderungen, welcher Nachweis für die höheren Fahrtkosten seitens des Asylbewerbers zu erbringen ist, praxistauglich sein. So ist zum Beispiel in Zeiten von Handytickets ein Sammeln der Fahrscheine oft nicht praktikabel. Hier können ohne gesonderten Nachweis die günstigsten, für den Arbeitseinsatz ausreichenden ÖPNV-Tickets akzeptiert werden. Arbeitsmittel oder für die Arbeitsgelegenheit erforderliche

Schutzausrüstung hat der örtliche Träger zu stellen oder dem staatlichen, kommunalen oder gemeinnützigen Träger zu ersetzen (Geschäftsbesorgung), wenn sie für den Asylbewerber gesondert beschafft werden müssen.

Die Aufwandsentschädigung nach § 5 Abs. 2 AsylbLG ist kein Arbeitsentgelt und gilt gem. § 7 Abs. 2 Nr. 5 AsylbLG nicht als Einkommen. Eine Anrechnung auf die Leistungen nach dem AsylbLG erfolgt im Monat der Gewährung nicht.

Die Aufwandsentschädigungen werden gem. § 16 Abs. 3 Satz 1 DVAsyl vom örtlichen Träger ausgezahlt durch Gewährung auf die Bezahlkarte, soweit diese bereits eingeführt ist. Es erfolgt eine Erstattung durch den Freistaat Bayern nach Art. 8 AufnG. Bei Arbeitsgelegenheiten nach § 5 Abs. 1 Satz 1 AsylbLG, die von den Regierungen zur Verfügung gestellt werden, sind auch die Regierungen zur Gewährung befugt.

6. Ausgestaltung der Arbeitsgelegenheit (§ 5 Abs. 3 AsylbLG)

Die Arbeitsgelegenheit ist zeitlich und räumlich so auszugestalten, dass sie auf zumutbare Weise und zumindest stundenweise ausgeübt werden kann.

6.1 Zumutbarkeit

Für die Beurteilung der Zumutbarkeit gilt § 11 Abs. 4 SGB XII in der zuletzt gültigen Fassung vom 31. Dezember 2022 entsprechend. Bei dem seit der Änderung des § 11 Abs. 4 SGB XII zum 1. Januar 2023 fehlgehenden Verweis in § 5 Abs. 3 Satz 2 AsylbLG handelt es sich um ein redaktionelles Versehen, weswegen auf den Wortlaut des § 11 Abs.4 SGB XII in der bis 31. Dezember 2022 gültigen Fassung abzustellen ist.

Danach darf den Leistungsberechtigten eine Tätigkeit nicht zugemutet werden, wenn

- sie wegen Erwerbsminderung, Krankheit, Behinderung oder Pflegebedürftigkeit hierzu nicht in der Lage sind oder
- sie ein der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 35 SGB VI) entsprechendes Lebensalter erreicht oder überschritten haben oder
- der Tätigkeit ein sonstiger wichtiger Grund entgegensteht.

Ihnen darf eine Tätigkeit insbesondere nicht zugemutet werden, soweit dadurch die geordnete Erziehung eines Kindes gefährdet würde. Die geordnete Erziehung eines Kindes, das das dritte Lebensjahr vollendet hat, ist in der Regel nicht gefährdet, soweit unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse in dieser Familie die Betreuung des Kindes in einer Tageseinrichtung oder in Tagespflege im Sinne der Vorschriften des SGB XIII sichergestellt ist.

Nach § 5 Abs. 3 Satz 3 AsylbLG kann ein sonstiger wichtiger Grund im Sinne von § 11 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 SGB XII (in der bis 31. Dezember 2022 gültigen Fassung) insbesondere auch dann vorliegen, wenn die oder der Leistungsberechtigte eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, eine Berufsausbildung oder ein Studium aufnimmt oder aufgenommen hat.

Die Formulierung „insbesondere“ macht deutlich, dass die Aufzählung nicht abschließend ist. Ein wichtiger Grund, der der Heranziehung zu einer Arbeitsgelegenheit entgegensteht, kann auch dann vorliegen, wenn die oder der Leistungsberechtigte ansonsten trotz Berechtigung nicht an einem Integrationskurs oder an berufsbezogener Deutschsprachförderung teilnehmen oder eine Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung nach dem SGB III nicht antreten könnte oder diese abbrechen müsste. Entsprechendes gilt für Maßnahmen, die die Leistungsberechtigten auf die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder eines Studiums (z. B. Studienkolleg, studienvorbereitende Sprachkurse an Hochschulen) vorbereiten sollen. Umfasst sind darüber hinaus auch Bildungsmaßnahmen, die Inhaberinnen und Inhaber ausländischer Berufsqualifikationen den Berufszugang oder die Feststellung der Gleichwertigkeit dieser Qualifikation ermöglichen (z. B. Anpassungslehrgänge, berufsbezogene Weiterbildungsangebote, Vorbereitungskurse auf Kenntnis- und Eignungsprüfungen und berufsbezogene Sprachkurse).

Dabei ist zu prüfen, ob die Arbeitsgelegenheit eventuell neben der o. g. Maßnahme durchgeführt werden kann. Dies gilt insbesondere, wenn eine entsprechende zeitliche Anpassung der Arbeitsgelegenheit möglich ist.

6.2 Zeitlicher Umfang

Die Arbeit muss sowohl zeitlich als auch räumlich so ausgestaltet sein, dass sie einerseits zumindest stundenweise ausgeübt werden kann, andererseits nicht den Volleinsatz der Arbeitskraft erfordert. Es ist nicht zulässig, Leistungsberechtigte zu

vollschichtigen Tätigkeiten heranzuziehen. Die zulässige Arbeitszeit ist individuell zu bestimmen. Was hierbei als zulässige Obergrenze angesehen wird, ist gesetzlich nicht festgelegt. Es ist eine Abwägung im Einzelfall vorzunehmen. In der Rechtsprechung ist eine wöchentliche Arbeitsleistung von 24 $\frac{3}{4}$ Stunden als rechtmäßig angesehen worden¹ und auch eine Beschäftigung von 7:30 Uhr bis 12 Uhr und von 13 Uhr bis 16 Uhr.² Eine Tätigkeit von bis zu 20 Wochenstunden ist insofern in jedem Fall zulässig.

7. Verpflichtung zur Wahrnehmung der Arbeitsgelegenheit (§ 5 Abs. 4 Satz 1 AsylbLG)

Die Leistungsberechtigten sind für Arbeitsgelegenheiten, die nach § 5 Abs. 1 Satz 1 AsylbLG von den Regierungen zur Verfügung gestellt werden, von den Regierungen, ansonsten von den örtlichen Trägern zur Wahrnehmung von Arbeitsgelegenheiten zu verpflichten (§ 16 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 DVAsyl).

8. Voraussetzungen der Leistungsberechtigten (§ 5 Abs. 4 Satz 1 AsylbLG)

Zur Wahrnehmung der Arbeitsgelegenheiten können nur nicht erwerbstätige Leistungsberechtigte verpflichtet werden, die arbeitsfähig und nicht mehr schulpflichtigen Alters sind.

Zur Arbeitsfähigkeit der Leistungsberechtigten wird auf die Zumutbarkeit nach Nr. 6.1 dieses IMS verwiesen.

Die Schulpflicht in Bayern ist in Art. 35 des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) geregelt. Sie dauert in der Regel zwölf Jahre und gliedert sich in die Vollzeitschulpflicht (Art. 37 BayEUG) und die Berufsschulpflicht (Art. 39 BayEUG). Die Vollzeitschulpflicht endet nach neun Schuljahren. Die Berufsschulpflicht dauert regelmäßig drei Jahre. Wer in einem Ausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung steht, ist bis zum Ende des Schuljahres berufsschulpflichtig, in dem das 21. Lebensjahr vollendet wird; davon ausgenommen sind Auszubildende mit Hochschulzugangsberechtigung. Die Berufsschulpflicht endet mit dem Abschluss einer staatlich anerkannten Berufsausbildung.

¹ OVG Münster Entscheidung v. 14.7.2000 – 16 B 605/00.

² LSG Niedersachsen-Bremen, B v. 18. Januar 2007 – L 11 AY 32/06.

Minderjährige Leistungsberechtigte sind daher in aller Regel von der Verpflichtung zur Wahrnehmung einer Arbeitsgelegenheit befreit. Übernehmen sie ausnahmsweise auf freiwilliger Basis Arbeitsgelegenheiten, ist zwingend auf die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu achten.

9. Verwaltungsakt und Belehrungspflicht (§ 5 Abs. 4 Satz 3 AsylbLG)

Die Verpflichtung zur Wahrnehmung einer Arbeitsgelegenheit stellt einen Verwaltungsakt dar, der hinsichtlich der Art der zu leistenden Arbeit, ihres zeitlichen Umfangs sowie hinsichtlich der Aufwandsentschädigung hinreichend bestimmt sein muss. Dieser Verwaltungsakt kann grundsätzlich auch mündlich ergehen. Aus Gründen der Beweissicherung ist aber in aller Regel die Schriftform vorzuziehen. Hierzu wird das StMI eine Arbeitsgruppe mit Mitgliedern von Landratsämtern und kreisfreien Gemeinden einberufen, die einen Musterbescheid erstellen, der allen örtlichen Trägern zur Verfügung gestellt wird. Vor Erlass des Verwaltungsaktes ist dem Leistungsberechtigten Gelegenheit zu geben, sich zur Verpflichtung zu äußern.

Die Verpflichtung zur Wahrnehmung der Arbeitsgelegenheit ist mit der Belehrung nach § 5 Abs. 4 Satz 3 AsylbLG über die Folgen der unbegründeten Ablehnung zu verbinden. Bei der Belehrung ist ausdrücklich in einer für den Leistungsberechtigten verständlichen Weise darauf hinzuweisen, dass bei unbegründeter Ablehnung, Verweigerung oder Abbruch der Arbeitsgelegenheit die Leistungen nach dem AsylbLG gekürzt werden. Die Belehrung soll schriftlich erfolgen. Auch hierfür wird die Arbeitsgruppe in Muster zur Verfügung stellen.

Werden einem Leistungsberechtigten bestimmte Aufgaben für einen längeren Zeitraum übertragen, ist die für die Tätigkeit durchschnittlich anzusetzende Arbeitszeit und die dafür zu zahlende Aufwandsentschädigung festzuhalten und die tatsächliche Ausführung der Tätigkeit (zumindest stichprobenartig) zu überwachen und das Ergebnis der Kontrollen schriftlich festzuhalten. Auf dem freien Markt gibt es hierzu Programme, die die Erfassung und Verwaltung erleichtern.

10. Leistungskürzung bei unbegründeter Ablehnung (§ 5 Abs. 4 Satz 2 AsylbLG)

Erhält die Leistungsbehörde Kenntnis darüber, dass Arbeitsgelegenheiten abgelehnt, abgebrochen oder verweigert werden, sind die Leistungen gem. § 5 Abs. 4

Satz 2 AsylbLG zu kürzen.

Die Leistungskürzungen beziehen sich auf die Leistungen nach den §§ 2, 3 und 6 AsylbLG. § 1a Abs. 1 Satz 2 bis 4 AsylbLG ist entsprechend anzuwenden. Danach sind bis zur Erfüllung der Verpflichtung zur Wahrnehmung einer Arbeitsgelegenheit nur noch Leistungen zur Deckung des Bedarfs an Ernährung und Unterkunft einschließlich Heizung sowie Körper- und Gesundheitspflege zu gewähren. Nur soweit im Einzelfall besondere Umstände vorliegen, können auch andere Leistungen im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 AsylbLG gewährt werden. Die Leistungen sollen als Sachleistung erbracht werden.

Die Leistungskürzung ist in einem gesonderten Bescheid festzustellen. Auch hierzu wird die Arbeitsgruppe einen Musterbescheid erarbeiten und zur Verfügung stellen. Dem Leistungsberechtigten muss der Inhalt des Sanktionsbescheides verständlich gemacht werden. Um ggf. der Beweispflicht im Rahmen eines sozialgerichtlichen Verfahrens genügen zu können, sollte bei allen Schritten – von der Verpflichtung über die Belehrung bis hin zur Leistungskürzung – stets auf Schriftlichkeit und Zugangsnachweis geachtet werden.

Zuständig für Leistungskürzungen bei unbegründeter Ablehnung, Verweigerung oder Abbruch einer zur Verfügung gestellten Arbeitsgelegenheit ist der örtliche Träger (§ 16 Abs. 3 Satz 2 DVAsyl).

11. Rechtliche Qualifizierung der Arbeitsgelegenheit (§ 5 Abs. 5 Satz 1 AsylbLG)

Durch eine Arbeitsgelegenheit wird kein Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Arbeits-/Sozialversicherungsrechts begründet. Vielmehr entsteht zwischen der leistungsberechtigten Person und der Regierung (§ 16 Abs. 1 DVAsyl) bzw. dem örtlichen Träger (§ 16 Abs. 2 DVAsyl) ein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis eigener Art, das weder der Sozialversicherungspflicht unterliegt noch Ansprüche bei der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung nach sich zieht.

12. Versicherungen und Schäden

Die Teilnehmer an Arbeitsgelegenheiten zählen zum unfallversicherten Personenkreis nach § 2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII (Gesetzliche Unfallversicherung), weil sie

wie Beschäftigte tätig werden. Bei der Aufwandsentschädigung nach § 5 AsylbLG handelt es sich nicht um ein 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 gem. § 193 SGB VII. Für staatliche und kommunale Träger von Arbeitsgelegenheiten sind die Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB) und die Bayerische Landesunfallkasse (Bayer. LUK) die zuständigen Unfallversicherungsträger. Bei einer Arbeitsgelegenheit, die von einem gemeinnützigen Träger zur Verfügung gestellt wird, kommen unterschiedliche Unfallversicherungsträger in Frage. So kann der KUVB (z. B. BRK) oder aber eine gewerbliche Berufsgenossenschaft (z. B. kirchlich gemeinnützige Träger) zuständig sein. Die Meldung eines Unfalls sollte aber stets zuerst an den örtlichen Träger und von dort an die KUVB erfolgen, die dann die weiteren Ermittlungen durchführt und ggf. an die zuständige Berufsgenossenschaft verweist.

Eine Haftpflichtversicherungspflicht besteht nicht. Nach dem AsylbLG können hierfür keine Kosten übernommen werden.

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 alleine, für den Teilnehmer an einer Arbeitsgelegenheit scheidet eine Haftung aus.

Was die Frage der Verschuldensklärung angeht, ist der Anbieter der Arbeitsgelegenheit in der Beweispflicht.

13. Beschäftigungserlaubnis, Arbeitsschutz, Arbeitnehmerhaftung (§ 5 Abs. 5 Satz 2 und 3 AsylbLG)

Für die Wahrnehmung einer Arbeitsgelegenheit nach § 5 AsylbLG bedarf es keiner Beschäftigungserlaubnis. Arbeitsgelegenheiten nach § 5 AsylbLG stehen weder das Verbot der Ausübung einer Erwerbstätigkeit nach § 61 Abs. 1 AsylG noch asyl- und ausländerrechtliche Auflagen über das Verbot oder die Beschränkung der Ausübung einer Erwerbstätigkeit (z.B. § 60a Abs. 6 AufenthG) entgegen.

Die einschlägigen Vorschriften des Arbeitsschutzes wie z. B. das Mutterschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz sind zu beachten. Dies bedeutet unter anderem auch, den an einer Arbeitsgelegenheit teilnehmenden Leistungsberechtigten die erforderliche Schutzkleidung oder Schutzhelme zur Verfügung zu stellen. Der zuständige örtliche Träger hat die hierfür anfallenden Kosten zu tragen. Diese werden vom Freistaat Bayern gem. Art. 8 AufnG erstattet. Es gelten die Grundsätze der Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung.

14. Monitoring

Um den weiteren Ausbau und Bestand an Arbeitsgelegenheiten zu kennen, ist es weiterhin erforderlich, dass die örtlichen Träger zuverlässig monatlich an die Regierungen und diese für das Monitoring des StMI an G4 melden.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Waidelich
Ministerialrat