



## Aufenthaltsrechte und Dokumentationspflichten von Arbeitgebern bei Freizügigkeitsberechtigten und Schweizer Staatsangehörigen

### 1. Kraft Gesetzes bestehende Rechte zum Aufenthalt und zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit

Auf Grund verschiedener Anfragen aus jüngerer Zeit weisen wir im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Folgendes hin:

#### a) Unionsbürgerinnen und Unionsbürger

Unionsbürgerinnen und Unionsbürger besitzen das Recht, sich in Deutschland aufzuhalten und in Deutschland zu arbeiten. Sie bedürfen hierfür keiner besonderen Erlaubnis. Sie erhalten von deutschen Stellen keine Aufenthaltserlaubnisse, Arbeitserlaubnisse oder sonstigen Papiere, die das Recht bestätigen, in Deutschland zu arbeiten.

Unionsbürgerin oder Unionsbürger ist jede Person mit einer Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. Weitere Staatsangehörigkeiten führen nicht dazu, dass die Unionsbürgerschaft nicht besteht.

Die Unionsbürgerschaft kann gegenüber einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber durch einen gültigen Pass oder einen gültigen Personalausweis des Staatsangehörigkeitsstaates nachgewiesen werden. Sollten die Dokumentenmuster unbekannt sein, können Dokumentenbeschreibungen – nicht nur von Dokumenten der Mitgliedstaaten der Europäischen Union – hier abgerufen werden:

<https://www.consilium.europa.eu/prado/de/prado-start-page.html>

#### b) Bürgerinnen und Bürger von Liechtenstein, Island und Norwegen

Die Staatsangehörigen von Liechtenstein, Island und Norwegen sind zwar (wenn sie nicht zugleich die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union besitzen) keine Unionsbürgerinnen oder Unionsbürger. Sie sind diesen aber auf Grund von Verträgen, die die Europäische Union mit den betreffenden Staaten abgeschlossen hat (Europäischer Wirtschaftsraum), hinsichtlich des Rechts zum Aufenthalt und zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit gleichgestellt. Daher gilt für diese Staatsangehörigen in dieser Hinsicht dasselbe wie für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger.

#### c) Schweizer Staatsangehörige

Staatsangehörige der Schweizerischen Eidgenossenschaft genießen nach einem mit der Europäischen Union geschlossenen besonderen Abkommen eine Rechtsstellung, die ebenfalls derjenigen der Unionsbürger sehr ähnlich ist. Sie sind unmittelbar kraft dieses Abkommens berechtigt, sich in Deutschland aufzuhalten und erwerbstätig zu sein. Seit November 2020 ist die

Verpflichtung von Schweizer Staatsangehörigen abgeschafft worden, in Deutschland bei einem längerfristigen Aufenthalt eine „Aufenthaltslaubnis – CH“ zu beantragen. Sie können dies auf freiwilliger Basis nach wie vor tun. Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die in einem anderen Staat wohnen und in Deutschland arbeiten, und die Schweizer Staatsangehörige sind, können auf freiwilliger Basis eine sogenannte Grenzgängerkarte beantragen, die ihr Recht, in Deutschland zu arbeiten, dokumentiert.

#### d) Britische Staatsangehörige

Das Vereinigte Königreich ist am 1. Februar 2020 aus der Europäischen Union (EU) ausgetreten. In diesem Zusammenhang haben die EU und das Vereinigten Königreich ein Austrittsabkommen geschlossen. Es hat in Deutschland unmittelbare Rechtswirkung.

Nach Ablauf einer Übergangsperiode gelten seit dem 1. Januar 2021 für bestimmte britische Staatsangehörige und ihre Familienangehörigen Bestandsschutzregelungen, die auch ihren Aufenthalt und die Erwerbstätigkeit betreffen.

**Wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer die Vergünstigungen nach dem Austrittsabkommen in Anspruch nehmen kann, ist er oder sie auch ohne entsprechendes Dokument berechtigt, in Deutschland erwerbstätig zu sein.**

Dies gilt vor allem dann, wenn

- britische Staatsangehörige oder
- Familienangehörige britischer Staatsangehöriger mit Aufenthaltskarte oder Daueraufenthaltskarte bereits vor dem 31. Dezember 2020 legal in Deutschland gearbeitet haben

und Deutschland nicht zwischenzeitlich für mehr als sechs Monate (bei mehr als fünfjährigem vorangegangenen Aufenthalt in Deutschland: mehr als fünf Jahre) Deutschland verlassen hatten.

Da die Voraussetzungen für das Vorhandensein einer Berechtigung nach dem Austrittsabkommen komplex sind, ist gesetzlich vorgesehen, dass die danach Berechtigten ein „Aufenthaltsdokument-GB“ erhalten, das wie folgt ausgestaltet ist (entscheidend ist der **Aufdruck „Artikel 50 EUV“**):



Muster des Aufenthaltsdokuments-GB für nach dem Austrittsabkommen berechnigte Personen

Britische Staatsangehörige, die unter das Austrittsabkommen fallen, waren verpflichtet, sich bei der zuständigen Behörde an ihrem Wohnsitz zu registrieren und an der Ausstellung dieses Dokuments mitzuwirken. Zugleich gilt Folgendes:

- Eine Verletzung dieser Verpflichtung führt nicht zu Sanktionen, wie etwa Bußgeldern.
- Das Aufenthaltsrecht nach dem Austrittsabkommen besteht bei Erfüllung der Voraussetzungen auch dann, wenn das Dokument nicht vorliegt und auch dann, wenn es niemals ausgestellt worden ist.

Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass bei der Beschäftigung von britischen Staatsangehörigen, die nicht unter das Austrittsabkommen fallen, die allgemeinen Regelungen des Aufenthaltsgesetzes Anwendung finden, die für die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen gelten.

Zudem wird darauf hingewiesen, dass britische Staatsangehörige in einigen Fällen des Familiennachzugs auch dann unter das Austrittsabkommen fallen können, wenn sie zum Stichtag 31. Dezember 2020 nicht in Deutschland gelebt hatten.

## 2. Prüf- und Dokumentationspflichten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

Die Rechtstellung der oben (Punkt 1) genannten Personen wird grundsätzlich nicht durch das Aufenthaltsgesetz bestimmt. Die im Aufenthaltsgesetz vorgesehenen Dokumentationspflichten bestehen daher nicht.

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gilt daher bei Beschäftigung dieser Personen:

- Es muss keine Kopie des Ausweises oder Passes des Arbeitnehmers kopiert, gescannt oder aufbewahrt werden.
- Es muss keine Kopie der des Aufenthaltsdokuments-GB gescannt oder aufbewahrt werden.
- Die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses muss der Ausländerbehörde nicht mitgeteilt werden.

Es genügt für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Prüfung, dass eine Person unter eine der Personengruppen fällt, die unter 1 genannt sind. Es ist nicht notwendig, als Nachweis dieser Überprüfung Dokumente zu scannen oder zu kopieren und sie aufzubewahren. Aus dem rechtmäßigen Fehlen dieser Dokumente im Lohnkonto oder sonst in den Personalunterlagen darf kein Nachteil für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin erwachsen.

Dieses Merkblatt enthält keine datenschutzrechtliche Bewertung. In allgemeiner Form wird aber darauf hingewiesen, dass nach dem Prinzip der Datensparsamkeit die Erhebung und Speicherung (auch in Papierform) personenbezogener Daten, deren Aufbewahrung nicht erforderlich ist, einen Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorschriften darstellen kann.

### 3. Hintergrund

Verschiedene Gruppen von nicht-deutschen Staatsangehörigen haben kraft Gesetzes das grundsätzliche Recht, sich ohne Erlaubnis in Deutschland aufzuhalten und hier erwerbstätig zu werden. Aus Gründen der Bürokratievermeidung werden die Aufenthalte der Personen, die zu diesen Gruppen zählen, nicht besonders verwaltet. Insbesondere beruht dies auf dem Gesichtspunkt, dass der Anteil der entsprechenden in Deutschland lebenden nicht-deutschen Staatsangehörigen, die die Voraussetzungen für einen legalen Aufenthalt ausnahmsweise nicht erfüllt, sehr gering ist. Es wäre unverhältnismäßig, die restlichen betroffenen Personen besonderen Registrierungs- und Dokumentationspflichten zu unterwerfen.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben sich wegen Fragen einer Dokumentation eines Aufenthaltsrechts verschiedentlich an Stellen des Bundes gewandt. Mit diesem Hinweisblatt sollen die entsprechenden Unsicherheiten genommen, und es soll Rechtssicherheit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geschaffen werden.

*Bundesministerium des Innern und für Heimat  
Alt-Moabit 140, 10557 Berlin  
Referat MI 1  
Stand: 1. September 2023  
Geschäftszeichen: MI1 – 21009/6#8*