



Visumpflicht und Arbeitgeberpflichten

Bei der Auslandsrekrutierung entstehen einige Obligationen und Pflichten auf beiden Seiten. Informieren Sie sich hier, was Sie als Arbeitgeber beachten müssen.

  [Einreise & Beschäftigung](#)  **Visumpflicht und Arbeitgeberpflichten**

Für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte gelten rechtliche und bürokratische Vorgaben.

Visum: Bestimmungen für ausländische Fachkräfte

Ein wichtiger Punkt, den Sie Arbeitgeber bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte beachten müssen, sind die Visabestimmungen. Die Frage, ob Ihre künftige ausländische **Fachkraft** überhaupt ein **Visum** braucht, um nach Deutschland einzureisen und hier arbeiten zu können, hängt von deren Herkunftsland ab.

Visumfreiheit für Staatsangehörige der EU-/EWR-Staaten und der Schweiz

Grundsätzlich dürfen alle Personen aus EU- und EWR-Mitgliedstaaten (Island, Liechtenstein, Norwegen) sowie der Schweiz ohne Visum nach Deutschland einreisen und hier arbeiten.

Visumpflicht für alle anderen Staatsangehörigkeiten

Menschen aus Staaten außerhalb der EU, des EWR oder der Schweiz – den sogenannten Drittstaaten – brauchen generell für die Einreise und die Arbeitsaufnahme in Deutschland ein Visum bzw.

eine Aufenthaltserlaubnis.

Eine Ausnahme gilt für Staatsangehörige von Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, Neuseeland, des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland und den Vereinigten Staaten von Amerika. Diese können ohne Visum nach Deutschland einreisen und die Aufenthaltserlaubnis vor Ort in Deutschland beantragen.

Ihre Pflichten als Arbeitgeber bei der Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland

Haben Sie Fachkräfte außerhalb des EU-/EWR-Gebiets und der Schweiz eingestellt, gelten weitere gesetzliche Vorschriften. Nach § 4a Abs. 5 AufenthG zählen dabei zu Ihren grundsätzlichen Pflichten:

- Die Überprüfung, ob die ausländische Fachkraft einen aktuell gültigen Aufenthaltstitel besitzt, welcher ihr erlaubt, in Deutschland erwerbstätig zu sein.



Aufenthaltstitel rechtzeitig verlängern lassen

Weisen Sie Ihre Fachkraft im Falle eines befristeten Aufenthaltstitels darauf hin, dass dieser für die weitere Beschäftigung in Ihrem Betrieb rechtzeitig verlängert werden muss.

- Die Aufbewahrung einer Kopie des aktuell gültigen Aufenthaltstitels der ausländischen Fachkraft in elektronischer Form oder Papierform.
- Die Mitteilung an die zuständige **Ausländerbehörde** im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung. Ab dem Zeitpunkt der Kenntnis über die Beendigung muss die Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen informiert werden. Sinn und Zweck dieser Mitteilungspflicht ist es, dass die Ausländerbehörde alle Informationen erhält, um prüfen zu können, ob die Geltungsdauer des Aufenthaltstitels zu verkürzen ist.

Weitere Informationen im Web

Bundesagentur für Arbeit (BA)

[Informationen zur Arbeitsmarktzulassung](#)



Seite drucken



URL: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise/visumpflicht>

Datum: 2025-11-27 08:59:54 GMT