

gesundes
unternehmen

AOK 



Fachkräfte aus dem Ausland

Fachinformationen für Arbeitgeber 2025

AOK. Die Gesundheitskasse.



So funktioniert das E-Paper



Sprung zur nächsten Seite



Sprung zur vorherigen Seite



Zum Inhaltsverzeichnis



Sprung zur Inhaltsseite

Button →

Erweiterte Informationen

Button →

Aufruf von Inhalten aus dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber oder externer Inhalte

Über einen Klick auf die Links gelangen Sie auf weiterführende Internetseiten und Downloads.



Impressum

gesundes unternehmen

E-Paper Fachkräfte aus dem Ausland

Herausgeber:

AOK-Bundesverband, Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH, Kanalstraße 28, 22085 Hamburg · ministrygroup.de

Momentum Data Driven Stories GmbH, Am Sandtorkai 27, 20457 Hamburg

Gestaltung: Ministry Group GmbH

Erscheinungsweise: jährlich

Rechtsstand: 1.1.2025

Bildnachweise:

Fachkräftemangel in Deutschland: Hinterhaus Productions/Getty Images

Fachkräfte aus Drittstaaten: Compassionate Eye Foundation/Getty Images

EU-Freizügigkeit: fizkes/AdobeStock

Saisonkräfte: fotografixx/Getty Images

Sozialversicherung: Westend61/Getty Images

Anhang: Andrey Popov/Adobe Stock

Alle anderen Bilder, Illustrationen und Grafiken: AOK

Mit der kostenfreien Bereitstellung der E-Paper der Reihe „gesundes unternehmen“ kommt die AOK ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.

©AOK 1/2025



Vorwort

Derzeit gibt es in Deutschland zwar keinen flächendeckenden Fachkräftemangel. Allerdings können in bestimmten Regionen und Branchen offene Stellen nicht mit geeigneten Fachkräften besetzt werden. Hinzu kommt der demografisch bedingte Rückgang der Beschäftigtenzahl. Studien kommen zu dem Ergebnis, dass der deutsche Arbeitsmarkt bis 2060 jährlich rund 400.000 Zugewanderte benötigt. Fachleute gehen davon aus, dass viele der benötigten Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten (Drittstaaten) kommen müssen, um diesen Arbeitskräftebedarf zu decken. Darauf zielt die Strategie der Bundesregierung zur nachhaltigen Sicherung von Fachkräften (Fachkräftestrategie) ab.

Um gezielt Fachkräfte aus Drittstaaten zu gewinnen, hat die Bundesregierung das Fachkräfteeinwanderungsgesetz reformiert. Zu den Kernpunkten zählen eine Erweiterung der Blauen Karte EU und der Verzicht auf die Verbindung zwischen Qualifikation und Beschäftigung für ausgebildete Fachkräfte. Zudem gibt es die Chancenkarte für einen Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche.

In diesem E-Paper aus der Reihe „gesundes unternehmen“ stellen wir die für die Betriebe in Deutschland wichtigsten gesetzlichen Regelungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von ausländischen Fachkräften und ihre praktische Bedeutung vor. Ihr AOK-Firmenberatungsteam steht Ihnen jederzeit gern mit Rat und Tat zur Seite.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre AOK. Die Gesundheitskasse.



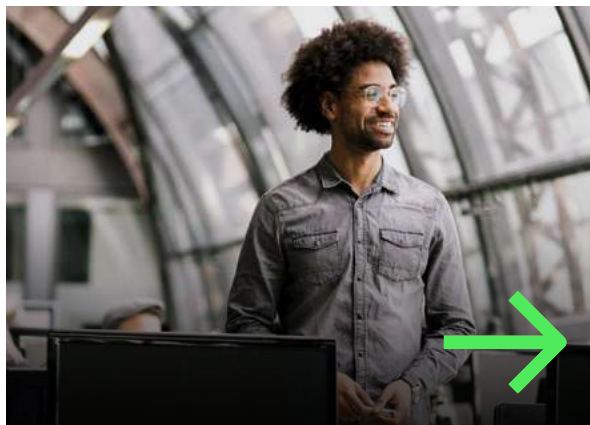
Mehr News & Infos

Das Arbeitgeberportal Ihrer AOK

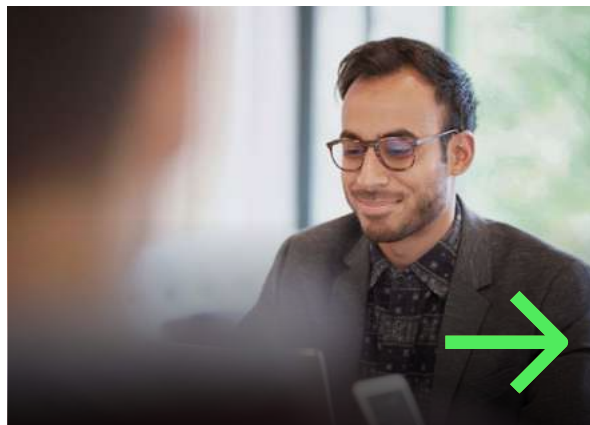
Einige Aussagen in diesem E-Paper sind mit einer Hochziffer versehen. Diese werden hier → aufgelistet – ergänzt um die entsprechenden Rechtsquellen und Fundstellen. Ein Abkürzungsverzeichnis finden Sie hier. →



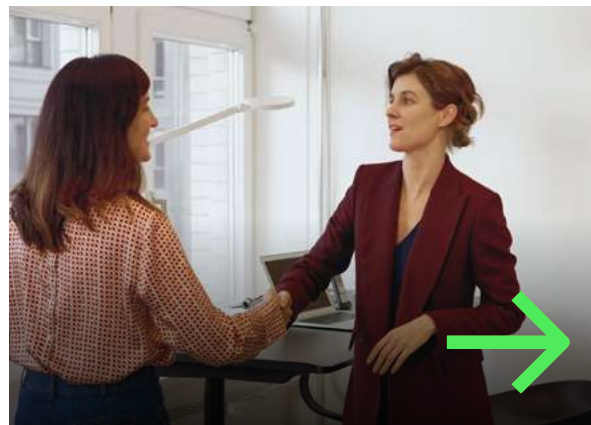
Alle Themen im Überblick



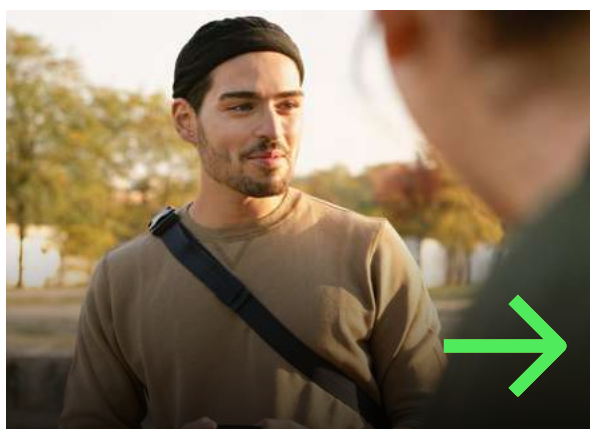
1. Fachkräftemangel in Deutschland



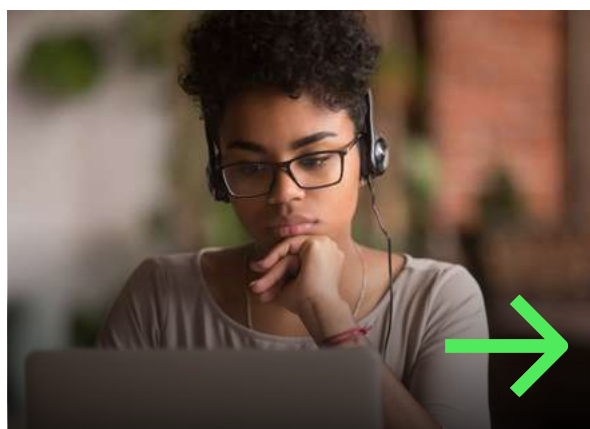
2. Fachkräfte aus Drittstaaten



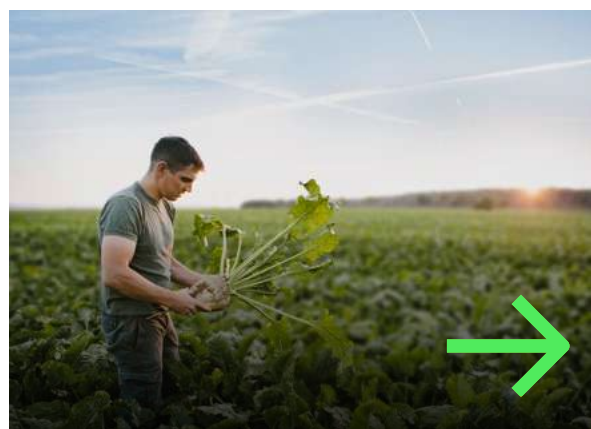
3. Unternehmensinterner Transfer (ICT-Karte)



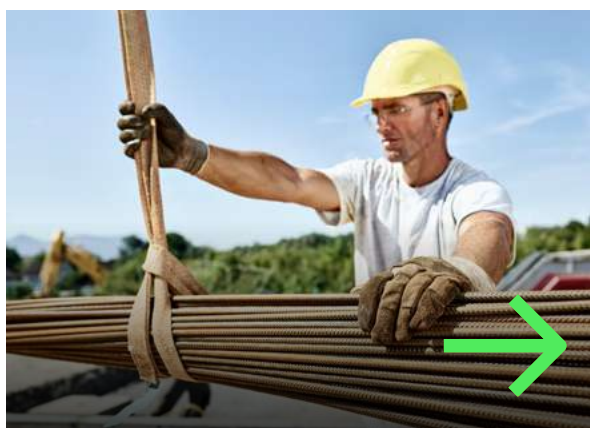
4. Chancen-Aufenthaltsrecht



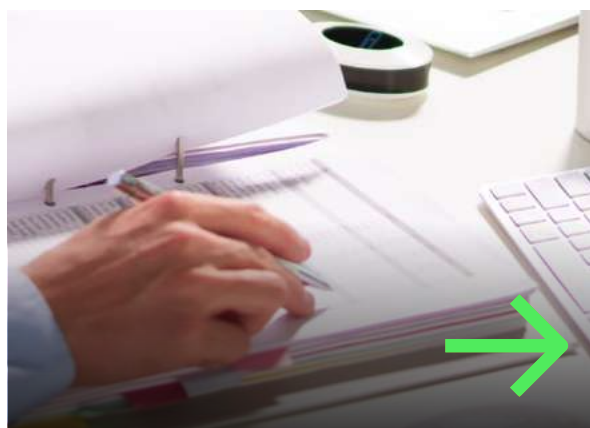
5. EU-Freizügigkeit



6. Saisonkräfte



7. Sozialversicherung



8. Anhang



1. Fachkräftemangel in Deutschland

- 1.1 Risiko für Unternehmen →
- 1.2 Aktuelle Situation →
- 1.3 Entwicklung →



1.1 Risiko für Unternehmen

Studien und Umfragen belegen: Der Fachkräftemangel ist für Unternehmen in Deutschland ein erhebliches wirtschaftliches Risiko und stellt die Betriebe vor große Herausforderungen. 52 Prozent der im Herbst 2024 befragten Unternehmen schätzen den Fachkräftemangel als hohes Risiko für ihr Unternehmen in den nächsten zwölf Monaten ein.¹ Der Mangel an qualifiziertem Personal macht sich durch höhere Kosten für die Personalgewinnung bemerkbar, geringere Produktivität, entgangene Wachstumschancen und einen stärkeren Fokus darauf, wie das Unternehmen als Arbeitgeber wahrgenommen wird (Employer Branding).

Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, Mitarbeitende mit der notwendigen Berufserfahrung zu finden. Ebenso sind angemessenes technisches Wissen und das passende Ausbildungsniveau Mangelware unter suchenden Beschäftigten.

1.2 Aktuelle Situation

Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA)² stellt fest, dass es in Deutschland derzeit keinen allgemeinen Arbeitskräftemangel gibt. Allerdings treten regionale und branchenspezifische Fachkräfteengpässe auf. Hierzu zählen vor dem Hintergrund des demografischen und digitalen Wandels insbesondere pflegerische und medizinische Berufe, der Bau, das Handwerk und die IT. Aber auch Berufskraftfahrende sowie Erziehende werden händeringend gesucht.

Nach der Coronapandemie setzte eine breit umfassende Erholung am Arbeitsmarkt ein. Dieser Prozess wurde allerdings in der Folge durch die zunehmende

43%

der Betriebe sehen sich von Personalengpässen betroffen. Stellenbesetzungsprobleme treffen besonders stark die für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie bedeutsamen Investitionsgüterproduzierenden sowie Hersteller von Spitzen- und Hochtechnologie.

(Quelle: DIHK)



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräftemangel

Knappheit an Rohstoffen und Vorprodukten sowie eine schwache Konjunktur gebremst.

Der Bedarf vieler Unternehmen an neuen Arbeitskräften nahm trotz allem weiter zu. Die demografische Entwicklung lässt das inländische Erwerbspersonenpotenzial weiter deutlich schrumpfen, was mittelfristig zu einer noch höheren Nachfrage nach Fachkräften führen dürfte.

1.3 Entwicklung

Für die Zukunft stellt das Fachkräftemonitoring des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)³ eine zunehmende Fachkräfteknappheit in einzelnen Branchen für die kommenden Jahre fest. Übereinstimmend mit der Engpassanalyse werden auch künftig die Gesundheits- und Pflegeberufe, einzelne Handwerksberufe und einige technische Berufsfelder von Fachkräfteknappheit betroffen sein. Darüber hinaus haben Branchen wie die Hotellerie oder Gastronomie große Probleme, ausreichend Personal zu finden. Eine grundsätzliche Herausforderung seien des Weiteren Probleme am Arbeitsmarkt, bedingt durch die zunehmende Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel in einigen Berufsgruppen und Regionen sowie Arbeitsplatzabbau in anderen Berufsgruppen und Regionen.

Die Zahl der Engpassberufe sank 2023 zwar auf 183 im Vergleich zu 200 im Vorjahr. Sie lag aber immer noch auf einem hohen Niveau.





2. Fachkräfte aus Drittstaaten

- 2.1 Aufenthaltstitel →
- 2.2 Zustimmung der BA →
- 2.3 Niederlassungserlaubnis →
- 2.4 Prüf- und Sorgfaltspflichten des Arbeitgebers →
- 2.5 Fachkräfte mit akademischer Ausbildung →
- 2.6 Blaue Karte EU →
- 2.7 Aufenthalt zur Ausbildung →
- 2.8 Fachkräfte mit Berufsausbildung →
- 2.9 Qualifizierung →
- 2.10 IT-Fachleute →
- 2.11 Arbeitsplatzsuche →
- 2.12 Qualifizierte Geduldete →
- 2.13 Familiennachzug →
- 2.14 Beschleunigtes Fachkräfteverfahren →
- 2.15 Geflüchtete Menschen →
- 2.16 Zentrale Ausländerbehörden →



2.1 Aufenthaltstitel

Für Staatsangehörige aus Drittstaaten gilt grundsätzlich das Aufenthaltsgesetz. Sie benötigen eine gesonderte Erlaubnis, um in Deutschland tätig zu werden. Personen aus sogenannten positiven Drittstaaten (beispielsweise Albanien, Argentinien, Bosnien und Herzegowina, Kanada, Montenegro, Mazedonien und Serbien) können bei einer Aufenthaltsdauer von bis zu drei Monaten ohne Visum beziehungsweise Sichtvermerk einreisen, dürfen während dieser Zeit aber in der Regel keine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Kommen sie für eine Erwerbstätigkeit nach Deutschland, müssen sie vor der Einreise ein Visum bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung beantragen.

Ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten benötigen für die Einreise und den Aufenthalt im Bundesgebiet ein Visum und einen Aufenthaltstitel⁴. Als Fachkräfte gelten nicht nur Menschen mit einem abgeschlossenen Studium, sondern auch solche mit einer abgeschlossenen Ausbildung. Notfalls ist auch eine Nachqualifikation in Deutschland möglich. Die Regelung gilt für alle Personen aus dem Ausland, die nicht aus einem EU-Mitgliedstaat, Norwegen, Island, Liechtenstein oder der Schweiz kommen. Fachkräfte aus diesen Staaten genießen die EU-Freizügigkeit ([»5](#)).

Der Aufenthaltstitel berechtigt dazu, eine Erwerbstätigkeit auszuüben,⁵ und kann zeitlich und sachlich beschränkt werden.⁶ Die Erwerbstätigkeit ist generell gestattet, wenn es nicht eine gegenteilige gesetzliche Regelung gibt (generelle Erlaubnis mit Verbotsvorbehalt). Eine gegenteilige gesetzliche Regelung ist zum Beispiel eine befristete Aufenthaltserlaubnis, die nicht für eine Erwerbstätigkeit erteilt wird und diese ausschließt.⁷ Die Erwerbstätigkeit kann allerdings im Einzelfall erlaubt werden.

Staatsangehörige Australiens, Israels, Japans, Kanadas, der Republik Korea, Neuseelands, des Vereinigten Königreichs und der Vereinigten Staaten von Amerika (sogenannte Best-Friends-Staaten) können grundsätzlich ohne Visum einreisen und den erforderlichen Aufenthaltstitel zur Arbeitsaufnahme nach der Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland einholen.



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

Eine geordnete Erwerbsmigration setzt grundsätzlich einen durch die Erwerbstätigkeit finanziell gesicherten Lebensunterhalt, angemessene Wohnraumversorgung und Krankenversicherungsschutz voraus.⁸ Außerdem sind für die Berufsausübung gute deutsche Sprachkenntnisse erforderlich. Gute deutsche Sprachkenntnisse entsprechen dem Niveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER).

Die Aufenthaltstitel nach dem [Aufenthaltsgesetz](#) werden als

- Visum ([§6 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3](#)),
- Aufenthaltserlaubnis ([§7](#)),
- Blaue Karte EU ([§18g](#)),
- ICT-Karte ([§19](#)),
- Mobiler-ICT-Karte ([§19b](#)),
- Niederlassungserlaubnis ([§9](#); zeitlich unbefristet) oder
- Erlaubnis zum Daueraufenthalt – EU ([§9a](#)) erteilt.

Zum 1. Juni 2024 wurde außerdem eine Chancenkarte eingeführt. Sie ist eine Aufenthaltserlaubnis zur Suche nach einer Erwerbstätigkeit oder nach Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ([»2.11](#)).

Der Aufenthaltstitel kann sich auf einen bestimmten Arbeitgeber und eine bestimmte Beschäftigung beziehen. Bevor der Arbeitgeber oder die Beschäftigung gewechselt wird, muss die Ausländerbehörde zustimmen. Für eine Saisonbeschäftigung⁹ ist kein Aufenthaltstitel erforderlich.



2.2 Zustimmung der BA

Die Beschäftigung einer ausländischen Fachkraft oder eines Auszubildenden erfordert neben dem Aufenthaltstitel die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA).¹⁰ Die Zustimmung ist sowohl bei der Anstellung einer Fachkraft erforderlich, die neu zur Arbeitsaufnahme zuwandert, als auch bei ausländischen Fachkräften, die bereits erlaubt in Deutschland leben. Ausnahmen kann es bei zwischenstaatlichen Vereinbarungen oder anderen Fällen geben, die gesondert in einem Gesetz oder in der Beschäftigungsverordnung (BeschV) festgehalten sind. Die Blaue Karte EU wird ab einer bestimmten Gehaltsgrenze ohne Zustimmung der BA erteilt. Die Zustimmung der BA wird von der Auslandsvertretung beziehungsweise der Ausländerbehörde in einem elektronischen, rein behördeninternen Verfahren eingeholt. Der Arbeitgeber ist daran nicht beteiligt.

Für die Zustimmung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- **Inländisches Beschäftigungsverhältnis:**
Als Nachweis wird üblicherweise der Arbeitsvertrag oder ein konkretes Arbeitsplatzangebot akzeptiert. Das behördenübergreifende Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ reicht als Nachweis des konkreten Arbeitsplatzangebots für ein inländisches Beschäftigungsverhältnis aus. Das Formular kann im Internet abgerufen werden: [make-it-in-germany.com/unternehmen](https://www.make-it-in-germany.com/unternehmen).
- **Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen:**
Die BA prüft die Beschäftigungsbedingungen des Arbeitsverhältnisses. Dies umfasst die für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit.

Der Auslandsvertretung beziehungsweise der Ausländerbehörde sind vollständige Unterlagen vorzulegen, insbesondere das vollständig ausgefüllte und unterschriebene Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

Geprüft wird aufgrund des vom Arbeitgeber vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Formulars „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.

- **Qualifizierung:**

Die berufliche Qualifikation der ausländischen Fachkraft muss diese zur Ausübung der Beschäftigung befähigen. Bei der Blauen Karte EU muss die Beschäftigung im Verhältnis zur Qualifikation angemessen sein. Fachkräfte mit einer akademischen Ausbildung können für Stellen berücksichtigt werden, für die üblicherweise eine nicht akademische berufliche Ausbildung benötigt wird (Ausnahme: Blaue Karte EU). Anlerntätigkeiten sind nicht zulässig.

Die BA entscheidet innerhalb von zwei Wochen über die Zustimmung zur Beschäftigung gegenüber der Auslandsvertretung oder Ausländerbehörde.¹¹ Die Zustimmung der BA gilt nach der abgelaufenen Frist als erteilt. Bei einem beschleunigten Fachkräfteverfahren ([»2.14](#)) verkürzt sich die Frist auf eine Woche.

Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung

Zum 1. März 2024 wurde eine neue Möglichkeit für die kurzzeitige Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen eingeführt, unabhängig von ihrer Qualifikation. Sobald die BA ein bedarfsorientiertes Kontingent – möglich ist das auch differenziert für bestimmte Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen – festlegt, können interessierte Arbeitgeber eine Arbeitserlaubnis oder eine Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel für Arbeitskräfte aus dem Ausland beantragen. Diese wird erteilt, wenn:

- der Arbeitgeber tarifgebunden ist und die Arbeitskräfte nach den geltenden tariflichen Arbeitsbedingungen beschäftigt sind,
- der Arbeitgeber sich dazu verpflichtet, die erforderlichen Reisekosten vollständig zu übernehmen,

**Kontaktieren Sie uns
gern bei sozialversiche-
rungsrechtlichen
Fragen.**

Mehr dazu →



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

- die geplante Beschäftigung acht Monate innerhalb von zwölf Monaten nicht überschreitet und
- die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 30 Stunden beträgt.

Eine kurzfristige Beschäftigung ist hier nicht möglich. Wenden Sie sich zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung an Ihre AOK vor Ort.

2.3 Niederlassungserlaubnis

2.3.1 Fachkräfte

Fachkräften mit einer Berufsausbildung oder einer akademischen Ausbildung wird unter bestimmten Voraussetzungen eine Niederlassungserlaubnis in Deutschland erteilt.¹² Sie ist ein zeitlich unbefristeter Aufenthaltstitel.¹³ An Fachkräfte mit erfolgreich abgeschlossener inländischer Berufsausbildung oder einem inländischen Studium wird die Erlaubnis bevorzugt vergeben. Auf die Erlaubnis besteht ein Rechtsanspruch.

Für die Niederlassungserlaubnis muss die Fachkraft

- seit drei Jahren im Besitz eines Aufenthaltstitels sein,
- einen Arbeitsplatz innehaben, der nach [§§18a](#), [18b](#), [18d](#) oder [18g](#) Aufenthaltsgesetz von ihr besetzt werden darf,
- mindestens 36 Monate Pflichtbeiträge oder freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben (alternativ: Aufwendungen für einen Anspruch auf vergleichbare Leistungen),
- über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen und



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

- zusätzlich die Voraussetzungen des [§ 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2, 4 bis 6, 8 und 9 AufenthG](#) nachweisen (unter anderem ausreichender Wohnraum für sich und ihre Haushaltsgemeinschaft).

Fachkräfte mit einer erfolgreich abgeschlossenen inländischen Berufsausbildung oder einem erfolgreich abgeschlossenen inländischen Studium können die Niederlassungserlaubnis beantragen, wenn sie zwei Jahre im Besitz eines Aufenthaltstitels sind und 24 Monate Beiträge zur Rentenversicherung (oder eine vergleichbare Absicherung) gezahlt haben.

2.3.2 Blaue Karte EU

Eine Person mit einer Blauen Karte EU¹⁴ ([»2.6](#)) hat einen Rechtsanspruch auf eine Niederlassungserlaubnis¹⁵, wenn sie

- mindestens 27 Monate eine Beschäftigung¹⁶ ausgeübt hat,
- für diesen Zeitraum die in [§18c Abs. 2 Satz 1 AufenthG](#) genannten Versorgungsbeiträge für die Alterssicherung geleistet hat und dies nachweist und
- die Voraussetzungen des [§ 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 und 4 bis 6, 8 und 9 AufenthG](#) erfüllt (u.a. ausreichender Wohnraum für sich und ihre Haushaltsgemeinschaft).

Die Frist von 27 Monaten verkürzt sich auf 21 Monate, wenn die ausländische Person ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache in der Stufe B1 GER nachweist.

2.3.3 Hoch qualifizierte Fachkräfte

Hoch qualifizierte Fachkräfte haben die Möglichkeit, vom Anfang ihres Aufenthalts in Deutschland an eine Niederlassungserlaubnis zu erhalten. Begünstigt sind insbesondere:¹⁷

Die Mindestgehälter für die Blaue Karte EU werden für jedes Kalenderjahr jeweils bis zum 31. Dezember des Vorjahrs im Bundesanzeiger bekannt gegeben und veröffentlicht.



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

- Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit besonderen Fachkenntnissen (beispielsweise Ingenieurwesen, Informatik, Mathematik sowie Führungspersonal in Wissenschaft und Forschung)
- Lehrpersonen in herausgehobener Funktion (wie zum Beispiel Institutsdirektion), wissenschaftliche Mitarbeitende in herausgehobener Funktion, wenn sie zum Beispiel eigenständig und verantwortlich wissenschaftliche Projekt- oder Arbeitsgruppen leiten

Eine akademische Ausbildung und mehrjährige Berufserfahrung sind erforderlich. Die BA muss der Erlaubnis nicht zustimmen.

2.4 Prüf- und Sorgfaltspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen aus einem Drittstaat nur beschäftigen, wenn diese einen Aufenthaltstitel besitzen (Ausnahme: Saisonkräfte).¹⁸ Entsprechende Unterlagen (in Kopie) hat der Arbeitgeber aufzubewahren. Dazu gehören:

- Der Aufenthaltstitel
- Die Arbeitserlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung¹⁹
- Die Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung nach [§63 Asylgesetz \(AsylG\)](#). Alternativ: Ankunfts-nachweis nach [§63a AsylG](#) oder über die Aussetzung der Abschiebung (Duldung) samt entsprechender Beschäftigungserlaubnis in elektronischer Form oder Papierform zu Kontrollzwecken²⁰

Wird die Beschäftigung vorzeitig beendet, ist dies der Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen mitzuteilen.²¹



2.5 Fachkräfte mit akademischer Ausbildung

Einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung wird eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung jeder qualifizierten Beschäftigung erteilt.²² Als Fachkraft gilt eine ausländische Person,

- die einen deutschen,
- einen anerkannten ausländischen oder
- einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss

besitzt.²³

Eine Beschäftigung ist qualifiziert, wenn zu ihrer Ausübung Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die in einem Studium oder einer qualifizierten Berufsausbildung erworben werden.²⁴

Eine Fachkraft mit akademischer Berufsausbildung kann auch in Berufen arbeiten, für die eine akademische Ausbildung nicht erforderlich ist.²⁵

Damit wird akademischen Fachkräften der Berufseinstieg auch unterhalb ihrer Qualifikation ermöglicht.

2.5.1 Internationale Studierende oder Abschluss an einer deutschen Hochschule

Nach erfolgreich abgeschlossenem Studium in Deutschland dürfen Personen aus Drittstaaten in Deutschland bleiben, um nach einer qualifizierten Beschäftigung zu suchen. Zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland erhalten sie eine Aufenthaltserlaubnis für bis zu 18 Monate.²⁶ Bereits während des Studiums können internationale Studierende aus Drittstaaten als studentische Hilfskraft beschäftigt werden. Mit einer Aufenthaltserlaubnis nach [§16b AufenthG](#) dürfen sie 140 volle oder



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

280 halbe Tage im Jahr ohne Zustimmung der BA beschäftigt werden. Internationale Studierende aus Drittstaaten können bereits vor dem Abschluss des Studiums in Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis zu einem anderen Zweck erhalten:²⁷

- Beschäftigung als Fachkraft²⁸ oder aufgrund ausgeprägter berufspraktischer Kenntnisse²⁹
- Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung³⁰

2.5.2 Anerkannter oder vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss

Voraussetzungen für die Aufenthaltserlaubnis:³¹

- Es liegt ein konkretes Arbeitsplatzangebot vor.
- Die Zustimmung der BA zur Beschäftigung wurde erteilt ([»2.2](#)).
- Die Vergleichbarkeit des ausländischen Hochschulabschlusses wurde festgestellt.
- Bei reglementierten Berufen (wie Arzt und Ärztin, Rechtsanwalt und Rechtsanwältin) ist eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich.
- Bei Personen über 45 Jahren ist eine angemessene Altersversorgung nachzuweisen oder ein Bruttogehalt von mindestens 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2025: 53.130 Euro) erforderlich.

Die Anerkennung oder Vergleichbarkeit der ausländischen akademischen Ausbildung ist von der Fachkraft zu belegen und Voraussetzung für den Aufenthaltstitel.

Bei reglementierten Berufen wird der Nachweis durch die Berufsausübungserlaubnis geführt. Bei anderen Berufen wird auf die Bewertungsempfehlungen der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen abge-



stellt, die in der Datenbank anabin (anabin.kmk.org – Infoportal zu ausländischen Bildungsabschlüssen) veröffentlicht sind.³² Ist ein ausländischer Hochschulabschluss nicht in der Datenbank veröffentlicht oder nicht so bewertet, dass dies für den Aufenthaltstitel ausreicht, ist eine individuelle Zeugnisbewertung durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen erforderlich.

2.6 Blaue Karte EU

Die Blaue Karte EU³³ (EU Blue Card) gilt ausschließlich für Fachkräfte mit einem als gleichwertig anerkannten oder deutschen Hochschulabschluss. Die Zustimmung der BA ist nicht erforderlich ([»2.2](#)). Um eine Blaue Karte EU zu erhalten, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Es liegt ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine Beschäftigung vor, die der Qualifikation angemessen ist.
- Eine Berufsausübungserlaubnis (bei reglementierten Berufen) muss bei der Antragstellung vorliegen oder zugesagt sein.
- Das jährliche Bruttogehalt beträgt mindestens 50 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2025: 48.300 Euro).

Für eine Beschäftigung in bestimmten Berufsgruppen (zum Beispiel Humanmedizin, Ingenieurwesen, in den Naturwissenschaften und der Mathematik sowie in der IT und für Berufsstartende) liegt die erforderliche Gehaltsgrenze mit mindestens 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung niedriger (2025: 43.759,80 Euro). In diesen Fällen ist die Zustimmung der BA erforderlich ([»2.2](#)).

Bei der Blauen Karte EU (engl. EU Blue Card) handelt es sich um einen von einem Mitgliedstaat der Europäischen Union erteilten Aufenthaltstitel zum Zwecke der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in dem jeweiligen Mitgliedsstaat für Angehörige von Drittstaaten.

[Mehr dazu ↗](#)



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

Die Blaue Karte EU wird zunächst für längstens vier Jahre ausgestellt. Liegen die Voraussetzungen weiter vor, ist eine Verlängerung möglich. Beträgt die Dauer des Arbeitsverhältnisses weniger als vier Jahre, wird die Karte für die Dauer des Arbeitsvertrags zuzüglich drei Monate ausgestellt.

Fachkräfte aus Drittstaaten benötigen für die Einreise ein Visum, das von der zuständigen deutschen Auslandsvertretung ausgestellt wird. Nach der Einreise ist vor dem Ablauf des Visums bei der örtlichen Ausländerbehörde die Blaue Karte EU zu beantragen.

Es gelten folgende Ausnahmen:

- Staatsangehörige Australiens, Israels, Japans, Kanadas, der Republik Korea, Neuseelands, des Vereinigten Königreichs und der Vereinigten Staaten von Amerika können visumfrei einreisen und müssen innerhalb von drei Monaten, spätestens jedoch vor Arbeitsaufnahme, die Blaue Karte EU beantragen.
- Fachkräfte, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat seit mindestens zwölf Monaten eine Blaue Karte EU besitzen, dürfen visumfrei nach Deutschland einreisen und eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung aufnehmen. Die Blaue Karte EU in Deutschland muss innerhalb eines Monats nach der Einreise beantragt werden.
- Fachkräfte, die bereits mit einem anderen Aufenthaltstitel in Deutschland leben, können die Blaue Karte EU bei der für den Wohnort zuständigen Ausländerbehörde beantragen.

Fachkräfte mit einer Blauen Karte EU, die ein anderer EU-Mitgliedstaat ausgestellt hat, dürfen sich für bis zu 90 Tage zum Zweck einer geschäftlichen Tätigkeit, die in direktem Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung



Die Blaue Karte EU erleichtert es, ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht in Deutschland zu erlangen. Nach 27 Monaten können Personen mit einer Blauen Karte EU eine Niederlassungserlaubnis ([» 2.3.2](#)) erhalten. Bei nachgewiesenen Sprachkenntnissen auf Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) kann die Niederlassungserlaubnis bereits nach 21 Monaten erteilt werden.



steht, in Deutschland aufhalten. Für diesen Kurzaufenthalt ist weder ein Visum noch eine Arbeitserlaubnis der BA erforderlich.

2.7 Aufenthalt zur Ausbildung

2.7.1 Betriebliche Ausbildung

Eine Aufenthaltserlaubnis kann für eine betriebliche Ausbildung erteilt werden.³⁴ Dieser muss die BA zustimmen ([»2.2](#)).³⁵ Zuständige Stelle ist die Ausländerbehörde, bei der die Aufenthaltserlaubnis zu beantragen ist. Der Aufenthaltstitel berechtigt, einen vorbereitenden Deutschsprachkurs zu besuchen, eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen sowie eine Nebenbeschäftigung von bis zu zehn Stunden wöchentlich auszuüben.

Bei einer qualifizierten Berufsausbildung ist ein Nachweis über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse erforderlich.³⁶ Alternativ können die erforderlichen Sprachkenntnisse durch die Bildungseinrichtung geprüft oder durch einen vorbereitenden Deutschsprachkurs erworben werden.

Ausreichende deutsche Sprachkenntnisse entsprechen dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen – GER. Deutsche Sprachkenntnisse unterhalb dieses Niveaus können zum Beispiel genügen, wenn der Ausbildungsbetrieb bestätigt, dass die Sprachkenntnisse für die Absolvierung der konkreten qualifizierten Berufsausbildung ausreichend sind.

2.7.2 Ausbildungsplatzsuche

Eine Aufenthaltserlaubnis kann durch die Ausländerbehörde erteilt werden, um einen Ausbildungsplatz zu suchen.³⁷ Voraussetzungen:

Weitere Informationen zu Auszubildenden finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal.

Mehr dazu →



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

- Das 35. Lebensjahr ist noch nicht vollendet.
- Der Lebensunterhalt ist gesichert.³⁸
- Die Person mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit verfügt über den Abschluss einer deutschen Auslandsschule oder über einen Schulabschluss, der zum Hochschulzugang im Bundesgebiet oder in dem Staat berechtigt, in dem der Abschluss erworben wurde.
- Die ausländische Person verfügt über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse.

Die Aufenthaltserlaubnis ist auf längstens neun Monate begrenzt. Zum gesicherten Lebensunterhalt gehört eine Krankenversicherung. Der Unterhalt kann auch durch Dritte getragen werden.³⁹ Die erforderlichen ausreichenden deutschen Sprachkenntnisse entsprechen dem Niveau B1 GER.⁴⁰

2.8 Fachkräfte mit Berufsausbildung

Fachkräfte mit einer Berufsausbildung haben einen Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis,⁴¹ wenn

- ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt,
- die BA zugestimmt hat,
- eine gegebenenfalls erforderliche Berufsausübungserlaubnis erteilt wurde,
- eine gleichwertige Qualifikation festgestellt wurde,
- ein bestimmtes Gehalt erzielt wird oder eine angemessene Altersversorgung gewährleistet ist,
- die Aufenthaltserlaubnis erstmalig erteilt wird und die Fachkraft das 45. Lebensjahr bereits vollendet hat.

Wurde einem oder einer Drittstaatsangehörigen ein Ausbildungsplatz verbindlich zugesagt, ist eine Einreise mit einem Visum zum Zweck der Berufsausbildung möglich. Weitere Informationen finden Sie hier

Mehr dazu →



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

Bei der Jobsuche sind diese Fachkräfte nicht auf Beschäftigungen beschränkt, die in Verbindung mit ihrer Ausbildung stehen.

Ein konkretes Arbeitsplatzangebot lässt den verbindlichen Willen des Arbeitgebers erkennen, die Stelle mit der ausländischen Fachkraft zu besetzen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Abschluss des Arbeitsvertrags nur noch vom Aufenthaltstitel abhängt oder im Arbeitsvertrag eine auflösende Bedingung vereinbart wurde, falls der Aufenthaltstitel nicht erteilt wird.

Die BA muss der Beschäftigung zustimmen ([»2.2](#)). Ist eine Zustimmung aufgrund einer gesetzlichen Regelung nicht erforderlich, kann der Aufenthaltstitel dennoch aus Gründen versagt werden, die in der Person der Fachkraft oder des Arbeitgebers liegen.⁴²

Berufsausübungserlaubnis

Eine Berufsausübungserlaubnis ist bei reglementierten Berufen erforderlich (zum Beispiel Gesundheitsberufe wie Altenpflege oder Geburtshilfe). Die Erlaubnis umfasst die berufsrechtliche Befugnis zur Berufsausübung sowie dazu, die Berufsbezeichnung zu führen. Die Berufsausübungserlaubnis muss vorliegen oder wenigstens zugesagt sein.

Gleichwertigkeit

Die Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation wird durch einen Gleichwertigkeitsnachweis belegt.⁴³ Im Anerkennungsverfahren vergleicht die zuständige Stelle die ausländische Berufsqualifikation mit der Berufsqualifikation eines deutschen Referenzberufes. Für die Prüfung sind Dokumente notwendig, die Inhalt und Dauer der Ausbildung dokumentieren. Die Berufserfahrung sowie weitere Kenntnisse und Fähigkeiten werden berücksichtigt.

Seit dem 1. März 2024 können Fachkräfte aus Drittstaaten unter bestimmten Umständen nach Deutschland einwandern, auch wenn der Berufsabschluss nicht vorher formal anerkannt ist.



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

Die ausländische Berufsqualifikation wird als gleichwertig anerkannt, wenn keine wesentlichen Unterschiede zur deutschen Berufsqualifikation bestehen. Bei reglementierten Berufen werden weitere Voraussetzungen geprüft, die neben der Anerkennung der Berufsqualifikation für die Berufszulassung notwendig sind. Dazu gehören beispielsweise die persönliche Eignung oder deutsche Sprachkenntnisse.

Fachkräfte, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und erstmals eine Aufenthaltserlaubnis beantragen, müssen ein bestimmtes Einkommen erzielen (mindestens 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, 2025: 53.130 Euro). Alternativ ist der Nachweis einer angemessenen Altersversorgung ausreichend.

Personen mit ausländischem Berufsabschluss und berufspraktischer Erfahrung können auch ohne Anerkennung ihrer Berufsqualifikation in allen nicht reglementierten Berufen nach Deutschland einreisen, um hier eine Arbeit aufzunehmen. Sie müssen dafür mindestens zwei Jahre einschlägige berufspraktische Erfahrung innerhalb der letzten fünf Jahre nachweisen. Zudem muss diese zu der in Deutschland angestrebten Beschäftigung befähigen. Darüber hinaus muss ein im Ausland staatlich anerkannter Abschluss vorhanden sein, dem eine mindestens zweijährige Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium vorausgegangen ist. Der Arbeitgeber muss der Fachkraft ein Gehalt von mindestens 45 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung zahlen (2025: 43.470 Euro).

Fachkräfte aus Drittstaaten haben auch die Möglichkeit, ohne vorherige Anerkennung ihrer Berufsqualifi-

Die Anerkennung kann bereits vor der Einreise beantragt werden. Hilfen wie bei der Suche nach der zuständigen Stelle oder erforderliche Dokumente gibt es hier

Mehr dazu 



kation einzureisen und das Anerkennungsverfahren erst nach der Einreise in Deutschland einzuleiten. Dazu müssen sie eine sogenannte Anerkennungspartnerschaft mit einem Arbeitgeber abschließen. Das Anerkennungsverfahren in Deutschland wird dann parallel zur Beschäftigung durchgeführt.

2.9 Qualifizierung

Eine Aufenthaltserlaubnis kann einer ausländischen Fachkraft für eine Qualifizierung und anschließende Prüfung erteilt werden.⁴⁴ Der Aufenthaltstitel wird erteilt, wenn die Gleichwertigkeit der ausländischen Qualifikation nicht festgestellt werden kann („teilweise“ Gleichwertigkeit). Die Qualifizierungsmaßnahme zielt darauf ab, die Gleichwertigkeit der Berufsabschlüsse festzustellen. Mögliche Maßnahmen sind

- Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen in theoretischer und praktischer Form,
- Vorbereitungskurse auf Prüfungen und
- Sprachkurse.

Qualifizierungsmaßnahmen können auch rein betrieblich durchgeführt werden, wenn nur noch bestimmte praktische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nachgewiesen werden müssen.

Für den Aufenthalt sind hinreichende deutsche Sprachkenntnisse erforderlich, die dem Niveau A2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) entsprechen.⁴⁵ Niedrigere Sprachkenntnisse können ausreichend sein, wenn der weitere Spracherwerb Bestandteil der geplanten Maßnahmen ist.



2.10 IT-Fachleute

IT-Fachkräfte können auch ohne förmliche Berufsausbildung oder Studium zur Beschäftigung zugelassen werden, wenn sie über ihre Tätigkeit Kenntnisse erworben haben, die einer Qualifikation vergleichbar sind.⁴⁶ Begünstigt sind ausländische Personen, die eine qualifizierte Beschäftigung in Berufen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie nachweisen können. Erforderlich sind eine zweijährige Berufserfahrung (in den letzten fünf Jahren erworben) und ein Gehalt in Höhe von mindestens 45 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2025: 43.470 Euro). Die Zustimmung zur Beschäftigung wird von der BA gegenüber der Ausländerbehörde erteilt, die für den Aufenthaltstitel zuständig ist. IT-Fachkräfte können außerdem eine Blaue Karte EU erhalten, wenn sie zwar keinen Hochschulabschluss besitzen, aber mindestens drei Jahre vergleichbare Berufserfahrung nachweisen können. Es gilt die Gehaltsschwelle für Engpassberufe (2025: 43.759,80 Euro).

2.11 Arbeitsplatzsuche

Eine Aufenthaltserlaubnis kann auch für die Arbeitsplatzsuche erteilt werden.⁴⁷ Begünstigt sind:

- Fachkräfte mit Berufsausbildung
- Fachkräfte mit akademischer Ausbildung
- Personen mit Chancenkarte

Fachkraft mit Berufsausbildung

Eine nicht akademische Fachkraft mit Berufsausbildung darf sich bis zu 18 Monate in Deutschland aufhalten, um einen Arbeitsplatz zu suchen, sofern sie nicht bereits vorher im Bundesgebiet war, etwa wegen einer Ausbil-

In deutschen Unternehmen sind aktuell 149.000 Stellen für IT-Fachleute unbesetzt. Das geht aus einer Studie des Digitalverbands Bitkom hervor.

IT-Fachleute können eine Blaue Karte EU erhalten, wenn sie keinen Hochschulabschluss, aber mindestens drei Jahre vergleichbare Berufserfahrung haben. Dann gilt die Gehaltsschwelle für Engpassberufe (2025: 43.759,80 Euro).



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

derung oder eines Studiums.⁴⁸ Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis setzt die Sicherung des Lebensunterhalts voraus. Die Suche richtet sich auf eine qualifizierte Beschäftigung, zu deren Ausübung Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die in einem Studium oder einer qualifizierten Berufsausbildung erworben werden.⁴⁹ Der Fachkraft wird eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung jeder qualifizierten Beschäftigung erteilt.

Menschen aus Drittstaaten kann nach erfolgreichem Abschluss einer Assistenz- oder Helferausbildung im Gesundheits- und Pflegewesen eine Aufenthaltserlaubnis von bis zu zwölf Monaten erteilt werden. Ist der Lebensunterhalt weiter gesichert, ist eine Verlängerung um bis zu sechs Monate möglich.

Die Fachkraft mit Berufsausbildung soll sich auf die Suche nach einem dauerhaften Arbeitsplatz konzentrieren und dafür die erforderliche Zeit aufbringen können (zum Beispiel für die Suche nach geeigneten Arbeitgebern, die Erstellung von Bewerbungsunterlagen, die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, Reisen zu Bewerbungsgesprächen).

Wenn die nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die berufliche Anerkennung zuständige Stelle die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung festgestellt hat,⁵⁰ ist von der Befähigung der Person aus dem Ausland auszugehen. Zusätzlich sind deutsche Sprachkenntnisse erforderlich, die der angestrebten Tätigkeit entsprechen.

Fachkraft mit akademischer Ausbildung

Einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung kann für bis zu 18 Monate die Suche nach einem Arbeitsplatz

Die Zustimmungerteilung der Bundesagentur für Arbeit für die Beschäftigung von Berufskraftfahrenden aus Drittstaaten wurde bereits 2023 vereinfacht.

Mehr dazu 



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

gestattet werden, wenn sie sich bereits zuvor in Deutschland aufgehalten hat.⁵¹

Die Aufenthaltserlaubnis setzt voraus, dass der Lebensunterhalt der Fachkraft gesichert ist.⁵² Davon ist auszugehen, wenn der Lebensunterhalt einschließlich eines ausreichenden Krankenversicherungsschutzes ohne öffentliche Mittel bestritten werden kann.⁵³

Chancenkarte zur Jobsuche

Für einen Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche wurde zum 1. Juni 2024 eine Chancenkarte eingeführt. Diese kann auf zwei Wegen erlangt werden:

1. Drittstaatsangehörige, die eine volle Gleichwertigkeit der ausländischen Qualifikation nachweisen, können die Karte ohne weitere besondere Voraussetzungen erhalten.
2. Alle anderen müssen einen ausländischen Hochschulabschluss, einen mindestens zweijährigen Berufsabschluss oder einen von einer deutschen Auslandshandelskammer erteilten Berufsabschluss nachweisen. Außerdem sind entweder einfache deutsche (A1 GER) oder englische (B2 GER) Sprachkenntnisse erforderlich.

Die Chancenkarte wird für maximal ein Jahr erteilt. Mit ihr ist während des Aufenthalts in Deutschland eine Probearbeit oder Nebenbeschäftigung von bis zu 20 Wochenstunden möglich.

2.12 Qualifizierte Geduldete

Eine vollziehbar ausreisepflichtige ausländische Person kann unter bestimmten Voraussetzungen in Deutschland geduldet werden.⁵⁴ Die Abschiebung wird in diesen Fällen vorübergehend ausgesetzt. Der ausländischen

Erfahren Sie mehr zur Chancenkarte im Online-Training zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Mehr dazu →



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

Person kann eine Aufenthaltserlaubnis für eine Erwerbstätigkeit ausgestellt werden,⁵⁵ wenn sie im Bundesgebiet

- eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf oder ein Hochschulstudium abgeschlossen hat,
- mit einem anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss seit zwei Jahren ununterbrochen eine dem Abschluss angemessene Beschäftigung ausgeübt hat oder
- seit drei Jahren ununterbrochen eine qualifizierte Beschäftigung ausgeübt hat und innerhalb des letzten Jahres vor Beantragung der Aufenthaltserlaubnis für ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familienangehörigen oder anderer Haushaltsangehöriger nicht auf öffentliche Mittel mit Ausnahme von Leistungen zur Deckung der notwendigen Kosten für Unterkunft und Heizung angewiesen war.

Die Fachkraft muss über ausreichenden Wohnraum und Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen. Die Dauer des Aufenthalts und die zulässigen Beschäftigungen sind als Nebenbestimmung im Aufenthaltstitel enthalten.

2.13 Familiennachzug

Eine ausländische Fachkraft, die einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit besitzt, kann von ihrem Ehepartner beziehungsweise ihrer Ehepartnerin aus dem Ausland begleitet werden. Dafür muss sie beabsichtigen, länger als ein Jahr in Deutschland zu bleiben. Ein Sprachnachweis ist erforderlich. Ausnahmen gelten für durch Ehe verbundene Personen von Hochqualifizierten und Forschenden sowie von Personen mit „Blauer Karte



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

EU“, einer ICT-Karte oder Mobiler-ICT-Karte sowie für Ehepartnerinnen und -partner von Angehörigen bestimmter Staaten (zum Beispiel USA, Kanada, Australien oder Japan). Weitere Ausnahmen sind möglich (beispielsweise für Ehepartnerinnen und -partner mit akademischer Bildung).

Wer nach dem Zuzug eine Ehe schließt, kann die geheiratete Person in der Regel erst nach zwei Jahren Aufenthalt in Deutschland nachholen. Ausnahmen gelten für Personen mit der „Blauen Karte EU“.

Kinder können ebenfalls mitziehen. Für Kinder, die ihren Wohnsitz nicht zusammen mit ihren Eltern oder einem sorgeberechtigten Elternteil nach Deutschland verlegt haben, gelten differenzierte Regelungen (abhängig vom Alter der Kinder und Mitzug des Ehepartners oder der Ehepartnerin).

Familienangehörige, die einen Aufenthaltstitel zum Familiennachzug besitzen, erhalten damit sofort das vollständige und unbeschränkte Recht auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit ([»4.2](#)).

Der Ehe gleichgestellt sind gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften nach dem [Lebenspartnerschaftsgesetz \(LPartG\)](#).

2.14 Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren zu beantragen.⁵⁶ Damit kann das Verwaltungsverfahren bis zur Erteilung des Visums beschleunigt werden. Der Arbeitgeber benötigt dafür eine Vollmacht der Fachkraft. Der Antrag wird bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland gestellt.



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

Arbeitgeber und Ausländerbehörde vereinbaren das Verfahren in einem öffentlich-rechtlichen Vertrag.

Bestandteile sind:

- Kontaktdaten der ausländischen Person, des Arbeitgebers und der Behörde
- Bevollmächtigung des Arbeitgebers durch die ausländische Fachkraft
- Bevollmächtigung der zuständigen Ausländerbehörde durch den Arbeitgeber, das Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation einleiten und betreiben zu können
- Verpflichtung des Arbeitgebers, auf die Einhaltung der Mitwirkungspflicht der ausländischen Person⁵⁷ durch diesen hinzuwirken
- Vorzulegende Nachweise
- Beschreibung der Abläufe einschließlich Beteiligter und Erledigungsfristen
- Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers⁵⁸
- Folgen bei Nichteinhalten der Vereinbarung

Weitere Vereinbarungen sind möglich. Die Anerkennungsstellen sollen innerhalb von zwei Monaten nach Vollständigkeit der Antragsunterlagen über die Berufsanerkennung entscheiden. Für die BA gilt eine Zustimmungsfiktion von einer Woche ([»2.2](#)).

Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind (wie Zustimmung der BA, Anerkennung der ausländischen Qualifikation sowie gegebenenfalls Zusage der Berufsausübungserlaubnis), erteilt die Ausländerbehörde eine sogenannte Vorabzustimmung und übergibt diese dem Arbeitgeber. Er leitet die Vorabzustimmung an die Fachkraft im Ausland weiter. Die Fachkraft bucht anschlie-



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

Beim einen Termin bei der Auslandsvertretung und beantragt das Visum. Der Termin wird innerhalb von drei Wochen anberaumt. Im Termin wird das Original der Vorabzustimmung⁵⁹ mit den weiteren für den Visumantrag nötigen Unterlagen vorgelegt.

Nachdem der vollständige Visumantrag gestellt wurde, wird regelmäßig innerhalb von weiteren drei Wochen über den Antrag entschieden.

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren umfasst bei entsprechender Bevollmächtigung auch den Ehepartner beziehungsweise die Ehepartnerin sowie minderjährige ledige Kinder der Fachkraft, wenn sie die gesetzlichen Voraussetzungen für den Familiennachzug erfüllen und der Nachzug innerhalb von sechs Monaten nach der Einreise der Fachkraft erfolgen soll.

Der Arbeitgeber beantragt das beschleunigte Fachkräfteverfahren bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland beziehungsweise bei der für die vorgesehene Betriebsstätte zuständigen Ausländerbehörde. Die Ausländerbehörde berät und unterstützt den Arbeitgeber im Verfahren, holt die Zustimmung der BA ein und prüft die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen eines Visums.

Im Rahmen des beschleunigten Verfahrens wird die Gleichwertigkeit der beruflichen Qualifikation⁶⁰ auf Antrag bei der dafür zuständigen Stelle ebenfalls in einem beschleunigten Verfahren durch einen Bescheid festgestellt.⁶¹ Ergibt sich dabei, dass die im Ausland erworbene Berufsqualifikation nicht gleichwertig ist, die Gleichwertigkeit aber durch eine Qualifizierungsmaßnahme erreicht werden kann⁶², kann das beschleunigte Verfahren mit dem Ziel fortgesetzt werden, die

Die meisten Auslandsvertretungen, nicht jedoch die deutschen Honorarkonsuln im Ausland, unterhalten eine Visastelle. Sie entscheiden über die Einreise visumpflichtiger Drittstaatsangehöriger. Kontaktadressen der deutschen Auslandsvertretungen gibt es online.

[Mehr dazu ↗](#)

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren ist ausschließlich für Fachkräfte möglich, die zu Beschäftigungs-, Ausbildungsbeziehungsweise Anerkennungszwecken einreisen möchten.



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

Einreise zum Zweck der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu gestatten.

Die BA berät im Rahmen eines bis zum 31. Dezember 2026 befristeten Modellvorhabens Personen, die sich nicht nur vorübergehend im Ausland aufhalten, zu den Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und den damit zusammenhängenden Aufenthaltsrechtlichen Fragen und begleitet sie bei der Durchführung der entsprechenden Verfahren.⁶³

Die Gebühr für das Verfahren beträgt 411 Euro und ist vom Arbeitgeber beim Abschluss der Vereinbarung bei der Ausländerbehörde zu entrichten. Hinzu kommt eine Visumgebühr von 75 Euro, die die Fachkraft beim Visumantrag in der zuständigen deutschen Auslandsvertretung zu tragen hat.

2.15 Geflüchtete Menschen

Asylbewerbende sind Personen, die eine Anerkennung als politisch Verfolgte oder als Geflüchtete beantragt haben, deren Verfahren also noch läuft.

Asylbewerbende, die verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, dürfen erst nach sechs Monaten eine Erwerbstätigkeit oder Ausbildung aufnehmen. Asylbewerbenden, die nicht verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, kann bereits drei Monate nach Asylantragstellung die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt werden. Ausgenommen sind Personen aus sicheren Herkunftsstaaten und Personen, deren Asylanträge als offensichtlich unbegründet oder unzulässig abgelehnt wurden (wenn Klage keine aufschiebende Wirkung hat). Asylbewerbende mit minderjährigen Kindern haben nach sechs Monaten einen Arbeitsmarktzugang. Wer in einer Erstaufnahme-

Die Gebühr in Höhe von

411 Euro

ist unabhängig vom Erfolg des Verfahrens fällig. Diese Bearbeitungsgebühr bewirkt keinen Anspruch auf ein Visum.

Arbeitgeber dürfen anerkannte geflüchtete Menschen sofort einstellen. Sie sind deutschen Beschäftigten gleichgestellt.



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

einrichtung leben muss und ein Kind über 18 Jahren hat, darf erst nach neun Monaten arbeiten. Wird der Asylantrag abgelehnt, aber eine Duldung erteilt, kann mit Erlaubnis der Ausländerbehörde nach drei Monaten Aufenthalt eine Beschäftigung aufgenommen werden.

Asylberechtigte und Kontingentgeflüchtete sind Personen, die als politisch Verfolgte anerkannt wurden. Sie haben einen unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Asylbewerbende benötigen grundsätzlich eine Arbeitserlaubnis, die durch die örtliche Ausländerbehörde erteilt wird. Die BA muss der Beschäftigung in der Regel zustimmen. Sie prüft die Beschäftigungsbedingungen, also, ob vergleichbare Arbeitsbedingungen mit inländischen Beschäftigten vorliegen (zum Beispiel beim Lohnniveau).

Geflüchtete aus der Ukraine

Der Schutzstatus von Geflüchteten aus der Ukraine ist durch eine EU-Richtlinie geregelt. Hierzu wurde die sogenannte Massenzustrom-Richtlinie aktiviert, die sich bereits in den Kriegen auf dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawien in den Neunzigerjahren des letzten Jahrhunderts bewährt hatte. Diese bewirkt, dass die Geflüchteten keinen Asylantrag stellen müssen. Deutschland setzt diese Richtlinie durch [§ 24 Aufenthaltsgesetz](#) um. Geflüchtete aus der Ukraine können dadurch unbürokratisch ohne Einzelfallprüfung einen humanitären Aufenthaltstitel erhalten, der für ein Jahr gilt und auf bis zu drei Jahre verlängert werden kann. Die Regelung für Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine galt für erstmalige Einreisen bis zum 4. März 2024. Ab dem 1. Februar 2024 noch gültige Aufenthaltserlaubnisse wurden automatisch bis zum 4. März 2025 verlängert. Zwischenzeitlich wurde das Sonderrecht bis zum 4. März 2026 verlängert.

Mit dem kostenfreien Online-Training der AOK erfahren Sie mehr zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Mehr dazu →



Fachkräfte aus dem Ausland | Fachkräfte aus Drittstaaten

Mit einem Aufenthaltstitel ist der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für Ukraine-Geflüchtete grundsätzlich uneingeschränkt möglich. Zur Vereinfachung sollen die zuständigen Ausländerbehörden unabhängig von einem konkreten Arbeitsverhältnis die Erlaubnis zur Aufnahme einer Beschäftigung bereits in den Aufenthaltstitel eintragen. Ebenso ist es damit in Deutschland möglich, auch eine Ausbildung oder ein Studium zu absolvieren.

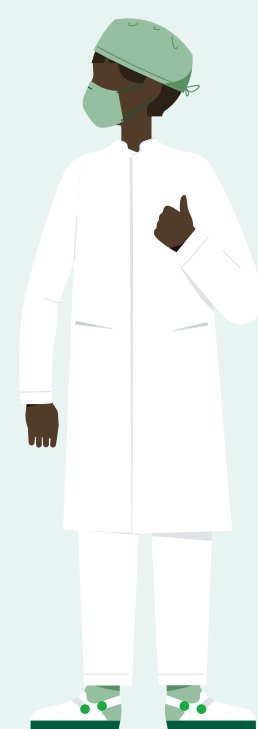
Geflüchtete mit abgeschlossener ärztlicher Ausbildung

Geflüchtete Menschen mit einer abgeschlossenen ärztlichen Ausbildung sind für den deutschen Arbeitsmarkt wertvolle Fachkräfte. Doch wegen nicht verfügbarer Unterlagen oder Nachweise ist eine Approbation oder Erlaubnis zur vorübergehenden Ausübung des ärztlichen Berufs nicht zeitnah möglich. Daher gilt zur Sicherstellung einer ausreichenden und qualifizierten Versorgung in Aufnahmeeinrichtungen befristet eine Ermächtigung zur vorübergehenden Ausübung von Heilkunde, die auf die Versorgung anderer Schutzsuchender in der entsprechenden Einrichtung beschränkt ist ([§105d AufenthG](#)).

2.16 Zentrale Ausländerbehörden

Eine Ausländerbehörde (oder ein Ausländeramt) hat die Aufgabe, das Aufenthaltsgesetz auszuführen und den Rechtsstatus von Zugewanderten zu klären.⁶⁴ Ausländerbehörden gibt es in jedem Landkreis beziehungsweise jeder kreisfreien Stadt. Die Bundesländer haben die Möglichkeit, zentrale Ausländerbehörden einzurichten, die unter anderem für das beschleunigte Fachkräfteverfahren zuständig sind.

[Zusammenfassung →](#)



Informationen zur zuständigen Ausländerbehörde gibt es hier

[Mehr dazu ↗](#)





3. Unternehmensinterner Transfer (ICT-Karte)

3.1 Kurzfristige Mobilität →

3.2 Mobiler-ICT-Karte →



Unternehmen, die ihren Sitz außerhalb der EU haben, können Führungskräfte, Fachleute sowie Trainees in Niederlassungen desselben Unternehmens innerhalb der EU entsenden. Diese Möglichkeit zur Fachkräfteentsendung wird als unternehmensinterner Transfer (Intra-Corporate Transfer, ICT) bezeichnet.⁶⁵ Die ICT-Richtlinie 2014/66/EU wird mit Ausnahme von Dänemark und Irland in allen EU-Mitgliedstaaten umgesetzt. Die ICT-Karte ist ein befristeter Aufenthaltstitel⁶⁶ und die Basis für den gesamten Aufenthalt unternehmensintern entsendeter Beschäftigter innerhalb der EU. Die jeweiligen EU-Mitgliedstaaten stellen diese nach einheitlichen Bedingungen aus.

Ausländischen Führungskräften und Spezialisten beziehungsweise Spezialistinnen kann eine ICT-Karte für einen Personaltransfer in Deutschland erteilt werden.⁶⁷ Dafür müssen sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen:

- Sie werden in der aufnehmenden Niederlassung in Deutschland als Führungskraft oder Spezialist beziehungsweise Spezialistin tätig.
- Sie gehören seit mindestens sechs Monaten vor dem geplanten Transfer und für die Zeit des Transfers ohne Unterbrechung der Unternehmensgruppe an.
- Der unternehmensinterne Transfer ist für mehr als 90 Tage geplant.
- Ein für die Dauer des Transfers gültiger Arbeitsvertrag liegt vor sowie, falls erforderlich, ein Abordnungsschreiben. Hier muss ein Nachweis über die Rückkehr an einen Unternehmensteil außerhalb der EU nach dem Ende des Transfers enthalten sein.
- Eine sich auf die Arbeitsstelle beziehende berufliche Qualifikation kann nachgewiesen werden.



Liegen diese Voraussetzungen vor, kann die ICT-Karte auf Antrag für die Zeit des Personaltransfers beziehungsweise für eine Höchstdauer von drei Jahren erteilt werden.

Auch ausländische Trainees können eine ICT-Karte erhalten, wenn sie

- in der aufnehmenden Niederlassung für mehr als 90 Tage in Deutschland als Trainees tätig werden,
- über einen Hochschulabschluss verfügen⁶⁸ und
- die vorgenannten Voraussetzungen erfüllen.

Die ICT-Karte kann auf Antrag für die Dauer des Transfers erteilt werden, höchstens jedoch für ein Jahr.

Soll sich der Personaleinsatz auch auf andere EU-Mitgliedstaaten erstrecken, ist die ICT-Karte für den Staat zu beantragen, in dem die längste Aufenthaltsdauer geplant ist. Für den Aufenthalt in den weiteren Mitgliedstaaten bestehen dann zwei Möglichkeiten: die kurzfristige Mobilität für transferierte Mitarbeitende und die Mobiler-ICT-Karte.

3.1 Kurzfristige Mobilität

Drittstaatsangehörige, die sich im Rahmen des unternehmensinternen Transfers in einem anderen EU-Mitgliedstaat aufhalten und für eine kurze Zeit in Deutschland arbeiten möchten, können ohne deutschen Aufenthaltstitel für maximal 90 Tage innerhalb von 180 Tagen in Deutschland bleiben.⁶⁹ Es ist lediglich eine Mitteilung an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) abzugeben. Die Mitteilung an das BAMF ist abzugeben, wenn die ICT-Karte in einem anderen EU-Staat beantragt wird. Sollte zu diesem Zeitpunkt der

Nach Ablauf der Höchstaufenthaltsdauer kann erst dann wieder eine ICT-Karte erteilt werden, wenn mindestens sechs Monate zwischen dem Ende des letzten Aufenthalts mit einer ICT-Karte in Deutschland und dem erneuten Transferzeitraum liegen (Karenzzeit).



Transfer nach Deutschland noch nicht bekannt sein, kann die Mitteilung auch später erfolgen.

Mit der Mitteilung über die geplante Tätigkeit in Deutschland müssen folgende Unterlagen vorgelegt werden:

- Gültige ICT-Karte im Sinn der Richtlinie (EU) 2014/66 aus einem anderen EU-Mitgliedstaat
- Nachweis über den Transfer in eine deutsche Niederlassung desselben Unternehmens oder derselben Unternehmensgruppe
- Gültiger Arbeitsvertrag und gegebenenfalls Abordnungsschreiben, die bereits im Rahmen des ICT-Verfahrens den zuständigen Behörden des anderen EU-Mitgliedstaats vorgelegt wurden
- Kopie des gültigen Reisepasses oder Passersatzes der oder des Beschäftigten
- Falls erforderlich, ein Nachweis über die Erteilung einer Berufsausübungserlaubnis

Innerhalb von 20 Tagen nach der Mitteilung an das BAMF wird eine Bescheinigung über die Berechtigung zu Einreise und Aufenthalt zum Zweck des unternehmensinternen Transfers ausgestellt, falls keine Ablehnungsgründe vorliegen.⁷⁰

3.2 Mobiler-ICT-Karte

Drittstaatsangehörige, die bereits eine ICT-Karte im Sinne der Richtlinie (EU) 2014/66 in einem EU-Mitgliedstaat besitzen und einen längeren Aufenthalt (über 90 Tage) in Deutschland planen, können die Mobiler-ICT-Karte bei der zuständigen Ausländerbehörde oder beim BAMF beantragen.⁷¹ Dafür müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:



Fachkräfte aus dem Ausland | Unternehmensinterner Transfer

- Die antragstellende Person wird in der aufnehmenden Niederlassung in Deutschland als Führungskraft, Spezialist beziehungsweise Spezialistin oder Trainee tätig.
- Der (Weiter-)Transfer nach Deutschland dauert länger als 90 Tage.
- Ein für die Dauer des Transfers gültiger Arbeitsvertrag sowie, falls erforderlich, ein Abordnungsschreiben liegen vor. Hier muss ein Nachweis über die Rückkehr an einen Unternehmensteil außerhalb der EU nach dem Ende des Transfers enthalten sein.

Der Antrag auf Erteilung einer Mobiler-ICT-Karte soll aus dem EU-Mitgliedstaat mindestens 20 Tage vor Beginn des Aufenthalts in Deutschland gestellt werden. Ist die ICT-Karte des anderen EU-Mitgliedstaats noch gültig, gilt der Aufenthalt bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde für maximal 90 Tage als erlaubt. Eine Beantragung in Deutschland ist auch während des Aufenthalts zur kurzfristigen Mobilität nach [§19a AufenthG](#) möglich ([»3.1](#)). In diesem Fall ist der Antrag auf die Mobiler-ICT-Karte spätestens 20 Tage vor Ablauf der Bescheinigung über die Berechtigung zur Kurzzeitmobilität zu stellen.

Eine parallele Mitteilung der kurzfristigen Mobilität an das BAMF und die Beantragung einer Mobiler-ICT-Karte bei der Ausländerbehörde sind nicht zulässig. In diesem Fall wird der Antrag abgelehnt.⁷²

[Zusammenfassung →](#)

**Kontaktieren Sie uns
gern bei sozialversi-
cherungsrechtlichen
Fragen.**

[Mehr dazu →](#)





4. Chancen- Aufenthaltsrecht

4.1 Chance auf Bleiberecht →

4.2 Anpassung der Bleiberechtsregelungen →



Mit dem Chancen-Aufenthaltsrecht ([§104c AufenthG](#)) erhalten langjährig Geduldete aus dem Ausland die Möglichkeit, die Voraussetzungen für ein dauerhaftes Bleiberecht zu erfüllen.

4.1 Chance auf Bleiberecht

Menschen, die am 31. Oktober 2022 seit mindestens fünf Jahren geduldet, gestattet oder mit einer Aufenthaltserlaubnis in Deutschland leben, bekommen für 18 Monate ein Chancen-Aufenthaltsrecht. In dieser Zeit können sie die übrigen Voraussetzungen für ein Bleiberecht erfüllen. Von dieser Regelung profitiert aber nur, wer sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung bekennt. Das hilft auch Arbeitgebern, die Eingewanderte in ihrem Unternehmen qualifizieren wollen. Straffällige bleiben vom Chancen-Aufenthaltsrecht grundsätzlich ausgeschlossen, ebenso Personen, die ihre Abschiebung aufgrund von wiederholten, vorsätzlichen und eigenen Falschangaben oder aktiver Identitätstäuschung verhindern. Sofern die Voraussetzungen für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach der achtzehnmonatigen Aufenthaltsdauer nicht erfüllt sind, gilt wieder der Status der Duldung. Das Chancen-Aufenthaltsrecht ist für drei Jahre im Aufenthaltsgesetz verankert. Es besteht also bis Ende 2025 die Möglichkeit, das Chancen-Aufenthaltsrecht zu beantragen.

4.2 Anpassung der Bleiberechtsregelungen

Gut integrierte Jugendliche und junge Volljährige können nach drei Jahren Aufenthalt in Deutschland sowie bis zum 27. Lebensjahr ein Bleiberecht erhalten. Voraussetzung für die Titelerteilung ist eine zwölfmonatige Vorduldungszeit. Besondere Integrationsleistungen von Geduldeten werden gewürdigt, indem ihnen

Seit 1. Januar 2023 gilt das Gesetz zum sogenannten Chancen-Aufenthaltsrecht in Deutschland. Wer offiziell geduldet wird, erhält damit die Chance, innerhalb von 18 Monaten die notwendigen Voraussetzungen für ein dauerhaftes Bleiberecht in Deutschland zu schaffen.



Fachkräfte aus dem Ausland | Chancen-Aufenthaltsrecht

nach sechs Jahren – oder schon nach vier Jahren bei Zusammenleben mit minderjährigen Kindern – ein Bleiberecht eröffnet wird ([§25b AufenthG](#)). Die Voraufenthaltszeiten werden damit um jeweils zwei Jahre reduziert. Der Familiennachzug zu solchen Fachkräften wird dadurch erleichtert, dass nachziehende Angehörige keinen Sprachnachweis erbringen müssen. Der Zugang zu Integrationskursen und Berufssprachkursen steht allen Asylsuchenden im Rahmen verfügbarer Plätze offen.





5. EU-Freizügigkeit

5.1 Voraussetzungen →

5.2 Dokumente →

5.3 Familienangehörige →



5.1 Voraussetzungen

Staatsangehörige der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR – EU plus Island, Liechtenstein und Norwegen) und der Schweiz haben das Recht, ohne Visum in Deutschland einzureisen, sich hier aufzuhalten und erwerbstätig zu sein.⁷³ Die Freizügigkeit wird durch einen Personalausweis oder Reisepass nachgewiesen.

Für die Dauer von drei Monaten dürfen sich Staatsangehörige der EU, des EWR und der Schweiz in Deutschland ohne weitere Voraussetzungen aufhalten. Danach ist der Aufenthalt zulässig, wenn die ausländische Person eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- Tätigkeit als mitarbeitende oder selbstständige Person.
- Nach sechs Monaten ist nachzuweisen, dass Aussicht auf eine Arbeitsstelle besteht (Arbeitssuche).
- Keine Erwerbstätigkeit, kein Studium, keine Ausbildung: Ausreichende eigene Existenzmittel und Krankenversicherungsschutz sind erforderlich.
- Aufenthalt in Deutschland seit fünf Jahren (Daueraufenthaltsberechtigte).

Der Verlust der Freizügigkeit kann im Einzelfall festgestellt werden, wenn sich durch eine oder mehrere gewichtige Straftaten zeigt, dass der weitere Aufenthalt auch künftig eine Gefahr darstellt.

Britische Staatsangehörige können visumfrei nach Deutschland einreisen und sich dort bis zu 90 Tage im Halbjahreszeitraum visumfrei aufhalten. Visumfreie britische Staatsangehörige dürfen aber keine Erwerbstätigkeit ausüben. Sie können einen erforderlichen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit in

Mitgliedstaaten der EU sind: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, die Slowakei, Slowenien, Spanien, die Tschechische Republik, Ungarn und Zypern.

Der EWR umfasst die Mitgliedsstaaten der EU plus Island, Liechtenstein und Norwegen.



Deutschland nach der visumfreien Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde am Ort des neuen Wohnsitzes in Deutschland einholen.

5.2 Dokumente

EU- und EWR-Staatsangehörige

Staatsangehörige der EU und EWR müssen bei einem Umzug nach Deutschland keine besonderen Formalitäten erfüllen. Sie melden sich, wie auch alle Deutschen, beim Bezug einer Wohnung bei der Meldebehörde am Wohnort an. Sie erhalten keine Aufenthaltserlaubnis oder besondere Ausweise. Arbeitgeber müssen sich keine Arbeitserlaubnis vorzeigen lassen. Personalausweis oder Pass genügen für den Nachweis, erwerbstätig sein zu dürfen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine Kopie der Dokumente zu den Personalunterlagen zu nehmen (anders als bei Beschäftigten aus Drittstaaten).

Deutschland stellt EU- und EWR-Angehörigen keine Personalausweise aus. Freiwillig kann ein elektronischer Identitätsnachweis beantragt werden, mit dem die elektronischen Funktionen eines deutschen Personalausweises genutzt werden können.⁷⁴

Schweizer Staatsangehörige

Staatsangehörige aus der Schweiz sind verpflichtet, ihren länger als drei Monate dauernden Aufenthalt in Deutschland bei der Ausländerbehörde des Wohnorts anzuzeigen. Sie erhalten dann eine Karte, in der ihr Aufenthaltsrecht bescheinigt ist. Für diese Karte ist dieselbe Gebühr zu zahlen wie für einen deutschen Personalausweis.

EU-Bürgerinnen und -Bürger dürfen ohne Visum in die Mitgliedsstaaten der EU, des EWR und in die Schweiz einreisen.

Sie haben auch das Recht, sich nahezu ohne Beschränkungen und ohne besondere Erlaubnis in den anderen Staaten aufzuhalten und dort erwerbstätig zu sein. Dieses Recht bezeichnet man als Freizügigkeit. Dafür ist ein gültiger Personalausweis oder Reisepass notwendig.



5.3 Familienangehörige

Familienangehörige von Staatsangehörigen der EU, des EWR und der Schweiz, die Staatsangehörige eines Drittstaats sind, haben ein Aufenthaltsrecht in Deutschland, wenn sie mit ihrer Bezugsperson in familiärer Lebensgemeinschaft leben. Familienangehörige in diesem Sinn sind der Ehepartner oder die Ehepartnerin, die andere Person einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder Verwandte in gerader Linie. Für Verwandte in aufsteigender Linie (Eltern, Großeltern) und Kinder und Enkel ab einem Alter von 21 Jahren gilt dies nur, wenn die Bezugsperson ihnen Unterhalt gewährt. Sind sie selbst nicht erwerbstätig, müssen ihr Lebensunterhalt und ihre Krankenversicherung gewährleistet sein. Wenn Bezugspersonen Studierende sind, haben nur Personen in enger Bindung (Ehe, gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft nach dem [LPartG](#)) und ihre Kinder, denen die studierende Person Unterhalt gewährt, ein Aufenthaltsrecht.

Drittstaatsangehörige, die unter diese Regeln fallen, benötigen vor der ersten Einreise nach Deutschland ein entsprechendes Visum (mit Ausnahmen). Sind sie in Deutschland angekommen, müssen sie ihr Aufenthaltsrecht durch eine Aufenthaltskarte nachweisen. Die Aufenthaltskarte wird von der zuständigen Ausländerbehörde ausgestellt.

[Zusammenfassung →](#)





6. Saisonkräfte

- 6.1 Beschäftigte aus dem Ausland →
- 6.2 Selbstständige Tätigkeit im Heimatstaat →
- 6.3 Nicht erwerbstätige Personen →
- 6.4 Arbeitslose →
- 6.5 Beiträge an eine ausländische Sozialversicherung →
- 6.6 Umlagen →
- 6.7 Besonderes Kennzeichen →
- 6.8 Personen aus dem europäischen Ausland mit Minijob →



Fachkräfte aus dem Ausland | Saisonkräfte

Als Saisonkräfte kommen Beschäftigte oder Erwerbslose nach Deutschland. Je nach Zugehörigkeit zu einer dieser Personengruppen sind die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen unterschiedlich.

Die Beschäftigung von Saisonkräften in der Landwirtschaft und in der Gastronomie (höchstens sechs Monate jährlich) steht unter dem Vorbehalt einer Absprache zwischen der BA und der Arbeitsverwaltung des Herkunftsstaats über das Verfahren und die Auswahl für die Saisonbeschäftigung. Aktuell besteht eine solche Absprache mit Georgien und der Republik Moldau, die sich jedoch auf den landwirtschaftlichen Bereich und einen Zeitraum von 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen beschränkt.

Innerhalb der EU, des EWR sowie der Schweiz gilt grundsätzlich die Arbeitnehmerfreizügigkeit, das heißt, Angehörige dieser Staaten haben das Recht, in jedem Mitgliedstaat, dessen Staatsangehörigkeit sie nicht besitzen, unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung aufzunehmen wie Angehörige dieses Staats.

Staatsangehörige aus Drittstaaten können derzeit nicht im Bereich der Land- und Forstwirtschaft als Saisonarbeitskräfte beschäftigt werden. Dazu bedarf es konkreter Vermittlungsabsprachen zwischen Deutschland und einem Drittstaat, damit Angehörige dieser Staaten hier beschäftigt werden können. Eine Ausnahme gilt für Angehörige der Westbalkan-Staaten (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien). Sie können in Deutschland für jede Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Die visumfreie Einreise gilt nur für 90 Tage innerhalb eines halben Jahres für touristische und geschäftliche Zwecke. Deshalb sind es bisher nur

Als Saisonkräfte kommen Beschäftigte, Selbstständige oder Erwerbslose für eine vorübergehende Beschäftigung nach Deutschland, etwa um in der Landwirtschaft zu helfen. Je nach Zugehörigkeit zu einer dieser Personengruppen sind die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen unterschiedlich.



Fachkräfte aus dem Ausland | Saisonkräfte

Studierende, die auch aus Ländern außerhalb der EU für Ferienjobs nach Deutschland kommen dürfen. Eine spezielle Genehmigung brauchen sie dafür nicht.

Nähere Informationen rund um die Arbeitserlaubnis von Saisonkräften finden Sie bei der [Bundesagentur für Arbeit](#).

Es wird von Mehrfachbeschäftigten gesprochen, wenn unter Beibehaltung der Beschäftigung in dem einen EU-, EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz beziehungsweise dem Vereinigten Königreich zugleich eine gesonderte Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat ausgeübt wird. Hierzu gehören zum Beispiel Saisonkräfte, die während ihres bezahlten Urlaubs nach Deutschland kommen, um hier bei der Ernte zu helfen.

Nicht alle Saisonkräfte, die in Deutschland arbeiten, gelten als „echte“ Mehrfachbeschäftigte im Sinne des europäischen Rechts, sind also im Heimatstaat beschäftigte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer. Vielfach kommen auch Rentenbeziehende, Hausfrauen, Hausmänner, Studierende oder Selbstständige nach Deutschland. Daher können je nach Personengruppe unterschiedliche Rechtsfolgen eintreten.

6.1 Beschäftigte aus dem Ausland

6.1.1 Saisonarbeit und bezahlter Urlaub

In einem ausländischen EU-, EWR-Mitgliedstaat oder in der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich wohnende und dort Beschäftigte, die während ihres bezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland ausüben, gelten für diese Zeit als gewöhnlich in mehreren Staaten tätig. Für sie gelten daher insgesamt die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des ausländischen Wohnstaats. Diese Zuordnung ist mit

Um die rechtliche Zuordnung der Saisonkräfte zu erleichtern, hat die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) Fragebögen in verschiedenen Sprachen zur Feststellung der Versicherungspflicht beziehungsweise -freiheit entwickelt.

[Mehr dazu ↗](#)



Fachkräfte aus dem Ausland | Saisonkräfte

einer A1-Bescheinigung nachzuweisen, die bei den jeweils zuständigen Sozialversicherungsträgern im Heimatstaat erhältlich ist. (Beispiel 1)

6.1.2 Saisonarbeit und unbezahlter Urlaub

Üben Beschäftigte, die ansonsten im EU-, EWR-Ausland oder in der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich tätig sind, während eines unbezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland aus, ist davon auszugehen, dass die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. (Beispiel 2)

Davon ausgenommen sind bulgarische Staatsangehörige: Diese müssen nach bulgarischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beurteilt werden.

Ob sich jemand tatsächlich im unbezahlten Urlaub befindet, ergibt sich auch aus landesrechtlichen Besonderheiten. So gilt zum Beispiel im polnischen Arbeitsrecht, dass jemand grundsätzlich erst dann unbezahlten Urlaub erhält, wenn der Anspruch auf bezahlten Urlaub aufgebraucht ist.

Ob bezahlter oder unbezahlter Urlaub: Arbeitgeber in Deutschland sollten sich immer danach richten, ob ihnen eine A1-Bescheinigung vorgelegt wird, und beachten, dass die Entsendebescheinigungen auch rückwirkend ausgestellt werden können.

6.1.3 Geringfügigkeit und Berufsmäßigkeit

Eine Saisonkraft aus den EU-, EWR-Mitgliedstaaten oder der Schweiz, die keine A1-Bescheinigung vorlegt, muss versicherungsrechtlich nach deutschem Recht beurteilt werden. Dabei ist zunächst zu klären, ob es sich um eine geringfügig entlohnte oder eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Nach deutschem Recht sind geringfügig Beschäftigte wegen ihrer geringen Entloh-

[Zum Beispiel →](#)

[Zum Beispiel →](#)



Fachkräfte aus dem Ausland | Saisonkräfte

nung (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder ihrer geringen Dauer (kurzfristige Beschäftigung) versicherungsfrei (geringfügig entlohnte Beschäftigte in der Rentenversicherung nur auf Antrag). Eine kurzfristige Beschäftigung ist im Lauf eines Kalenderjahrs auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt.

Eine Beschäftigung im Umfang von drei Monaten beziehungsweise 70 Arbeitstagen erfüllt jedoch dann nicht mehr die Voraussetzungen einer versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt auf die jeweilige Beschäftigung bezogen 556 Euro im Monat übersteigt. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und damit der Lebensunterhalt überwiegend oder in einem solchen Umfang sichergestellt wird, dass die wirtschaftliche Situation zu einem erheblichen Teil auf dieser Beschäftigung beruht. In diesem Zusammenhang stellt sich das Problem, dass in den jeweiligen Ländern unterschiedliche Lebensstandards herrschen und die Kaufkraft des erzielten Arbeitsentgelts ebenfalls unterschiedlich ausfallen kann.

Um hier einen einheitlichen Maßstab anzusetzen, werden an die Feststellung der Berufsmäßigkeit für Beschäftigte aus dem Ausland keine strengeren Voraussetzungen als für inländische geknüpft. Es kommt vor allem nicht darauf an, wie das in Deutschland erzielte Arbeitsentgelt wirtschaftlich im Wohnstaat einzuordnen ist. Anders als bei der Feststellung, ob überhaupt eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt,

Geringfügige Beschäftigung: geringfügig entlohnt (seit 1. Januar 2025 bis 556 Euro im Monat) oder kurzfristig beschäftigt (nicht mehr als drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage im Kalenderjahr und nicht berufsmäßig).



Fachkräfte aus dem Ausland | Saisonkräfte

werden bei der Überprüfung der Berufsmäßigkeit auch Beschäftigungen berücksichtigt, die für sich genommen mehr als kurzfristig sind. Dabei werden die Beschäftigungszeiten in den europäischen Mitgliedstaaten den deutschen Beschäftigungszeiten gleichgestellt. Jedoch spielt die Höhe des im Wohnstaat erzielten Arbeitsentgelts keine Rolle. Folglich werden in diesem Zusammenhang auch Beschäftigungszeiten in anderen Staaten mit einem Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze angerechnet. Dem liegt die Ansicht zugrunde, dass die Berufsmäßigkeit einer Beschäftigung nicht allein vom Erwerbsverhalten in Deutschland bestimmt wird, sondern vom allgemeinen Erwerbsleben von Beschäftigten.

Um zu klären, ob zum Beispiel die Tätigkeit eines Erntehelfers oder einer Erntehelferin aus Polen die festgelegten drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr überschreitet, werden auch Beschäftigungszeiten in Polen mitangerechnet. Der Grund: Nach deutschem Recht sind mehrere kurzfristige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Es kommt dabei nicht darauf an, ob diese Beschäftigungen auch in Deutschland ausgeübt wurden. Würde man die Beschäftigungen im Ausland nicht mitzählen, läge darin eine Ungleichbehandlung deutscher und ausländischer Aushilfskräfte, die mit den Regelungen zur Gleichstellung der Beschäftigten in Europa nicht vereinbar wäre. (Beispiel 3)

Die Zusammenrechnung ist aber nur dann nötig, wenn jemand im Heimatland auch tatsächlich beschäftigt war. Denn diejenigen Saisonkräfte aus EU-, EWR-Mitgliedstaaten, der Schweiz beziehungsweise dem Vereinigten Königreich, die in ihrem Heimatland im jeweiligen Kalenderjahr überhaupt nicht beschäftigt waren (zum Beispiel Schülerinnen oder Schüler, Studierende,

**Berufsmäßigkeit:
Auch Beschäftigungen im Ausland werden angerechnet.**

[Zum Beispiel →](#)



Hausmänner oder Hausfrauen), sind während einer Aushilfsbeschäftigung in Deutschland innerhalb der Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr nach wie vor versicherungsfrei.

6.2 Selbstständige Tätigkeit im Heimatstaat

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass unter dem Begriff „Arbeit“ jede im Lohn- oder Gehaltsverhältnis oder selbstständig erbrachte Arbeitsleistung zu verstehen ist. Werden Selbstständige in Deutschland als Saisonkräfte eingesetzt, kann es sich um eine Entsendung handeln. In diesem Fall kann eine selbstständig erwerbstätige Person eine im Voraus auf maximal 24 Monate befristete Saisonarbeit im Gebiet eines anderen EU- oder EWR-Mitgliedstaats oder in der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich ausüben, wenn sie während dieser Zeit die Infrastruktur im Heimatstaat zur Fortsetzung der selbstständigen Tätigkeit aufrechterhält. Dies gilt nach der Verordnung (EG) 883/2004 aber nur dann, wenn die Saisonarbeit in dem anderen Mitgliedstaat in derselben Branche ausgeübt wird wie die selbstständige Tätigkeit im Heimatland. Entscheidend für den deutschen Arbeitgeber ist, ob die Saisonkraft eine A1-Bescheinigung vorlegt. Wird sie vorgelegt, gelten die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Heimatlands.

6.3 Nicht erwerbstätige Personen

Wer im EU- oder EWR-Ausland oder in der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich nicht erwerbstätig ist (zum Beispiel Hausfrauen oder Hausmänner, Rentenbeziehende, Studierende), aber eine Saisonarbeit in Deutschland ausübt, für den gelten die deutschen Rechtsvorschriften. (Beispiel 4)

Nähere Informationen zur Versicherung bei Minijobs. »7.1

Auch Selbstständige benötigen eine A1-Bescheinigung.

Zum Beispiel →



6.4 Arbeitslose

Die Ausübung einer Saisonarbeit in Deutschland beeinflusst auch das anzuwendende Recht für Arbeitslose. Wer im Heimatland arbeitslos war und in Deutschland eine Saisonarbeit aufnimmt, für den gilt deutsches Recht. Das kann zum Beispiel zur Folge haben, dass ein eventueller Anspruch auf Arbeitslosengeld nach ausländischem Recht mit dem Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme erlischt. (Beispiel 5)

6.5 Beiträge an eine ausländische Sozialversicherung

Legen Saisonkräfte eine A1-Bescheinigung vor, sind sie in Deutschland nicht sozialversichert. Beiträge sind aber gegebenenfalls an den ausländischen Sozialversicherungsträger zu entrichten. Diese Beiträge richten sich nach den jeweiligen Vorschriften des Herkunftsstaats. Da unterschiedliche Vorschriften in den einzelnen Ländern gelten, können keine einheitlichen Aussagen getroffen werden.

6.5.1 Versicherung in Polen

Weil Saisonkräfte oftmals aus osteuropäischen Ländern nach Deutschland kommen, sei beispielhaft für polnische Arbeitskräfte erklärt, was Arbeitgeber bei der Beitragsentrichtung zu beachten haben.

Für in Deutschland beschäftigte Saisonarbeitskräfte, die nach polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beurteilt werden, sind Beiträge an die polnische Sozialversicherungsanstalt (ZUS) zu entrichten. Beiträge sind zum 15. des auf den Abrechnungsmonat folgenden Kalendermonats fällig. Für beitragszahlende ausländische Arbeitgeber aus den EU-Mitgliedstaaten,

Durch Arbeitsaufnahme in Deutschland erlischt zum Beispiel ein Anspruch auf Arbeitslosengeld in Bulgarien, Polen oder Rumänien.

[Zum Beispiel →](#)

Zur Beitragsentrichtung an einen ausländischen Sozialversicherungsträger erhalten Sie von der DVKA Kontaktadressen im jeweiligen Land.

[Mehr dazu ↗](#)



Fachkräfte aus dem Ausland | Saisonkräfte

die keinen Sitz und keine Vertretung in Polen haben, ist ausschließlich die polnische Sozialversicherungsanstalt, und zwar die 1. ZUS-Zweigstelle, I Oddzial ZUS, ul. Senatorska 6/8, 00-917 Warszawa, zuständig. Die aktuellen Beitragssätze sowie weitere Informationen zum polnischen Sozialversicherungssystem gibt es unter zus.pl. Alle Beitragszahlenden beziehungsweise Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, ein Profil auf der ZUS Electronic Services Platform (PUE) zu führen.

6.5.2 Melde- und Zahlungspflicht für polnische Saisonkräfte

Ein Arbeitgeber aus den EU/EWR-Mitgliedstaaten beziehungsweise aus der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich, der keinen Sitz und keine Vertretung in Polen hat, muss sich als Beitragszahler für die von ihm Beschäftigten eine Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (NIP) erteilen lassen. Die NIP ist beim Direktor des Zweiten Finanzamtes Warschau-Mitte (Drugi Urząd Skarbowy Warszawa Śródmieście), Jagiellońska 15, 03-719 Warszawa, zu beantragen. Der Bescheid ist anschließend der ZUS vorzulegen.

Nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses muss sich der Arbeitgeber abmelden.

Für polnische Saisonkräfte, die im Wohnstaat sozialversichert sind, müssen Beiträge abgeführt werden.

Arbeitgeber, die in Polen beschäftigte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen einstellen, brauchen eine polnische Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (NIP).



6.5.3 Abrechnung und Zahlung für polnische Saisonkräfte

Der ausländische Arbeitgeber ist verpflichtet, die in Polen zu zahlenden Beiträge zur Sozialversicherung, zur Krankenversicherung und zum Arbeitsförderungsfonds getrennt abzurechnen und diese für jeden Abrechnungsmonat (auf drei separate Zentralrechnungen der ZUS) zu überweisen. Für diese Abrechnung sind für jeden Abrechnungsmonat die Abrechnungserklärung ZUS DRA sowie der namentliche Monatsbericht ZUS RCA für jede versicherte Person bis spätestens 15. des folgenden Kalendermonats einzureichen.

Bei Zahlung der Beitragssummen aus dem Ausland sind alle Überweisungen direkt auf die Konten der Sozialversicherungsanstalt bei der Polnischen Nationalbank, Hauptabteilung Fremdwährung und Devisen (NBP GOWD Warszawa), zu tätigen.

Im Feld „Verwendungszweck“ sind die aktuellen zur Identifizierung erforderlichen Daten so einzutragen, dass sie mit den Angaben in Teil II der Meldung des Beitragszahlers (ZUS ZPA beziehungsweise ZUS ZFA) oder in Teil III der Meldung (ZUS ZIPA) übereinstimmen. Zusätzlich muss der internationale Code der Polnischen Nationalbank (SWIFT) verwendet werden: NBPL PL PW (BIC-Code der Polnischen Nationalbank).

Für die Zahlungen aus dem Ausland stehen die folgenden Bankkonten der Sozialversicherungsanstalt mit den entsprechenden internationalen Bankkontennummern des jeweiligen ZUS-Kontos (IBAN) zur Verfügung. (Tabelle)

Bei der Beitragszahlung ist zu beachten, dass im Feld „Verwendung“ immer die Identifikationsdaten des ausländischen Beitragszahlers einzutragen sind.

[Zur Tabelle →](#)



Fachkräfte aus dem Ausland | Saisonkräfte

Die Abrechnungspapiere können auch elektronisch eingereicht werden. Dafür gibt es die Software „PLATNIK“. Für die elektronische Übermittlung von Abrechnungspapieren ist es jedoch erforderlich, dass dem ausländischen Arbeitgeber von der ZUS ein entsprechendes Zertifikat erteilt wird.

Die ZUS stellt im Internet Informationen zur Verfügung. Alternativ besteht die Möglichkeit, sich nicht selbst um die Abrechnung mit dem polnischen Sozialversicherungsträger zu kümmern, sondern zum Beispiel eine Steuerberatung oder ein polnisches Rechnungsbüro mit der Ausführung zu beauftragen.

6.6 Umlagen

6.6.1 Umlagen nach dem AAG

Ausländische Saisonkräfte, die ihrem Arbeitgeber eine A1-Bescheinigung vorlegen und damit dokumentieren, dass sie den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ihres jeweiligen Heimatlandes unterliegen und in diesem Rahmen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und auf Leistungen bei Mutterschaft haben, sind nicht in das Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach dem AAG eingebunden. Sie bleiben daher bei der Feststellung, ob der Betrieb in der Regel nicht mehr als 30 Personen beschäftigt und damit am Ausgleichsverfahren für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall teilnimmt, unberücksichtigt. Umlagebeträge sind für diese ausländischen Beschäftigten ebenfalls nicht zu entrichten. Etwaige Aufwendungen des Arbeitgebers für Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder für Leistungen bei Mutterschaft sind im Umlageverfahren nach dem AAG nicht erstattungsfähig. Etwas anderes gilt aber dann, wenn ausländische Saisonkräfte ihrem Arbeitgeber keine A1-Bescheinigung vorlegen können. Diese werden – sofern sie mindestens

Weitere Informationen zur Sozialversicherung in Polen gibt es hier

Mehr dazu 

Saisonkräfte, die keine Entsendebescheinigung vorlegen, werden grundsätzlich in die Umlageverfahren U1 und U2 einbezogen.



vier Wochen beschäftigt sind und daher einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben – bei der Berechnung der erforderlichen Beschäftigtenzahl berücksichtigt.

6.6.2 Insolvenzgeldumlage

Arbeitsentgelte ausländischer Saisonarbeitskräfte, die eine A1-Entsendebescheinigung vorlegen, sind bei der Bemessung der Insolvenzgeldumlage nicht zu berücksichtigen, da sie weiterhin den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ihres Heimatlandes unterliegen. Ansonsten sind Umlagebeträge zu entrichten, unabhängig davon, ob die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig oder wegen Geringfügigkeit versicherungsfrei ist.

6.7 Besonderes Kennzeichen

Für Saisonarbeitskräfte gibt es eine besondere Kennzeichnungspflicht bei der Anmeldung. Oft wird das Kennzeichen aber gar nicht oder fehlerhaft gesetzt.

Saisonarbeitskräfte sind Personen, die vorübergehend für eine auf bis zu acht Monate befristete versicherungspflichtige Beschäftigung nach Deutschland kommen. Sie sollen einen jahreszeitlich bedingten, jährlich wiederkehrenden, erhöhten Arbeitskräftebedarf eines Arbeitgebers abdecken.

Das Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“ ist nur bei gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten zu setzen. Es ist also beispielsweise nicht für Personen mit Minijob (Personengruppe 109 oder 110) und auch nicht bei nur unfallversicherungspflichtigen Beschäftigten zu setzen (Personengruppe 190).

Weitere Details zu Entgeltfortzahlung und zum Ausgleichsverfahren finden Sie hier

Mehr dazu →



Sinn und Zweck ist es, dass die jeweilige Krankenkasse bereits zu Beginn der Beschäftigung mit der Saisonarbeitskraft abklären kann, ob sie nach Ende der Beschäftigung in ihr Heimatland zurückkehrt oder in Deutschland verbleibt. So ist sichergestellt, dass die eventuell erforderliche Weiterversicherung schnell in die Wege geleitet werden kann. Der Arbeitgeber hat aber keine Rechercheverpflichtung, ob Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen nach der Beschäftigung beispielsweise in ihr Heimatland zurückkehren.

6.8 Personen aus dem europäischen Ausland mit Minijob

Die geringfügige Beschäftigung ist eine Besonderheit des deutschen Sozialversicherungsrechts. Daher sind Personen mit Minijob nach EU-Recht regulär Beschäftigte. Für Studierende, Personen in einem Praktikum oder Rentenbeziehende und Familienangehörige aus einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat, die im Heimatland versichert sind und in Deutschland einen Minijob ausüben, sind aus diesem Grund Besonderheiten zu beachten.

Für Dänemark, Luxemburg und Österreich gelten die nachfolgenden Ausführungen nicht.

Beschäftigte unterliegen grundsätzlich den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sie die Beschäftigung ausüben. Dies gilt auch dann, wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Beschäftigung umfasst nach europäischem Recht jede Tätigkeit oder gleichgestellte Situation, die nach den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird oder die gleichgestellte Situation vorliegt, als solche bezeichnet wird.

Namen und Adressen der zuständigen Sozialversicherungsträger in Europa finden Sie hier

Mehr dazu 



Fachkräfte aus dem Ausland | Saisonkräfte

Daher ist auch ein Minijob als Beschäftigung zu werten. Für Personen, die in Deutschland einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, gelten aus diesem Grund ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften. Sobald für geringfügig Beschäftigte die deutschen Rechtsvorschriften gelten, richtet sich der Krankenversicherungsschutz nach dem deutschen Recht. Ob die geringfügige Beschäftigung während eines vorübergehenden oder gewöhnlichen Aufenthalts in Deutschland ausgeübt wird, spielt keine Rolle.

Für Minijobbende kommt zunächst eine Versicherungspflicht in der Krankenversicherung der Rentner, in der Krankenversicherung der Studenten oder eine freiwillige Versicherung infrage.

Für Familienangehörige und Rentenbeziehende gelten die Rechtsvorschriften des Wohnorts. Sobald sie in Deutschland eine Beschäftigung ausüben, gelten die deutschen Rechtsvorschriften. Daher sind sie nicht mehr als Familienangehörige oder als Rentenbeziehende, sondern als Beschäftigte anzusehen. Das gilt unabhängig vom Wohnort, von der Dauer des Aufenthalts in Deutschland sowie vom bisherigen Versicherungsschutz.

Für Studierende gibt es im europäischen Recht keine besonderen Regelungen. Sie nehmen im Ausland Leistungen mit ihrer Europäischen Krankenversicherungskarte (EHIC) in Anspruch. Das Studium in einem anderen Mitgliedstaat gilt immer als vorübergehender Aufenthalt. Sobald Studierende in Deutschland eine Beschäftigung ausüben, gilt deutsches Recht. Die Person ist nicht mehr als studierend, sondern als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin anzusehen.



Fachkräfte aus dem Ausland | Saisonkräfte

Da Minijobbende keine Leistungsansprüche mehr gegen ihre Krankenversicherung im Heimatstaat haben, ist ein Krankenversicherungsschutz in der gesetzlichen Krankenversicherung zu begründen. Unternehmen sollten, um den Versicherungsschutz dieser Personen aus dem EU-, EWR-Ausland oder aus der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich zu gewährleisten, sich die Mitgliedsbescheinigung einer Krankenkasse in Deutschland vorlegen lassen – auch im Interesse der Beschäftigten.

Etwas anderes gilt bei grenzüberschreitenden Sachverhalten mit Dänemark, Luxemburg und Österreich. Üben Personen aus diesen Ländern in Deutschland eine geringfügige und daher krankenversicherungsfreie Beschäftigung aus, können sie durch die Versicherungspflicht aufgrund des Rentenbezugs oder als Studierende abgesichert sein.

Werden geringfügig Beschäftigte aus den drei Ländern als Familienversicherte über einen sogenannten Betreuungsauftrag beim ausländischen Träger geführt, können sie dort versichert bleiben und weiterhin in Deutschland zur Leistungserbringung eingeschrieben sein, wenn die Voraussetzungen für die Familienversicherung weiter vorliegen. Da der Betreuungsauftrag durch den ausländischen Versicherungsträger nicht mit einer Versicherungszeit gleichzusetzen ist, fällt in diesem Fall somit auch kein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung für geringfügig entlohnt Beschäftigte an. Diese Sonderregelung gilt nur für die Krankenversicherung – für die Rentenversicherung ist der Pauschalbeitrag zu entrichten.

Diese Ausnahmen gelten nur für die Kranken- und Pflegeversicherung. Für die übrigen Versicherungszweige sind weiterhin die Rechtsvorschriften des

Nähere Informationen zu Minijobs finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal.

Mehr dazu →



Fachkräfte aus dem Ausland | Saisonkräfte

Beschäftigungsstaats maßgebend. Daher muss der Arbeitgeber bei Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auch die entsprechenden Melde- und Beitragspflichten erfüllen.

Bevor eine Person aus dem Ausland in Deutschland einen Minijob ausüben kann, müssen zuerst drei wichtige Punkte geklärt werden:

1. Gilt für den Minijobber oder die Minijobberin deutsches oder ausländisches Recht?
2. Darf sich die Person in Deutschland aufhalten?
3. Darf die Person in Deutschland eine Beschäftigung ausüben?

Bei Minijobbenden aus einem Drittstaat gilt bei Ausübung eines Minijobs generell deutsches Sozialversicherungsrecht.

Nähere Informationen gibt es auf den Seiten der Minijob-Zentrale.

[Zusammenfassung →](#)





7. Sozialversicherung

- 7.1 Minijob →
- 7.2 Versicherungspflicht →
- 7.3 Höher verdienende Beschäftigte →
- 7.4 Freiwillige Versicherung →
- 7.5 Familienversicherung →
- 7.6 Krankenkassenwahlrecht →
- 7.7 Dokumente →



In Deutschland beschäftigte ausländische Fachkräfte sind grundsätzlich nach den Regeln des Sozialgesetzbuchs sozialversichert. Eine Ausnahme kann in bestimmten Fällen für Staatsangehörige der EU, des EWR und der Schweiz gelten. Zum EWR gehören die Länder der EU sowie die Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen. Wenn Fachkräfte aus diesen Staaten zum Beispiel bei einer zeitlich befristeten Entsendung nach Deutschland oder bei einer zeitgleich ausgeübten weiteren Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit in ihrem Heimatstaat eine A1-Bescheinigung vorlegen, bleiben sie weiterhin in ihrem Heimatstaat versichert. Gegebenenfalls sind Sozialversicherungsbeiträge an die ausländische Sozialversicherung abzuführen.

7.1 Minijob

Personen aus dem Ausland haben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, eine Nebenbeschäftigung auszuüben (zum Beispiel neben einer schulischen oder betrieblichen Berufsausbildung oder einer Qualifizierungsmaßnahme).⁷⁵ Die Nebenbeschäftigung ist zulässig, wenn der Aufenthaltstitel eine entsprechende Nebenbestimmung enthält (zum Beispiel: „Von der Berufsausbildung unabhängige Beschäftigung von zehn Wochenstunden erlaubt. Selbstständige Tätigkeit nicht erlaubt.“). Ob die zulässige Nebenbeschäftigung ein versicherungsfreier Minijob ist, prüft der Arbeitgeber. Es gibt zwei Arten von Minijobs. Eine Beschäftigung kann wegen

- der Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder
- der Befristung auf kurze Zeit (kurzfristige Beschäftigung)

geringfügig sein.⁷⁶

Weitere Informationen zur Beschäftigung von Personen aus dem Ausland finden Sie hier

Mehr dazu →

Nähere Informationen zu den Regelungen innerhalb der EU, des EWR sowie der Schweiz finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal.

Mehr dazu →

Nähere Informationen zu Minijobs finden Sie hier

Mehr dazu →



7.2 Versicherungspflicht

7.2.1 Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt

Ausländische Fachkräfte sowie Auszubildende werden regelmäßig in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen und dafür in der Regel ein Entgelt erhalten. Die Versicherung entsteht kraft Gesetzes und ist unabhängig vom Willen der Beteiligten (Arbeitgeber-, Arbeitnehmerseite).

Um die Versicherung durchzuführen, benötigt die Krankenkasse entsprechende Angaben, für die der Arbeitgeber zuständig ist und die er im elektronischen Meldeverfahren übermittelt.

7.2.2 Abhängige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit

In der Praxis kann es gelegentlich unklar sein, ob eine ausländische Fachkraft in einem Beschäftigungsverhältnis steht oder eine selbstständige Tätigkeit ausübt (Stichwort „freie Mitarbeit“). Eine selbstständige Tätigkeit hat keine Versicherungspflicht zur Folge (mit wenigen Ausnahmen, zum Beispiel in der Rentenversicherung). Ein Statusfeststellungsverfahren klärt den Erwerbsstatus und gibt beiden Vertragsseiten die erforderliche Sicherheit zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung.

7.3 Höher verdienende Beschäftigte

Ausländische Fachkräfte mit einem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt (JAE) oberhalb der JAEG (2025: 73.800 Euro) sind krankenversicherungsfrei. Die Versicherungsfreiheit kann bereits zum Beginn des Arbeitsverhältnisses eintreten oder in dessen Verlauf.

Nähere Informationen zum Meldeverfahren finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal.

Mehr dazu →

Weitere Informationen zum Statusfeststellungsverfahren gibt es hier

Mehr dazu ↗

Mit dem Online-Tool „JAE-Rechner“ können Sie ganz einfach ermitteln, ob Beschäftigte die JAEG überschreiten.

Mehr dazu →



7.4 Freiwillige Versicherung

Ausländische Fachkräfte, deren Krankenversicherung endet (zum Beispiel weil das Entgelt die JAEG überschreitet), können die Versicherung freiwillig fortsetzen.⁷⁷ Eine Vorversicherungszeit ist dafür nicht erforderlich (obligatorische Anschlussversicherung).⁷⁸ Der Versicherte hat die Möglichkeit, der freiwilligen Anschlussversicherung zu widersprechen und seinen Austritt zu erklären. Dazu ist ein anderweitiger Krankenversicherungsschutz (zum Beispiel durch ein Unternehmen der privaten Krankenversicherung) nachzuweisen.

Die Krankenkasse ist verpflichtet, auf die Austrittsmöglichkeit hinzuweisen. Nach dem Hinweis ist eine Frist von zwei Wochen einzuhalten, innerhalb der der Austritt zu erklären ist.

Die freiwillige Versicherung kann auch von Familienangehörigen beansprucht werden (zum Beispiel, wenn der oder die Beschäftigte sich selbst für eine private Krankenversicherung entscheidet).⁷⁹

Erstmalige Beschäftigung in Deutschland

Wenn die ausländische Fachkraft erstmals in Deutschland eine Beschäftigung aufnimmt, kann sie sich ebenfalls freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichern.⁸⁰ Das Beitrittsrecht gilt, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vom Beginn der Beschäftigung an krankenversicherungsfrei ist, weil das regelmäßige JAE die JAEG überschreitet.⁸¹ Der Beitritt ist der Krankenkasse innerhalb von drei Monaten nach dem Beginn der Beschäftigung schriftlich oder in elektronischer Form anzuzeigen.⁸² Die Versicherung (Mitgliedschaft) beginnt mit dem Beginn der Beschäftigung.⁸³

Nähere Informationen zum JAE können Sie dem E-Paper „Beschäftigung und Sozialversicherung“ der Reihe „gesundes unternehmen“ entnehmen.

Mehr dazu →



Die freiwillige Versicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse bietet einige Vorteile gegenüber einer privaten Krankenversicherung:

- Zum Versicherungsschutz gehört die Pflegeversicherung.
- Alle Versicherten erhalten umfassende Leistungen auf einem einheitlich hohen Niveau.
- Kinder oder die andere Person in einer rechtsgültigen Ehe beziehungsweise in einer der Ehe gleichgestellten Lebenspartnerschaft sind unter bestimmten Voraussetzungen in der Familienversicherung beitragsfrei versichert.
- Die Beiträge für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung richten sich nach dem Einkommen des Mitglieds.
- Die beitragspflichtigen Einnahmen werden nur bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt (2025: 5.512,50 Euro). Von höheren Einnahmen werden keine Beiträge berechnet.
- Der Arbeitgeber übernimmt die Hälfte der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.
- Die freiwillige Versicherung ist nicht von einer Gesundheitsprüfung abhängig. Es gibt keine Leistungsausschlüsse (zum Beispiel wegen Vorerkrankungen).

7.5 Familienversicherung

Ihre Kinder und die durch Ehe oder durch das [LPartG](#) der gesetzlich krankenversicherten ausländischen Fachkraft verbundene Person sind beitragsfrei kranken- und pflegeversichert.⁸⁴ Dafür sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

In der Kranken- und Pflegeversicherung gilt bundesweit eine einheitliche Beitragsbemessungsgrenze. Für das Jahr 2025 beträgt sie monatlich 5.512,50 Euro und jährlich 66.150 Euro.



Fachkräfte aus dem Ausland | Sozialversicherung

- Die Angehörigen halten sich gewöhnlich in Deutschland auf.
- Sie sind nicht selbst (zum Beispiel aufgrund einer eigenen Beschäftigung) gesetzlich kranken- und pflegeversichert oder davon befreit.
- Sie üben keine hauptberufliche selbstständige Erwerbstätigkeit aus.
- Das Gesamteinkommen bleibt unterhalb einer bestimmten Grenze (2025: 535 Euro). Bei Ausübung eines Minijobs gilt eine Grenze von 556 Euro.

Für Kinder gelten Altersgrenzen. Sie sind unter denselben Voraussetzungen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr versichert. Wenn sie nicht erwerbstätig sind, besteht die Versicherung darüber hinaus bis zum vollendeten 23. Lebensjahr. Kinder in einer Schul- oder Berufsausbildung sind bis zum vollendeten 25. Lebensjahr versichert.

7.6 Krankenkassenwahlrecht

Für versicherungspflichtige ausländische Fachkräfte hat der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge zu berechnen und an die Einzugsstelle abzuführen. Einzugsstelle ist die Krankenkasse, bei der die Beschäftigten krankenversichert sind. (Ausnahme: Einzugsstelle für geringfügig beschäftigte Personen ist die Minijob-Zentrale.) Eine Ausnahme gilt für diejenigen, die zum Beispiel wegen Überschreitens der JAEG nicht der gesetzlichen Krankenversicherung angehören. Für sie ist die Krankenkasse Einzugsstelle, bei der sie zuletzt versichert waren. Ist diese nicht vorhanden, wählt der Arbeitgeber die Einzugsstelle.

Beschäftigte haben ein Krankenkassenwahlrecht und können eine der folgenden Krankenkassen wählen:⁸⁵

Für Kinder gelten in der Familienversicherung verschiedene Altersgrenzen. Für Eheleute gelten diese nicht.

In dem kostenfreien Online-Training der AOK erfahren Sie mehr zum Thema „Krankenkassenwahlrecht“.

Mehr dazu →



Fachkräfte aus dem Ausland | Sozialversicherung

- Die AOK des Beschäftigungs- oder Wohnorts
- Jede Ersatzkasse
- Die Betriebskrankenkasse, wenn sie in einem Betrieb beschäftigt sind, für den die Betriebskrankenkasse besteht
- Eine Betriebs- oder Innungskrankenkasse, wenn die Satzung der Betriebs- oder Innungskrankenkasse dies vorsieht
- Die Knappschaft
- Die Krankenkasse, bei der vor Beginn der Versicherung zuletzt eine Mitgliedschaft oder eine Familienversicherung bestanden hat
- Die Krankenkasse, bei der die durch Ehe oder [LPartG](#) verbundene Person versichert ist

Die sofortige Wahl einer neuen Krankenkasse ist immer dann möglich, wenn die Versicherungspflicht kraft Gesetzes endet beziehungsweise nicht bestand und Versicherungspflicht oder Versicherungsberechtigung (in Form der freiwilligen Krankenversicherung) neu eintritt (beispielsweise bei einer neuen Beschäftigung).

Dabei bedarf es keiner Kündigung. Die Wahl der Krankenkasse durch Beschäftigte erfolgt ausschließlich gegenüber der neu gewählten Krankenkasse. Die neu gewählte Krankenkasse bestätigt dem Mitglied das Zustandekommen der Mitgliedschaft. Der zur Meldung verpflichteten Stelle, also dem Arbeitgeber, bestätigt die Krankenkasse im Rahmen des elektronischen Meldeverfahrens (DEÜV) das Bestehen oder Nichtbestehen der Mitgliedschaft.

Bei bestehendem Versicherungsverhältnis wird eine Wahlerklärung erst nach Ablauf der Bindungsfrist von zwölf Monaten wirksam.



Erhebt eine Krankenkasse erstmalig einen kassenindividuellen Zusatzbeitrag oder erhöht ihn, besteht ein Sonderkündigungsrecht. Eine neue Krankenkasse kann gewählt werden.

Sollte ein Arbeitnehmer sein oder eine Arbeitnehmerin ihr Kassenwahlrecht nicht innerhalb der Zwei-Wochen-Frist ausüben beziehungsweise den Arbeitgeber hiervon nicht rechtzeitig informieren und keine zuletzt zuständige Krankenkasse haben (zum Beispiel bei Zuzug aus dem Ausland), wählt der Arbeitgeber eine Krankenkasse aus und informiert den Beschäftigten oder die Beschäftigte darüber. Die gewählte Krankenkasse prüft dann ihre Zuständigkeit.

7.7 Dokumente

7.7.1 Versicherungsnummernnachweis

Die Datenstelle der Rentenversicherung bestätigt allen Personen schriftlich, für die sie eine Sozialversicherungsnummer vergibt, die Erstellung durch einen Versicherungsnummernnachweis.

Der Arbeitgeber muss in den Fällen, in denen für eine Meldung keine Versicherungsnummer des oder der Beschäftigten vorliegt, immer erst eine obligatorische Abfrage bei der Datenstelle der Rentenversicherung im Rahmen des elektronischen Arbeitgebermeldeverfahrens vornehmen.

Erst bei erfolgloser Abfrage sind die Daten dem neuen Versicherungsnummernnachweis zu entnehmen.

7.7.2 Steueridentifikationsnummer

Wenn die ausländische Fachkraft in Deutschland steuerpflichtig ist, ist der Arbeitgeber zum Lohnsteuerabzug verpflichtet. Dazu benötigt er die Lohnsteuer-Identifika-

Ein umfangreiches Lexikon, alle wesentlichen Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Urteile zur Sozialversicherung, zum Arbeits- und zum Steuerrecht finden Sie in der Rechtsdatenbank.

Mehr dazu →

Das Online-Training „Basiswissen Sozialversicherung“ vermittelt mit dem Modul III „Meldungen“ interaktiv weiteres Wissen zum Thema.

Mehr dazu →



tionsnummer des oder der Beschäftigten. Die ausländische Fachkraft erhält eine deutsche Steuer-Identifikationsnummer nach ihrer Wohnsitzanmeldung durch das Bundeszentralamt für Steuern. Damit kann der Arbeitgeber auf die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) zugreifen.

7.7.3 Elektronische Gesundheitskarte

Mit der elektronischen Gesundheitskarte weist sich die ausländische Fachkraft als versichert durch eine gesetzliche Krankenkasse aus und kann ärztliche oder zahnärztliche Behandlungen sowie Gesundheits- und Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch nehmen. Jedes Mitglied und mitversicherte Familienangehörige erhalten eine eigene Gesundheitskarte. Bei einem Termin in einer ärztlichen Praxis ist die Gesundheitskarte vorzulegen. Die Versichertendaten werden elektronisch eingelesen und die ärztliche Praxis oder andere Dienstleistende können Leistungen mit der Krankenkasse abrechnen. Solange die Gesundheitskarte noch nicht ausgestellt ist, kann die Krankenkasse eine Mitgliedsbescheinigung zusenden.

Die Rückseite der Gesundheitskarte enthält die European Health Insurance Card (EHIC). Mit der europäischen Krankenversicherungskarte erhalten Versicherte im europäischen Ausland bei einem Unfall oder einer akuten Erkrankung medizinische Leistungen in einer ärztlichen Praxis oder im Krankenhaus. Die EHIC gilt in allen EU-Staaten sowie in Island, Liechtenstein, Norwegen, der Schweiz und im Vereinigten Königreich.

[Zusammenfassung →](#)

Besuchen Sie auch unser Zuwanderungsportal in verschiedenen Sprachen.

[Mehr dazu →](#)






**Jetzt
informieren**

Kennen Sie schon die **Online-Seminare der AOK?**



Februar

- Arbeitsunfähigkeit und Datenaustausch Krankengeld

März

- Sonderfälle im DEÜV-Meldeverfahren
- Positiv führen – Anregungen aus der Positiven Psychologie

Mai

- Beschäftigung älterer Fachkräfte

Juni

- Pflegeversicherungsbeiträge: digitales Nachweisverfahren
- Frauengesundheit in der Arbeitswelt – Fokus Wechseljahre

September

- Arbeitgeberaufgaben bei Mutterschutz
- KI und Arbeit – wie uns die digitale Transformation beeinflusst

November

- Trends & Tipps 2026

Dezember

- Legalisierung von Cannabis in der Arbeitswelt – Umgang und Prävention

Bei aktuellen Entwicklungen werden Seminarthemen angepasst.

AOK. Die Gesundheitskasse.



Wollen Sie regelmäßig über aktuelle Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden?

[Mehr dazu →](#)



Haben Sie ein ganz konkretes sozialversicherungsrechtliches Anliegen oder eine spezielle Frage und suchen individuellen Rat?

[Mehr dazu →](#)



Brauchen Sie schnell und umfassend Informationen zu Fragen der Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

[Mehr dazu →](#)





8. Anhang



Abkürzungen

AsylG	Asylgesetz
AufenthG	Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet – Aufenthaltsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BeschV	Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern – Beschäftigungsverordnung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DRV	Deutsche Rentenversicherung Bund
EHIC	European Health Insurance Card (Europäische Krankenversicherungskarte)
eID	Elektronischer Identitätsnachweis
ELStAM	Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale
EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
ICT	Intra-Corporate Transfer (unternehmensinterner Transfer) BA
IT	Informationstechnik
JAE	Jahresarbeitsentgelt
JAEG	Jahresarbeitsentgeltgrenze
LPartG	Lebenspartnerschaftsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
USA	United States of America (Vereinigte Staaten von Amerika)



Rechtsquellen und Fundstellen

- 1 Deloitte Unternehmensberatung
<https://www2.deloitte.com/de/de/pages/finance-transformation/articles/cfo-survey.html>; abgerufen am 12.11.2024 →
- 2 statistik.arbeitsagentur.de –
Suche – Fachkräfteengpassanalyse;
abgerufen: 12.11.2024 →
- 3 [www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/
Fachkraeftemonitoring/fachkraeftemonitoring.html](http://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/Fachkraeftemonitoring/fachkraeftemonitoring.html);
abgerufen: 12.11.2024 →
- 4 §4 AufenthG →
- 5 §4a AufenthG →
- 6 §4a Abs. 1 Satz 2 AufenthG →
- 7 §7 Abs. 1 AufenthG →
- 8 §5 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m.
§2 Abs. 3 AufenthG →
- 9 §15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschV →
- 10 §39 AufenthG →
- 11 §36 Abs. 2 BeschV →
- 12 §18c AufenthG →
- 13 §9 Abs. 1 Satz 1 AufenthG →
- 14 §4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2a,
§18g AufenthG →
- 15 §18c Abs. 2 AufenthG →
- 16 §18c Abs. 2 AufenthG →
- 17 §18c Abs. 3 AufenthG →
- 18 §4a Abs. 5 AufenthG →
- 19 §15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschV →
- 20 §90 AufenthG;
§§2 und 5 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz →
- 21 §4a Abs. 5 Satz 3 Nr. 3 AufenthG →
- 22 §18b AufenthG →



Rechtsquellen und Fundstellen

- 23 §18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG →
- 24 §2 Abs. 12b AufenthG →
- 25 §18b AufenthG →
- 26 §20 Abs. 2 AufenthG →
- 27 §16b Abs. 4 AufenthG →
- 28 §§18a; 18b AufenthG →
- 29 §19c Abs. 2 AufenthG →
- 30 §16a AufenthG →
- 31 §18 Abs. 2 AufenthG →
- 32 <https://anabin.kmk.org>; abgerufen: 13.11.2024 →
- 33 §18g AufenthG →
- 34 §16a AufenthG →
- 35 §39 AufenthG →
- 36 §16a Abs. 3 Satz 2 AufenthG →
- 37 §17 AufenthG →
- 38 §2 Abs. 3 AufenthG →
- 39 §68 AufenthG →
- 40 §2 Abs. 11 AufenthG →
- 41 §18 Abs. 2 AufenthG →
- 42 §40 Abs. 2, 3 AufenthG →
- 43 §16d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AufenthG →
- 44 §16d AufenthG →
- 45 §2 Abs. 10 AufenthG →
- 46 §6 BeschV →
- 47 §20 AufenthG →
- 48 §20 Abs. 2 AufenthG →
- 49 §2 Abs. 12b AufenthG →
- 50 §16d Abs. 1 AufenthG →
- 51 §20 Abs. 2 AufenthG →
- 52 §20 Abs. 2 AufenthG →
- 53 §2 Abs. 3 Satz 1 AufenthG →
- 54 §60a AufenthG →
- 55 §19d AufenthG →
- 56 §81a AufenthG →



Rechtsquellen und Fundstellen

- 57 §82 Abs. 1 Satz 1 AufenthG →
- 58 §4a Abs. 5 Satz 3 Nr. 3 AufenthG →
- 59 §31 Abs. 1, 3 AufenthV →
- 60 §§4 9 Berufsqualifikationsgesetz →
- 61 §14a Berufsqualifikationsgesetz →
- 62 §16d AufenthG →
- 63 §421b SGB III →
- 64 §71 AufenthG
- 65 ICT-Richtlinie 2014/66/EU →
- 66 §4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2b, 2c AufenthG →
- 67 §19 AufenthG →
- 68 §19 Abs. 3 Satz 2 AufenthG →
- 69 §19a AufenthG →
- 70 §19a Abs. 3 AufenthG →
- 71 §19b AufenthG →
- 72 §19b Abs. 4 AufenthG →
- 73 EU-Freizügigkeitsgesetz →
- 74 eID-Karte-Gesetz →
- 75 §16a Abs. 3 Satz 1,
§16d Abs. 1 Satz 4,
§16d Abs. 4 Satz 3 AufenthG →
- 76 §8 SGB IV →
- 77 §9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V →
- 78 §188 Abs. 4 Satz 1 SGB V →
- 79 §9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2,
§188 Abs. 4 Satz 1 SGB V →
- 80 §9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB V →
- 81 §6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V →
- 82 §9 Abs. 2 Nr. 3,
§188 Abs. 3 SGB V →
- 83 §188 Abs. 2 Satz 2 SGB V →
- 84 §10 SGB V →
- 85 §173 Abs. 2 SGB V →





Alle Zusammenfassungen, Grafiken und Tabellen



Zusammenfassung

Fachkräfte aus Drittstaaten

- Für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland sind Visum und Aufenthaltstitel erforderlich.
- Ausländische Fachkräfte erhalten unter bestimmten Voraussetzungen eine Niederlassungserlaubnis in Deutschland. Die Niederlassungserlaubnis ist ein zeitlich unbefristeter Aufenthaltstitel.
- Für die Blaue Karte EU ist ein Hochschulabschluss erforderlich. Die Zustimmung der BA ist nicht erforderlich. Es liegt ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine Beschäftigung vor, die der Qualifikation angemessen ist.
- Der Arbeitgeber kann ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren beantragen und benötigt dazu eine Vollmacht der ausländischen Fachkraft.

Zusammenfassung

Unternehmensinterner Transfer (ICT-Karte)

- Die ICT-Karte ist ein befristeter Aufenthaltstitel und berechtigt zum Aufenthalt in der EU.
- Bei einem Aufenthalt in Deutschland für längstens 90 Tage ist eine Mitteilung an das BAMF ausreichend.

Zusammenfassung

EU-Freizügigkeit

- Angehörige der EU, des EWR und der Schweiz dürfen ohne Visum nach Deutschland einreisen, sich dort aufhalten und erwerbstätig sein.
- Die Freizügigkeit wird durch einen Personalausweis oder Reisepass nachgewiesen.
- Für die Dauer von drei Monaten dürfen sich Staatsangehörige der EU, des EWR und der Schweiz in Deutschland ohne weitere Voraussetzungen aufhalten.
- Familienangehörige von Staatsangehörigen der EU, des EWR und der Schweiz, die Staatsangehörige eines Drittstaats sind, haben ein Aufenthaltsrecht, wenn sie mit ihrer Bezugsperson in familiärer Lebensgemeinschaft leben.
- Britische Staatsangehörige können visumfrei nach Deutschland einreisen und sich dort bis zu 90 Tage im Halbjahreszeitraum aufhalten. Visumfreie Besuchende dürfen aber keine Erwerbstätigkeit ausüben. Britische Staatsangehörige können einen erforderlichen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit nach der visumfreien Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde am Ort des neuen Wohnsitzes in Deutschland einholen.

Zusammenfassung

Saisonkräfte

- Entscheidend für die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht: Ist die Saisonkraft im Heimatland Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerin oder nicht erwerbstätig?
- Bei Saisontätigkeit während eines bezahlten Urlaubs sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in aller Regel Mehrfachbeschäftigte und bleiben im Heimatstaat versichert. Bei unbezahltem Urlaub gelten regelmäßig die deutschen Rechtsvorschriften.
- Gelten für Saisonkräfte die deutschen Rechtsvorschriften, ist regelmäßig zu prüfen, ob Versicherungspflicht vorliegt. Besonders die Vorschriften über geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen sind zu beachten ([»6.8](#)).
- Legen Saisonkräfte eine A1-Bescheinigung vor,
 - sind gegebenenfalls Beiträge an die Versicherungssysteme des Heimatstaats zu leisten.
 - werden sie nicht in der Ausgleichskasse nach dem AAG berücksichtigt.
 - ist keine Insolvenzgeldumlage zu berechnen.
- Minijobbende aus dem EU- oder EWR-Ausland sind nach europäischem Recht Beschäftigte in Deutschland ohne Krankenversicherungsschutz in ihrem Heimatstaat. Sie müssen sich in Deutschland krankenversichern. Eine Ausnahme gilt für Minijobbende aus Dänemark, Luxemburg und Österreich.

Zusammenfassung

Sozialversicherung

- In Deutschland beschäftigte ausländische Fachkräfte sind nach den Regeln des Sozialgesetzbuchs sozialversichert. Beschäftigte haben ein Krankenkassenwahlrecht.
- Wenn die ausländische Fachkraft erstmals in Deutschland eine Beschäftigung aufnimmt und wegen des Einkommens krankensicherungs-frei ist, kann sie sich freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichern. Dabei hat sie ein Krankenkassenwahlrecht.

Saisonkräfte

Beispiel 1

Frau B. wohnt in Ungarn und ist dort seit Jahren bei einem Metallverarbeitungsunternehmen beschäftigt. Vom 1.9. bis 30.9.2025 nimmt sie bezahlten Urlaub. Für diese Zeit stellt sie ein in Deutschland ansässiger Winzer ein, um sie bei der Weinlese einzusetzen.

Da sich der Wohnsitz von Frau B. in Ungarn befindet, gelten für sie vom 1.9. bis 30.9.2025 insgesamt – also sowohl für die Hauptbeschäftigung in Ungarn als auch für die Saisonarbeit in Deutschland – die ungarischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Aus der Beschäftigung in Deutschland sind Beiträge nach ungarischem Recht zu erheben und an den zuständigen ungarischen Sozialversicherungsträger abzuführen. Frau B. sollte vor der Beschäftigungsaufnahme in Deutschland in ihrem Heimatland eine A1-Bescheinigung beantragen.

Saisonkräfte

Beispiel 2

Herr U. wohnt in Polen und arbeitet dort seit Jahren in einer Möbelfabrik. Vom 15.8. bis 31.8.2025 nimmt er unbezahlten Urlaub, um während dieser Zeit eine Saisonarbeit in Deutschland mit einem Entgelt von 950 € auszuüben.

Während der Saisonarbeit, die Herr U. in der Zeit vom 15.8. bis 31.8.2025 in Deutschland ausübt, gelten für ihn die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Da die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt 556 € im Monat übersteigt, liegt keine geringfügige Beschäftigung vor, sodass grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht.

Saisonkräfte

Beispiel 3

Beschäftigung in Polen 1.2. bis 15.4.2025

Erntehelfer in Deutschland 15.8. bis 30.9.2025

Die Beschäftigung in Deutschland wird versicherungspflichtig ausgeübt, weil unter Berücksichtigung der polnischen Beschäftigungszeit insgesamt die zulässigen Zeitgrenzen im Kalenderjahr überschritten werden. Sie ist daher nicht geringfügig. Versicherungspflicht besteht schon ab Beginn (ab 15.8.2025), weil zu diesem Zeitpunkt das Überschreiten der zulässigen Zeitgrenzen im Kalenderjahr erkennbar ist.

Saisonkräfte

Beispiel 4

Frau H. lebt in Polen und ist Hausfrau. Vom 1.9. bis 17.10.2025 wird sie eine befristete Beschäftigung in einer Gaststätte in Deutschland ausüben. Im Kalenderjahr 2025 war Frau H. weder in Polen noch in einem anderen EU-, EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz beschäftigt.

Für die von Frau H. in der Zeit vom 1.9. bis 17.10.2025 in Deutschland ausgeübte Beschäftigung gelten die deutschen Rechtsvorschriften. Die Beschäftigung ist auf weniger als drei Monate begrenzt. Da davon auszugehen ist, dass sie auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird, liegt eine geringfügige Beschäftigung vor. Folglich besteht ausschließlich Versicherungspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland. Soweit kein Krankenversicherungsschutz in Polen besteht, ist der Abschluss einer privaten Krankenversicherung zu empfehlen.

Saisonkräfte

Beispiel 5

Herr A. wohnt in Polen und bezieht Arbeitslosengeld. In der Zeit vom 1.8. bis 12.9.2025 wird er eine Saisonarbeit als Erntehelfer in Schwäbisch Hall ausüben. Das monatliche Entgelt liegt über der Geringfügigkeitsgrenze.

Vom 1.8. bis 12.9.2025 gelten für Herrn A. die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Da die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt 556 € im Monat übersteigt, liegt keine geringfügige Beschäftigung vor, sodass grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitslosengeldbezug in Polen zum 31.7.2025 beendet wurde.

Tabelle: Bankkonten der Sozialversicherungsanstalt

SWIFT: NBPL PL PW

IBAN:	PL 83 1010 1023 0000 2613 9510 0000	(Beiträge zur Sozialversicherung)
-------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PL 78 1010 1023 0000 2613 9520 0000	(Beiträge zur Krankenversicherung)
--	-------------------------------------	------------------------------------

	PL 73 1010 1023 0000 2613 9530 0000	(Beiträge zum Arbeitsfonds)
--	-------------------------------------	-----------------------------
