

# I-9 Compliance im Fokus: US-Arbeitgeberpflichten bei der Einstellung internationaler Talente in den USA

Dezember 2024

Die Präsidentschaftswahlen in den USA haben weitreichende Konsequenzen, unter anderem für US-Aufenthaltsrecht. Dabei geht es aber nicht nur um die eigentlichen Visumsverfahren, sondern auch um nachgelagerte Arbeitgeberpflichten.

Die Einstellung von Nicht-US-Staatsangehörigen in den USA kann wertvolle Fähigkeiten und Vielfalt in Ihre Organisation bringen. Hierbei sollten frühzeitig rechtliche und verfahrenstechnische Überlegungen getroffen werden, um den vergleichsweise hohen Anforderungen des US-Einwanderungsrechts gerecht zu werden.

Aufgrund des Regierungswechsels in den USA und der zu erwartenden gesteigerten Aufmerksamkeit bezüglich illegaler Einwanderung werden auch Standortinspektionen in Zukunft voraussichtlich häufiger stattfinden. Gegenstand einer solchen behördlichen Kontrolle ist regelmäßig das sogenannte Formular I-9.

Dabei handelt es sich um ein Datenblatt, das US-Arbeitgeber für jede Person ausfüllen müssen, die sie in den USA einstellen. Dies schließt sowohl US-Bürger:innen als auch Nicht-US-Staatsangehörige ein. Hierbei gibt es einige wichtige Besonderheiten zu berücksichtigen und es sind weitere Dokumente mit dem Formular in der Personalakte abzulegen.

Es lohnt sich ein sorgfältiges Vorgehen, denn etwaige Verstöße können mit zivilrechtlichen Geldstrafen und/oder strafrechtlichen Sanktionen belegt werden. Dies kann im Wettbewerb der Unternehmen um Fachkräfte hinderlich sein.



## Fazit

Es gilt also, aufenthaltsrechtliche Dokumentationspflichten nicht auf die leichte Schulter zu nehmen. Mit moderatem Aufwand und gut informiert, lassen sich aber die meisten Fallstricke umgehen. Vor allem bei den oft kurzfristig angekündigten Vor-Ort-Kontrollen in den Betrieben zahlt sich eine sorgfältige Aktenführung auch im Hinblick auf Nicht-US-Arbeitnehmer aus.

Gern gibt unser US-Immigration-Law-Team weitere Auskunft zu diesem wichtigen Thema. Bei Interesse an einem weiterführenden Gespräch melden Sie sich gern.

*Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.*

### Ansprechpartner:



**Sabine Paul**  
Partner, Law,  
Arbeitsrecht/Immigration  
KPMG AG

**Kontakt über:**  
Redaktion KPMG Global  
Mobility News  
[de-GMS-contact@kpmg.com](mailto:de-GMS-contact@kpmg.com)

### Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



**German Tax Facts App**  
Wichtige Themen, News und Events  
rund um Steuern



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://www.kpmg.de/socialmedia)



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2024 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.