

*Liebe Arbeitgeberin, lieber Arbeitgeber,*

*über 1,5 Millionen geflüchtete Menschen haben in den letzten Jahren Deutschland erreicht. Zu Recht geben wir vielen von ihnen Schutz vor Krieg, Vertreibung und Verfolgung. In unser aller Interesse ist, dass diejenigen, die für immer hier bleiben, bestmöglich in die Gesellschaft integriert werden. Der erfolgreiche Einstieg in Beschäftigung trägt zur beruflichen als auch gesellschaftlichen Integration bei. Umgekehrt ist auch in unser aller Interesse, dass offene Stellen bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zügig besetzt werden. Ein Beitrag hierzu ist, Verwaltungsverfahren transparenter zu machen, hier die Arbeitsmarktprüfung.*

## **Arbeitsmarktprüfung für die Beschäftigung von Ausländern – Das muss ich als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber wissen!**

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist grundsätzlich gesetzlich verpflichtet, eine Arbeitsmarktprüfung durchzuführen, wenn ausländische Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer – aus Ländern, die nicht der Europäischen Union (EU) oder dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) angehören - beschäftigt werden sollen. Im Regelfall besteht die Arbeitsmarktprüfung aus der sogenannten Vorrangprüfung und der Prüfung der Beschäftigungsbedingungen. In diesem Prozess arbeiten die Teams Arbeitsmarktzulassung (AMZ) und die regionalen Arbeitgeber-Services (AG-S) der Agenturen für Arbeit eng zusammen. Ziel der Arbeitsmarktprüfung ist, nachteilige Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt sowie Wettbewerbsverzerrungen durch die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verhindern.

Aus aktuellem Anlass geht dieses Informationsblatt im Folgenden speziell auf den Ablauf der Arbeitsmarktprüfung bei der Einstellung von Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerbern und Geduldeten ein. Weitere Informationen zur Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften finden Sie im [Merkblatt 7](#).

Für Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber bedeutet die Arbeitsmarktprüfung konkret: Bevor Sie eine Asylbewerberin bzw. einen Asylbewerber oder eine Geduldete bzw. einen Geduldeten einstellen können, muss sie oder er bei der zuständigen Ausländerbehörde (ABH) eine Arbeitserlaubnis beantragen. Hierbei hat sie oder er unter anderem eine vollständig ausgefüllte und unterschriebene Stellenbeschreibung (Formblatt der BA, zu finden unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > [Formulare Arbeitsmarktzulassung](#)) vorzulegen. Die ABH darf eine Arbeitserlaubnis in der Regel erst erteilen, wenn sie die Zustimmung der BA zu der konkreten Beschäftigung eingeholt hat, also eine Arbeitsmarktprüfung der BA mit positivem Ergebnis vorliegt.

## 1. Vorrangprüfung

Die BA prüft unter allen arbeitslos bzw. arbeitsuchend gemeldeten Personen, ob sogenannte „bevorrechtigte“ Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zur Besetzung Ihrer Stelle zur Verfügung stehen. Bevorrechtigt sind inländische Bewerberinnen und Bewerber sowie die ihnen gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerber aus Ländern der EU bzw. des EWR.

Dazu werden in einem ersten Schritt elektronisch die konkreten Anforderungen der zu besetzenden Stelle mit den Fähigkeiten, Fertigkeiten, beruflichen Erfahrungen usw. der arbeitslos bzw. arbeitsuchend gemeldeten Personen verglichen.

Oberstes Ziel ist die Besetzung der offenen Stelle in Ihrem Betrieb, daher wird in einem zweiten Schritt an den elektronischen Suchlauf jede gefundene Bewerberin bzw. jeder Bewerber konkret auf ihre bzw. seine Eignung für Ihre Stelle geprüft und ihre bzw. seine Motivation, die Arbeit auch tatsächlich aufzunehmen, ermittelt. Nur wenn nach dieser Einzelfallprüfung konkrete bevorrechtigte Bewerberinnen bzw. Bewerber für die Stelle vorhanden sind, verweigert die BA die Zustimmung zur Beschäftigung der Asylbewerberin bzw. des Asylbewerbers oder der bzw. des Geduldeten.

Vorausgesetzt, Sie sind auch an der Vermittlung anderer Bewerberinnen und Bewerber interessiert, stellt der AG-S in diesem Fall den Kontakt zu den bevorrechtigten Bewerberinnen und Bewerbern her.

## 2. Prüfung der Beschäftigungsbedingungen

Die BA darf der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – und damit auch von Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerbern und Geduldeten - nur zustimmen, wenn diese nicht zu ungünstigeren Bedingungen als inländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden sollen. Diese Prüfung umfasst die für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit.

Sind Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber tarifgebunden, sind die tariflichen Arbeits- und Lohnbedingungen Grundlage der Prüfung. Greift kein Tarifvertrag, wird ermittelt, ob für die konkrete Tätigkeit in Ihrem Betrieb ein Branchenmindestlohn gilt. Ist auch das nicht der Fall, wird der Prüfung der ortsübliche Lohn (dieser ergibt sich aus einer statistischen Erhebung) für vergleichbare Tätigkeiten zugrunde gelegt. Als absolute Untergrenze der Entlohnung gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn.

Die Tätigkeit, die die potentielle Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in Ihrem Betrieb ausüben soll, wird mit Hilfe der von Ihnen ausgefüllten Stellenbeschreibung eingeordnet.

Dieses Formblatt enthält alle erforderlichen Angaben. Da die BA keine arbeitsrechtlichen Inhalte beurteilt, ist die Vorlage des Arbeitsvertrags meistens entbehrlich. Nur im Bedarfsfall wird dieser bei Ihnen angefordert.

Sollten sich im Rahmen dieser Prüfung konkrete Bedenken bezüglich der Vergleichbarkeit der Beschäftigungsbedingungen ergeben, nimmt der AG-S zur Klärung von Zweifelsfragen Kontakt zu Ihnen auf.

Bitte beachten Sie: Auch wenn die BA nach Durchführung der Arbeitsmarktprüfung zu dem Ergebnis kommt, dass die Asylbewerberin bzw. der Asylbewerber oder die bzw. der Geduldete beschäftigt werden kann, liegt noch keine Arbeitserlaubnis vor. Die BA beurteilt ausschließlich die Arbeitsmarktlage. Über die Erteilung einer Arbeitserlaubnis entscheidet die ABH. Sie beurteilt die ausländerrechtlichen Gesichtspunkte.

## Und was hat sich konkret geändert?

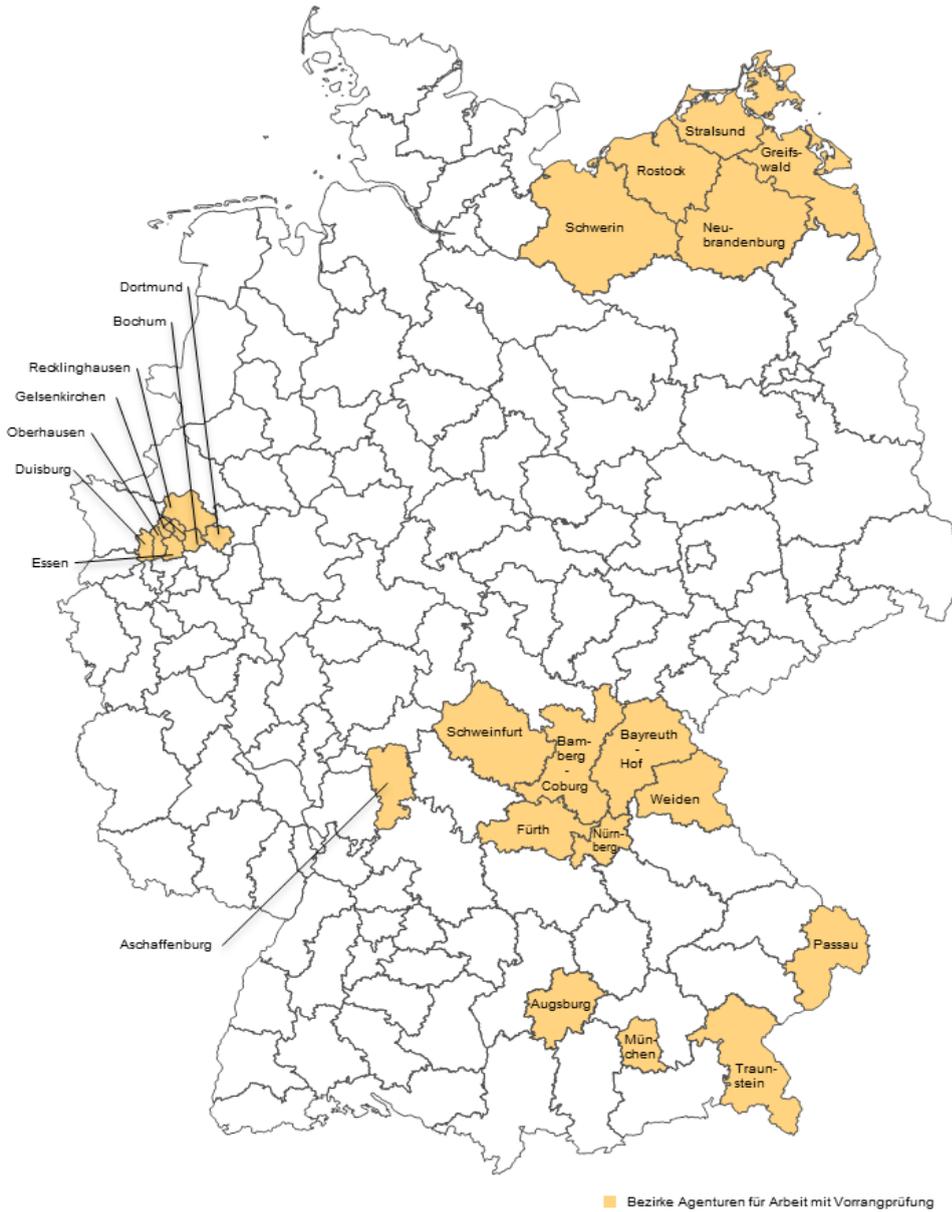
### 1. Aussetzung der Vorrangprüfung bei Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerbern und Geduldeten

Zur Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs von Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerbern und Geduldeten wurde mit dem Integrationsgesetz die Vorrangprüfung in vielen Regionen Deutschlands für die Dauer von drei Jahren ausgesetzt. Wenn Ihr Betriebssitz in einer Region liegt, in der die Vorrangprüfung ausgesetzt ist (siehe Karte auf Seite 4), bedeutet das konkret, dass die BA nur noch zur Prüfung der Beschäftigungsbedingungen eingeschaltet wird, wenn Sie eine Asylbewerberin bzw. einen Asylbewerber oder eine bzw. einen Geduldeten einstellen möchten.

Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerbern und Geduldeten kann zudem die Tätigkeit bei einem Zeitarbeitsunternehmen erlaubt werden, wenn der entleihende Betrieb in einer Region liegt, in der die Vorrangprüfung ausgesetzt ist, und die Beschäftigungsbedingungen nicht schlechter sind, als die deutscher Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter.

Beide Neuerungen ändern nichts daran, dass die Asylbewerberin bzw. der Asylbewerber oder die bzw. der Geduldete erst in Ihrem Betrieb bzw. im entleihenden Betrieb arbeiten darf, wenn die ABH die Genehmigung erteilt hat!

Ausgenommen von den genannten Regelungen sind Regionen mit spezieller Arbeitsmarktlage (siehe Karte auf Seite 4, gelbe Markierungen).



## 2. Vereinfachtes Verfahren bei der Arbeitsmarktprüfung

Der enorme Zustrom von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern nach Deutschland, die nach dreimonatigem Aufenthalt zunehmend eine Erwerbstätigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt anstreben, spiegelt sich zwangsläufig auch in der Bearbeitungsdauer beim Zulassungsverfahren wider.

Um Ihnen als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber die bestmögliche Dienstleistung bieten zu können – zugleich der Asylbewerberin bzw. dem Asylbewerber eine möglichst geringe Verfahrensdauer – hat die BA den Prozess der Arbeitsmarktprüfung optimiert:

Als Spezialist für den regionalen Arbeitsmarkt stellt der örtliche AG-S global fest, für welche Tätigkeiten in Ihrer Region generell Bewerbermangel herrscht.

Ist in Ihrem Betrieb eine solche Stelle zu besetzen und handelt es sich zudem um eine Tätigkeit mit klar geregelten, übersichtlichen Beschäftigungsbedingungen (z.B. tarifliche Festlegungen), kann das AMZ-Team die Zustimmung zur Beschäftigung ohne weitere Verzögerung direkt an die ABH übermitteln; vorausgesetzt die Beschäftigungsbedingungen passen.

---

Bei Fragen rund um die Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten ist Ihr erster Ansprechpartner der AG-S der Agentur für Arbeit. Wenn Sie noch keine persönliche Ansprechpartnerin bzw. persönlichen Ansprechpartner haben, nutzen Sie die gebührenfreie Rufnummer für Arbeitgeber 0800 4 5555 20 oder kommen Sie persönlich in der [Agentur für Arbeit vor Ort](#) vorbei.