

Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 7

Die Vorrangprüfung als Steuerungsinstrument des Arbeitsmigrationsrechts

Von

Julia Uznanski



Duncker & Humblot · Berlin

JULIA UZNANSKI

Die Vorrangprüfung als Steuerungsinstrument
des Arbeitsmigrationsrechts

Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 7

Die Vorrangprüfung als Steuerungsinstrument des Arbeitsmigrationsrechts

Von

Julia Uznanski



Duncker & Humblot · Berlin

Die Juristische Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin
hat diese Arbeit im Jahre 2021 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2022 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: 3w+p GmbH, Rimpf
Druck: CPI buchbücher.de GmbH, Birkach
Printed in Germany

ISSN 2747-9021
ISBN 978-3-428-18401-9 (Print)
ISBN 978-3-428-58401-7 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Die Juristische Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin hat diese Arbeit im Jahr 2021 als Dissertation angenommen. Rechtslage, Literatur und Rechtsprechung sind bis zur Abgabe im Juni 2020 berücksichtigt. Die Arbeit entstand in einer Zeit des Umbruchs im Arbeitsmigrationsrecht, im Rahmen derer verschiedene Änderungen politisch diskutiert wurden und rechtlich in Kraft traten. Dies prägt den Charakter der Arbeit.

Die vorliegende Dissertation hat mir ermöglicht, mein besonderes Interesse am Arbeitsmigrationsrecht als Schnittstelle zwischen Arbeits- und Zuwanderungsrecht zu vertiefen. Ganz herzlich danke ich hierfür meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Reinhard Singer, der die Promotion betreut und die Entstehung der Dissertation insbesondere mit überaus wertvollen Anmerkungen und Anregungen begleitet hat. Herrn Prof. Dr. Philipp Dann, LL.M., danke ich für die Erstellung des Zweitgutachtens und für die darin enthaltenen Gedankenanstöße. Bei Herrn Prof. Dr. Christoph Paulus, LL.M., möchte ich mich für die Übernahme des Vorsitzes der Prüfungskommission bedanken.

Besonderer Dank gilt meinen Eltern, Teresa Wyrodek-Uznanski und Jaroslaw Uznanski. Ihnen ist diese Arbeit gewidmet. Danken möchte ich ferner besonders Thomas James Gray II.

Berlin, im März 2022

Julia Uznanski

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	15
B. Überblick über die Systematik des Arbeitsmigrationsrechts	16
I. Systematische Einordnung und Begriff des Arbeitsmigrationsrechts	16
II. Verbot mit Erlaubnisvorbehalt bzgl. Einreise und Aufenthalt	16
III. AufenthG-alt: Verbot mit Erlaubnisvorbehalt bzgl. Beschäftigung	17
IV. AufenthG-neu: Erlaubnis mit Verbotsvorbehalt bzgl. Beschäftigung	18
V. Erfordernis der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit	19
1. Zustimmungserfordernis nach AufenthG-alt	19
2. Zustimmungserfordernis nach AufenthG-neu	20
a) Beschäftigung als Fachkraft	21
b) Keine Beschäftigung als Fachkraft	22
c) Einschränkung des Anwendungsbereichs der Vorrangprüfung mit dem FEG	22
C. Begriff der Vorrangprüfung	24
I. Begriff der Vorrangprüfung im engeren Sinne, § 39 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 lit. b Auf- enthG-alt, § 39 Abs. 3 Nr. 3 AufenthG-neu	24
II. Begriff der Vorrangprüfung im weiteren Sinne, § 39 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AufenthG- alt i. V. m. § 1 Abs. 2 BeschV-alt	25
D. Materielle und formelle Voraussetzungen der individuellen Vorrangprüfung ...	27
I. Materiellrechtliche Voraussetzungen der Vorrangprüfung	27
1. „für die Beschäftigung“	28
2. „bevorrechtigte Arbeitnehmer“	28
a) Nachrangiger Arbeitsmarktzugang türkischer Arbeitnehmer	29
b) Nicht bevorrechtigte Arbeitnehmer	31
3. „Arbeitnehmer“	32

4. „nicht zur Verfügung stehen“	32
a) Personelles Zurverfügungstehen: Arbeitslose und arbeitssuchende Personen	32
b) Fachliches und zeitliches Zurverfügungstehen: Angemessene und unverzügliche Besetzung mit geeignetem Arbeitnehmer	34
c) Örtliches Zurverfügungstehen: Überörtliche Prüfung	34
d) Fallgruppen des (Nicht-)Zurverfügungstehens bevorrechtigter Arbeitnehmer	35
aa) Fallgruppe 1: Deutlicher Überhang Arbeitssuchender	35
bb) Fallgruppe 2: Überhang Arbeitssuchender – Einzelfallermittlung ...	36
5. Kein Tatbestandsmerkmal: Person des Ausländers – Bereitschaft zur Einstellung bevorrechtigten Arbeitnehmers	36
6. Beurteilungszeitraum des Vorrangs	37
7. Beurteilungszeitpunkt des Vorrangs	37
II. Ausnahmen von der Vorrangprüfung	38
1. Ausnahme der Rechtsprechung: Besondere, objektiv und sachlich gerechtfertigte Gründe für die Ausländerbeschäftigung	38
a) Abgrenzung: Wünsche und subjektive Präferenzen des Arbeitgebers ...	39
b) Anforderungen des Arbeitgebers aufgrund besonderer, objektiv und sachlich gerechtfertigter Gründe	40
c) Schaffung eines Arbeitsplatzes für den Ausländer	41
d) Fehlgeschlagene Einstellungsbemühungen des Arbeitgebers	42
2. Gesetzliche Ausnahme: Gruppenzulassung gem. § 39 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG-alt	44
III. Formale Voraussetzungen der individuellen Vorrangprüfung	44
1. Der Vorrangprüfung zugrunde gelegte Unterlagen	44
2. Zuständigkeit für die Durchführung der Vorrangprüfung	45
3. Darlegungs- und Beweislast im Hinblick auf die Vorrangprüfung	45
IV. Rechtsnatur der Vorrangprüfung und Rechtsschutz	46
E. Anwendungsbereich der Vorrangprüfung	47
I. Anwendungsbereich der Vorrangprüfung auf Aufenthaltstitel nach AufenthG-alt	47
1. Aufenthaltstitel berechtigt ausdrücklich zur Ausübung einer (bestimmten) Erwerbstätigkeit, § 4 Abs. 2 S. 1 Alt. 2 AufenthG-alt – Vorrangprüfung grds. anwendbar	49
2. Aufenthaltstitel berechtigt bereits nach dem AufenthG-alt zu (jeder) Erwerbstätigkeit, § 4 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 AufenthG-alt – Vorrangprüfung nicht anwendbar	50
3. Aufenthaltstitel berechtigt nicht zur Erwerbstätigkeit	53

4. Keine Anwendung der Vorrangprüfung auf Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit, § 21 AufenthG	54
II. Anwendungsbereich der Vorrangprüfung auf Aufenthaltstitel nach AufenthG-neu	55
III. Anwendungsbereich der Vorrangprüfung auf Aufenthaltstitel nach BeschV-alt und BeschV-neu	55
1. Verordnungsmächtigung gem. § 42 AufenthG	56
2. Konkreter Anwendungsbereich der Vorrangprüfung	59
a) Aufenthaltstitel gem. §§ 18a, 18b AufenthG-neu/§§ 18, 19a AufenthG-alt	59
b) Von der Vorrangprüfung ausgenommene Personengruppen	61
c) Anwendbarkeit der Vorrangprüfung auf die Verlängerung des Aufenthaltstitels	63
IV. Anwendung der Vorrangprüfung auf die Beschäftigungserlaubnis zur Aufenthaltsgestattung oder Duldung	63
1. Beschäftigungserlaubnis bei Aufenthaltsgestattung, § 61 Abs. 2 S. 1 AsylG	64
2. Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit bei Duldung, § 60a Abs. 6 AufenthG	65
3. Anwendungsbereich der Vorrangprüfung nach BeschV-alt und -neu	66
a) Aktuelle Rechtslage	66
b) Alte Rechtslage	67
V. Verbleibender Anwendungsbereich der Vorrangprüfung	68
VI. Bedeutung der Vorrangprüfung in Zahlen	69
VII. EU-Rechtskonformität	70
VIII. Ergebnis: Vorrangprüfung als Steuerungsinstrument	70
F. Aufstieg und Fall der Vorrangprüfung	72
G. Funktion und Sinn und Zweck der individuellen Vorrangprüfung	75
I. Funktion der Vorrangprüfung als arbeitsmigrationsrechtliches Steuerungsinstrument	75
II. Sinn und Zweck des Einsatzes der Vorrangprüfung als Steuerungsinstrument	78
1. Durchsetzung des Vorrangprinzips durch die Vorrangprüfung	78
2. Schutz des Arbeitsmarktes: Bekämpfung und Verhinderung von Arbeitslosigkeit	80
3. Verhinderung der Verdrängung bevorrechtigter Arbeitnehmer und der „Wegnahme“ von Arbeitsplätzen	80
4. Kontrolle des Tätigwerdens von Ausländern auf dem Arbeitsmarkt	82
5. Zwischenergebnis	82

H. Kritik am Rechtsinstitut der Vorrangprüfung	83
I. Problemlösungsorientierter Bewertungsmaßstab	83
II. Bewertungsmaßstab für das Institut der Vorrangprüfung und ihre Umsetzung	84
III. Bewertungsmaßstab für den Anwendungsbereich der Vorrangprüfung	85
1. Zielkonflikt zwischen der Arbeitsmarktzulassung verschiedener Ausländergruppen	85
a) Aufenthaltswitzweck 1: Arbeitsmigration	85
b) Aufenthaltswitzweck 2: Humanitäre Migration	86
c) Aufenthaltswitzweck 3: Uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang oder Arbeitsverbot	87
2. Maßstab für die Bewertung der Vorrangprüfung im Rahmen der Arbeitsmigration (Aufenthaltswitzweck 1)	87
a) Arbeitsmigrationsbeschränkung	87
b) Arbeitsmigrationsförderung	88
c) Ergebnis: Selektive Steuerung von Arbeitsmigration	90
3. Maßstab für die Bewertung der Vorrangprüfung im Rahmen humanitärer Migration (Aufenthaltswitzweck 2)	90
a) Argumente für die Arbeitsmarktzugangsbeschränkung	91
aa) Verhinderung eines Zuzugseffekts	91
bb) Verhinderung faktischer Integration	93
b) Argumente gegen die Arbeitsmarktzugangsbeschränkung	94
aa) Belastung der Staatskasse	94
bb) Arbeitskräftebedarf auf dem Arbeitsmarkt	95
cc) Integration geboten	96
dd) Menschen- und individualrechtliche Dimension	97
ee) Chance zirkulärer Migration/humanitären Tätigwerdens	98
c) Ergebnis: Keine Arbeitsmarktzugangsbeschränkung bei humanitärer Zuzuzwanderung	98
IV. Kritik an der Vorrangprüfung – Anwendung des Bewertungsmaßstabs	99
1. Institut der Vorrangprüfung an sich	99
a) Vorrangprüfung nicht sachgerecht zur Erreichung ihres Sinns und Zwecks	99
b) Faktischer Arbeitsmarktausschluss	101
c) Institut des Anwerbestopps und polizeirechtlichen Abwehrrechts	102
d) Instrument nachfrageorientierten Einwanderungssysteme (vs. angebotsorientierten Einwanderungssysteme)	102
e) Tiefer Eingriff in die entgegenstehende Personalentscheidung und Vertragsfreiheit des Arbeitgebers	103
f) Komplexität der Vorrangprüfung	105

2. Umsetzung der Vorrangprüfung	105
a) Prüfungsdauer	105
aa) Zustimmungsfiktion gem. § 36 Abs. 2 BeschV	107
bb) Vorabprüfung gem. § 36 Abs. 3 BeschV	107
cc) Beschleunigtes Fachkräfteverfahren, § 81a AufenthG-neu	108
dd) Ergebnis	108
b) Auslegung der Tatbestandsvoraussetzungen der Vorrangprüfung	109
aa) „Zurverfügungstehen“ bevorrechtigter Arbeitnehmer	109
bb) Erwünschtes Ergebnis in manchen Fällen: Vgl. OVG NRW	111
cc) Zurverfügungstehen bei Erfüllung der Mindestanforderungen	113
dd) Ergebnis	114
c) Gleichsetzung abstrakten Vorrangs mit konkretem Vorrang	114
aa) Gleichsetzung nach BSG (und Behörde)	115
bb) Gleichsetzung zugunsten Dogmatik – Begründung des BSG	117
cc) Ergebnis: faktische Arbeitsplatzabschaffung	117
dd) Schaffung eines Ausnahmetatbestandes notwendig	119
d) Relevanz subjektiver Gründe für die Einstellung eines bestimmten Ausländers	120
aa) Wirtschaftlicher Nachteil von Arbeitgebern durch Einschränkung der Arbeitnehmersauswahl nach objektiven Kriterien	121
bb) Prinzip der Auswahl des bestmöglichen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber	122
cc) Problem der Abgrenzung subjektiver und objektiver geschäftlicher Kriterien	122
dd) Auswahl bestmöglichen Arbeitnehmers auch anhand subjektiver Kriterien	125
ee) Besondere Bedeutung subjektiver Bewerberauswahl in vertrauenserfordernden Tätigkeiten	125
e) Prüfung anhand der Stellenbeschreibung – Problem strategischer Gestaltung	127
f) Bindung an ursprüngliche Stellenausschreibung und Inflexibilität	129
g) Rechtfertigung der Einstellungskriterien erforderlich	130
h) Formalismus der Voraussetzung der Bereitschaft zur Einstellung bevorrechtigter Arbeitnehmer	132
i) Intransparenz der Durchführung der Vorrangprüfung	133
j) Problem der restriktiven behördlichen Handhabung der Vorrangprüfung	135
aa) SG Dresden, Beschluss vom 18.01.2006	136
bb) BSG, Urteil vom 22.06.1982	137
k) Grenze restriktiver Auslegung nach BSG-Rechtsprechung	139
l) Rechtsunsicherheit durch behördliches Ermessen	139
m) Ergebnis	141

3. Kritik am Anwendungsbereich der Vorrangprüfung	141
I. Alternativen zur Vorrangprüfung	143
I. Alternative zur Vorrangprüfung als grundlegende Systemfrage	143
II. Umgestaltung der Zustimmungsprüfung	145
1. Prüfung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen als neuer Schwerpunkt der Zustimmungsprüfung der BA	145
2. Vorliegen eines konkreten Arbeitsplatzangebots	148
III. Gruppenzulassung	149
IV. Punktesystem	150
V. Preisbasierte Zuwanderung	154
VI. Ergebnis	154
J. Ergebnis und Ausblick	155
Literaturverzeichnis	156
Sachwortverzeichnis	163

Abkürzungsverzeichnis

AsylG	Asylgesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AufenthGAVwV	Allgemeine Verwaltungsvorschrift des Bundesministeriums des Inneren zum AufenthG
AufenthV	Aufenthaltsverordnung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DA	Durchführungsanweisungen
FEG	Fachkräfteeinwanderungsgesetz
FW	Fachliche Weisungen

A. Einleitung

Mit der Vorrangprüfung wird geprüft, ob für eine Beschäftigung, für die ein Ausländer ein Arbeitsplatzangebot in Deutschland erhalten hat, deutsche Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind, oder andere Ausländer, die nach dem Recht der Europäischen Union einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, nicht zur Verfügung stehen (§ 39 Abs. 3 Nr. 3 Aufenthaltsgesetz¹-neu²). Ausländer ist jeder, der nicht Deutscher im Sinne des Artikels 116 Abs. 1 des Grundgesetzes ist (§ 2 Abs. 1 AufenthG). Anwendbar ist das AufenthG und damit die Vorrangprüfung aber nur auf Drittstaatsangehörige, d. h. auf Ausländer, die nicht Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Mitgliedstaates oder der Schweiz sind (§ 1 Abs. 2 AufenthG).

Die Vorrangprüfung dient bereits spätestens seit 1969 als zentrales Steuerungsinstrument des Arbeitsmigrationsrechts der Bundesrepublik Deutschland, also desjenigen Rechtsgebiets an der Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Aufenthaltsrecht, welches die Zuwanderung zum Zweck der Ausübung einer Erwerbstätigkeit in Deutschland sowie die Arbeitsmarktzulassung von Ausländern regelt. In den vergangenen Jahren wurde im Zuge der Öffnung des Arbeitsmarktes für Ausländer der Anwendungsbereich der Vorrangprüfung immer stärker eingeschränkt. Ziel dieser Dissertation ist es daher, die Vorrangprüfung – im Hinblick auf das Rechtsinstitut an sich, ihre Umsetzung und ihren im Wandel begriffenen Anwendungsbereich – einer kritischen Überprüfung zu unterziehen. Hauptbestandteil der Dissertation ist folglich die Kritik der Vorrangprüfung, welcher eine Bestandsaufnahme hinsichtlich ihrer Einordnung in die Systematik des Arbeitsmigrationsrechts, Begriff, Voraussetzungen, Anwendungsbereich sowie Aufstieg und Fall der Vorrangprüfung sowie einer Analyse ihres Sinns und Zwecks vorausgeht. Anschließend werden mögliche Alternativkonzepte aufgezeigt. Sie versteht sich daher als rechtspolitische Ausarbeitung im Arbeitsrecht mit aufenthaltsrechtlichen Bezügen. Anhand dieser wird gezeigt werden, dass die Vorrangprüfung an den arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Interessen der Bundesrepublik Deutschland vorbeigeht und als nicht mehr zeitgemäße, bürokratische Arbeitsmarktsperre in einem modernen Arbeitsmigrationsrecht keinen Platz hat.

¹ Nachfolgend: AufenthG.

² AufenthG-neu: ab 01.03.2020 nach Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG). AufenthG-alt: bis 29.02.2020 vor Inkrafttreten des FEG. Darin war die Vorrangprüfung in § 39 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 lit. b AufenthG-alt geregelt.

B. Überblick über die Systematik des Arbeitsmigrationsrechts

Als Grundlage für die These, dass die Vorrangprüfung eine zentrale Stellung als Steuerungsinstrument des Arbeitsmigrationsrechts einnimmt, und für die Kritik der Vorrangprüfung soll nachfolgend zunächst eine Einordnung der Vorrangprüfung in die Systematik des Arbeitsmigrationsrechts erfolgen und im darauffolgenden Kapitel der Begriff der Vorrangprüfung unter Einordnung in die Systematik des Arbeitsmigrationsrechts erläutert werden.

I. Systematische Einordnung und Begriff des Arbeitsmigrationsrechts

Das Arbeitsmigrationsrecht stellt die Schnittstelle zwischen dem Arbeitsrecht einerseits und dem Aufenthaltsrecht (bzw. Ausländerrecht) andererseits dar. Es behandelt diejenigen arbeitsrechtlichen Fragen, die sich mit dem Tätigwerden von Ausländern auf dem deutschen Arbeitsmarkt befassen und bezeichnet als solches insbesondere die zwingenden aufenthaltsrechtlichen (und folglich öffentlich-rechtlichen) Regelungen, welche die Begründung, Durchführung und Beendigung des (privatrechtlichen) Arbeitsverhältnisses von Ausländern in Deutschland regeln. Das Arbeitsmigrationsrecht ist daher systematisch dem Aufenthaltsrecht zuzuordnen, mit seiner Regelung von Arbeitsverhältnissen jedoch auch dem (sich in vieler Hinsicht aus öffentlich-rechtlichen Rechtsquellen zusammensetzenden) Arbeitsrecht.

II. Verbot mit Erlaubnisvorbehalt bzgl. Einreise und Aufenthalt

Zentrales Prinzip des Ausländerrechts ist – vor und nach dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes¹ am 01.03.2020 – das Bestehen eines Verbots mit Erlaubnisvorbehalt hinsichtlich der Einreise und des Aufenthalts von Ausländern in Deutschland.² Ausländer benötigen für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland einen Aufenthaltstitel, wie z.B. ein Visum oder eine Aufenthaltser-

¹ Nachfolgend: FEG.

² *Sußmann/Samel*, in: *Bergmann/Dienelt, Ausländerrecht*, 12. Auflage, § 4 AufenthG Rn. 6.

laubnis (mögliche Aufenthaltstitel sind in § 4 Abs. 1 S. 2 AufenthG abschließend aufgeführt), sofern nicht durch EU-Recht, Rechtsverordnung etwas anderes gilt oder aufgrund des Assoziationsabkommens EWG/Türkei ein Aufenthaltsrecht besteht (§ 4 Abs. 1 S. 1 AufenthG).

Einen Sonderfall stellen ferner die Aufenthaltsgestattung (§ 55 Asylgesetz³) und die Duldung (§ 60a AufenthG) dar. Diese sind keine Aufenthaltstitel⁴, ermöglichen ihren Inhabern aber dennoch faktisch den Aufenthalt in Deutschland: Die Aufenthaltsgestattung wird Asylbewerbern erteilt und gewährt zum Zweck der Durchführung des Asylverfahrens ein Aufenthaltsrecht; die Duldung verhindert nach negativem Ausgang des Asylverfahrens lediglich die Abschiebung bei Ausreisehindernissen durch Aussetzung des Vollzugs des Ausreiseerfordernisses, der betreffende Ausländer bleibt aber ausreisepflichtig.⁵ (Ausländer, deren Asylantrag positiv beschieden wurde oder die von einem Verwaltungsgericht als Asylberechtigte anerkannt wurden, erhalten einen Aufenthaltstitel gem. Abschnitt 5, §§ 22–26 AufenthG.⁶)

III. AufenthG-alt: Verbot mit Erlaubnisvorbehalt bzgl. Beschäftigung

Ebenso wie für Einreise und Aufenthalt galt bis zum Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit durch einen Ausländer ein Verbot mit Erlaubnisvorbehalt.⁷ Eine Erwerbstätigkeit, d. h. eine abhängige Beschäftigung, selbstständige Tätigkeit oder Tätigkeit als Beamter in Deutschland (§ 2 Abs. 2 AufenthG), durfte ein Ausländer nur dann ausüben, wenn der Aufenthaltstitel ihn dazu berechtigte (§ 4 Abs. 3 S. 1 AufenthG-alt). Auch hier galt, dass ein Aufenthaltstitel bzw. eine Erlaubnis im Aufenthaltstitel für eine Erwerbstätigkeit des Ausländers nicht erforderlich war, wenn dem Ausländer auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung, eines Gesetzes oder einer Rechtsverordnung die Erwerbstätigkeit gestattet war, ohne dass er hierzu durch einen Aufenthaltstitel berechtigt sein musste (§ 4 Abs. 3 S. 1 AufenthG-alt). Umgekehrt durfte ein Arbeitgeber einen Ausländer ausschließlich bei Besitz eines solchen Aufenthaltstitels beschäftigen (§ 4 Abs. 3 S. 2 AufenthG-alt).

³ Nachfolgend: AsylG.

⁴ *Hailbronner*, Asyl- und Ausländerrecht, § 6 Rn. 229; *Breidenbach*, in: BeckOK AuslR, § 39 Rn. 20.

⁵ *Hailbronner*, Asyl- und Ausländerrecht, § 6 Rn. 229; *Herrmann/Schillinger*, DStR 2016, 2469, 2469.

⁶ *Herrmann/Schillinger*, DStR 2016, 2469, 2469.

⁷ *Hailbronner*, Asyl- und Ausländerrecht, § 7 Rn. 330; *Voelzke*, in: Küttner, Personalbuch, Ausländer, Rn. 55; *Feldgen*, ZAR 2006, 168, 173.