

Beschäftigung von Mitarbeitern aus dem Nicht-EU-Ausland

Bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern, die aus einem Drittstaat – einem Land außerhalb der EU – kommen, müssen Sie Folgendes beachten.

Mitarbeiter, die sich bereits in Deutschland befinden

Ist ihr zukünftiger Mitarbeiter im Besitz einer gültigen Arbeits- & Aufenthaltserlaubnis?

- Ist der Aufenthaltstitel noch gültig? Falls nicht, liegt eine gültige Fiktionsbescheinigung (= vorübergehender Aufenthaltstitel für die Überbrückung der Antragsstellung) vor? Falls das ebenfalls nicht der Fall ist, können wir den Mitarbeiter nicht beschäftigen!

Genehmigt die Arbeitserlaubnis die Beschäftigung bei Foremost / in Ihrem Hotel?

- Es kommt vor, dass
 - (1) sich eine Arbeitserlaubnis nur auf eine konkrete Beschäftigung bei einem konkreten Unternehmen bezieht.
 - (2) die Arbeitserlaubnis nur eine bestimmte Tätigkeit im Umfeld des Wohnsitzes zulässt.
 - (3) die Arbeitserlaubnis zur Ausübung einer Ausbildung / eines Studiums ausgestellt wurde und keine weiteren Nebentätigkeiten erlaubt.
 - (4) keine Tätigkeit gestattet ist.

In diesen Fällen muss der Arbeitnehmer eine Umschreibung des Titels bei seiner zuständigen Behörde beantragen, bevor er die Beschäftigung bei Foremost antreten kann.

Mitarbeiter, die sich noch im Ausland befinden

Sie können Mitarbeiter aus Drittstaaten rekrutieren und auch Vertragsverhandlungen mit Ihnen führen. Darüber hinaus können Sie nach erfolgreicher Bewerbungsphase das Angebot für einen Arbeitsvertrag unterbreiten. Dabei sollten Sie die folgenden Punkte im Hinterkopf behalten:

- Die Bearbeitung eines Antrags für den Aufenthalt und das Arbeiten in Deutschland dauert in der Regel mehrere Monate. Planen Sie also genug Vorlaufzeit ein.
- Vergewissern Sie sich, dass die Deutschkenntnisse oder zumindest die Englischkenntnisse des Bewerbers gut genug sind, um angemessen miteinander kommunizieren zu können.
- Kalkulieren Sie ein, dass der neue Mitarbeiter wahrscheinlich die erste Zeit in Ihrem Hotel wohnt, bevor er eine eigene Wohnung bezieht.

Arbeitsvertragliche und gesetzliche Regelungen

Bei Mitarbeitern aus Drittstaaten schreiben wir die Notwendigkeit einer gültigen Arbeits- & Aufenthaltserlaubnis in den Arbeitsvertrag. Sollte der Arbeitnehmer seinen Titel verlieren oder nicht verlängert werden, kann der Arbeitsvertrag nicht fortgeführt werden und gilt als beendet.

Nützliche Internetseiten

[Bundesagentur für Arbeit - Informationen für AG zur Arbeitsmarktzulassung](#)

[Bundesministerium für Arbeit und Soziales - Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer](#)

[Bundesministerium für Arbeit und Soziales - Zuwandernde aus Drittstaaten](#)

[Germany Visa - Allgemeine Informationen zu Arbeit und Aufenthalt in Deutschland](#)

[Make it in Germany - Chance auf einen Arbeits- & Aufenthaltstitel in DE prüfen](#)

**Sollte Foremost eine Person ohne gültige Arbeits- & Aufenthaltserlaubnis beschäftigen,
kann ein Bußgeld von bis zu 500.000 € fällig werden!**
