Asylhilfe Bruckmühl

Arbeitssuche für Asylbewerber aus Bruckmühl

Informationsmappe für Arbeitgeber

Asylhilfe Bruckmühl

Inhalt:

- **Asylhilfe Bruckmühl *„Es gibt viel zu tun, stellen wir sie ein“***
- **Einstieg in den Arbeitsmarkt für Asylbewerber mit Arbeitsgenehmigung**
- **„Potentiale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen“ Herausgegeben von der BA und vom BDA[1]**
- **Praktika und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen Herausgegeben von der BA[2]**
- **Mustervertrag „Hospitation“**
- **Antragsformular für eine „Arbeitsgenehmigung“ beim LRA-RO**
- **Steuerliche Maßnahmen zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge[3]**

---

1 https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjc3/~edisp/l6019022dstbai771709.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI771708

2 https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjc3/~edisp/l6019022dstbai772426.pdf

3 https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Steuerarten/Einkommensteuer/2015-09-22-Steuerliche-Massnahmen-zur-Foerderung-der-Hilfe-fuer-Fluechtlinge.pdf

Asylhilfe Bruckmühl

Es gibt viel zu tun, stellen wir sie ein!

Asylbewerber und Flüchtlinge zu beschäftigen, ist nicht nur ein wichtiger Beitrag zu deren Integration, sondern auch eine wirtschaftliche Chance für Arbeitgeber.

Innerhalb der Asylhilfe Bruckmühl hat sich ein „Team Arbeitssuche“ gebildet, um die im Gemeindegebiet untergebrachten Asylbewerber bei der Suche nach Arbeitsplätzen zu unterstützen.

Dabei zeigt sich schnell eine neue Version des „Henne-Ei-Problems“: Was wird zuerst benötigt, deutsche Sprachkenntnisse oder ein Arbeitsplatz? Das Dilemma dabei: Wie soll ein Neubürger unsere Sprache erlernen, wenn er über Wochen und Monate in der Asylunterkunft bleibt und kaum Kontakt zur einheimischen Bevölkerung hat? Sind Flüchtlinge bereit und in der Lage, Deutsch als Fremdsprache rein schulisch zu erlernen? Wären wir selbst dazu bereit, in der Mitte unseres Lebens nochmals eine Fremdsprache rein theoretisch auf der Schulbank zu erlernen? Dazu kommt, dass es nur für wenige Flüchtlinge überhaupt die Möglichkeit gibt, von Anfang an einen Sprachkurs an einer Schule oder einem Institut zu belegen.

Und hier kommt es ins Spiel: „Team Arbeitssuche“. Anders als pures „Auswendiglernen“ kann nämlich ein Arbeitsplatz – und der damit zwingend verbundene Umgang mit der einheimischen Bevölkerung – den Asylbewerbern und Kriegsflüchtlingen sehr schnell ein Motiv geben, ihre Sprachkenntnisse zu entwickeln. Das kann dann auch gut mit parallel laufendem Sprachunterricht unterstützt werden. Aber – und hier wieder die Frage nach Henne und Ei – meist gibt es einen Arbeitsplatz erst, wenn man schon ausreichend gut deutsch spricht.

Die Mehrzahl der Neubürger, die in Bruckmühl überwiegend aus Nigeria, Afghanistan und Pakistan stammen, verfügen über keine hier anerkannte Berufsausbildung, aber sie haben in ihrer Heimat gearbeitet und Fertigkeiten erlernt. Es sind überdurchschnittlich aktive Menschen, die es geschafft haben sich bis zu uns durchzubeißen.

Viele sind hoch motiviert, sich bei uns in alltägliche Tätigkeiten einzuarbeiten, um sich schon vor Anerkennung ihres Asylantrags nicht nur selbst zu finanzieren, sondern um sich auch zu integrieren. Manchmal müssen zuerst einige unrealistische Vorstellungen des Einstiegsgehaltes relativiert werden, aber eine Bezahlung gemäß Tarifvertrag in einfacher Tätigkeit oder eine Stelle mit gesetzlichem Mindestlohn ist für die Flüchtlinge schon ein beachtlicher Fortschritt.

Asylhilfe Bruckmühl

Wichtig für interessierte Arbeitgeber ist auch: Alle Asylbewerber, die vom „Team Arbeitssuche“ der Asylhilfe Bruckmühl als Arbeitssuchende benannt werden, sprechen zumindest etwas die deutsche Sprache, haben einen legalen, zeitlich begrenzten Aufenthaltsstatus, der jedoch in der Regel bis zum Abschluss des länglichen Asylverfahrens jeweils verlängert wird.

Alle benannten Arbeitskräfte sind länger als drei Monate in Deutschland und dürfen deshalb eine Arbeit aufnehmen. Asylbewerber, die nicht arbeiten dürfen, z.B. solche aus sicheren Herkunftsstaaten wie Senegal, Ghana etc., werden von uns nicht in der Arbeitssuche unterstützt, da die rechtlichen Voraussetzungen nicht gegeben sind.

Bevor die Arbeitsgenehmigung bei einem bestimmten Arbeitgeber erteilt wird, prüfen Arbeitsagentur und Landratsamt vorab, ob für den Job nicht ein Bewerber aus Deutschland oder der EU bereit steht und ob für die vakante Stelle die orts- und branchenübliche Bezahlung geboten wird. Bei dem sehr angespannten Arbeitsmarkt in Oberbayern stellt das in der Regel kein Problem dar.

Das „Team Arbeitssuche“ sieht es nicht nur als seine Aufgabe an, die Neubürger zu unterstützen, sondern auch potentiellen Arbeitgebern das Gefühl zu vermitteln, dass es auch in deren Betrieb möglich ist, diese Menschen zu beschäftigen. In Zukunft kann es sogar wirtschaftlich notwendig sein, Asylbewerber und Flüchtlinge im „training on the job“ weiterzubilden, um ausreichend eingelernte Kräfte zu haben.

Weitere Informationen sind auf der Website www.asylhilfe-bruckmuehl.de zu finden. Arbeitgeber können sich mit sehr kurzer Beschreibung der angebotenen Tätigkeit wenden an: asylhilfe@bruckmuehl.de – das „Team Arbeitssuche“ meldet sich dann schnellstmöglich bei ihnen.

Klaus Därr / Asylhilfe Bruckmühl

Asylhilfe Bruckmühl

Einstieg in den Arbeitsmarkt für Asylbewerber mit Arbeitsgenehmigung

Dauer der Beschäftigung

1 – 4 Wochen	bis 3 Monate	unbefristet
Hospitation (über die Schulter schauen) ohne Vergütung	**Probearbeitszeit** (zur Feststellung der Eignung) **Minijob** mit Vergütung	**Jede Tätigkeit** nach erfolgter Vorrangprüfung (nach 15 Monaten Aufenthalt entfällt die Vorrangprüfung)
Praktikum z.B. als Vorstufe einer Ausbildung Höchstdauer 3 Monate ------ Alter berücksichtigen! mit und ohne Vergütung (kein Mindestlohn)		**Ausbildung** entsprechend der festgelegten Zeit

Zeitarbeit ist für Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung erst ab dem 16. Monat gestattet!

Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen

Informationen für Arbeitgeber

Bundesagentur für Arbeit

Warum lohnt es sich für Betriebe, geflüchtete Menschen zu beschäftigen?

Im Wettbewerb um Fachkräfte und Auszubildende lohnt es sich, neue Wege zu gehen. Dazu gehört auch, die Potenziale von geflüchteten Menschen stärker in den Blick zu nehmen.

- Geflüchtete Menschen bringen oft berufliche und soziale Kompetenzen und Erfahrungen aus ihren Herkunftsländern mit. Dazu gehören schulische und berufliche Bildungsabschlüsse, Arbeitserfahrung sowie Mehrsprachigkeit, Flexibilität und interkulturelle Erfahrung. Diese Kompetenzen zahlen sich am Arbeitsplatz aus.

- In der Regel besteht keine kurz- oder mittelfristige Rückkehrmöglichkeit und viele möchten ihre Verwandten im Herkunftsland unterstützen. Oftmals bringen sie hierfür eine überdurchschnittliche Motivation, Eigeninitiative sowie eine hohe Lern- und Leistungsbereitschaft mit, die auch zum Teil fehlende Sprachkenntnisse und Zeugnisse kompensiert.

Dürfen Asylsuchende, anerkannte Flüchtlinge und Geduldete arbeiten?

Personenkreis:

Bei geflüchteten Menschen muss unterschieden werden nach:

- Asylsuchenden mit einer Aufenthaltsgestattung: Menschen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist.
- anerkannten Flüchtlingen mit Aufenthaltserlaubnis: Personen, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde und die eine Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen erhalten haben.
- Geduldeten: Menschen, deren Asylantrag in der Regel abgelehnt wurde, die aber nicht abgeschoben werden können.

Beschäftigung:

Anerkannte Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen dürfen jede Beschäftigung annehmen – hier müssen Betriebe keine Besonderheiten beachten.

Bei Asylsuchenden mit Aufenthaltsgestattung und Personen mit Duldung müssen die Arbeitgeber jedoch folgende Punkte beachten:

- Die Ausländerbehörde kann für beide Gruppen nach drei Monaten eine Arbeitserlaubnis erteilen. Die Behörde hat bei ihrer Entscheidung grundsätzlich ein Ermessen. Danach besteht grundsätzlich ein nachrangiger Arbeitsmarktzugang, d.h. für eine konkrete Beschäftigung muss eine Erlaubnis bei der Ausländerbehörde beantragt werden, die wiederum die Bundesagentur für Arbeit um Zustimmung anfragen muss.
- Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird erteilt, wenn die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger als für inländische Arbeitnehmer sind. Außerdem wird in der Regel geprüft, ob die Stelle nicht durch einen Deutschen, EU-Staatsbürger oder anderen

ausländischen Staatsbürger mit einem dauerhaften Aufenthaltsstatus besetzt werden kann (Vorrangprüfung).

- Für Asylsuchende und Geduldete, die seit 15 Monaten ununterbrochen in Deutschland sind, entfällt die Vorrangprüfung. Nach vier Jahren Aufenthalt muss die Bundesagentur für Arbeit bei der Entscheidung der Ausländerbehörde gar nicht mehr beteiligt werden.

Besonderheiten:

- Bei Asylsuchenden und Geduldeten, die Hochschulabsolventen sind und die die Voraussetzungen für eine **Blaue Karte EU in Engpassberufen** erfüllen oder bei Fachkräften, die eine anerkannte Ausbildung für einen **Engpassberuf nach der Positivliste** der BA haben bzw. an einer **Maßnahme für die Berufsanerkennung** teilnehmen, entfällt die Vorrangprüfung bereits nach 3 Monaten. Für Hochschulabsolventen, die mind. 48.400 Euro (Gehaltsgrenze wird jährlich angepasst) verdienen und die Voraussetzungen der Blauen Karte erfüllen, muss die BA nicht zustimmen. Informationen zur Blauen Karte finden Sie unter www.bamf.de > Migration nach Deutschland > Arbeiten in Deutschland > Bürger eines Drittstaats > Blaue Karte EU.

- Eine Beschäftigung in der Zeitarbeit können Asylsuchende und Geduldete in der Regel erst nach vierjährigem Aufenthalt aufnehmen.

- Es gibt Geduldete, die einem Arbeitsverbot unterliegen. Hier darf eine Arbeitserlaubnis nicht erteilt werden, auch wenn die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Auskünfte hierzu erteilt die zuständige Ausländerbehörde.

Wissenswert:

- Die früher geltende "Residenzpflicht", wonach sich Asylsuchende nur im Gebiet der zuständigen Ausländerbehörde aufhalten und dort einer Beschäftigung nachgehen konnten, ist mittlerweile "gelockert" worden.

- Seitdem dürfen sie sich in der Regel nach Ablauf von drei Monaten frei im Bundesgebiet bewegen. Dies bedeutet, dass in Ausbildung oder Beschäftigung befindliche Asylsuchende grundsätzlich im gesamten Bundesgebiet eingesetzt werden können.

Was gilt es bei Ausbildungen zu beachten?

- Schulische Berufsausbildungen sind für Asylsuchende und Geduldete rechtlich immer möglich und müssen nicht durch die Ausländerbehörde genehmigt werden.

- Betriebliche Berufsausbildungen (duale Ausbildungen) können Asylsuchende ab dem vierten Monat und Geduldete, sofern kein Arbeitsverbot vorliegt, ab der Erteilung der Duldung beginnen, sofern die Ausländerbehörde dies erlaubt.

- Für den konkreten Ausbildungsplatz muss bei der Ausländerbehörde individuell eine Beschäftigungserlaubnis beantragt werden.

- Bei staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberufen muss die Bundesagentur für Arbeit nicht zustimmen.

- Die Ausländerbehörde kann nach den am 1. August 2015 in Kraft getretenen gesetzlichen Änderungen die Duldung für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung zunächst für ein Jahr erteilen. Wenn die Berufsausbildung fortdauert und in einem angemessenen Zeitraum mit ihrem Abschluss zu rechnen ist, sollen die Ausländerbehörden die Duldung für jeweils ein Jahr verlängern. Der Auszubildende muss die qualifizierte Berufsausbildung vor Vollendung des 21. Lebensjahres aufnehmen und darf nicht aus einem sicheren Herkunftsstaat stammen. Sichere Herkunftsländer sind neben den Mitgliedstaaten der Europäischen Union die folgenden Staaten: Bosnien und Herzegowina, Ghana, Mazedonien, Senegal und Serbien.

- Nach erfolgreichem Abschluss einer Berufsausbildung können Geduldete eine befristete Aufenthaltserlaubnis erhalten, sofern sie eine ihrem Abschluss entsprechende und für ihren Lebensunterhalt ausreichend bezahlte Stelle finden.

Und was muss bei einem Praktikum und anderen betrieblichen Tätigkeiten beachtet werden?

- Streben Asylsuchende oder Geduldete eine Berufsausbildung an, kann eine **Einstiegsqualifizierung** (EQ) in Frage kommen. Diese bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von 6 bis 12 Monaten im täglichen Arbeitsprozess zu beobachten. Die Betriebe können so Ausbildungsinteressenten an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranführen, wenn sie aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind. Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses, in dem insbesondere die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme definiert und die Vergütung festgelegt werden. Eine Zustimmung der BA ist nicht erforderlich, jedoch muss eine Genehmigung der Ausländerbehörde beantragt werden. Betriebe müssen die Förderung der Einstiegsqualifizierung vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen.

- Um vorhandene berufsfachliche Kenntnisse festzustellen oder solche zu vermitteln, kann eine **Maßnahme bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung** (MAG) erfolgen. Diese wird von oder bei einem Arbeitgeber durchgeführt und darf die Dauer von 6 Wochen nicht überschreiten. Es ist keine Genehmigung der Ausländerbehörde und kein weiteres Zustimmungsverfahren bei der BA erforderlich. Jedoch muss die Maßnahme bei der zuständigen Agentur für Arbeit vorher beantragt werden. Die Teilnahme ist für Asylsuchende und Geduldete erst nach Ablauf der 3-monatigen Wartefrist möglich.

- Soweit im Einzelfall für Asylsuchende oder Geduldete eine betriebliche Umschulung oder betriebliche Ausbildung im Rahmen einer **Förderung der beruflichen Weiterbildung** (FbW) durch die BA in Betracht kommt, ist die Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich. Die Zustimmung der BA entfällt, wenn die betriebliche Umschulung oder Ausbildung auf den Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf gerichtet ist.

- Bei allen genannten Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem SGB III findet der allgemeine gesetzliche Mindestlohn keine Anwendung, da es sich bei den berufspraktischen Phasen um Maßnahmebestandteile handelt.
- Informationen und Zugangsvoraussetzungen zu weiteren Arten betrieblicher Tätigkeiten und Praktika, die außerhalb von BA-Maßnahmen möglich sind, z. B. zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse oder zur Berufsorientierung sowie Hospitationen und Probebeschäftigungen sind in der Handreichung "Praktika und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen" im Internet auf www.arbeitsagentur.de/Unternehmen zu finden.

Zugang zu Arbeit und Ausbildung im Überblick[1]

Arbeitsverbot zu Beginn des Aufenthalts

Asylsuchende und Geduldete dürfen in den ersten drei Monaten in Deutschland keine Beschäftigung aufnehmen (Wartefrist).

⇩

Nachrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt

Asylsuchende und Geduldete können ab dem vierten Monat eine Beschäftigungserlaubnis für eine konkrete Beschäftigung beantragen. Es wird in der Regel eine Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit durchgeführt.

⇩

Zugang zum Arbeitsmarkt ohne Vorrangprüfung

Anerkannte Flüchtlinge dürfen ohne Wartefrist jede Beschäftigung aufnehmen. Eine Berufsausbildung dürfen Asylsuchende ab dem vierten Monat und Geduldete bereits ab dem ersten Tag des Status als Geduldeter beginnen. Für andere Beschäftigungsarten entfällt die Vorrangprüfung bei Asylsuchenden und Geduldeten in der Regel erst ab dem 16. Monat.

---

[1] Hinweis: Für Praktika und andere betriebliche Tätigkeiten gelten z. T. andere Regelungen (siehe Kapitel „Und was muss bei einem Praktikum und anderen betrieblichen Tätigkeiten beachtet werden?“).

Wie findet ein Arbeitgeber potenzielle Kandidaten?

Interessierte Arbeitgeber können sich an:

- den örtlichen Arbeitgeber-Service (AG-S) der Agentur für Arbeit,
- die Landesnetzwerke des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“,
- die Netzwerke des ESF-Bundesprogramms „Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen“ (IvAF)

wenden.

Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?

Asylsuchende und Geduldete:

- haben mit einem Voraufenthalt von drei Monaten Zugang zu nahezu sämtlichen Förderinstrumenten der Arbeitslosenversicherung (vermittlungsunterstützende Leistungen, berufliche Weiterbildung, Teilhabe am Arbeitsleben) und können durch die Agenturen für Arbeit, soweit die jeweiligen Voraussetzungen im Einzelfall vorliegen, unterstützt werden.

Besonderheiten:

- Leistungen der Berufsausbildungsbeihilfe und der assistierten Ausbildung können von Geduldeten zur Zeit nur nach einer Voraufenthaltszeit von vier Jahren in Anspruch genommen werden (ab 01.01. 2016 genügt ein Voraufenthalt von 15 Monaten). Das Gleiche gilt für eine Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz BAföG.
- Es ist geplant, dass voraussichtlich ab 01.01.2016 auch eine Förderung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen von Geduldeten möglich ist.
- Asylsuchende erfüllen die rechtlichen Voraussetzungen für Berufsausbildungsbeihilfe, BAföG, ausbildungsbegleitende Hilfen und assistierte Ausbildung selten und können diese daher faktisch nicht in Anspruch nehmen.

Anerkannte Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis:

- werden in den Jobcentern (nicht in den Agenturen für Arbeit) betreut und gefördert und haben ohne Einschränkungen Zugang zu den o. g. Leistungen.

Arbeitgeber:

- können finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen der Einstiegsqualifizierung (EQ) zur Ausbildungsvorbereitung erhalten. Außerdem können Arbeitgeber mit Zuschüssen zum Arbeitsentgelt (z. B. Eingliederungszuschuss) unterstützt werden.

Weitere Informationen

www.arbeitsagentur.de
Hier finden Sie u. a. den Migration-Check als erste Orientierung, ob Ihr neuer ausländischer Mitarbeiter für die Arbeit in Deutschland eine Arbeitserlaubnis benötigt und ob diese erteilt werden kann (Startseite > Unternehmen > Arbeitskräftebedarf > Internationales > Migration-Check).

www.zav.de/arbeitsmarktzulassung.de

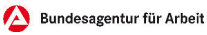
www.anerkennung-in-deutschland.de

www.bamf.de

www.arbeitgeber.de

www.netzwerk-iq.de

www.esf.de
(Startseite > Förderperiode 2014-2020 > ESF-Integrationsrichtlinie Bund. Hier werden in Kürze die Standorte der Netzwerke des ESF-Bundesprogramms "Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)" veröffentlicht.)



Herausgeberin
Bundesagentur für Arbeit,
Zentrale, AV11
90478 Nürnberg

August 2015

www.arbeitsagentur.de

„Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen

Die in dieser Übersicht dargestellten Regelungen gelten ausschließlich für Asylbewerber und geduldete Personen, da hier besondere Vorgaben zu beachten sind.

Arbeitsmarktzugang

Asylbewerber und geduldete Personen dürfen grundsätzlich nur dann eine Beschäftigung aufnehmen, wenn die **Ausländerbehörde** dies **genehmigt** und in der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung bzw. Duldung vermerkt hat. Vor Beginn einer Beschäftigung müssen Asylbewerber und geduldete Personen deshalb die Erlaubnis der Ausländerbehörde beantragen. In der Regel muss die Ausländerbehörde zu einer Beschäftigung die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) einholen. Dies geschieht in einem rein internen Verfahren der Behörden untereinander.

Bei bestimmten Beschäftigungen benötigen die Ausländerbehörden keine Zustimmung der BA; dies gilt unter anderem für Berufsausbildungen sowie für Beschäftigungen, die für Zuwanderer mit der Blauen Karte EU keiner Zustimmung der BA bedürften. Auch nach einem Aufenthalt von 4 Jahren entfällt das Zustimmungserfordernis der BA.

Asylbewerbern kann die Ausübung einer Beschäftigung nach Ablauf einer **Wartefrist von drei Monaten** erlaubt werden. Die Wartefrist für Geduldete beträgt ebenfalls drei Monate; sie gilt bei Geduldeten jedoch nicht für Beschäftigungen, die keiner Zustimmung der BA bedürfen (s. oben).

Die BA erteilt ihre Zustimmung zu der Beschäftigung eines Asylbewerbers oder Geduldeten, wenn er nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden soll als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer und keine bevorrechtigten Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung). Die Vorrangprüfung entfällt bei Beschäftigungen in Engpassberufen oder wenn sich ein Asylbewerber oder Geduldeter bereits seit **15 Monaten** ununterbrochen in Deutschland aufhält.

Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge haben dagegen einen weitgehenden Arbeitsmarktzugang. Sie besitzen eine Aufenthaltserlaubnis, die ihnen den uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Hier müssen Betriebe keine Besonderheiten beachten.

Beschäftigungsbegriff

Genehmigungsbedürftig sind nur Beschäftigungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Ob es sich bei einer Tätigkeit um eine Beschäftigung in diesem Sinne handelt, richtet sich danach, wie die Tätigkeit konkret ausgestaltet sein soll, also nach den tatsächlichen und objektiven Gegebenheiten. Entscheidend ist nicht, wie eine Tätigkeit bezeichnet wird.

Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit (§ 7 Absatz 1 SGB IV). Maßgebend für die Einstufung ist eine Gesamtbetrachtung des Einzelfalls und damit der tatsächlichen Verhältnisse. Zu berücksichtigen sind u.a. die **Weisungsabhängigkeit** und die **Eingliederung in die**

Arbeitsorganisation eines Betriebes. Diese Merkmale treffen in der Regel auch auf sogenannte „Praktika“ zu. Als Praktikum wird häufig auch eine Tätigkeit im Rahmen einer Berufsausbildung im Sinne von § 7 Absatz 2 SGB IV bezeichnet. Diese ist einer Beschäftigung nach § 7 Absatz 1 SGB IV gleichgestellt. Liegt ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 SGB IV vor, hat der Arbeitgeber die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Beitrags- und Meldepflichten zu erfüllen.

Es ist im Rahmen dieser Übersicht nicht möglich, alle in der Praxis relevanten Tätigkeitsfelder zu erläutern. Der Begriff Praktikum findet im Sprachgebrauch Verwendung für eine Vielzahl unterschiedlicher Tätigkeiten mit sehr unterschiedlicher Zielrichtung. Die aufenthaltsrechtliche Beurteilung bedarf deshalb immer einer **konkreten Einzelfallbetrachtung**. Denkbar sind die folgenden Konstellationen:

1. Hospitation

Um Hospitanten handelt es sich nur, wenn Personen ohne Eingliederung in den Betriebsablauf lediglich als „Gast“ Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf erlangen wollen, ohne dabei betriebliche Arbeitsleistungen von wirtschaftlichem Wert zu verrichten. Ein Hospitant sieht sich den Betrieb und die Arbeitsabläufe an. Er arbeitet nicht aktiv mit. Er schaut den im Betrieb regulär Beschäftigten lediglich „über die Schulter“. Eine Hospitation stellt keine Beschäftigung dar. Deshalb muss für eine reine Hospitation keine Genehmigung bei der Ausländerbehörde beantragt werden es ist auch keine Zustimmung der BA erforderlich. Eine vorgeschriebene Höchstdauer für Hospitationen gibt es nicht. Daher ist insbesondere bei längerer Verweildauer im Betrieb darauf zu achten, dass die Hospitation nicht in eine Probebeschäftigung (s. 4.) übergeht. Im Zweifel sollten sich Betriebe vorher bei der örtlichen Ausländerbehörde informieren.

2. Praktika

Praktikanten sind Personen, die ihre erworbenen oder noch zu erwerbenden Kenntnisse in praktischer Anwendung in einem Unternehmen zur Vorbereitung auf eine künftige berufliche Tätigkeit oder Ausbildung vertiefen möchten. Mit einem Praktikumsverhältnis ist grundsätzlich ein Mindestmaß an Eingliederung in den Betriebsablauf verbunden. Insofern handelt es sich bei Praktikumsverhältnissen grundsätzlich um Beschäftigungsverhältnisse (zu Maßnahmen bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung siehe unter 3.). Für ein Praktikum muss deshalb immer vor Antritt die Erlaubnis der Ausländerbehörde beantragt werden. Bisher war für ein Praktikum auch immer die Zustimmung der BA erforderlich ist. Nach der am 1. August 2015 in Kraft getretenen Änderung der Beschäftigungsverordnung (BeschV) sind nun bestimmte Praktika vom Zustimmungserfordernis der BA ausgenommen (§ 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschV).

■ Pflichtpraktika

Ein Praktikum bedarf keiner Zustimmung der BA, wenn es verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet wird.

Als Pflichtpraktikum zählt auch ein Praktikum, welches nach einer Entscheidung der für die Anerkennung zuständigen Stelle zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses obligatorisch zu leisten ist.

Ein solches Praktikum unterliegt nicht dem gesetzlichen Mindestlohn.

Berufsorientierung

Praktika von bis zu drei Monaten zur Berufsorientierung auf eine Ausbildung oder ein Studium sind von der Zustimmungspflicht der BA ausgenommen. Sie unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Asylbewerber und Geduldete erlangen durch diese vorübergehende betriebliche Tätigkeit praktische Kenntnisse und Erfahrungen.
Von einer beruflichen Orientierung ist insbesondere auszugehen, wenn noch keine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt. Das betriebliche Orientierungspraktikum muss einen Bezug zu der angestrebten Ausbildung aufweisen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Ausbildung im Anschluss tatsächlich angetreten wird. Es können daher mehrere Orientierungspraktika zustimmungsfrei sein, wenn sich Asylsuchende und Geduldete auf verschiedene Ausbildungen orientieren wollen.
Auch nach abgeschlossener Berufsausbildung kann ein Praktikum der beruflichen Umorientierung oder der Orientierung für die Aufnahme eines Studiums dienen. Ein Orientierungszweck ist auch gegeben, wenn ein ausländischer Ausbildungsabschluss in Deutschland (noch) nicht anerkannt wurde und im Anschluss an das Praktikum in Deutschland eine (erneute) Berufsausbildung aufgenommen werden soll.

Für ein Orientierungspraktikum von mehr als drei Monaten ist weiterhin die Zustimmung der BA erforderlich; es unterliegt grundsätzlich dem gesetzlichen Mindestlohn.

Ausbildungsbegleitende Praktika

Ein Praktikum von bis zu drei Monaten, das begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert wird, ist zustimmungsfrei, soweit ein inhaltlicher Bezug zur Ausbildung gegeben ist und zuvor kein ausbildungsbegleitendes Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat. Ein solches Praktikum unterliegt nicht dem gesetzlichen Mindestlohn.

Für ein ausbildungsbegleitendes Praktikum von mehr als drei Monaten ist weiterhin die Zustimmung der BA erforderlich; es unterliegt grundsätzlich dem gesetzlichen Mindestlohn.

3. Maßnahmen der Arbeitsförderung

Maßnahmen zur Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen (Maßnahmen bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung)

Bei einer **Maßnahme** zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III, die von oder **bei einem Arbeitgeber** durchgeführt wird, handelt es sich um eine zweckbezogene Maßnahme. Die Maßnahme hat das Ziel, die vorhandenen berufsfachlichen Kenntnisse der Teilnehmer festzustellen oder solche Kenntnisse zu vermitteln. Diese betriebliche Maßnahme darf die Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten (§ 45 Abs. 2 Satz 2 SGB III). Betriebliche Maßnahmen sollen die berufliche Eignung in Bezug auf Zielberuf/Zieltätigkeit, die in der Eingliederungsvereinbarung dokumentiert sind, feststellen. Die Verringerung und Beseitigung berufsfachlicher Vermittlungshemmnisse können auch Gegenstand der betrieblichen Maßnahme sein. Zweck der Maßnahme darf es nicht sein, ausschließlich oder überwiegend Tätigkeiten auszuüben, für die i. d. R. Arbeitsentgelt gezahlt wird. Diese Maßnahmeform kann durch den sogenannten Klebeeffekt eine anschließende Beschäftigungsaufnahme in dem Betrieb bewirken.

Betriebliche Maßnahmen begründen **kein Beschäftigungsverhältnis**. Sie werden auch nicht analog eines Praktikums durchgeführt. Für Maßnahmen bzw. Maßnahmeteile bei einem

Arbeitgeber nach § 45 SGB III ist daher keine Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Die Durchführung einer Maßnahme nach § 45 SGB III von oder bei einem Arbeitgeber muss aber vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden. Die Teilnahme ist für Asylsuchende oder Geduldete erst nach Ablauf der 3-monatigen Wartefrist möglich, da diese eine grundsätzliche Zugangsberechtigung zum Arbeitsmarkt voraussetzt. Daneben sind die allgemeinen leistungsrechtlichen Voraussetzungen zu erfüllen (insbesondere die Notwendigkeit der Maßnahme und förderfähiger Personenkreis)

Einstiegsqualifizierung

Strebt ein Asylbewerber oder ein Geduldeter eine betriebliche Berufsausbildung an, kann im Vorfeld eine durch die BA geförderte Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III in Betracht kommen. Dabei können Betriebe Ausbildungsinteressenten an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranführen, wenn sie aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind. Lernbeeinträchtigt sind junge Menschen mit erheblichen Bildungsdefiziten und junge Menschen ohne Hauptschulabschluss bzw. ohne vergleichbaren Schulabschluss. Sozial benachteiligt sind neben jungen Menschen auch ausländische Jugendliche, die aufgrund von Sprachdefiziten oder bestehender sozialer Eingewöhnungsschwierigkeiten in einem fremden soziokulturellen Umfeld der besonderen Unterstützung bedürfen. Diese Maßnahme bietet die Gelegenheit, berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess zu beobachten. Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses, in dem insbesondere die Inhalte der Einstiegsqualifizierung definiert und die Vergütung festgelegt werden. Betriebe müssen die Förderung der Einstiegsqualifizierung vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen.

Bei Einstiegsqualifizierungen, die von der Agentur für Arbeit nach § 54a SGB III durch Bescheid bewilligt wurden, gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht.

Asylbewerber oder Geduldete müssen für die Tätigkeit die **Genehmigung der Ausländerbehörde** einholen Mit der aktuellen, am 1. August 2015 in Kraft getretenen Änderung der BeschV wird jedoch geregelt, dass für Einstiegsqualifizierungen bei Asylbewerbern und Geduldeten keine Zustimmung der BA mehr erforderlich ist.

4. Probebeschäftigung

Sollen Asylbewerber oder Geduldete vorübergehend eine betriebliche Tätigkeit ausüben, weil der Arbeitgeber feststellen möchte, ob sie sich für eine anschließende, längerfristige Beschäftigung eignen, dann handelt es sich in der Regel um eine Probebeschäftigung – und zwar unabhängig davon, wie die Tätigkeit bezeichnet wird. Bei einer Probebeschäftigung soll die Eignung für eine Arbeitsstelle getestet werden, indem die/der Betroffene für eine bestimmte Dauer die später angestrebte Tätigkeit tatsächlich probeweise verrichtet und dabei in die Arbeits- und Produktionsabläufe des Betriebes eingegliedert ist. Die in der Praxis oft fälschlicherweise als „Schnupperpraktika“ bezeichneten Tätigkeiten sind daher in aller Regel abhängige Beschäftigungsverhältnisse (s. oben zu den Merkmalen einer Beschäftigung).

Für eine (Probe-) Beschäftigung ist eine **Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde** einschließlich der Zustimmung der BA erforderlich. Probebeschäftigungen sind mit dem tariflichen bzw. ortsüblichen Entgelt zu vergüten.

Anmerkung: Es handelt sich bei diesen Ausführungen lediglich um eine Übersicht. Sie erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und kann die Voraussetzungen für den Arbeitsmarktzugang nicht vollumfänglich abdecken.

Bei Fragen für alle aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten, einschließlich der Erlaubnis zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit sind die Ausländerbehörden als Ansprechpartner zuständig.

Die Bundesagentur für Arbeit erteilt Auskünfte zu betrieblichen Tätigkeiten und Praktika bei Asylbewerbern und Geduldeten unter der

zentralen Rufnummer +49 (0) 228 713 2000

Die Kontaktdaten und regionalen Zuständigkeiten der Teams des Arbeitsmarktzulassungsverfahrens finden Sie unter:

www.arbeitsagentur.de/arbeitsmarktzulassung

Hospitation

Zwischen der Firma ……
(Firma)

und

Herrn / Frau ……
(Hospitant)

wird folgender Hospitantenvertrag geschlossen:

1. Gegenstand der Hospitation

Die Firma wird dem Hospitanten in der Zeit vom …… bis …… die Sammlung von Kenntnissen und Erfahrungen im Tätigkeitsbereich …… in der Abteilung …… im Betrieb in …… ermöglichen. **Eine rechtliche oder tatsächliche Eingliederung in den Betrieb (gemäß § 7 SGB IV) ist damit nicht verbunden.**

Nach Ende der Hospitation endet das Hospitantenverhältnis, ohne dass es einer Erklärung bedarf.

2. Vorzeitige Beendigung

Beide Seiten können das Hospitantenverhältnis jederzeit mit sofortiger Wirkung beenden.

3. Unentgeltlichkeit

Der Hospitant erhält im Rahmen der Hospitation keine Vergütung.

4. Pflichten des Hospitanten

Der Hospitant verpflichtet sich,

a) Anweisungen zur Sicherheit und Ordnung im Betrieb und zur Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Betriebsablaufs Folge zu leisten;

b) die Betriebsordnung und die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten;

c) über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und die ihm während der Hospitation bekannt gewordenen betrieblichen Vorgänge während der Dauer des Vertragsverhältnisses und nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren.

5. Pflichten der Firma

Die Firma verpflichtet sich, dem Hospitanten

a) im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, die Sammlung von Kenntnissen und Erfahrungen im genannten Tätigkeitsbereich durch Einblicke in die betrieblichen Abläufe zu ermöglichen; **eine Einbindung in die betrieblichen Abläufe ist damit nicht verbunden;**

b) nach Beendigung der Hospitation auf Wunsch einen schriftlichen Nachweis über die gesammelten Kenntnisse und Erfahrungen auszustellen.

6. Datenschutz

Der Hospitant stimmt der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner Daten unter Einschluss von personenbezogenen Daten zu, soweit sie im Rahmen der Zweckbestimmung des Hospitantenvertrages erfolgt.

Ort, Datum	Ort, Datum
.....	.....
Firma	Hospitant

Empfangsbestätigung

Die Vertragsparteien bestätigen durch ihre Unterschrift, je eine von beiden Vertragspartnern unterzeichnete schriftliche Ausfertigung dieses Vertrages und seiner Anlagen erhalten zu haben.

Ort, Datum	
.....	.....
Firma	Hospitant

☐ Frau ☐ Herr	Geburtsdatum:
Name:	Geburtsort:
Vorname(n):	Staatsangehörigkeit:

Angaben zum/r Antragsteller/in

Anschrift:	
Rentenversicherungsnummer:	*Geschlecht:* ☐ männlich ☐weiblich
Familienstand: ☐ ledig ☐ verh. ☐ gesch. ☐ Lebenspartnerschaft	*Staatsangehörig. des Ehegatten/Lebenspartners:*
Aufenthaltsstatus: ☐ Aufenthaltserlaubnis [1] ☐ Aufenthaltsgestattung [2] ☐ Aussetzung der Abschiebung [3] ☐ beantragt ☐ erteilt am	
gültig bis:	Rechtsgrundlage der Aufenthaltserlaubnis:

Datum

Unterschrift Antragsteller/in

Angaben zum Betrieb

Name des Betriebes:	***Betriebsnummer:*** _____
Anschrift des Betriebes (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort):	
Ansprechpartner *(Name,* Telefon, Telefax, e-mail):	
Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung: [4] ☐ ja, beschäftigt seit _____ ☐ nein	
Ort/Gebiet der Beschäftigung:	*Art der auszuübenden Beschäftigung:*

Es wird hiermit bestätigt, dass der Arbeitnehmer entsprechend der anliegenden Stellenbeschreibung beschäftigt werden soll. ☐ Anlage Arbeitsvertrag (sofern vorhanden)

Datum

Firmenstempel und Unterschrift des Arbeitgebers

☐ Frau ☐ Herr	Geburtsdatum:
Name:	Geburtsort:
Vorname(n):	Staatsangehörigkeit:

Stellenbeschreibung (ggf. auf gesondertem Blatt fortsetzen)

Berufsbezeichnung:

Stellenbeschreibung (Fachrichtung, Funktionsbereich, Branchen, Produkte):

Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen:

Führerschein erforderlich:

☐ nein
☐ ja, Klasse _____

Qualifikation:

☐ Ungelernt ☐ Anlernung ☐ Ausbildung ☐ Berufsschule
☐ Fachschule ☐ Fachhochschule ☐ Uni/Hochschule

Arbeitszeit:

☐ Vollzeit

☐ Teilzeit

☐ geringfügige Beschäftigung, mit einer monatlichen Höchststundenzahl von _____Stunden

Bei Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung sind die einzelnen Tagesarbeitszeiten anzugeben:

Montag	von	bis
Dienstag	von	bis
Mittwoch	von	bis
Donnerst	von	bis
Freitag	von	bis
Samstag	von	bis
Sonntag	von	bis

Voraussichtliche Dauer der Beschäftigung:

☐ unbefristet

☐ befristet bis

Stelle ist zu besetzen:

☐ ab sofort

☐ ab

Gehalt/Lohn lt. Arbeitsvertrag:

☐ stündlich ☐ monatlich ☐ zusätzliche geldwerte Zuwendungen nach Sachbezugsverordnung

in Höhe von € brutto in Höhe von € brutto in Höhe von € brutto

Lohn/Gehalt gem. Tarifvertrag:

Der/Das tarifliche Lohn/Gehalt gemäß Tarifvertrag vom

beträgt € brutto/Std/Monat bei Wochenstunden.

Mir ist bekannt, dass diese Stellenbeschreibung an die Arbeitsagentur / Arbeitsgemeinschaft nach dem 2. Sozialgesetzbuch (ARGE) gegeben wird und mir Vermittlungsvorschläge unterbreitet werden.

Ich bin mit der Veröffentlichung im Virtuellen Arbeitsmarkt (VAM) einverstanden
☐ ja, mit Name/Anschrift/Telefon ☐ ja, anonym ☐ nein

_____ Datum

_____ Firmenstempel und Unterschrift des Arbeitgebers

Ausfüllhinweise für den Arbeitgeber zum Vordruck *Ausländerbeschäftigung*

Zur Ergänzung eines Antrags auf Erteilung, Verlängerung oder Änderung eines Aufenthaltstitels, der zu einer zustimmungspflichtigen Beschäftigung oder betrieblichen Aus-/Weiterbildung berechtigen soll, können Ausländer/Arbeitgeber bereits gegenüber der Ausländerbehörde Angaben zur künftigen Tätigkeit machen. Rechtsgrundlage sind die §§ 17, 18, 39 AufenthG.

Auf Unionsbürger, Staatsangehörige der Schweiz und Ausländer aus Drittstaaten, die eine Beschäftigung auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung aufnehmen wollen (z. B. Werkvertragsarbeitnehmer, Gastarbeitnehmer; vgl. §§ 39 - 41 BeschV) findet das Zustimmungsverfahren, für das dieser Vordruck verwendet wird, keine Anwendung.

Der Vordruck besteht aus 2 Seiten. Die persönlichen Angaben in der Kopfzeile und die Angaben zum/r Antragsteller/in sind vom Arbeitnehmer auszufüllen und zu unterschreiben. Die Angaben zum Betrieb und die Stellenbeschreibung sind vom Arbeitgeber auszufüllen und auf jeder Seite zu unterschreiben.

---

[1] Eine vor dem 01.01.2005 erteilte unbefristete Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsberechtigung gilt nach diesem Zeitpunkt als Niederlassungserlaubnis, die übrigen Aufenthaltsgenehmigungen (Bewilligung, Befugnis, befristete Erlaubnis) gelten als Aufenthaltserlaubnisse fort, jeweils entsprechend dem ihrer Erteilung zu Grunde liegenden Aufenthaltszweck und Sachverhalt (§ 101 AufenthG).

[2] Asylbewerber, die sich seit drei Monaten gestattet im Bundesgebiet aufhalten (§ 61 Abs. 2 AsylVfG).

[3] Geduldete Ausländer, die sich seit drei Monaten erlaubt oder geduldet im Bundesgebiet aufhalten (§ AufenthG, §§ 32, 33 BeschV).

[4] Eine Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung liegt auch vor, wenn der/die Antragsteller/in zu geänderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt werden soll.

Bundesministerium
der Finanzen

POSTANSCHRIFT Bundesministerium der Finanzen, 11016 Berlin

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 97
10117 Berlin

Nur per E-Mail

Oberste Finanzbehörden
der Länder

DATUM 22. September 2015

BETREFF **Steuerliche Maßnahmen zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge**

GZ **IV C 4 - S 2223/07/0015 :015**
DOK **2015/0782725**
(bei Antwort bitte GZ und DOK angeben)

Deutschland ist für viele Menschen, die ihr Heimatland verlassen, das Ziel einer langen und oft auch gefahrvollen Reise. Sie suchen Schutz, Sicherheit und Unterstützung. Bürgerinnen und Bürger und auch Unternehmen helfen mit persönlichem und finanziellem Engagement, um die Betreuung und Versorgung der vielen Ankommenden sicherzustellen. Zur Förderung und Unterstützung dieses gesamtgesellschaftlichen Engagements bei der Hilfe für Flüchtlinge werden im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder die nachfolgenden Verwaltungsregelungen getroffen.

Sie gelten für die nachfolgenden Maßnahmen, die vom 1. August 2015 bis 31. Dezember 2016 durchgeführt werden.

I. Spenden

Vereinfachter Zuwendungsnachweis

Für alle Sonderkonten, die von inländischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, inländischen öffentlichen Dienststellen oder von den amtlich anerkannten Verbänden der freien Wohlfahrtspflege einschließlich ihrer Mitgliedsorganisationen zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge eingerichtet wurden, gilt ohne betragsmäßige Beschränkung der vereinfachte Zuwendungsnachweis. Nach § 50 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a EStDV genügt in diesen Fällen als Nachweis der Bareinzahlungsbeleg oder die Buchungsbestätigung (z. B. Kontoauszug) eines Kreditinstitutes oder der PC-Ausdruck bei Online-Banking. Nach § 50 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b Satz 1 EStDV gilt der vereinfachte Zuwendungsnachweis auch, soweit bis zur Errichtung eines Sonderkontos Zuwendungen auf ein anderes Konto der genannten Zuwendungsempfänger geleistet wurden.

Haben auch nicht steuerbegünstigte Spendensammler Spendenkonten zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge eingerichtet und zu Spenden aufgerufen, sind diese Zuwendungen steuerlich abziehbar, wenn das Spendenkonto als Treuhandkonto geführt wird und die Zuwendungen anschließend entweder an eine nach § 5 Absatz 1 Nummer 9 KStG steuerbefreite Körperschaft, Personenvereinigung oder Vermögensmasse oder an eine inländische juristische Person des öffentlichen Rechts bzw. eine inländische öffentliche Dienststelle zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge weitergeleitet werden. Zur Erstellung von Zuwendungsbestätigungen muss dem Zuwendungsempfänger auch eine Liste mit den einzelnen Spendern und dem jeweiligen Anteil an der Spendensumme übergeben werden.

Unter folgenden Voraussetzungen ist bei Spendensammlungen nicht steuerbegünstigter Spendensammler zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge über ein als Treuhandkonto geführtes Spendenkonto auch ein vereinfachter Zuwendungsnachweis möglich:

Die gesammelten Spenden werden auf ein Sonderkonto einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts, einer inländischen öffentlichen Dienststelle oder eines amtlich anerkannten Verbandes der freien Wohlfahrtspflege einschließlich seiner Mitgliedsorganisationen überwiesen. Nach § 50 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b Satz 2 EStDV genügt als Nachweis in diesen Fällen der Bareinzahlungsbeleg, die Buchungsbestätigung des Kreditinstituts oder der PC-Ausdruck bei Online-Banking des Spenders zusammen mit einer Kopie des Barzahlungsbelegs, der Buchungsbestätigung des Kreditinstituts oder des PC-Ausdrucks bei Online-Banking des nicht steuerbegünstigten Spendensammlers.

II. Spendenaktionen von gemeinnützigen Körperschaften zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge

Einer gemeinnützigen Körperschaft ist es grundsätzlich nicht erlaubt, Mittel für steuerbegünstigte Zwecke zu verwenden, die sie nach ihrer Satzung nicht fördert (§ 55 Absatz 1 Nummer 1 AO). Ruft eine gemeinnützige Körperschaft, die nach ihrer Satzung keine hier in Betracht kommenden Zwecke - wie insbesondere mildtätige Zwecke oder Förderung der Hilfe für Flüchtlinge - verfolgt (z. B. Sportverein, Musikverein, Kleingartenverein oder Brauchtumsverein), zu Spenden zur Hilfe für Flüchtlinge auf, gilt Folgendes: Es ist unschädlich für die Steuerbegünstigung einer Körperschaft, die nach ihrer Satzung keine zum Beispiel mildtätigen Zwecke fördert oder regional gebunden ist, wenn sie Mittel, die sie im Rahmen einer Sonderaktion für die Förderung der Hilfe für Flüchtlinge erhalten hat, ohne entsprechende Änderung ihrer Satzung für den angegebenen Zweck verwendet. In entsprechender Anwendung des AEAO zu § 53, Nr. 11, kann bei Flüchtlingen auf den Nachweis der Hilfebedürftigkeit verzichtet werden.

Es reicht aus, wenn die Spenden entweder an eine steuerbegünstigte Körperschaft, die zum Beispiel gemeinnützige oder mildtätige Zwecke verfolgt, oder an eine inländische juristische

Person des öffentlichen Rechts bzw. eine inländische öffentliche Dienststelle zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge weitergeleitet werden. Die gemeinnützige Einrichtung, die die Spenden gesammelt hat, muss entsprechende Zuwendungen, die sie für die Hilfe für Flüchtlinge erhält und verwendet, bescheinigen. Auf die Sonderaktion ist in der Zuwendungsbestätigung hinzuweisen.

III. Maßnahmen steuerbegünstigter Körperschaften zur Unterstützung von Flüchtlingen

Neben der Verwendung der eingeforderten Spendenmittel (Abschnitt II) ist es ausnahmsweise auch unschädlich für die Steuerbegünstigung der Körperschaft, wenn sie sonstige bei ihr vorhandene Mittel, die keiner anderweitigen Bindungswirkung unterliegen, ohne Änderung der Satzung zur unmittelbaren Unterstützung von Flüchtlingen einsetzt. In entsprechender Anwendung des AEAO zu § 53, Nr. 11, kann bei Flüchtlingen auf den Nachweis der Hilfebedürftigkeit verzichtet werden.

Werden vorhandene Mittel an andere steuerbegünstigte Körperschaften, die zum Beispiel mildtätige Zwecke verfolgen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Unterstützung von Flüchtlingen stehen, oder an eine inländische juristische Person des öffentlichen Rechts bzw. eine inländische öffentliche Dienststelle zu diesem Zweck weitergeleitet, ist dies nach § 58 Nummer 2 AO unschädlich für die Steuerbegünstigung der Körperschaft.

IV. Steuerliche Behandlung von Zuwendungen aus dem Betriebsvermögen

Zuwendung als Sponsoring-Maßnahme

Die Aufwendungen des Steuerpflichtigen sind entsprechend dem BMF-Schreiben vom 18. Februar 1998 (BStBl I Seite 212) zum Betriebsausgabenabzug zuzulassen. Aufwendungen des sponsernden Steuerpflichtigen sind danach Betriebsausgaben, wenn der Sponsor wirtschaftliche Vorteile, die in der Sicherung oder Erhöhung seines unternehmerischen Ansehens liegen können, für sein Unternehmen erstrebt. Diese wirtschaftlichen Vorteile sind u. a. dadurch erreichbar, dass der Sponsor öffentlichkeitswirksam (z. B. durch Berichterstattung in Zeitungen, Rundfunk, Fernsehen usw.) auf seine Leistungen aufmerksam macht.

V. Lohnsteuer

Arbeitslohnspende

Aus Billigkeits- und Vereinfachungsgründen gilt Folgendes:

Verzichten Arbeitnehmer auf die Auszahlung von Teilen des Arbeitslohns oder auf Teile eines angesammelten Wertguthabens zugunsten einer Zahlung des Arbeitgebers auf ein Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Einrichtung im Sinne des § 10b Absatz 1 Satz 2 EStG, bleiben diese Lohnteile bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz, wenn der Arbeitgeber die Verwendungsauflage erfüllt und dies dokumentiert.

Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist im Lohnkonto aufzuzeichnen (§ 4 Absatz 2 Nummer 4 Satz 1 LStDV). Auf die Aufzeichnung kann verzichtet werden, wenn stattdessen der Arbeitnehmer seinen Verzicht schriftlich erklärt hat und diese Erklärung zum Lohnkonto genommen worden ist.

Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist nicht in der Lohnsteuerbescheinigung (§ 41b Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 EStG) anzugeben.

Die steuerfrei belassenen Lohnteile dürfen im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung nicht als Spende berücksichtigt werden.

VI. Aufsichtsratsvergütungen

Verzichtet ein Aufsichtsratsmitglied vor Fälligkeit oder Auszahlung auf Teile seiner Aufsichtsratsvergütung, gelten die unter Abschnitt V genannten Grundsätze sinngemäß. Da es sich auf Seiten der Gesellschaft gleichwohl um Aufsichtsratvergütungen und nicht um Spenden handelt, bleibt die Anwendung des § 10 Nummer 4 KStG davon unberührt.

VII. Umsatzsteuer

Das Umsatzsteuerrecht ist in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union insbesondere durch die Vorschriften der Richtlinie 2006/112/EG des Rates über das gemeinsame Mehrwertsteuersystem vom 28. November 2006 (Mehrwertsteuer-Systemrichtlinie) weitgehend harmonisiert. Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, die dort getroffenen Regelungen in nationales Recht umzusetzen. Die Mehrwertsteuer-Systemrichtlinie kennt keine Regelung, die es einem Mitgliedstaat zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge, wenn auch nur zeitlich und sachlich begrenzt, gestatten würde, von den verbindlichen Richtlinienvorschriften abzuweichen.

Sachliche Billigkeitsmaßnahmen bei unentgeltlichen Zuwendungen aus einem Unternehmen nach § 3 Absatz 1b und Abs. 9a UStG sind daher ebenso wenig möglich wie eine Ausweitung der Steuervergütung nach § 4a UStG.

VIII. Schenkungsteuer

Nach § 13 Absatz 1 Nummer 17 ErbStG sind Zuwendungen von der Schenkungsteuer befreit, die ausschließlich mildtätigen Zwecken im Sinne des § 53 AO gewidmet sind und sofern die Verwendung zu diesem Zweck gesichert ist.

Dieses Schreiben wird im Bundessteuerblatt Teil I veröffentlicht.

Im Auftrag

Dieses Dokument wurde elektronisch versandt und ist nur im Entwurf gezeichnet.