S 15 AL 168/22 ER

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Hessen
Sozialgericht	Sozialgericht Frankfurt
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	-
Kategorie	Beschluss
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Arbeitnehmerüberlassung Erlaubnis Vorratsgesellschaft Zuverlässigkeit Rücknahme Widerruf Prognoseentscheidung Verbot-mit-Erlaubnisvorbehalt Ermessen einstweiliger Rechtsschutz Regel-Ausnahme-Verhältnis
Leitsätze	1. Zur Prüfung der Voraussetzung der „Zuverlässigkeit“ gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG bezüglich einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), die ausschließlich zu dem Zweck gegründet wird, an einen Dritten veräußert zu werden (sogenannte „Vorratsgesellschaft“). 2. Dem unbestimmten Rechtsbegriff der „Zuverlässigkeit“ liegt die gesetzgeberische Entscheidung zugrunde, das Recht der Arbeitnehmerüberlassung als Verbot mit Erlaubnisvorbehalt auszugestalten. Daraus resultiert, dass eine Erlaubnis ausnahmsweise erteilt wird, wenn die erhöhten Anforderungen zum Schutz der überlassenen Arbeitnehmer in Zukunft prognostisch erfüllt werden. 3. Eine positive Prognose erfordert, dass die der Prüfung zugrunde liegende Person identisch ist mit derjenigen, die die Arbeitnehmerüberlassung nach

	Erlaubniserteilung tatsächlich betreiben wird. Bei einer GmbH kommt es im wesentlichen auf die Person des Geschäftsführers an. 4. Aufgrund dessen ist die „Zuverlässigkeit“ i.S.d. § 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG bei Vorratsgesellschaften prognostisch grundsätzlich nicht gegeben, wenn diese ohne Absicht eines eigenen Arbeitnehmerüberlassungsbetriebs allein zu dem Zweck des Verkaufs und der Übertragung an Dritte mit gleichzeitigem Wechsel der Geschäftsführung gegründet wird.
Normenkette	SGG § 86a Abs. 1 SGG § 86a Abs. 4 SGG § 86b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AÜG § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG § 2 Abs. 1 AÜG § 2 Abs. 4 Satz 1 AÜG § 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG § 4 Abs. 1 Satz 1 AÜG § 5 Abs. 1

1. Instanz

Aktenzeichen	S 15 AL 168/22 ER
Datum	01.09.2022

2. Instanz

Aktenzeichen	L 7 AL 67/22 B ER
Datum	07.11.2022

3. Instanz

Datum	-

Der Antrag wird abgelehnt.

Die Antragstellerin trÃ¤gt die Kosten des Verfahrens.

Der Streitwert wird auf 5.000,- â¬ festgesetzt.

Â
GrÃ¼nde

I.

Die Beteiligten streiten Ã¼ber die aufschiebende Wirkung eines Widerspruchs gegen den Widerruf einer auf ein Jahr befristeten Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung.

Die Antragstellerin ist ein Unternehmen in der Form einer Unternehmergesellschaft mit Sitz in A-Stadt (AG Frankfurt a. M., HRB XXX1). GegrÃ¼ndet wurde sie mit Gesellschaftsvertrag vom 6. Oktober 2021, eingetragen in das Handelsregister am 19. Oktober 2021. Eingetragener Gegenstand des Unternehmens ist die Vermittlung von ArbeitskrÃ¤ften und ArbeitnehmerÃ¼berlassung. In das Handelsregister eingetragener GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer ist Dr. phil. H., geboren 1980, Diplompsychologe, aus A-Stadt. Alleingesellschafterin ist die D. GmbH mit gleichem Sitz wie die Antragstellerin. Die Alleingesellschafterin wurde am 30. MÃ¤rz 2021 gegrÃ¼ndet und am 19. August 2021 in das Handelsregister eingetragen. Gegenstand dieses Unternehmens ist der Verkauf von Vorratsgesellschaften, Beratung und Coaching von ExistenzgrÃ¼ndern sowie Unternehmensberatung. Der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer ist ebenfalls Dr. H. Die Alleingesellschafterin grÃ¼ndete zeitgleich weitere 13 Unternehmergesellschaften und Gesellschaften mit beschrÃ¤nkter Haftung, jeweils mit Dr. H. als GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer und mit gleichem Sitz wie die Alleingesellschafterin, mit dem ausschlieÃlichen Ziel, den jeweiligen GeschÃ¤ftsanteil an Interessenten zu verkaufen und abzutreten (sogenannte Vorratsgesellschaften).

Unter dem 27. Januar 2022 beantragte die Antragstellerin vertreten durch ihren ProzessbevollmÃ¤chtigten die Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung. Unter dem 30. MÃ¤rz 2022 reichte sie einen aktuellen Auszug aus dem Handelsregister, das Muster eines Arbeitsvertrags fÃ¼r Leiharbeitnehmer, das Muster eines Ãberlassungsvertrags und die Nachweise zum bisherigen Werdegang des GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers ein. Die Steuernummer beim Finanzamt Frankfurt sei beantragt, die Anzahl der vorgesehenen Leiharbeitnehmer betrage drei und es sei kein Verleih im Baugewerbe beabsichtigt. Weitere Unterlagen wÃ¼rden zeitnah nachgereicht werden.

Aus den eingereichten Unterlagen ergab sich folgendes: Das Bundesamt fÃ¼r Justiz bescheinigte unter dem 22. MÃ¤rz 2022, dass keine Eintragungen im Gewerbezentralregister fÃ¼r die Antragstellerin vorhanden seien, unter dem 3. MÃ¤rz 2022, dass bezÃ¼glich des GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers keine Eintragungen vorhanden seien. Das FÃ¼hrungszeugnis vom 3. MÃ¤rz 2022 enthielt bezÃ¼glich des GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers keine Eintragungen. Als MustervertrÃ¤ge wurden die Muster fÃ¼r einen ArbeitnehmerÃ¼berlassungsvertrag, fÃ¼r eine Rahmenvereinbarung zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung mit EinzelarbeitnehmerÃ¼berlassungsvertrag und fÃ¼r einen Arbeitsvertrag, jeweils zur VerfÃ¼gung gestellt durch den Interessenverband F. e. V., auf dem Stand 23. Mai 2018, vorgelegt. Im Antragsformular bejahte die Antragstellerin vertreten durch den GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer die Frage, dass ihr Betriebszweck ausschlieÃlich oder Ã¼berwiegend auf ArbeitnehmerÃ¼berlassung ausgerichtet sei.Â

Mit E-Mail vom 6. April 2022 reichte die Antragstellerin weitere Unterlagen ein. Danach ergab sich, dass die Antragstellerin bei der Verwaltungs Berufsgenossenschaft mit dem Unternehmensgegenstand â□□Personalvermittlung, ArbeitnehmerÃ¼berlassung (gewerbsmÃ¤Ã□ig)â□□, sowie dem Unternehmensschwerpunkt â□□ArbeitnehmerÃ¼berlassung (gewerbsmÃ¤Ã□ig)â□□ angemeldet worden war. Aus dem Kontoauszug des bei der E. Sparkasse gefÃ¼hrten Kontos DEXXX2 ergab sich am 1. April 2022 ein Guthaben i.H.v. 12.499,40 â□¬.

Mit E-Mail vom 21. April 2022 legte die Antragstellerin die Steuernummer sowie die Unbedenklichkeitsbescheinigung bezÃ¼glich des GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers vor. Eine Unbedenklichkeitsbescheinigung der Krankenkassen kÃ¶nne mangels BeschÃ¤ftigung von Arbeitnehmern nicht vorgelegt werden. Das Finanzamt Frankfurt am Main II bescheinigte dem GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer unter dem 31. MÃ¤rz 2022, dass derzeit fÃ¼r ihn keine SteuerrÃ¼ckstÃ¤nde bestÃ¼nden, keine SteuerbetrÃ¤ge gestundet oder von der Vollziehung ausgesetzt sein und die festgesetzten und fÃ¤lligen Steuern immer pÃ¼nktlich gezahlt wÃ¼rden. Die steuerlichen ErklÃ¤rungspflichten wÃ¼rden Ã¼berwiegend pÃ¼nktlich erfÃ¼llt. Das Finanzamt Frankfurt am Main V-HÃ¶chst teilte der Antragstellerin die Steuernummer XXX3 zu.

Mit Bescheid vom 28. April 2022 erteilte die Antragsgegnerin der Antragstellerin die Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung fÃ¼r die Dauer eines Jahres gerechnet vom Tag nach der Zustellung. Zugleich wurde die Urkunde Ã¼ber die Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung mit entsprechendem Inhalt ausgestellt. Der Bescheid und die Urkunde wurden am gleichen Tag an die ProzessbevollmÃ¤chtigten der Antragstellerin gefaxt.

Die Antragsgegnerin erteilte den weitere Vorratsgesellschaften I, III und IV ebenfalls jeweils eine auf ein Jahr befristetet ArbeitnehmerÃ¼berlassungserlaubnis. Die weiteren Vorratsgesellschaften (V f.) beantragten ebenfalls die Erlaubniserteilung.

Mit Schreiben vom 18. Mai 2022 hÃ¶rte die Antragsgegnerin die Antragstellerin dahingehend an, dass die Erlaubnis zu versagen sei, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigten, dass ein Antragsteller die fÃ¼r die AusÃ¼bung der VerleihtÃ¤tigkeit erforderliche ZuverlÃ¤ssigkeit nicht besitze. In den vergangenen Wochen seien AntrÃ¤ge fÃ¼r zwÃ¶lf Unternehmergesellschaften und Gesellschaften mit beschrÃ¤nkter Haftung gestellt worden. Die Erlaubnisse fÃ¼r die ersten vier Gesellschaften seien bereits erteilt worden. Wie heute bekannt geworden sei, sei der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der Antragstellerin zudem GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der Alleingesellschafterin, welche die Unternehmensberatung, den Verkauf von Vorratsgesellschaften sowie die Beratung und Coaching von ExistenzgrÃ¼ndern zum Unternehmensgegenstand habe. Man gehe davon aus, dass die einzelnen Gesellschaften nicht gegrÃ¼ndet worden seien, um ArbeitnehmerÃ¼berlassung zu betreiben, sondern, dass die eigentliche berufliche TÃ¤tigkeit auf die ExistenzgrÃ¼ndung samt dem Verkauf von Vorratsgesellschaften inklusive einer Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung sich konzentriere. Es sei zu beachten, dass der Handel mit diesen Erlaubnissen nicht im Sinne der Gesetzgebung sei. Die

GrÃ¼ndung von Vorratsgesellschaften und deren anschlieÃ□ende VerÃ¤uÃ□erung sei unstrittig zulÃ¤ssig. Gleichwohl bestehe der Sinn und Zweck der prÃ¤ventiven Zugangsschranke der ZuverlÃ¤ssigkeit darin, unzuverlÃ¤ssige Verleiher aus dem Bereich der ArbeitnehmerÃ¼berlassung auszuschalten. Die GeschÃ¤ftspraxis ermÃ¶gliche es, unzuverlÃ¤ssigen Personen Zugang zu einer Erlaubnis nach dem ArbeitnehmerÃ¼berlassungsgesetz ohne entsprechende PrÃ¼fung zu gewÃ¤hren. Bei den gegrÃ¼ndeten Vorratsgesellschaften gebe es zum Zeitpunkt der Antragstellung keinen GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer, der tatsÃ¤chlich selbst aktiv die Ã□berlassung von Leiharbeitnehmern betreibe, weil eine ausschlieÃ□lich zum Verkauf bestimmte Gesellschaft gegrÃ¼ndet worden sei. Die Eintragung des Unternehmensgegenstandes im Handelsregister entspreche nicht dem tatsÃ¤chlichen Unternehmenszweck. Es bestehe Gelegenheit sich zu diesen Feststellungen bis zum 10. Juni 2022 zu Ã¤uÃ□ern. Das Schreiben wurde den ProzessbevollmÃ¤chtigten der Antragstellerin am 25. Mai 2022 zugestellt.

Mit Bescheid vom 14. Juni 2022 widerrief die Antragsgegnerin die Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung mit Wirkung fÃ¼r die Zukunft auf der Grundlage des Â§ 5 ArbeitnehmerÃ¼berlassungsgesetz (AÃ□G). Es seien nachtrÃ¤glich Tatsachen eingetreten, auf deren Grundlage die Antragsgegnerin berechtigt wÃ¤re, die Erlaubnis zu versagen. Es sei angenommen worden, dass die Antragstellerin selbst ArbeitnehmerÃ¼berlassung betreiben wolle. Aufgrund der weiteren elf eingegangenen AntrÃ¤ge stelle sich die Frage, ob tatsÃ¤chlich die ArbeitnehmerÃ¼berlassung oder doch nur ein Handel mit Vorratsgesellschaften samt Erlaubnis beabsichtigt sei. Es sei bekannt geworden, dass der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der Antragstellerin zudem GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der Alleingesellschafterin sei, deren Unternehmenszweck unter anderen der Verkauf von Vorratsgesellschaften sei. Die Erlaubnis werde damit fÃ¼r eine funktionslose leere HÃ¼lle beantragt. FÃ¼r die Beurteilung der Kriterien fÃ¼r die ZuverlÃ¤ssigkeit eines Verleihers sei maÃ□geblich auf die zur Vertretung berechtigten Organe abzustellen. Im Falle einer Vorratsgesellschaft gebe es jedoch keine Vertretungsorgane, deren ZuverlÃ¤ssigkeit beurteilt werden kÃ¶nnten. Zu diesem Zeitpunkt seien keine GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer bekannt, die tatsÃ¤chlich aktiv die Ã□berlassung voller Arbeitnehmern betreiben wollten. Durch diese Dienstleistung des GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers der Antragstellerin als GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der Alleingesellschafterin ermÃ¶gliche er unzuverlÃ¤ssigen Personen die ZugangsprÃ¼fung zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung zu unterlaufen. Damit liefen diese PrÃ¼fung und der damit verbundene Gesetzeszweck ins Leere. Dass nur vorÃ¼bergehend eingesetzte Vertretungsorgan der Vorratsgesellschaft kÃ¶nne zu keinem Zeitpunkt die GewÃ¤hr dafÃ¼r bieten, dass die nach dem Verkauf zur Vertretung Berechtigten, also die neuen GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer, die erforderliche ZuverlÃ¤ssigkeit besÃ¤Ã□en. Im Antragsverfahren seien falsche Angaben gemacht worden. Um die Erlaubnis zu erlangen, sei zudem ein falscher Unternehmensgegenstand eingetragen worden. Bei der AusÃ¼bung des pflichtgemÃ¤Ã□en Ermessens sei auch das schutzwÃ¼rdige Vertrauen des Verleihers in den Fortbestand einer rechtmÃ¤Ã□ig erteilten Erlaubnis zu berÃ¼cksichtigen. Ein milderes Mittel, beispielsweise eine Auflage, sei im Rahmen der Ermessensentscheidung jedoch nicht zu treffen bzw. mÃ¶glich gewesen. Eine bisherige TÃ¤tigkeit als Verleiher kÃ¶nne nicht berÃ¼cksichtigt werden, da keine

ArbeitnehmerÃ¼berlassung betrieben werde. Im AnhÃ¶rungsverfahren sei keine Ãuâerung erfolgt. Die getroffene Entscheidung sei zudem verhÃ¤ltnismÃ¤âig. Das Vertrauen in den Fortbestand sei auch nicht schÃ¼tzenswert.

Hiergegen erhob die Antragstellerin am 20. Juni 2022 Widerspruch.

Die Antragstellerin hat am 21. Juni 2022 einstweiligen Rechtsschutz am Sozialgericht Frankfurt am Main beantragt.

Die Alleingesellschafterin hat mit Kauf- und Abtretungsvertrag vom 1. Juli 2022, notariell beurkundet, den GeschÃ¤ftsanteil an der Antragstellerin an K. J. verkauft und abgetreten unter der aufschiebenden Bedingung der vollstÃ¤ndigen Zahlung des Kaufpreises i.H.v. 18.400,- â¬. Mit gleicher aufschiebenden Bedingung ist ein Gesellschafterbeschluss gefasst worden, wonach das Stammkapital auf insgesamt 25.000 â¬ erhÃ¶ht, der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer abberufen und zum neuen GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer Herr K. J. bestellt worden ist. Der Kaufpreis ist bis zur Entscheidung nicht beglichen worden.

AntragsbegrÃ¼ndend hat die Antragstellerin einen Beschluss des Sozialgerichts DÃ¼sseldorf vom 1. August 2022, Antragstellerin Vorratsgesellschaft IV, vorgelegt, mit welchem die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs dieser Antragstellerin gegen den ihr gegenÃ¼ber bekannt gegebene Widerruf angeordnet hat (Az. S 37 AL 340/22 ER).

Die Antragstellerin trÃ¤gt vor, dass der Handel mit Vorratsgesellschaften, die bereits eine Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung besÃ¤Ãen, in der Vergangenheit durch die Bundesagenturen jahrelang nicht beanstandet worden sein. Es bestehe Vertrauensschutz auf die bereits erteilte ArbeitnehmerÃ¼berlassungserlaubnis. Im Falle eines Wechsels des GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers sei dies der Antragsgegnerin anzuzeigen und diese kÃ¶nne dann die ZuverlÃ¤ssigkeit prÃ¼fen. Es liege keine Umgehung dieser PrÃ¼fung vor. Das Verfahren zur Beantragung einer Erlaubnis dauere in der Regel mehrere Monate. Die Kunden der Antragstellerin benÃ¶tigten die Erlaubnis jedoch typischerweise kurzfristig. Auch werde unbegrÃ¼ndet vermutet, dass eine VerÃ¤uâerung an unzuverlÃ¤ssige Person erfolgen werde. Die Entscheidung der Antragsgegnerin stelle einen erheblichen Eingriff in die Berufsfreiheit dar. Die HauptttÃ¤tigkeit der Antragstellerin sei die GrÃ¼ndung und VerÃ¤uâerung von Vorratsgesellschaften.

Die Antragstellerin beantragt,
die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin vom 20. Juni 2022 gegen den Bescheid Ã¼ber den Widerruf der Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung vom 14. Juni 2092 anzuordnen;
die Antragsgegnerin zu verpflichten, der Antragstellerin die befristete Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung gem. Â§ 5 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. Â§ 3 Abs. 1 Nr. 1 AÃG bis zur Entscheidung in der Hauptsache zu gestatten und die Erlaubnis nicht zu widerrufen oder einzuziehen.

Die Antragsgegnerin beantragt,
den Antrag abzulehnen.

Sie bezieht sich hinsichtlich ihres Vortrags auf die AusfÃ¼hrungen im Bescheid.
Â

II.

Der als Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung der Klage statthafte Antrag ist hinsichtlich des Antrags zu 2) unzulÃ¤ssig. Soweit die Gestattung der ArbeitnehmerÃ¼berlassung begehrt wird, fehlt ein RechtsschutzbedÃ¼rfnis, da dieses Ziel bereits mit dem ersten Antrag durch Anordnung der aufschiebenden Wirkung erreicht wird. Im Ãbrigen ist der nach Â§ 86b Abs. 2 S. 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte Antrag unbegrÃ¼ndet.

Nach Â§ 86b Abs. 2 S. 1 SGG kann das Gericht auf Antrag eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine VerÃ¤nderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts der Antragstellerseite vereitelt oder wesentlich erschwert werden kÃ¶nnte. Nach Satz 2 der Vorschrift sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorlÃ¤ufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges RechtsverhÃ¤ltnis zulÃ¤ssig, wenn eine solche Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile notwendig erscheint. Die GewÃ¤hrung einstweiligen Rechtsschutzes setzt in diesem Zusammenhang einen Anordnungsanspruch, also einen materiell-rechtlichen Anspruch auf die Leistung, zu der der Antragsgegner im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes verpflichtet werden soll, sowie einen Anordnungsgrund, nÃ¤mlich einen Sachverhalt, der die EilbedÃ¼rftigkeit der Anordnung begrÃ¼ndet, voraus. Vorausgesetzt wird, dass der Antragstellerin durch das Abwarten der Entscheidung in der Hauptsache nicht zugemutet werden kann, weil in der Zwischenzeit irreparable Rechtsnachteile eintreten kÃ¶nnen.

Dabei stehen Anordnungsanspruch und Anordnungsgrund nicht isoliert nebeneinander, es besteht vielmehr eine Wechselbeziehung der Art, als die Anforderungen an den Anordnungsanspruch mit zunehmender EilbedÃ¼rftigkeit bzw. Schwere des drohenden Nachteils (dem Anordnungsgrund) zu verringern sind und umgekehrt. Anordnungsanspruch und Anordnungsgrund bilden nÃ¤mlich aufgrund ihres funktionalen Zusammenhangs ein bewegliches System (Keller in: Meyer-Ladewig et al., SGG, 13. Aufl. 2020, Â§ 86b Rn. 27; 29 m.w.N.). Ist die Klage in der Hauptsache offensichtlich unzulÃ¤ssig oder unbegrÃ¼ndet, ist der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ohne RÃ¼cksicht auf den Anordnungsgrund grundsÃ¤tzlich abzulehnen, weil ein schÃ¼tzenswertes Recht nicht vorhanden ist. Ist die Klage in der Hauptsache dagegen offensichtlich begrÃ¼ndet, so vermindern sich die Anforderungen an einen Anordnungsgrund. In der Regel ist dann dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung stattzugeben, auch wenn in diesem Fall nicht gÃ¤nzlich auf einen Anordnungsgrund verzichtet werden kann. Bei offenem Ausgang des Hauptsacheverfahrens, wenn etwa eine vollstÃ¤ndige AufklÃ¤rung der Sach- und Rechtslage im Eilverfahren nicht mÃ¶glich ist, ist im Wege einer FolgenabwÃ¤gung zu entscheiden. Dabei sind insbesondere die

grundrechtlichen Belange der Antragssteller umfassend in die AbwÃ¤gung einzustellen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts mÃ¼ssen sich die Gerichte schÃ¼tzend und fÃ¶rdernd vor die Grundrechte des Einzelnen stellen (vgl. BVerfG Beschl. v. 12.05.2005 â 1 BvR 569/05).

Sowohl Anordnungsanspruch als auch Anordnungsgrund sind gemÃ¤Ã Â§ 920 Abs. 2 Zivilprozessordnung (ZPO) i.V.m. Â§ 86b Abs. 2 Satz 4 SGG glaubhaft zu machen. Dabei ist, soweit im Zusammenhang mit dem Anordnungsanspruch auf die Erfolgsaussichten abgestellt wird, die Sach- und Rechtslage nicht nur summarisch, sondern abschlieÃend zu prÃ¼fen (vgl. BVerfG Beschl. v. 12.05.2005 â 1 BvR 569/05). Die Glaubhaftmachung bezieht sich im Ãbrigen lediglich auf die reduzierte PrÃ¼fungsdichte und die nur eine Ã¼berwiegende Wahrscheinlichkeit erfordernde Ãberzeugungsgewissheit fÃ¼r die tatsÃ¤chlichen Voraussetzungen des Anordnungsanspruchs und des Anordnungsgrundes (Keller in: Meyer-Ladewig et al., SGG, 13. Aufl. 2020, Â§ 86b Rn. 16b; 41).

Es besteht kein Anordnungsanspruch der Antragstellerin, aus dem sich die Unterlassungspflicht der Antragsgegnerin fÃ¼r die Zukunft ergeben kÃ¶nnte. Ein solcher ist seitens der Antragstellerin weder glaubhaft gemacht, noch fÃ¼r das Gericht ersichtlich.

Der Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs ist zulÃ¤ssig, jedoch unbegrÃ¼ndet.

Rechtsgrundlage fÃ¼r das Begehren der Antragstellerin ist diesbezÃ¼glich Â§ 86b Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGG. Danach kann das Gericht der Hauptsache auf Antrag in den FÃ¤llen, in denen Widerspruch oder Anfechtungsklage keine aufschiebende Wirkung haben, die aufschiebende Wirkung ganz oder teilweise anordnen. GrundsÃ¤tzlich haben Widerspruch und Anfechtungsklage aufschiebende Wirkung nach Â§ 86a Abs. 1 S. 1 SGG. Dies gilt jedoch nach Â§ 86a Abs. 4 SGG nicht, wenn eine Erlaubnis nach Artikel 1 Â§ 1 des ArbeitnehmerÃ¼berlassungsgesetzes (AÃG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 03. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. Juli 2001 (BGBl. I S. 1852) geÃ¤ndert worden ist, aufgehoben oder nicht verlÃ¤ngert wird. Dies ist vorliegend gegeben. Die ursprÃ¼nglich am 28. April 2022 erteilte Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung ist mit Bescheid vom 14. Juni 2022 aufgehoben worden. Die Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs gegen die Aufhebungsentscheidung entspricht dem Rechtsschutzbegehren der Antragstellerin, da diese die ursprÃ¼ngliche Erlaubnis uneingeschrÃ¤nkt wiederaufleben lassen wÃ¼rde, wodurch der Antragstellerin die ArbeitnehmerÃ¼berlassung bis zu einer anderen gerichtlichen Entscheidung bzw. bis zum Ablauf der GÃ¼ltigkeitsdauer der auf ein Jahr befristeten Erlaubnis ermÃ¶glicht wÃ¼rde.

Im Rahmen einer Entscheidung nach Â§ 86b Abs. 1 SGG hat eine AbwÃ¤gung der Ã¶ffentlichen und privaten Interessen stattzufinden. AbzuwÃ¤gen sind das private Interesse der Antragstellerin, vom Vollzug des Verwaltungsaktes bis zum rechtskrÃ¤ftigen Abschluss des Verfahrens verschont zu bleiben, und das Ã¶ffentliche Interesse an der Vollziehung der behÃ¶rdlichen Entscheidung. Im

Rahmen dieser InteressenabwÃ¤gung kommt den Erfolgsaussichten des Rechtsbehelfs in der Hauptsache, vorliegend der Klage gegen den Bescheid vom 12. August 2020, eine wesentliche Bedeutung zu (vgl. LSG Hessen Beschl. v. 02.01.2017 â□□ L 9 AS 739/16 B ER). Auch wenn das Gesetz keine materiellen Kriterien fÃ¼r die Entscheidung nennt, kann als Richtschnur fÃ¼r die Entscheidung davon ausgegangen werden, dass das Gericht dann die aufschiebende Wirkung wiederherstellt, wenn der angefochtene Verwaltungsakt offenbar rechtswidrig ist und der Betroffene durch ihn in subjektiven Rechten verletzt wird. Am Vollzug eines offensichtlich rechtswidrigen Verwaltungsaktes besteht kein Ã¶ffentliches Interesse. Sind die Erfolgsaussichten nicht offensichtlich, mÃ¼ssen die fÃ¼r und gegen eine sofortige Vollziehung sprechenden Gesichtspunkte gegeneinander abgewogen werden. Es ist das aus den Regelungen des Â§ 86a SGG hervorgehende gesetzliche Regel-AusnahmeverhÃ¤ltnis zu beachten: In den Fallgruppen des Â§ 86a Abs. 2 Nr. 2 bis 4 und Abs. 4 SGG ist maÃ□gebend, dass der Gesetzgeber einen grundsÃ¤tzlichen Vorrang des Vollziehungsinteresses angeordnet hat und es deshalb besonderer UmstÃ¤nde bedarf, um eine davon abweichende Entscheidung zu rechtfertigen (BVerfG Beschl. v. 10.10.2003 â□□ 1 BvR 2025/03 â□□ zu Â§ 80 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 Verwaltungsgerichtsordnung).Â

Nach diesen GrundsÃ¤tzen kommt eine Anordnung der aufschiebenden Wirkung nicht in Betracht. Denn der zugrundeliegende Bescheid erweist sich in der im Eilrechtsschutz gebotenen summarischen PrÃ¼fung nicht als offensichtlich rechtswidrig. Sonstige, das Ã¶ffentliche Interesse Ã¼berwiegende GrÃ¼nde, die eine Ausnahme vom gesetzlich vorgesehenen Wegfall der aufschiebenden Wirkung begrÃ¼nden kÃ¶nnten, sind nicht gegeben.

Es kann dahinstehen, ob Rechtsgrundlage des vorliegenden Bescheids Â§ 4 AÃ□G oder Â§ 5 AÃ□G ist. Ein RÃ¼ckgriff auf Â§Â§ 48, 49 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) ist wegen der Spezialregelungen der Â§Â§ 4, 5 AÃ□G ausgeschlossen (zur Anwendung des VwVfG siehe Â§ 68 SGB I i.V.m. Â§ 1 Abs. 1 SGB X; vgl. KÃ¤mmerer in: ThÃ¼sing, AÃ□G, 4. Aufl. 2018, Â§ 4 Rn. 1; SchÃ¼ren in: SchÃ¼ren et. al., AÃ□G, 6. Aufl. 2022, Â§ 4 Rn. 1).Â

Eine rechtswidrige Erlaubnis kann nach Â§ 4 Abs. 1 S. 1 AÃ□G mit Wirkung fÃ¼r die Zukunft zurÃ¼ckgenommen werden. Â§ 2 Abs. 4 S. 4 AÃ□G gilt entsprechend. Die ErlaubnisbehÃ¶rde hat dem Verleiher auf Antrag den VermÃ¶gensnachteil auszugleichen, den dieser dadurch erleidet, dass er auf den Bestand der Erlaubnis vertraut hat, soweit sein Vertrauen unter AbwÃ¤gung mit dem Ã¶ffentlichen Interesse schutzwÃ¼rdig ist. Auf Vertrauen kann sich der Verleiher nicht berufen, wenn erÂ
1.Â Â Â die Erlaubnis durch arglistige TÃ¤uschung, Drohung oder eine strafbare Handlung erwirkt hat;
2.Â Â Â die Erlaubnis durch Angaben erwirkt hat, die in wesentlicher Beziehung unrichtig oder unvollstÃ¤ndig waren, oder
3.Â Â Â die Rechtswidrigkeit der Erlaubnis kannte oder infolge grober FahrlÃ¤ssigkeit nicht kannte.
Â Â
Der VermÃ¶gensnachteil ist jedoch nicht Ã¼ber den Betrag des Interesses hinaus

zu ersetzen, das der Verleiher an dem Bestand der Erlaubnis hat. Der auszugleichende VermÃ¶gensnachteil wird durch die ErlaubnisbehÃ¶rde festgesetzt. Der Anspruch kann nur innerhalb eines Jahres geltend gemacht werden; die Frist beginnt, sobald die ErlaubnisbehÃ¶rde den Verleiher auf sie hingewiesen hat. Die RÃ¼cknahme ist nur innerhalb eines Jahres seit dem Zeitpunkt zulÃ¤ssig, in dem die ErlaubnisbehÃ¶rde von den Tatsachen Kenntnis erhalten hat, die die RÃ¼cknahme der Erlaubnis rechtfertigen.

DemgegenÃ¼ber kann eine Erlaubnis n ach Â§ 5 Abs. 1 AÃG mit Wirkung fÃ¼r die Zukunft widerrufen werden, wennÂ
1.Â Â Â der Widerruf bei ihrer Erteilung nach Â§ 2 Abs. 3 vorbehalten worden ist;
2.Â Â Â der Verleiher eine Auflage nach Â§ 2 nicht innerhalb einer ihm gesetzten Frist erfÃ¼llt hat;
3.Â Â Â die ErlaubnisbehÃ¶rde aufgrund nachtrÃ¤glich eingetretener Tatsachen berechtigt wÃ¤re, die Erlaubnis zu versagen, oder
4.Â Â Â die ErlaubnisbehÃ¶rde aufgrund einer geÃ¤nderten Rechtslage berechtigt wÃ¤re, die Erlaubnis zu versagen; Â§ 4 Abs. 2 gilt entsprechend.
Â Â
Eine Entscheidung, welche Rechtsgrundlage heranzuziehen ist, kann unterbleiben, da Â§ 5 AÃG nicht nur den Widerruf anfÃ¤nglich rechtmÃ¤Ãiger, sondern anfÃ¤nglich rechtswidriger Erlaubnisse ermÃ¶glicht (vgl. KÃ¤mmerer in: ThÃ¼sing, AÃG, 4. Aufl. 2018, Â§ 5 Rn. 2; SchÃ¼ren in: SchÃ¼ren et. al., AÃG, 6. Aufl. 2022, Â§ 5 Rn. 7). Beide Regelungen ermÃ¶glichen die Aufhebung der Erlaubnis ausschlieÃlich mit Wirkung fÃ¼r die Zukunft. Auch im Ãbrigen liegt keine VerkÃ¼rzung des Rechtsschutzes der Antragstellerin vor. Denn beide Regelungen knÃ¼pfen an das Vorliegen von VersagungsgrÃ¼nden an, lediglich in unterschiedlicher zeitlicher Perspektive. Unterschiedliche weitere zu erfÃ¼llende Voraussetzungen fÃ¼r RÃ¼cknahme und Widerruf, sowie unterschiedliche zu berÃ¼cksichtigende Ermessensgesichtspunkte, sind nicht gegeben.

Die Erlaubnis oder ihre VerlÃ¤ngerung ist nach Â§ 3 Abs. 1 AÃG zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller
1. Â Â Â die fÃ¼r die AusÃ¼bung der TÃ¤tigkeit nach Â§ 1 AÃG erforderliche ZuverlÃ¤ssigkeit nicht besitzt, insbesondere weil er die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts, Ã¼ber die Einbehaltung und AbfÃ¼hrung der Lohnsteuer, Ã¼ber die Arbeitsvermittlung, Ã¼ber die Anwerbung im Ausland oder Ã¼ber die AuslÃ¤nderbeschÃ¤ftigung, Ã¼ber die ÃberlassungshÃ¶chstdauer nach Â§ 1 Abs. 1b, die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhÃ¤lt;
2. Â Â Â nach der Gestaltung seiner Betriebsorganisation nicht in der Lage ist, die Ã¼blichen Arbeitgeberpflichten ordnungsgemÃ¤Ã zu erfÃ¼llen;
3.Â Â Â dem Leiharbeitnehmer die ihm nach Â§ 8 AÃG zustehenden Arbeitsbedingungen einschlieÃlich des Arbeitsentgelts nicht gewÃ¤hrt.

Wann die Voraussetzungen des Versagungsgrundes der UnzuverlÃ¤ssigkeit nach Â§ 3 Abs. 1 Nr. 1 AÃG, der einen gerichtlich nachprÃ¼fbaren unbestimmten Rechtsbegriff darstellt (vgl. BSG Urt. v. 06.02.1992 â 7 RAr 140/90), verwirklicht sind, ergibt sich nicht abschlieÃend aus dem AÃG. Â§ 3 Abs.1 Nr.1 AÃG

begnÃ¼gt sich, wie dem Wort â□□insbesondereâ□□ zu entnehmen ist, mit der AufzÃ¤hlung von BeispielsfÃ¤llen. Zur Auslegung herangezogen werden kann in diesem Zusammenhang der Zweck der Vorschrift. Dieser besteht darin, im Interesse der Sicherheit des sozialen Schutzes der Leiharbeitnehmer unzuverlÃ¤ssige Verleiher aus dem Bereich der gewerbsmÃ¤Ã□igen ArbeitnehmerÃ¼berlassung auszuschlieÃ□en (vgl. BT-Drs. VI/2303, S.11). Das Erfordernis der Erlaubniserteilung soll eine stÃ¤ndige Kontrolle der Verleihunternehmen gewÃ¤hrleisten, um die Verletzung insbesondere von Arbeitnehmerrechten zu verhindern (vgl. LSG Hamburg Urt. v. 30.01.2019 â□□ L 2 AL 18/18). Unter BerÃ¼cksichtigung der BeispielsfÃ¤lle des Â§ 3 Abs. 1 Nr. 1 AÃ□G und des Schutzzweckes des AÃ□G muss ein Antragsteller als unzuverlÃ¤ssig angesehen werden, wenn in seiner Person Tatsachen vorliegen, denen zufolge zu besorgen ist, dass er sein Gewerbe nicht in Einklang mit den bestehenden rechtlichen Vorschriften ausÃ¼ben wird (vgl. BSG Urt. v. 06.02.1992 â□□ 7 RAr 140/90).

Grundlage der Versagungsentscheidung ist eine Prognose fÃ¼r die Zukunft. Ausgangspunkt der Beurteilung ist die PrÃ¼fung, ob in der Vergangenheit VerstÃ¶Ã□e aufgetreten sind, um sodann unter Einbezug aller Tatsachen, die zum Zeitpunkt der letzten behÃ¶rdlichen Entscheidung vorlagen zu prÃ¼fen, ob auch in Zukunft von GrÃ¼nden, die eine Versagung rechtfertigen, ausgegangen werden kann. Bewusste PflichtverstÃ¶Ã□e kÃ¶nnen als Indiz fÃ¼r die Wiederholungsgefahr berÃ¼cksichtigt werden, wohingegen einmaligen fahrlÃ¤ssigen VerstÃ¶Ã□en eine solche Indizwirkung nicht zukommt. Aufgrund der Prognose trifft die BehÃ¶rde nicht die materielle Beweislast hinsichtlich des Vorliegens des Versagungsgrunds selbst, sondern nur hinsichtlich der Tatsachen, die diese Annahme rechtfertigen (vgl. LSG Baden-WÃ¼rttemberg Beschl. v. 11.03.2011 â□□ L 13 AL 3438/10 ER-B).

Die zu treffende Prognose fÃ¼r die Zukunft fÃ¤llt zu Lasten der Antragstellerin aus. Im Rahmen der Prognose ist zu berÃ¼cksichtigen, dass das GeschÃ¤ftsmodell der ArbeitnehmerÃ¼berlassung eine Ausnahme vom Grundsatz der unmittelbaren Vertragsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber darstellt, indem es einer dritten Person ermÃ¶glicht wird, Gewinne allein durch das zur VerfÃ¼gung stellen der Arbeitskraft einer anderen Person zu erwirtschaften, wohingegen es dem Entleiher ermÃ¶glicht wird, flexibel auf Arbeitsanfall reagieren zu kÃ¶nnen, ohne zugleich das Risiko der NichtbeschÃ¤ftigung bei Wegfall des Arbeitsanfalls tragen zu mÃ¼ssen. Es handelt sich um ein gesetzliches Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Ausdruck dieses Ausnahmecharakters sind u.a. erhÃ¶hte Anforderungen an die ZuverlÃ¤ssigkeit des Verleihers als Arbeitgeber, erhÃ¶hte Dokumentationspflichten, Gleichstellungsgebote und EinschrÃ¤nkungen der Einsetzbarkeit von Leiharbeitnehmern in zeitlicher Hinsicht (vgl. Â§ 1 Abs. 1b AÃ□G), sowie, dass Ausnahmen hiervon lediglich bei Beteiligung der Arbeitnehmervertretung (Gewerkschaften) erlaubt sind.

Sinn und Zweck des Rechts der ArbeitnehmerÃ¼berlassung ist, wie bereits oben dargelegt, der Schutz der Rechte der Leiharbeitnehmer, wenn die ArbeitnehmerÃ¼berlassung ausnahmsweise zugelassen wird. Das Verbot mit Erlaubnisvorbehalt ermÃ¶glicht eine vorbeugende Kontrolle der Verleiher durch die fÃ¼r die Erlaubniserteilung zustÃ¤ndige Arbeitsverwaltung. Notwendig fÃ¼r die

prognostische Sicherstellung dieses Schutzes ist es daher, dass die Person, die zur ZuverlÃ¤ssigkeitsprÃ¼fung herangezogen wird, sowie diejenige, die die ArbeitnehmerÃ¼berlassung tatsÃ¤chlich betreibt, tatsÃ¤chlich Ã¼bereinstimmen. Ansonsten liefe die PrÃ¼fung ins Leere. Eine prognostische Einhaltung der Vorschriften des Sozialversicherungsrechts, Ã¼ber die Einbehaltung und AbfÃ¼hrung der Lohnsteuer, Ã¼ber die Arbeitsvermittlung, Ã¼ber die Anwerbung im Ausland oder Ã¼ber die AuslÃ¤nderbeschÃ¤ftigung, Ã¼ber die Ãberlassungshâchstdauer nach Â§ 1 Abs. 1b AÃG, die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten, die FÃ¤higkeit, nach der Gestaltung seiner Betriebsorganisation die Ã¼blichen Arbeitgeberpflichten ordnungsgemÃ¤Ã zu erfÃ¼llen sowie dem Leiharbeitnehmer die ihm nach Â§ 8 AÃG zustehenden Arbeitsbedingungen einschlieÃlich des Arbeitsentgelts zu gewÃ¤hren, ist nicht mÃ¶glich.

Die Antragstellerin hat zum Zeitpunkt der Antragstellung offensichtlich eine Verleihabsicht vorgetÃ¤uscht und neben der Angabe, sie beabsichtige die ArbeitnehmerÃ¼berlassung, weitere unzutreffende Angaben gemacht. Dies geschah ausweislich der Angaben der Antragstellerin mit dem Ziel, dritten Personen unter Umgehung der von Gesetzes wegen vorgesehenen umfassenden ZuverlÃ¤ssigkeitsprÃ¼fung ArbeitnehmerÃ¼berlassung zu ermÃ¶glichen. Zu keinem Zeitpunkt beabsichtigte die Antragstellerin selbst die ArbeitnehmerÃ¼berlassung. Es ist ausweislich des Vortrags der Antragstellerin bewusst beabsichtigt, dass die ZuverlÃ¤ssigkeitsprÃ¼fung zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu welchem keine ArbeitnehmerÃ¼berlassung beabsichtigt ist, um sodann einen anderen GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer nach GeschÃ¤ftsanteilsÃ¼bertragung einzusetzen, der die ArbeitnehmerÃ¼berlassung tatsÃ¤chlich aufnimmt. Dieses Auseinanderfallen widerspricht dem Gesetzeszweck des ArbeitnehmerÃ¼berlassungsgesetzes. Die Antragstellerin hat dementsprechend auch falsche Angaben im Antragsformular gemacht. Diese stellen sich vielmehr als reine Spekulation dar. ZunÃ¤chst ist es bloÃe Vermutung der Antragstellerin, dass sie ArbeitnehmerÃ¼berlassung betreiben werde. Dies ist beim Kauf unter Ãbernahme von Gesellschaftsanteilen einer Vorratsgesellschaft mit einer entsprechenden Erlaubnis wahrscheinlich, jedoch nicht sicher. Auch die voraussichtliche Anzahl der Leiharbeitnehmer sowie die Angaben zu den beabsichtigten zu verwendenden VertrÃ¤gen stellen sich als reine Formularangaben heraus, da die Entscheidung hierÃ¼ber nicht der benannte GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer, sondern der sodann eingesetzte treffen wird. Es liegt ein beabsichtigtes Unterlaufen der PrÃ¼fmÃ¶glichkeiten der ZuverlÃ¤ssigkeit vor, indem ein Strohmann zunÃ¤chst eine Vorratsgesellschaft aufsetzt, diese mit einer ArbeitnehmerÃ¼berlassungserlaubnis ausstattet und sodann, was von Anfang an beabsichtigt war, die tatsÃ¤chlich die ArbeitnehmerÃ¼berlassung betreibende Person als GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer eingesetzt wird. Hiermit wird das rechtsstaatlich gebotene Verwaltungsverfahren im vorliegenden dem Gefahrenabwehrrecht zuzurechnenden Rechtsgebiet des Verbots mit Erlaubnisvorbehalt vermieden. Die vorliegende Situation ist zudem nicht identisch mit derjenigen, dass ein GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer eines bereits ArbeitnehmerÃ¼berlassung betreibenden Unternehmens ausgewechselt wird bzw. zu einem bestehenden GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer hinzutritt, was die Meldepflicht des Unternehmens nach Â§ 7 Abs. 1 S. 2 AÃG

auslÃ¶st. Denn in diesen Konstellationen lag sowohl bei Antragstellung als auch im weiteren Geltungsverlauf der Erlaubnis eine tatsÃ¤chliche ArbeitnehmerÃ¼berlassung und damit Kongruenz zwischen der zur ZuverlÃ¤ssigkeitsprÃ¼fung herangezogenen Person sowie der die Einhaltung der verschÃ¤rften Regeln verantwortenden Person vor. Diese hat den gesetzlichen Anforderungen entsprechend ArbeitnehmerÃ¼berlassung betrieben, weshalb der Gesetzgeber im Wege eines Vertrauensvorschusses auch bei Ãnderung der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrung oder Erweiterung von einer Fortsetzung der bereits institutionalisierten ArbeitnehmerÃ¼berlassung ausgeht. Dies ist bei Vorratsgesellschaften zu keinem Zeitpunkt der Fall.

Soweit die Antragstellerin vortrÃ¤gt, es bestehe ein âBedÃ¼rfnis des Marktes und der Wirtschaftsteilnehmerâ, kurzfristig ArbeitnehmerÃ¼berlassungserlaubnisse in Anspruch nehmen zu kÃ¶nnen, so stellt dies zur Ãberzeugung des Gerichts keinen zu beachtenden Grund fÃ¼r die Rechtswidrigkeit der erfolgten RÃ¼cknahme dar. Vielmehr konterkariert dies offensichtlich den Gesetzeszweck. Im Rahmen der ArbeitnehmerÃ¼berlassung ist ein erhÃ¶hter Bedarf zum Schutz der betroffenen Leiharbeitnehmer vorhanden, woraus sich die Erlaubnispflicht begrÃ¼ndet. Zeitliche VerzÃ¶gerungen, die durch die Erteilung entstehen, sind vom Gesetzgeber in diesem Sinne beabsichtigt. DarÃ¼ber hinaus zeigt das vorliegende Verwaltungsverfahren deutlich, was auch der Ã¼blichen Erfahrung des Gerichts bezÃ¼glich der Verwaltungsverfahren der Antragsgegnerin entspricht, dass nach Vorlage der vollstÃ¤ndigen Unterlagen zÃ¼gig, zumeist in kÃ¼rzerer Zeit als ein Monat, die PrÃ¼fung vorgenommen und mit einer Entscheidung abgeschlossen wird.

Einer eigenstÃ¤ndigen Regelung des Gesetzgebers im Sinne eines Verbots der Erteilung von ArbeitnehmerÃ¼berlassungserlaubnissen an Vorratsgesellschaften (so SG DÃ¼sseldorf Beschl. v. 1.8.2022 â S 37 AL 340/22 ER) bedarf es nicht. Es ist gerade Sinn und Zweck unbestimmter, gerichtlich voll Ã¼berprÃ¼fbarer Rechtsbegriffe wie der âZuverlÃ¤ssigkeitâ, diese unter Heranziehung gesetzessystematischer ErwÃ¤gungen sowie teleologischer Gesichtspunkte auszulegen und auf die in der Praxis auftretenden FÃ¤lle anzuwenden. Die Systematik und der Sinn und Zweck des ArbeitnehmerÃ¼berlassungsgesetzes besteht, wie oben dargelegt, in dem Schutz der Rechte der Leiharbeitnehmer und bedarf daher zumindest einer Ãbereinstimmung der Person, deren ZuverlÃ¤ssigkeit geprÃ¼ft wird, sowie derjenigen, die die ArbeitnehmerÃ¼berlassung sodann tatsÃ¤chlich betreibt.

Ermessensfehler sind nicht ersichtlich. Das Gericht ist bei Entscheidungen, die im Ermessen der BehÃ¶rde stehen, auf die PrÃ¼fung von Ermessensfehlern beschrÃ¤nkt. Es darf seine eigene ErmessensausÃ¼bung nicht an die Stelle der ErmessensausÃ¼bung der Antragsgegnerin stellen. Durch das Gericht ist lediglich zu prÃ¼fen, ob Ermessen ausgeÃ¼bt wurde (Ermessensnichtgebrauch), ob das Ermessen entsprechend dem Sinn und Zweck der Norm ausgeÃ¼bt wurde und die Grenzen der ErmessensausÃ¼bung eingehalten worden sind, vgl. Â§ 54 Abs. 2 S. 2 SGG. Ermessensfehler sind hierbei die ErmessensÃ¼berschreitung, der Ermessensfehlgebrauch, die Ermessensunterschreitung und der Ermessensausfall.

Ermessensausfall liegt dabei vor, wenn die BehÃ¶rde kein Ermessen ausÃ¼bt, sondern von einer zwingenden Rechtsfolge ausgeht. ErmessungsÃ¼berschreitung liegt vor, wenn eine Rechtsfolge gesetzt wird, die in der gesetzlichen Regelung nicht vorgesehen ist. Die Ermessensunterschreitung liegt vor, wenn die BehÃ¶rde den ihr zustehenden Ermessensspielraum zu eng ausgelegt hat. Der Ermessensfehlgebrauch liegt vor, wenn die BehÃ¶rde ein unsachliches Motiv oder einen sachfremden Zweck verfolgt, ferner wenn sie nicht alle maÃgebenden Ermessensgesichtspunkte in die Entscheidung einbezogen oder wenn sie die abzuwÃ¤genden Gesichtspunkte fehlerhaft gewichtet oder einen unrichtigen oder unvollstÃ¤ndigen Sachverhalt zugrunde gelegt hat (BSG Urt. v. 09.11.2010 â B 2 U 10/10 R). Im einstweiligen Rechtsschutzverfahren auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung eines Widerspruchs gilt darÃ¼ber hinaus, dass die BehÃ¶rde eine fehlerhafte ErmessensausÃ¼bung im Ausgangsbescheid im Widerspruchsbescheid durch eine erneute ErmessensausÃ¼bung ersetzen kann und der Widerspruch damit ebenfalls erfolglos verbleibt.

Nach diesen MaÃstÃ¤ben sind Ermessensfehler der Antragsgegnerin nicht ersichtlich. Die Antragsgegnerin hat ihr Ermessen zunÃ¤chst offensichtlich erkannt und zudem unter InteressensabwÃ¤gungsgesichtspunkten ausgeÃ¼bt. Hierbei hat sie weder Gesichtspunkte einbezogen, die sachwidrig wÃ¤ren, noch sachgemÃ¤Ãe Gesichtspunkt Ã¼bersehen. Die Antragsgegnerin hat das Interesse der Antragstellerin an der DurchfÃ¼hrung der ArbeitnehmerÃ¼berlassung, welches nach deren eigenen Angaben erst in ferner Zukunft nach Wechsel der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrung vorhanden war, berÃ¼cksichtigt, sowie das Ã¶ffentliche Interesse an ordnungsgemÃ¤Ãer zuverlÃ¤ssiger ArbeitnehmerÃ¼berlassung. Als milderes Mittels sind Auflagen bedacht, jedoch zutreffend verworfen worden. Auch ist die RÃ¼cknahme nach der gebotenen summarischen PrÃ¼fung im Ãbrigen verhÃ¤ltnismÃ¤Ãig, insbesondere angemessen.

Ein VerstoÃ gegen Art. 12 Abs. 1 GG ist nicht gegeben. Alle Deutschen haben danach das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und AusbildungsstÃ¤tte frei zu wÃ¤hlen. Die BerufsausÃ¼bung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.Â

Die gesetzliche Konstruktion, dass ArbeitnehmerÃ¼berlassung grundsÃ¤tzlich verboten und nur mit entsprechender Erlaubnis nach Â§ 1 Abs. 1 S. 1 AÃG betrieben werden darf, stellt einen Eingriff in die Berufsfreiheit der Antragstellerin dar, der jedoch verfassungsrechtlich gerechtfertigt ist. Die BerufsausÃ¼bungsregelung ist zum Schutz der abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten, zu der der Staat verpflichtet ist, notwendig und verhÃ¤ltnismÃ¤Ãig, da sie die BerufsausÃ¼bung sozialvertrÃ¤glich gestaltet (vgl. ausfÃ¼hrlich BVerfG Beschl. v. 29.12.2004 â 1 BvR 2283/03; 1 BvR 2582/03). Der Vortrag der Antragstellerin, das GeschÃ¤ftsmodell der Antragsgegnerin, GrÃ¼ndung von Vorratsgesellschaften, Ausstattung mit Erlaubnis nach Â§ 2 AÃG und sodann Verkauf und Abtretung der Gesellschaftsanteile an diesen an Dritte sei gefÃ¤hrdet, begrÃ¼ndet keine Verletzung der Antragstellerin in eigenen Rechten. Auf die mÃ¶gliche Verletzung der Rechte der Alleingesellschafterin kann sich die Antragstellerin als andere (juristische) Person nicht berufen.

Der RÃ¼cknahme der Erlaubnis stehen zudem keine sonstigen Vertrauensschutzgesichtspunkte entgegen. Die RÃ¼cknahme erfolgt ausweislich des Wortlauts des Bescheids mit Wirkung fÃ¼r die Zukunft, was zudem Â§ 5 Abs. 1 S. 1 AÃG entspricht.Â

Ob die RÃ¼cknahme nach Â§ 5 Abs. 3 AÃG ausgeschlossen ist, da die Erlaubnis unter dem neuen GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer zu erteilen wÃ¤re, kann dahinstehen (vgl. hierzu SchÃ¼ren in. SchÃ¼ren et. al., AÃG, 6. Aufl. 2022, Â§ 4 Rn. 20). Denn nach eigenen Angaben der Antragstellerin ist die Bedingung fÃ¼r die Einsetzung des neuen GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers, die vollstÃ¤ndige Kaufpreiszahlung an die Alleingesellschafterin bzgl. des GeschÃ¤ftsanteils an der Antragstellerin, (noch) nicht eingetreten. Zudem hat die Antragstellerin nicht glaubhaft gemacht, bspw. durch Vorlage von Unterlagen auch an die Antragsgegnerin, dass die Voraussetzungen der Erlaubniserteilung bzgl. des K. J. vorlÃ¤gen.

Die Jahresfrist des Â§ 5 Abs. 4 AÃG ist offensichtlich eingehalten.

Besondere UmstÃ¤nde, die ein Abweichen der gesetzlichen Regel des Â§ 86a Abs. 4 SGG trotz, in summarischer PrÃ¼fung, nicht offensichtlich rechtswidrigen Bescheids begrÃ¼nden kÃ¶nnten, liegen nicht vor. Es liegt bereits kein Betrieb vor, der eingestellt werden mÃ¼sste. Vielmehr kann, nach Vollziehung des Anteilskauf- und Ãbertragungsvertrags, noch kein Betrieb im Sinne der ArbeitnehmerÃ¼berlassung auf der Grundlage der erteilten ArbeitnehmerÃ¼berlassungserlaubnis aufgenommen werden. Dies bedingt jedoch keine besondere HÃ¤rte. Bereits die Tatsache, dass bei Nichtstattgabe des Antrags auf einstweiligen Rechtsschutz wesentliche Einschnitte zu erwarten sind, insbesondere ein Betrieb in der bisherigen Form als Verleih eingestellt wird, ist typische Folge der Versagung der VerlÃ¤ngerung, der RÃ¼cknahme oder des Widerrufs einer ArbeitnehmerÃ¼berlassung und von Gesetzes wegen (Verbot mit Erlaubnisvorbehalt) vorgesehen. Um daraus resultierende HÃ¤rten abzumildern, sieht Â§ 2 Abs. 4 S. 4 AÃG die Auslauffrist zur Abwicklung aller VertragsverhÃ¤ltnisse vor, die Ã¼ber Â§ 4 Abs. 1 S. 2 AÃG auch fÃ¼r den Fall der RÃ¼cknahme gilt. Das Gericht hat bei seiner Bewertung zudem mit aufgenommen, dass es der Antragstellerin nach Wechsel des GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers jederzeit mÃ¶glich ist, einen neuen Antrag auf ArbeitnehmerÃ¼berlassungserlaubnis unter Vorlage der diesen GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer betreffenden Unterlagen zu beantragen. Die im vorliegenden Erlaubnisverfahren gezeigten Verfahrenslaufzeiten der Antragsgegnerin, die aus der Erfahrung des Gerichts als Ã¼blich anzusehen sind, ermÃ¶glichen eine schnelle neue Erlaubnis bei Vorliegen der Voraussetzungen und eine sodann mÃ¶gliche Aufnahme des ArbeitnehmerÃ¼berlassungsbetriebs. GrÃ¼nde fÃ¼r eine besondere HÃ¤rte ergeben sich zudem nicht aus dem Kauf- und Abtretungsvertrag. Eine aufschiebende Bedingung, dass der Vertrag nur bei erfolgreichem gerichtlichen Vorgehen gegen die RÃ¼cknahme der ArbeitnehmerÃ¼berlassungserlaubnis vollzogen wÃ¼rde, ist weder vereinbart, noch wÃ¼rde diese das Interesse der Antragstellerin betreffen, sondern ausschlieÃlich die wirtschaftlichen Interessen der bisherigen Gesellschafterin.

Die Kostenentscheidung folgt aus Â§ 197a Abs. 1 SGG i.V.m. Â§ 154 Abs. 1

Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO).

Das statthafte Rechtsmittel der Beschwerde folgt aus Â§ 172 Abs. 1 SGG.

Die Streitwertfestsetzung folgt aus Â§ 197a Abs. 1 SGG i.V.m. Â§Â§ 63 Abs. 2 S. 1, 52 Abs. 2 Gerichtskostengesetz. Eine Minderung im vorliegenden Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzverfahrens kommt nicht in Betracht, da dieses im Hinblick auf die auf ein Jahr befristete Erlaubnis die Funktion des Hauptsacheverfahrens Ã¼bernimmt. Auch war nicht der Kaufpreis fÃ¼r den GeschÃ¤ftsanteil an der Antragstellerin zugrunde zu legen, da dies das wirtschaftliche Interesse der Alleingesellschafterin unter UmstÃ¤nden betrifft, nicht jedoch das wirtschaftliche Interesse der Antragstellerin.
Â

Erstellt am: 16.12.2022

Zuletzt verändert am: 23.12.2024