

TaylorWessing

Aufenthaltsrechtliche Compliance

Was Sie als Arbeitgeber wissen sollten

8. Oktober 2025 | Friederike Voht, LL.M.

HR
COFFEE
BREAK

Agenda

1	Ausgangssituation – Der Fachkräftemangel nimmt zu	3
2	Prüfpflichten des Arbeitgebers	5
3	Sonderfall: Beschäftigung von Studenten mit Studentenaufenthaltstitel	14
4	Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers	17
5	Mitteilungspflichten des Arbeitgebers bei vorzeitiger Beendigung	19
6	§ 45c AufenthG – Hinweispflicht bei Anwerbung aus dem Ausland (ab 01.01.2026)	22
7	Folgen bei aufenthaltsrechtlicher Non-Compliance	25



1 | Ausgangssituation

Ausgangssituation – Der Fachkräftemangel nimmt zu

- **Aktuelle Lage:** Laut Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA) bestehen in vielen Branchen erhebliche Engpässe.
- **Besonders betroffen** (Quelle: BA, Fachkräfteengpassanalyse 2024):

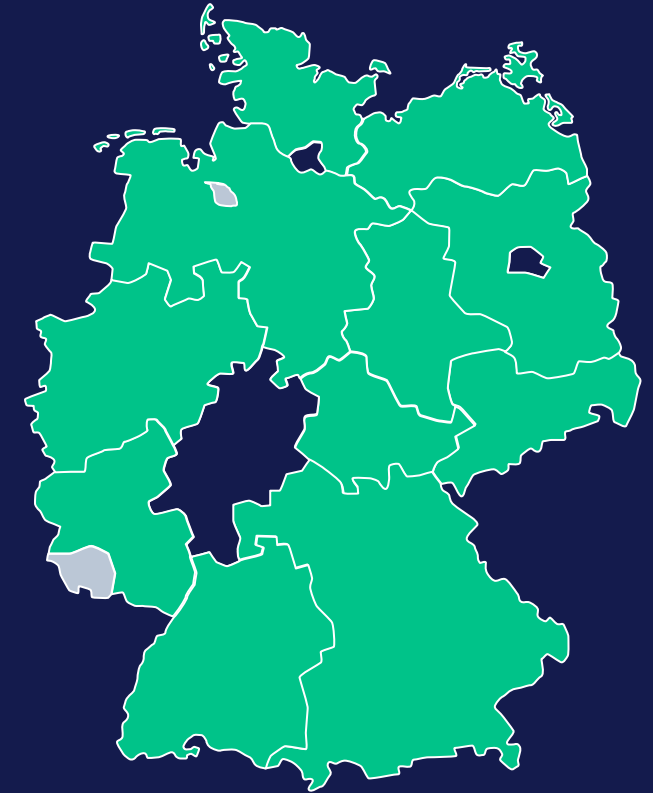
**Gesundheits- und
Pflegeberufe**
(z.B. Altenpflege,
Krankenpflege)

Handwerksberufe
(z.B. Sanitär-,
Heizungs- und
Klimatechnik, Bau)

IT-Berufe
(z.B. Software-
entwicklung,
Programmierung)

**Erziehungs- und
Sozialberufe**

- **Konsequenz:** Unternehmen sind zunehmend auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen → Dies bedeutet aber auch Einhalten von aufenthaltsrechtlichen Compliance-Anforderungen.



- Fachkräftemangel
- Anzeichen für Fachkräfteengpässe
- Keine Anzeichen für Fachkräfteengpässe
- Keine Daten aufgrund kleiner Größenordnungen

2 | Prüfpflichten des Arbeitgebers

Prüfpflichten des Arbeitgebers

- **EU-/EWR-Bürger**
 - **Recht auf Freizügigkeit innerhalb der EU** → Kein Erfordernis eines Aufenthaltstitels oder speziellen Arbeitserlaubnis
 - Arbeitgeber prüft nur **Identität & Staatsangehörigkeit** (Personalausweis/Reisepass)
- **Sonderfall Schweiz:**
 - Kein Erfordernis eines Aufenthaltstitels oder speziellen Arbeitserlaubnis,
 - Arbeitgeber prüft nur **Identität & Staatsangehörigkeit**
 - Bei Aufenthalt > drei Monate: Erteilung einer deklaratorischen „**Aufenthaltserlaubnis-Schweiz**“
- **Drittstaatsangehörige**
 - **gültiger Aufenthaltstitel, der Erwerbstätigkeit erlaubt, erforderlich** (§ 4a Abs. 5 AufenthG)
 - Arbeitgeber muss Aufenthaltstitel und Nebenbestimmungen vor Beschäftigungsbeginn prüfen
 - Bei Ablauf, neuen Aufenthaltstitel vorlegen lassen



Prüfpflichten des Arbeitgebers

Am Beispiel eines Visums – Seite 1



- Abgleich Identität der Person
- Prüfung des Gültigkeitszeitraums
- Eintragungen unter „Anmerkungen/Remarks“ prüfen

Prüfpflichten des Arbeitgebers

Am Beispiel eines Visums – Seite 2



- Prüfung der genannten Beschränkungen

Prüfpflichten des Arbeitgebers

Am Beispiel eines elektronischen Aufenthaltstitels – Vorderseite



- Abgleich Identität der Person
- Prüfung des Gültigkeitszeitraums
- Art des Aufenthaltstitels: z.B. „Blaue Karte EU“, „Aufenthaltserlaubnis“ oder „Niederlassungserlaubnis“

Die Niederlassungserlaubnis ist ein unbefristeter Aufenthaltstitel. Nur die Gültigkeit der Aufenthaltstitel-Karte ist zeitlich beschränkt (ähnlich dem deutschen Personalausweis).

Am Beispiel eines elektronischen Aufenthaltstitels – Rückseite



- Prüfung der Hinweise unter „1. Anmerkungen/Remarks“
- „Erwerbstätigkeit“ erfasst Beschäftigung als Arbeitnehmer, eine Tätigkeit als Selbstständiger und als Beamter (Legaldefinition von „Erwerbstätigkeit in § 2 Abs. 2 AufenthG)

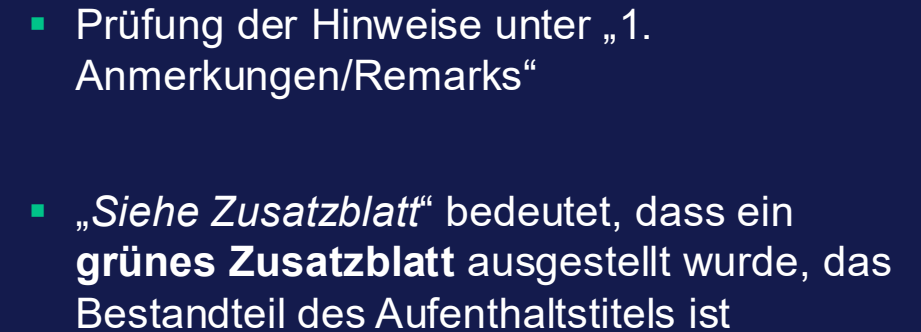
Prüfpflichten des Arbeitgebers

Am Beispiel eines weiteren elektronischen Aufenthaltstitels – Seite 1



- Abgleich Identität der Person
- Prüfung des Gültigkeitszeitraums
- Art des Aufenthaltstitels: z.B. „Blaue Karte EU“, „Aufenthaltserlaubnis“ oder „Niederlassungserlaubnis“

HR
COFFEE
BREAK



Prüfpflichten des Arbeitgebers

Am Beispiel eines elektronischen Aufenthaltstitels – Zusatzblatt -1



- Prüfung der Nebenbestimmungen auf Einschränkungen der erlaubten Tätigkeit

Prüfpflichten des Arbeitgebers

Am Beispiel eines elektronischen Aufenthaltstitels – Zusatzblatt -2

-2- A 1234567

Name: **GABRIELLA MUSTERMANN**

A 1234567

-3- A 1234567

Dieses Dokument gilt als Zusatzblatt zum/zur Aufenthaltstitel/Aufenthaltskarte/Aufenthalts-erlaubnis*

Nr. **012345678**

bis zum **21. 09. 2025**

Behörde
Ausstellende Behörde (Bezeichnung)
Düsseldorf

Ort

Im Auftrag
25. 09. 2020 Unterschrift (Stempel)

Datum, Unterschrift

*Nicht Zutreffendes bitte streichen

Prüfpflichten des Arbeitgebers

Am Beispiel einer Fiktionsbescheinigung – Seite 1



- Prüfung des Gültigkeitszeitraums
- Prüfung der Nebenbestimmungen auf Einschränkungen der erlaubten Tätigkeit

Prüfpflichten des Arbeitgebers

Am Beispiel einer Fiktionsbescheinigung – Seite 2

- 2 -

MUSTERMANN
Name

GABRIELLA
Vorname

16 05 1988
Geburtsdatum

britsch
Staatsangehörigkeit

Die Inhaberin/der Inhaber genügt mit dieser Bescheinigung nicht der Passpflicht.

A 1234567

- 3 -

A 1234567

Die Inhaberin/der Inhaber dieser Bescheinigung hat bei der unten genannten Behörde die Erteilung/Verlängerung eines Aufenthaltstitels beantragt.*

Bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde über diesen Antrag gilt

☐ der Aufenthalt als erlaubt (§ 81 Abs. 3 Satz 1 AufenthG),*

☐ die Abschiebung als ausgesetzt (§ 81 Abs. 3 Satz 2 AufenthG),*

☒ der Aufenthaltstitel als fortbestehend (§ 81 Abs. 4 AufenthG).*

☐ Der Inhaber/die Inhaberin hat die Dokumentation eines Aufenthaltsrechts nach dem FreizügG/EU oder dem Abkommen EU-Schweiz beantragt, das hiermit vorläufig bescheinigt wird.*

* Nicht Zutreffendes bitte streichen.

Diese Bescheinigung wird mit Ablauf des im Klebeetikett (Seite 5) genannten Gültigkeitsdatums ungültig.

- 4 -

A 1234567

Diese Bescheinigung gilt nur in Verbindung mit

Nationalpass, Großbritannien
Bezeichnung des Identifizierungsdokuments

ausgestellt am **10 07 2015**

von **Behörde, London**
Behörde, Staat

Serien-Nr. **012345678**

Landesamt für Einwanderung Berlin
Ausstellende Behörde (Bezeichnung, Ort)

Im Auftrag
30.09.2025 Unterschrift
Datum, Unterschrift



3 | Sonderfall: Studentenaufenthaltstitel

Sonderfall: Beschäftigung von Studenten mit Studentenaufenthaltstitel

- Ausländische Studierende mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 16b AufenthG dürfen im Kalenderjahr 140 ganze oder 280 halbe Tage arbeiten.
- Erlaubt ohne Begrenzung:
 - **studentische Nebentätigkeit** an Hochschule oder anderen wissenschaftlichen Einrichtung, Lehraufträge an Hochschulen, Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Rahmen einer Promotion, Tätigkeit im fachlichen Umfeld des Studiums, die dem Ausbildungszweck dienen; z.B.: beim Studierendenwerk, den Hochschulgemeinden, dem AStA, dem World University Service
 - Bei Zweifeln: Ausländerbehörde kontaktieren oder anwaltliche Beratung einholen
 - Alle für den Studiengang vorgeschriebenen **Pflicht-Praktika**
 - Hospitationen



Sonderfall: Beschäftigung von Studenten mit Studentenaufenthaltstitel

- Berechnung der 140 ganzen / 280 halben Tage
 - Nur tatsächlich gearbeitete Tage zählen (≠ Urlaubstage, Krankheitstage, gesetzliche Feiertage)
- Beschäftigungen werden in der jeweils günstigsten Weise auf die erlaubten 140 vollen Arbeitstage wie folgt angerechnet:
 - § 16b S. 3 Nr. 1 AufenthG: Jeder einzelne Tag mit bis zu vier Stunden als halber Arbeitstag und mit mehr als vier Stunden als ganzer Arbeitstag
 - oder
 - § 16b S. 3 Nr. 2 AufenthG: Für jede Kalenderwoche pauschal 2,5 Arbeitstage
- **Achtung**
 - Eine Berechnung nach Nr. 2 ist während der Vorlesungszeit nur für eine Beschäftigung von maximal 20 Stunden pro Kalenderwoche zulässig. Ansonsten muss für diese Woche eine Berechnung nach Nr. 1 erfolgen.
 - In der vorlesungsfreien Zeit gibt es hingegen für die Beschäftigung keine zeitliche Begrenzung, so dass auch bei einer Vollzeitbeschäftigung nur 2,5 Arbeitstage je Kalenderwoche auf das Arbeitstagekonto angerechnet werden.
 - Ob nach Nr. 1 oder Nr. 2 berechnet wird, wird einzeln für jede Kalenderwoche neu bestimmt.

**Zum Nachweis der Einhaltung der erlaubten Tage ist eine Arbeitszeitübersicht zu führen.
Vorbeschäftigungen im selben Kalenderjahr sollten vor der Beschäftigung angefragt und verbrauchte Tage dokumentiert werden.**

4 | Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers

Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers

- **EU-/EWR-Bürger**
 - **Keine Kopiepflicht bzw. Aufbewahrungspflicht** für Ausweis oder Pass (nur Identitätsprüfung, keine Speicherung nötig)
- **Sonderfall Schweiz:**
„Aufenthaltserlaubnis-Schweiz“
 - Bei Aufenthalt > drei Monate: Kopie der deklaratorischen Aufenthaltserlaubnis zur Personalakte nehmen (Papier oder elektronisch)
- **Drittstaatsangehörige**
 - Kopie des Aufenthaltstitels für die Dauer der Beschäftigung aufbewahren (Papier oder elektronisch) (§ 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 2 AufenthG)
- **Aufbewahrungsdauer:** bis zum Ablauf des auf die letzte Prüfung nach § 28 p SGB IV folgenden Kalenderjahres

Das Ablaufdatum des Aufenthaltstitels sollte zusätzlich intern notiert werden, z.B. im Outlook-Kalender oder im genutzten HR-Tool.

5 | Mitteilungspflichten des Arbeitgebers bei vorzeitiger Beendigung

Mitteilungspflichten des Arbeitgebers bei vorzeitiger Beendigung

- Arbeitgeber muss vorzeitige Beendigungen des Arbeitsverhältnisses **innerhalb von vier Wochen ab Kenntnis** an die Ausländerbehörde melden (§ 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 3 AufenthG).
- **Betroffene Aufenthaltstitel:** ausgestellt auf der Rechtsgrundlage von § 18a bis § 19f Aufenthaltsgesetz, z.B. Blaue Karte EU, ICT-Karte
- Vorzeitige Beendigung:

Befristetes Arbeitsverhältnis

Vorzeitige Beendigung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Befristung einseitig oder einvernehmlich beendet wird.

Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Vorzeitige Beendigung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Aufenthaltsdauer (d.h. dem auf der Aufenthaltserlaubnis vermerkten Ablaufdatum) einseitig oder einvernehmlich beendet wird.

- Zeitpunkt Kenntnisnahme: Kenntnisnahme der für Personal verantwortlichen Stelle von der Beendigung (z.B. Personalabteilung, Geschäftsführung)

Mitteilungspflichten des Arbeitgebers bei vorzeitiger Beendigung

- **Nachweisbare Mitteilung**, z.B. digitales Kontaktformular, Fax mit Sendeprotokoll, Schriftlich per Einschreiben/Rückschein
- Zuständige Behörde:
 - i. d. R. die auf dem Aufenthaltstitel genannte Ausländerbehörde
 - Bei Visum und Wohnsitzwechsel vor kurzem: Ausländerbehörde am Wohnsitz des Arbeitnehmers

Arbeitnehmer muss ebenfalls vorzeitige Beendigung Arbeitsverhältnisses **innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis** melden (§ 82 AufenthG).

Hinweis an Arbeitnehmer ist sinnvoll: Arbeitgeber *können* den Arbeitnehmer auf seine eigene Mitteilungspflicht aufmerksam machen – eine **rechtliche Verpflichtung dazu besteht aber nicht**.

6 | § 45c AufenthG – Hinweispflicht bei Anwerbung aus dem Ausland

ab 01.01.2026

§ 45c AufenthG – Hinweispflicht bei Anwerbung aus dem Ausland (ab 01.01.2026)

Wann greift die Hinweispflicht?

- Abschluss eines **Arbeitsvertrags** zur Arbeitsleistung in Deutschland zwischen einem **Arbeitgeber mit Sitz im Bundesgebiet** mit einem **Drittstaatsangehörigen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland**
- Pflicht entfällt bei **Vermittlung durch die BA (§ 299 SGB III)**

Was ist zu tun?

- **Spätestens am 1. Arbeitstag:** Hinweis in **Textform** (z.B. E-Mail, Merkblatt)
- Hinweis auf **Beratungsangebote nach § 45b AufenthG**
- **Kontaktdaten der nächstgelegenen Beratungsstelle am Einsatzort** angeben
- **Nachweis sichern** (Ablage unterschriebenes Merkblatt oder E-Mail)



§ 45c AufenthG – Hinweispflicht bei Anwerbung aus dem Ausland (ab 01.01.2026) – Vorschlag für Hinweisformulierung

Hinweisvorschlag (Formulierung)

„Sehr geehrte/r [Name Arbeitnehmer/in],

gemäß § 45c des Aufenthaltsgesetzes weisen wir Sie hiermit **in Textform** auf Ihr Recht auf **Information und Beratung** nach § 45b AufenthG hin. Sie können kostenfrei die Beratung bei den zuständigen Stellen nutzen - die Kontaktdaten der für Ihren Einsatzort nächstgelegenen Beratungsstelle finden Sie unten.

Ansprechpartner:

[Name der Beratungsstelle]

[Straße / Ort]

Telefon: ...

E-Mail: ...

Mit freundlichen Grüßen

[Unterschrift / Name Arbeitgeber / HR-Abteilung]“

7 | Folgen bei aufenthaltsrechtlicher Non-Compliance

Folgen bei aufenthaltsrechtlicher Non-Compliance

- **Ordnungswidrigkeiten** (SGB III, AufenthG)
 - § 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III: Beschäftigung von Ausländern ohne Aufenthaltstitel, Bußgeld bis zu **EUR 500.000**
 - § 98 Abs. 2a Nr. 2 AufenthG: Verstoß gegen Mitteilungspflichten (z.B. bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses), Bußgeld bis zu **EUR 30.000**
- **Straftaten** (SchwarzArbG)
 - § 10 ff. SchwarzArbG: Illegale Beschäftigung / Leistungsmissbrauch, Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren oder Geldstrafe (in besonders schweren Fällen bis 10 Jahre)

In der Regel wird jede rechtskräftige Geldbuße über EUR 200 in das Gewerbezentralregister eingetragen. Bei Geldbußen von mindestens EUR 2.500 erfolgt (für bestimmte Verstöße) eine Eintragung in das Wettbewerbsregister. Die Eintragung kann Auswirkungen auf die Teilnahme an öffentlichen Vergabeverfahren haben.

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Ihre Fragen



Ihre Ansprechpartnerin

Friederike Voht ist Mitglied des arbeitsrechtlichen Teams im Hamburger Büro. Sie berät deutsche und internationale Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts einschließlich der arbeitsgerichtlichen Prozessführung und der Vertretung in betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstellen. Zudem zählt die Beratung zu Fragen rund um Visa und Aufenthaltstitel für eine Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland zu ihren Schwerpunkten.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Friederike Voht

Senior Associate
Hamburg

+49 40 36803-265
f.voht@taylorwessing.com

