



## Onboarding – ausländische Mitarbeiter an Bord holen

*Stephanie Reese, Rechtsanwältin aus Hannover*

*April 2022*

Das Onboarding ausländischer Mitarbeiter wird vor dem Hintergrund des steigenden Bedarfes an Fachkräften immer wichtiger. Neue Mitarbeiter werden eingestellt und zielgerichtet in ein Unternehmen integriert. Ziel des Onboarding-Prozesses ist die fachliche Einarbeitung des neuen Mitarbeiters und zügige Eingliederung in das Team und in die Unternehmenskultur.

Ein gutes Onboarding verhindert, dass neue Mitarbeiter schon während der Probezeit wieder kündigen und schafft stattdessen eine Atmosphäre, in denen sich die neuen Mitarbeiter wohl fühlen, was wiederum zu reibungsloseren Arbeitsabläufen führt.

Damit das Onboarding erfolgreich verläuft, sollte der Prozess von Beginn bis Ende durchgeplant und entsprechend durchgeführt werden.

Im Folgenden werden die wesentlichen Informationen zu Vorbereitung und Ablauf des Onboardings im Falle eines Mitarbeiters aus einem Drittstaat dargestellt.

### **Vorbereitungen**

Schon im Vorstellungsgespräch sollte zwischen dem Unternehmen und dem ausländischen künftigen Mitarbeiter besprochen werden, was im Falle der Über- einkunft beiderseitig zu beachten ist und welche Vor- bereitungen zu treffen sind, um eine reibungslose und zügige Arbeitsaufnahme zu realisieren.

### *Arbeitsrechtliche Grundlagen*

Zwischen den Arbeitsvertragsparteien ist sowohl der Beginn des Arbeitsverhältnisses und damit auch der Beginn der Sozialversicherungspflicht festzulegen. Damit einhergehend sind weitere für das Arbeitsverhältnis wesentliche Regelungen zu treffen wie z.B. auch die Arbeitszeit.

Einen Arbeitgeber trifft bei der Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern eine erhöhte Fürsorgepflicht. Somit hat das Unternehmen den Mitarbeiter u.a. hinsichtlich der Grundsätze der deutschen Sozialversicherung aufzuklären.

Ebenso hat das Unternehmen an dem Zustimmungsvorgehen der Bundesagentur der Arbeit mitzuwirken, die vor Arbeitsaufnahme den Einsatz des ausländischen Mitarbeiters in Deutschland prüft.

Der Arbeitsvertrag sollte in deutscher und zumindest englischer Sprache verfasst werden, um etwaige sprachlich bedingte Unklarheiten zwischen den Vertragsparteien von Beginn an so weit wie möglich zu vermeiden.

### *Visum- und Einreiseprozess*

Ein ausländischer Mitarbeiter, der plant, zur Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung nach



Deutschland zu kommen, muss folgende Zulassungsvoraussetzungen erfüllen:

- Konkretes Jobangebot in Deutschland liegt vor
- Ausländischer Mitarbeiter verfügt mindestens über A2-Deutschkenntnisse
- Ausländischer Mitarbeiter verfügt über anerkannte/vergleichbare Qualifikation und ggf. Berufsausübungserlaubnis im Falle reglementierter Berufe
- Bundesagentur für Arbeit stimmt der Aufnahme der qualifizierten Beschäftigung zu
- Lebensunterhalt des ausländischen Mitarbeiters ist gesichert

Liegen diese Voraussetzungen vor, wird der Mitarbeiter im nächsten Schritt einen Termin bei der deutschen Botschaft in seinem Heimatland bzw. in dem Land, in dem er zu dem Zeitpunkt sich für gewöhnlich aufhält, vereinbaren, um das Visum für die Einreise nach Deutschland zu beantragen.

Bei Einreise nach Deutschland muss der ausländische Mitarbeiter eine deutsche Krankenversicherung nachweisen.

Nach Ankunft in Deutschland stellt der Mitarbeiter für den dauerhaften Aufenthalt bei der Ausländerbehörde seinen Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung.

## *Familiennachzug*

Damit die Familie des nach Deutschland gekommenen Mitarbeiters nachziehen kann, müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Ehegatte (Mindestalter: 18 Jahre) oder Eltern haben einen gültigen Aufenthaltstitel in Deutschland
- Das nachziehende Familienmitglied verfügt mindestens über A1-Deutschkenntnisse
- Es muss ausreichender Wohnraum vorhanden sein

- Der Lebensunterhalt ist durch die bereits in Deutschland lebende Person gesichert

Liegen die Voraussetzungen vor, hat das Familienmitglied in einem nächsten Schritt einen Termin bei der deutschen Botschaft im Heimatland bzw. Land des gewöhnlichen Aufenthaltes zu vereinbaren.

## *Steuern*

Hinsichtlich der Einkommenssteuerpflicht des ausländischen Mitarbeiters gelten die folgenden Grundsätze, wenngleich im Einzelfall immer das jeweilige Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und dem jeweiligen Drittland zu prüfen wäre:

- Hat der Mitarbeiter seinen Wohnsitz in Deutschland und bezieht seine Einkünfte aus Deutschland, sind alle Einkünfte in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig.
- Hat der Mitarbeiter seinen Wohnsitz in Deutschland und bezieht keine Einkünfte aus Deutschland, sind die Auslandseinkünfte in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig.
- Hat der Mitarbeiter seinen Wohnsitz im Ausland und bezieht Einkünfte aus Deutschland, sind diese beschränkt steuerpflichtig im Inland.
- Hat der Mitarbeiter seinen Wohnsitz im Ausland und bezieht keine Einkünfte aus Deutschland, besteht keine Steuerpflicht in Deutschland.

## *Sozialversicherung*

Grundsätzlich gilt im Sozialversicherungsrecht das Territorialprinzip. Hiernach unterliegen Arbeitnehmer dem Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem sie arbeiten. Wer in Deutschland arbeitet, ist nach den hiesigen Gesetzen sozialversicherungspflichtig.

Abhängig von der genauen Form der Tätigkeit im Drittland als Heimatland kann auch eine Sozialversicherungspflicht in Deutschland bestehen. An dieser Stelle



gilt es im Einzelfall zur Vermeidung einer Doppelversicherung zu prüfen, ob es zwischen Deutschland und dem jeweiligen Drittland ein Sozialversicherungsabkommen gibt.

Bei der Einreise nach Deutschland muss der ausländische Mitarbeiter (freiwillig) krankenversichert sein. Mit dem Beginn der Anstellung ist dann ein Wechsel in die gesetzliche Krankenversicherung möglich.

### *Datenschutz*

Noch vor Beginn der Arbeitsaufnahme benötigt der Arbeitgeber wichtige Informationen und Dokumente des Mitarbeiters wie z.B. die Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung und den Personalfragebogen. Hierbei finden bereits personenbezogene Datenverarbeitungen statt, die datenschutzrechtlich rechtmäßig sein müssen.

Unternehmen haben die neuen Mitarbeiter darüber zu informieren, was sie in datenschutzrechtlicher Hinsicht bei ihrer Arbeit zu beachten haben. So sind die Mitarbeiter auf die Vertraulichkeit im Umgang mit personenbezogenen Daten zu verpflichten.

Am Tag der Arbeitsaufnahme sollte von Seiten des Unternehmens sichergestellt werden, dass am Arbeitsplatz Berechtigungen u.a. auf Computerprogramme und Ordner eingerichtet sind bzw. werden. Im Falle des Zurverfügungstellen von Endgeräten sollte vor Ausgabe an den Mitarbeiter eine Bestandsaufnahme gemacht werden.

### **Beschleunigtes Fachkräfteverfahren (§ 81 a AufenthG)**

Seit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetz am 01. März 2020 haben Unternehmen und Fachkräfte aus Drittstaaten die Möglichkeit, das Einreiseverfahren zu verkürzen. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren läuft wie folgt ab:

### *Ausländerbehörde*

Die ausländische Fachkraft bevollmächtigt den Arbeitgeber, damit dieser im Namen der ausländischen Fachkraft mit der Ausländerbehörde ein erstes Beratungsgespräch führen kann. Der Arbeitgeber kann sodann mit der Ausländerbehörde eine Vereinbarung zur Durchführung des Verfahrens abschließen und übergibt hierfür alle erforderlichen Anträge und Dokumente. Die Ausländerbehörde prüft im nächsten Schritt die Anerkennung der ausländischen Abschlüsse.

### *Bundesagentur für Arbeit*

Die Bundesagentur für Arbeit hat dem Einsatz der ausländischen Fachkraft in Deutschland zuzustimmen, so dass diese nach der Überprüfung durch die Ausländerbehörde das Zustimmungsverfahren einleitet. Bleibt die Bundesagentur für Arbeit eine Woche untätig bzw. teilt nichts Gegenteiliges mit, gilt die Zustimmung als erteilt.

### *Ausländerbehörde*

Hat die Bundesagentur für Arbeit dem Einsatz zugestimmt und liegen damit alle Voraussetzungen vor, übergibt die Ausländerbehörde im nächsten Schritt die Vorabzustimmung an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber leitet diese sodann an die ausländische Fachkraft im Drittstaat weiter.

### *Deutsche Auslandsvertretung*

Die deutsche Fachkraft gibt bei Terminbuchung zur Visumserteilung an, dass die Vorabzustimmung vorliegt. Dies ermöglicht, dass die deutsche Auslandsvertretung an die Fachkraft innerhalb von drei Wochen einen Termin zur Visumserteilung vergibt.



## Meldebehörde

Nachdem die Fachkraft nach Deutschland eingereist ist, hat sie sich innerhalb von zwei Wochen nach dem Einzug bei der Meldebehörde ihres Wohnortes zu melden.

Die Anmeldung ist u.a. notwendig für die Beantragung eines Aufenthaltstitels bei der Ausländerbehörde, der Erhalt einer Steuer-ID oder auch für die Anmeldung bei der Schule, wenn die Fachkraft schulpflichtige Kinder hat.

## Fazit

Mit der Durchführung der Vorbereitungen und Aufnahme der Tätigkeit ist ein erfolgreiches Onboarding aber noch nicht abgeschlossen. Von Seiten des Unternehmens und auch des Mitarbeiters sollte sich bewusst sein, dass es ein Prozess ist, der auch über die Arbeitsaufnahme hinaus unterstützende Maßnahmen bedarf.

Als unterstützende Maßnahmen dürften hierbei ein Angebot zur Weiterbildung, das Führen von Mitarbeitergesprächen und das Forcieren von Teambuilding in Betracht kommen.

Ferner bietet sich es an, dem ausländischen Mitarbeiter einen Mentor zur Seite zu stellen und Feedback-Gespräche zu führen, in welchen von Unternehmensseite auch aktiv nach weiterem Unterstützungsbedarf gefragt werden sollte.

+++

## IMPRESSUM

### HERAUSGEBER

HERFURTH & PARTNER Rechtsanwalts-gesellschaft mbH  
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover  
Fon 0511-30756-0 Fax 0511-30756-10  
Mail [info@herfurth.de](mailto:info@herfurth.de), Web [www.herfurth.de](http://www.herfurth.de)  
Hannover · Göttingen · Brüssel  
Member of the ALLIURIS GROUP, Brussels

### REDAKTION

Leitung: Ulrich Herfurth, Rechtsanwalt, zugelassen in Hannover und Brüssel (verantw.)

Mitarbeit: Angelika Herfurth, Rechtsanwältin, FA Familienrecht; Sibyll Hollunder-Reese, M.B.L. (HSG), Rechtsanwältin; Günter Stuff, Steuerberater; Xiaomei Zhang, Juristin (China), Mag. iur. (D); Thomas Gabriel, Rechtsanwalt; JUDr. Yvona Rampáková, Juristin (CR); Dr. Jona Aravind Dohrmann, Rechtsanwalt; Prof. Dr. jur. Christiane Trüe LL.M. (East Anglia); Dr. jur. Reinhard Pohl, Rechtsanwalt; Konstantin Kuhle, Rechtsanwalt; Antonia Herfurth, Rechtsanwältin; Tobias Wundram, Rechtsanwalt; Stephanie Reese, Rechtsanwältin; Sara Nesler, Mag. iur. (Torino), LL.M. (Münster).

### KORRESPONDENTEN

u.a. Amsterdam, Athen, Brüssel, Budapest, Helsinki, Istanbul, Kopenhagen, Lissabon, London, Luxemburg, Mailand, Madrid, Moskau, Oslo, Paris, Stockholm, Warschau, Wien, Zug, New York, Toronto, Mexico City, Sao Paulo, Buenos Aires, New Delhi, Peking, Tokio.

### VERLAG

CASTON GmbH, Law & Business Information  
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover,  
Fon 0511 - 30756-50 Fax 0511 - 30756-60  
Mail [info@caston.info](mailto:info@caston.info); Web [www.caston.info](http://www.caston.info)

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen; die Haftung ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeber.