

FAQ´s – Für Arbeitgeber zur Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger

Inhaltsverzeichnis

Grundsatz	2
Prüfung der Arbeitserlaubnis	2
Arbeitgeberwechsel oder Änderung der Tätigkeit bei Arbeitgeberbindung	2
Besonderheiten bei Asylbewerbern und geduldeten Personen.....	3
Folgebeschäftigung.....	3
Beschäftigung aus dem Ausland	3
Vorläufige Beschäftigung	3
Mitteilungspflichten des Arbeitgebers	4
Beschäftigung von Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern (EU-/EWR-Staaten)	4
Pflichten des Arbeitgebers bei EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern	4
Sonderfall: Familienangehörige von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern.....	4

FAQ´s – Für Arbeitgeber zur Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger

Grundsatz

Arbeitgeber dürfen ausländische Staatsangehörige nur beschäftigen, wenn diese über ein gültiges Aufenthaltsdokument verfügen, das die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt oder diese kraft Gesetzes zur Ausübung einer Beschäftigung ohne vorherige Erlaubnis der Ausländerbehörde berechtigt sind (Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern (EU-/EWR-Staaten)). Eine Beschäftigung ohne entsprechende Erlaubnis ist unzulässig.

Arbeitgeber haben vor Aufnahme der Beschäftigung das jeweils vorliegende aufenthaltsrechtliche Dokument der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu prüfen, unabhängig von der Dokumentenart (z. B. elektronischer Aufenthaltstitel, Aufenthaltsgestattung, Duldung oder ausländerbehördliche Bescheinigung).

Prüfung der Arbeitserlaubnis

Die Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit ergibt sich ausschließlich aus den Nebenbestimmungen des jeweiligen Dokuments. Dort ist geregelt, ob eine Beschäftigung erlaubt ist und ob diese uneingeschränkt („Erwerbstätigkeit erlaubt“) oder auf einen bestimmten Arbeitgeber oder eine bestimmte Tätigkeit beschränkt ist.

Ist im Dokument beispielsweise vermerkt:

„Beschäftigung erlaubt als [Berufsbezeichnung] bei [Arbeitgeber]“, besteht eine Arbeitgeberbindung.

In diesen Fällen darf eine Beschäftigung nur unter den genannten Voraussetzungen ausgeübt werden.

Arbeitgeberwechsel oder Änderung der Tätigkeit bei Arbeitgeberbindung

Bei einem Wechsel des Arbeitgebers oder einer Änderung der Tätigkeit ist vor Aufnahme der neuen Beschäftigung grundsätzlich eine Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde erforderlich, sofern keine uneingeschränkte Erwerbstätigkeit erlaubt ist.

Hierfür sind folgende Unterlagen vollständig einzureichen:

- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis, vollständig ausgefüllt durch den neuen Arbeitgeber
- neuer Arbeitsvertrag

Die Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis ist unter folgendem Link abrufbar:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/erklaerung-zum-beschaeftigungsverhaeltnis_ba047549.pdf

Die Unterlagen sind schriftlich (per E-Mail oder Post) an das zuständige Team der Ausländerbehörde (Team Erwerbstätigkeit) zu übermitteln. Die Beschäftigung darf erst nach erteilter Genehmigung aufgenommen werden.

Nach Eingang der Unterlagen wird die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des gesetzlich vorgesehenen Verfahrens zur neuen Beschäftigung beteiligt. Bitte beachten Sie, dass die Bearbeitung mehrere Wochen in Anspruch nehmen kann. Sobald eine Entscheidung durch die zuständige Ausländerbehörde vorliegt, werden die betroffenen Arbeitnehmenden von der Behörde informiert.

Besondere Fallkonstellationen:

- Bei einer Beschäftigung als Au-pair ist anstelle der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis der entsprechende Au-pair-Fragebogen auszufüllen und einzureichen. Dieser ist unter folgendem Link abrufbar:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/aupair-fragebogen_ba036245.pdf

FAQ´s – Für Arbeitgeber zur Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger

- Bei einer Tätigkeit als Fachkraft im Rahmen des Anerkennungsverfahrens nach § 16d Aufenthaltsgesetz ist die Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis einzureichen. Zusätzlich ist das Zusatzblatt A auszufüllen und beizufügen, das unter folgendem Link zu finden ist:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/zusatzblatt-a-zum-formular-erklaerung-zum-beschaeftigungsverhaeltnis_ba047889.pdf
- Bei einer Beschäftigung als Berufskraftfahrer nach § 19c Aufenthaltsgesetz in Verbindung mit § 24a Beschäftigungsverordnung ist ebenfalls die Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis erforderlich. Zusätzlich muss das Zusatzblatt C eingereicht werden, das unter folgendem Link abrufbar ist:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/zusatzblatt-c-zum-formular-erklaerung-zum-beschaeftigungsverhaeltnis_ba047011.pdf

Besonderheiten bei Asylbewerbern und geduldeten Personen

Auch bei Asylbewerberinnen und Asylbewerbern sowie bei geduldeten Personen ist vor Aufnahme oder Wechsel einer Beschäftigung stets das jeweilige Dokument (Aufenthaltsgestattung oder Duldung) zu prüfen.

Besteht eine Beschäftigungsbeschränkung oder ist eine Genehmigung erforderlich, sind ebenfalls die Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis sowie ein Arbeitsvertrag einzureichen. Je nach Einzelfall kann zusätzlich die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich sein.

Folgebeschäftigung

Bei einer Folgebeschäftigung oder Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses können zusätzlich aktuelle Gehaltsabrechnungen aus der vorherigen Beschäftigung verlangt werden. Diese dienen der Prüfung der bisherigen Beschäftigungsbedingungen.

Beschäftigung aus dem Ausland

Befindet sich die ausländische Arbeitskraft noch im Ausland, ist in der Regel vor Einreise ein Visum zum Zweck der Erwerbstätigkeit zu beantragen.

In Nordrhein-Westfalen sind hierfür nicht die örtlichen Ausländerbehörden zuständig, sondern die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung (ZFE NRW).

Weitere Informationen und Verfahrenshinweise sind abrufbar unter:
<https://www.zfe.nrw.de>

Eine Einreise mit einem Touristenvisum oder visumsfrei zum Zweck der Arbeitsaufnahme ist grundsätzlich nicht zulässig.

Vorläufige Beschäftigung

Eine Beschäftigung darf grundsätzlich erst nach Erteilung des elektronischen Aufenthaltstitels oder der entsprechenden Arbeitserlaubnis aufgenommen werden. Sofern ein nationales Visum oder eine ausländerbehördliche Bescheinigung die Ausübung der Beschäftigung ausdrücklich erlaubt, ist eine Arbeitsaufnahme auch ohne bereits erteilten elektronischen Aufenthaltstitel zulässig. Maßgeblich sind die jeweiligen Nebenbestimmungen.

FAQ´s – Für Arbeitgeber zur Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger

Mitteilungspflichten des Arbeitgebers

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer ausländischen Arbeitnehmerin oder einem ausländischen Arbeitnehmer der zuständigen Ausländerbehörde unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von vier Wochen, mitzuteilen. Diese Pflicht betrifft insbesondere Personen mit Aufenthaltstiteln nach Kapitel 4 des Aufenthaltsgesetzes (§§ 18–20a AufenthG), die zum Zweck der Erwerbstätigkeit erteilt wurden.

Nach § 4a Absatz 5 Aufenthaltsgesetz haben Arbeitgeber zudem sicherzustellen, dass die Beschäftigung nur im Rahmen der erteilten Erlaubnis ausgeübt wird. Das bedeutet, dass vor Aufnahme der Tätigkeit das jeweilige Ausweisdokument geprüft werden muss, um Art, Umfang und gegebenenfalls die Arbeitgeberbindung der Beschäftigung zu kontrollieren. Verstöße gegen diese Pflichten können gemäß § 98 AufenthG als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

Beschäftigung von Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern (EU-/EWR-Staaten)

Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie des Europäischen Wirtschaftsraums (Island, Liechtenstein, Norwegen) und der Schweiz genießen Freizügigkeit und benötigen keinen Aufenthaltstitel und keine Arbeitserlaubnis, um in Deutschland eine Beschäftigung aufzunehmen.

Die Beschäftigung ist ohne Genehmigung der Ausländerbehörde zulässig und kann unmittelbar aufgenommen werden.

Pflichten des Arbeitgebers bei EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Identität der beschäftigten Person zu prüfen. Hierzu ist ein gültiger Personalausweis oder Reisepass ausreichend. Eine Prüfung ausländerrechtlicher Nebenbestimmungen ist nicht erforderlich, da keine Erwerbstätigkeitserlaubnis notwendig ist.

Unionsbürgerinnen und Unionsbürger müssen sich nach der Einreise lediglich bei der zuständigen Meldebehörde (Einwohnermeldeamt) anmelden. Eine Vorsprache bei der Ausländerbehörde ist grundsätzlich nicht erforderlich.

Sonderfall: Familienangehörige von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern

Drittstaatsangehörige Familienangehörige von freizügigkeitsberechtigten EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern benötigen eine Aufenthaltskarte, jedoch ebenfalls keine gesonderte Arbeitserlaubnis. Die Erwerbstätigkeit ist kraft Gesetzes erlaubt.

Auch in diesen Fällen ist vor Beschäftigungsaufnahme lediglich die Identität zu prüfen.