S 44 AL 186/20 ER

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Hamburg
Sozialgericht	Landessozialgericht Hamburg
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	2
Kategorie	Beschluss
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 44 AL 186/20 ER
Datum	02.07.2020

2. Instanz

Aktenzeichen	L 2 AL 32/20 B ER
Datum	09.10.2020

3. Instanz

Datum	-

1. Die Beschwerde gegen den Beschluss des Sozialgerichts Hamburg vom 2. Juli 2020 wird zurÃ¼ckgewiesen. 2. Die Kosten des Verfahrens trÃ¤gt die Antragstellerin. 3. Der Streitwert wird auf 5.000 Euro festgesetzt.

GrÃ¼nde:

Das Sozialgericht hat es zu Recht abgelehnt, dem Begehren der Antragstellerin zu entsprechen und die aufschiebende Wirkung der Klage gegen den Bescheid Ã¼ber den Widerruf der unbefristeten Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung vom 12. Februar 2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 9. April 2020 nach Â§ 86b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGG in Verbindung mit Â§ 86a Abs. 4 SGG anzuordnen, was ihr eine Fortsetzung ihrer TÃ¤tigkeit bis zur Bestandskraft der genannten behÃ¶rdlichen Entscheidungen ermÃ¶glichen wÃ¼rde.

Der mit der Beschwerde angegriffene Beschluss des Sozialgerichts, das den Eilantrag in der Sache abgelehnt hat, steht in Einklang mit Â§ 86a Abs. 4 Satz 1 SGG , der das Vollzugsrisiko bei einem auf Â§ 5 des ArbeitnehmerÃ¼berlassungsgesetzes (AÃG) gestÃ¼tzten Widerruf grundsÃ¤tzlich auf den Antragsteller verlagert, weswegen nur ernsthafte Zweifel an der

RechtmÃ¤Ãigkeit des Widerrufs oder eine unbillige HÃ¤rte im Sinne des Â§ 86a Abs. 4 SGG ein Ã¼berwiegendes Aufschubinteresse begrÃ¼nden kÃ¶nnen (vgl. Wahrendorf in Roos/Wahrendorf, SGG, 1. Aufl. 2014, Â§ 86b Rn. 104). Diese Voraussetzungen liegen nicht vor.

Eine Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung kann nach Â§ 5 Abs. 1 Nr. 3 AÃG mit Wirkung fÃ¼r die Zukunft u.a. widerrufen werden, wenn die ErlaubnisbehÃ¶rde aufgrund nachtrÃ¤glich eingetretener Tatsachen berechtigt wÃ¤re, die Erlaubnis zu versagen. Eine Erlaubnis ist nach Â§ 3 Abs. 1 AÃG zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller 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 Absatz 1b AÃG, die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhÃ¤lt (Nr. 1), nach der Gestaltung seiner Betriebsorganisation nicht in der Lage ist, die Ã¼blichen Arbeitgeberpflichten ordnungsgemÃ¤Ã zu erfÃ¼llen (Nr. 2) oder dem Leiharbeitnehmer die ihm nach Â§ 8 AÃG zustehenden Arbeitsbedingungen einschlieÃlich des Arbeitsentgelts nicht gewÃ¤hrt (Nr. 3).

Es liegen jedenfalls Tatsachen vor, die die Annahme rechtfertigen, dass den Leiharbeitnehmern nicht die ihnen nach Â§ 8 AÃG zustehenden Arbeitsbedingungen gewÃ¤hrt werden. FÃ¼r die Vergangenheit hat die Antragstellerin einen solchen VerstoÃ eingerÃ¤umt. Sie beruft sich jedoch darauf, dass es sich nur um wenige FÃ¤lle gehandelt habe, in denen tatsÃ¤chlich ein geringeres Arbeitsentgelt gewÃ¤hrt worden und nun eine nachtrÃ¤gliche Lohnzahlung erfolgt sei. Der nunmehr zustÃ¤ndige GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer habe aus Unkenntnis die Fehler des ehemaligen verstorbenen zweiten GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers Ã¼bernommen. Mittlerweile sei auch ein Nachfolger als GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer bestellt worden, der sich um diese Angelegenheiten kÃ¼mmere. AuÃerdem seien neue MusterarbeitsvertrÃ¤ge fÃ¼r Leiharbeitnehmer entworfen worden.

Der von der Antragstellerin eingerÃ¤umte VerstoÃ gegen Â§ 8 AÃG kann nicht als unbedeutend bewertet werden. Es kann dabei offenbleiben, ob nur ein geringfÃ¼giger Schaden entstanden ist, wie die Antragstellerin vortrÃ¤gt, denn entscheidend ist, dass sie die Vorschrift des Â§ 8 AÃG nicht angewandt hat. Es erfolgte nicht nur im Einzelfall beispielsweise eine unzutreffende Einordnung eines Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe oder wurde der Inhalt einer anzuwenden tarifvertraglichen Regelung missverstanden, sondern die Vorschrift des Â§ 8 AÃG Ã¼ber den Grundsatz der Gleichstellung ist seitens der Antragstellerin gÃ¤nzlich unbeachtet geblieben. Weder hat die Antragstellerin die Arbeitsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers bei dem Entleiher erfragt noch hat sie einen vom Gleichstellungsgrundsatz abweichenden Tarifvertrag im Sinne des Â§ 8 Abs. 2 AÃG angewandt. In ihrer ersten Stellungnahme vom 23. Januar 2020 hat die Antragstellerin zunÃ¤chst vorgetragen, in den ArbeitnehmerÃ¼berlassungsvertrÃ¤gen werde geregelt, dass sich die Arbeitsbedingungen des "Verleihers" (gemeint wohl: Leiharbeitnehmers) nach dem

zwischen ihm und dem Verleiher geltenden Tarifvertrag richten. ArbeitsvertrÃ¤ge der ausleihenden Betriebe lÃ¤gen ihnen nicht vor. Die Antragstellerin ist demnach davon ausgegangen, den Gleichstellungsgrundsatz aufgrund eines Tarifvertrages im Sinne des Â§ 8 Abs. 2 AÃG gewahrt zu haben. Ein solcher Tarifvertrag war jedoch weder Ã¼ber eine einzelvertragliche Bezugnahme anwendbar noch ist eine anderweitige Tarifbindung der Antragstellerin und ihrer Arbeitnehmer erkennbar oder vorgetragen. Es ist auch nicht ersichtlich, dass die Antragstellerin zumindest rein faktisch einen solchen Tarifvertrag angewandt hÃ¤tte. Selbst wenn keine absichtliche IrrefÃ¼hrung diesbezÃ¼glich erfolgte, lÃ¤sst dies zumindest erkennen, dass die Bedeutung des Gleichstellungsgrundsatzes nach Â§ 8 AÃG nicht erfasst worden ist. Auch der am 17. Dezember 2019 neu geschlossene Arbeitsvertrag mit Michael Kluth enthÃ¤lt lediglich eine VergÃ¼tungsregelung, die ausdrÃ¼cklich auch fÃ¼r Verleihzeiten gelten soll, ohne auf die MÃ¶glichkeit der Gleichstellung hinzuweisen bzw. eine tarifvertragliche Bezugnahme zu enthalten. Erst im weiteren Verfahren sind neue MusterarbeitsvertrÃ¤ge vorgelegt worden, die auf eine Gleichstellung mit einem vergleichbaren Stammarbeitnehmer des Entleihers abstellen. Zudem ist im hiesigen Verfahren bis heute nicht dargelegt worden, dass kÃ¼nftig in den ArbeitnehmerÃ¼berlassungsvertrÃ¤gen mit dem Entleiher nicht mehr zugesichert wird, einen Tarifvertrag im Sinne des Â§ 8 Abs. 2 AÃG anzuwenden, obwohl dies nicht der Fall ist. Geht der Entleiher davon aus, dass der Verleiher die Voraussetzungen der in Â§ 8 Abs. 2 und 4 Satz 2 AÃG genannten Ausnahme erfÃ¼lle, wird er annehmen, weder nach Â§ 12 Abs. 1 Satz 2 AÃG verpflichtet zu sein, die wesentlichen Arbeitsbedingungen eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers im ArbeitnehmerÃ¼berlassungsvertrag niederzulegen noch gegenÃ¼ber dem Leiharbeitnehmer nach Â§ 13 AÃG hierÃ¼ber zur Auskunft verpflichtet zu sein. Diese Tatsachen begrÃ¼nden die Annahme, dass auch kÃ¼nftig der Gleichstellungsgrundsatz keine hinreichende Beachtung finden wird.

DarÃ¼ber hinaus rechtfertigen jedoch auch Tatsachen die Annahme, dass die Antragstellerin nicht die erforderliche ZuverlÃ¤ssigkeit im Sinne des Â§ 3 Abs. 1 Nr. 1 AÃG besitzt, insbesondere weil sie arbeitsrechtliche Pflichten nicht einhÃ¤lt. Im Hinblick auf die Nichteinhaltung des Â§ 8 AÃG wird auf die obigen AusfÃ¼hrungen verwiesen. Zudem hat die Antragstellerin aber auch im Arbeitsvertrag nicht entsprechend Â§ 11 Abs. 1 Nr. 1 AÃG die ErlaubnisbehÃ¶rde benannt und nach Nr. 2 die Art und HÃ¶he der Leistungen fÃ¼r Zeiten, in denen der Leiharbeitnehmer nicht verliehen ist, ausgefÃ¼hrt. Die Beurteilung der ZuverlÃ¤ssigkeit nach Â§ 5 Abs. 1 Nr. 1 AÃG setzt â wie die Antragstellerin zutreffend ausfÃ¼hrt â eine Prognose Ã¼ber die zukÃ¼nftige Entwicklung voraus (vgl. BSG, Urteil vom 6. Februar 1992 â 7 RAr 140/90, SozR 3-7815 Art 1 Â§ 3 Nr. 3). Jedoch ist hierfÃ¼r auch das bisherige Verhalten in der Vergangenheit heranzuziehen. Hier hat sich gezeigt, dass die Antragstellerin sich erstmals nach der PrÃ¼fung durch die Antragsgegnerin genauer mit den Vorschriften des AÃG auseinandergesetzt hat. Weder der bis zu seinem Tod fÃ¼r den Bereich der ArbeitnehmerÃ¼berlassung zustÃ¤ndige GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der Antragstellerin noch der anschlieÃend zustÃ¤ndige GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer in den folgenden zehn Monaten haben sich nÃ¤her mit den gesetzlichen Vorschriften beschÃ¤ftigt. Insbesondere der Grundsatz der Gleichstellung ist eines der Kernanliegen und eine der wichtigsten Arbeitnehmerschutzvorschriften der ArbeitnehmerÃ¼berlassung. Der

Erlaubnisvorbehalt soll gerade sicherstellen, dass zum Schutz der Arbeitnehmer nur zuverlÃ¤ssige Arbeitgeber ArbeitnehmerÃ¼berlassung betreiben dÃ¼rfen. Eine solche ZuverlÃ¤ssigkeit ist nicht gegeben, wenn es jeweils der Antragsgegnerin bedarf, um Ã¼ber gesetzliche Vorschriften aufzuklÃ¤ren. Zumal hier auch nach der Mitteilung des PrÃ¼fergebnisses zunÃ¤chst hinsichtlich des Gleichstellungsgrundsatzes noch auf einen Tarifvertrag im Sinne des Â§ 8 Abs. 2 AÃG Bezug genommen wurde, der keine Geltung fÃ¼r die jeweiligen ArbeitsverhÃ¤ltnisse hatte. Der Widerruf der unbefristeten Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung ist dann nicht zu beanstanden.

Der Widerruf der Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung steht im Ermessen der Antragsgegnerin. Die Antragsgegnerin hat ihr Ermessen im Widerspruchsbescheid vom 9. April 2020 ausgeÃ¼bt. Ermessensfehler sind nicht ersichtlich.

Sollten sich nachgehend zum Verwaltungsverfahren die Tatsachen geÃ¤ndert haben, die eine Versagung der Erlaubnis zur ArbeitnehmerÃ¼berlassung zum Zeitpunkt des Widerrufs gerechtfertigt haben, steht es der Antragstellerin frei, erneut einen Antrag auf Erteilung einer solchen Erlaubnis zu stellen.

Es liegt auch keine unbillige, nicht durch Ã¼berwiegende Ã¶ffentliche Interessen gebotene HÃ¤rte im Sinne des Â§ 86a Abs. 4 Satz 2 i. V. m. Abs. 3 Satz 2 SGG vor. Das Aussetzungsinteresse der Antragstellerin dÃ¼rfte zwar durchaus gewichtig sein. Eine unbillige HÃ¤rte in diesem Sinne liegt vor, wenn dem Betroffenen Nachteile entstehen, die Ã¼ber die eigentliche Regelung hinausgehen und die â insbesondere bei GefÃ¤hrdung der wirtschaftlichen Existenz â im Nachhinein nicht oder nur schwer wieder gutzumachen sind (Wahrendorf in Roos/Wahrendorf, SGG, 1. Aufl. 2014, Â§ 86a Rn. 120). Vorliegend hat die Antragstellerin nicht glaubhaft gemacht, dass sie Nachteile, die Ã¼ber die eigentliche Regelung hinausgehen, treffen. Die Vorschrift ist nicht dafÃ¼r gedacht, dass der Verleiher die Fristen bis zum Ende ausschÃ¶pfen kann, sondern soll ein geregeltes Auslaufen der VertrÃ¤ge ermÃ¶glichen. Die KÃ¼ndigung der RahmenÃ¼berlassungsvertrÃ¤ge erfolgte zudem nicht aufgrund des Widerrufs der ArbeitnehmerÃ¼berlassungserlaubnis, sondern der coronabedingten schlechten Auftrags- und Wirtschaftslage der Entleiher. Der HÃ¤rte fÃ¼r die Antragstellerin steht im Ãbrigen aber auch das weit Ã¼berwiegende Ã¶ffentliche Interesse, Leiharbeitnehmer vor unzuverlÃ¤ssigen Verleihern zu schÃ¼tzen entgegen.

Die Kostenentscheidung beruht auf einer entsprechenden Anwendung von Â§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG in Verbindung mit Â§ 154 Abs. 2 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO).

Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf Â§ 63 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit Â§ 52 Abs. 2 und Â§ 53 Abs. 2 Nr. 4 des Gerichtskostengesetzes (GKG).

Dieser Beschluss ist nicht anfechtbar (Â§ 177 SGG).

Erstellt am: 07.01.2021

Zuletzt verändert am: 23.12.2024