

Beglaubigte Abschrift

Landessozialgericht Berlin-Brandenburg

Az.: L 32 AL 5/25 B ER
Az.: S 39 AL 107/24 ER
Sozialgericht Cottbus



Beschluss

In dem Beschwerdeverfahren

- Antragstellerin und Beschwerdeführerin -

Prozessbevollmächtigte:
AMETHYST Rechtsanwälte
Mommsenstraße 73, 10629 Berlin

gegen

Bundesagentur für Arbeit

vertreten durch:
Agentur für Arbeit Kiel
Geschäftsführerin Operativer Service
Adolf-Westphal-Straße 2, 24143 Kiel

- Antragsgegnerin und Beschwerdegegnerin -

hat der 32. Senat des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg am 13. März 2025

Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluss des Sozialgerichts Cottbus vom 23. Dezember 2024 aufgehoben und die aufschiebende Wirkung der Klage S 39 AL 109/24 gegen den Widerspruchsbescheid vom 3. Dezember 2024 angeordnet.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens beider Instanzen.

Der Streitwert wird für beide Instanzen jeweils auf 5.000 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

Die Antragstellerin begehrt die Anordnung der aufschiebenden Wirkung ihrer Klage gegen die Versagung der befristeten Verlängerung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung.

Gegenstand des Unternehmens der Antragstellerin sind Veranstaltungsschutz, Objektschutz, Detektivarbeit, Personenschutz und Chauffeurdienst. Die Antragstellerin hat 127 Arbeitnehmer, davon acht Leiharbeiter (Stand: 19. August 2024). Die Antragsgegnerin erteilte der Antragstellerin erstmals 2017 die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG -, die sie in der Folgezeit jeweils für ein Jahr verlängerte. 2022 gab die Antragstellerin gegenüber der Antragsgegnerin erstmals an, Arbeitnehmer verliehen zu haben, und zwar seit 2018. Im Rahmen der 2022 bei der Antragstellerin erfolgten Betriebsprüfung stellte die Antragsgegnerin verschiedene Beanstandungen fest. Die beantragte Verlängerung für ein weiteres Jahr bewilligte sie trotzdem. Unter Hinweis auf die festgestellten Verstöße lehnte sie dagegen die Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis ab. Die Antragsgegnerin erteilte der Antragstellerin - auf ihren verspätet eingegangenen Verlängerungsantrag, der daher als Neuantrag gewertet wurde, und nach Durchführung einer Betriebsprüfung, bei der wiederum Beanstandungen festgestellt wurden - schließlich mit Bescheid vom 16. Oktober 2023 die bis zum 22. Oktober 2024 befristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung.

Am 2. Juli 2024 (Eingang bei der Antragsgegnerin) beantragte die Antragstellerin erneut die befristete Verlängerung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Mit Bescheid vom 14. Oktober 2024 lehnte die Antragsgegnerin nach Durchführung einer Betriebsprüfung die Verlängerung ab, da Versagenstatbestände nach § 3 AÜG vorlägen. Den hiergegen eingelegten Widerspruch der Antragstellerin wies die Antragsgegnerin mit Widerspruchsbescheid vom 3. Dezember 2024 zurück. Bei der Betriebsprüfung am 19. August 2024 seien folgende Verstöße festgestellt worden:
Arbeitsverträge:

- § 11 Abs. 1 Nr. 1 AÜG - fehlende Angaben zum Ort der Erlaubnisbehörde
Arbeitnehmerüberlassungsverträge:

- § 12 Abs. 1 AÜG i. V. m. § 126 BGB - Arbeitnehmerüberlassungsvertrag habe nur in Kopie vorgelegt - Wiederholungsverstoß
- § 1 Abs. 1 Satz 5 und 6 AÜG - unzureichende Konkretisierung der tatsächlich überlassenen Arbeitnehmer
- § 12 Abs. 1 AÜG - fehlende Tätigkeitsbeschreibung und Qualifikation - Wiederholungsverstoß
- Verstoß gegen § 8 Abs. 4 AÜG - keine rechtsgültigen Angaben zu Equal Pay nach 9 Monaten - Wiederholungsverstoß

Sonstiges:

- § 17c AÜG - fehlende/mangelhafte Arbeitszeitznachweise
- § 2 Nr. 3.1. - Manteltarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland - Kündigungsfrist nicht eingehalten
- § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) - Überschreitung der täglich maximalen Arbeitszeit - Wiederholungsverstoß
- § 4 ArbZG - fehlende Ruhepausen - Wiederholungsverstoß
- § 12 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz i. V. m. § 4 der Unfallverhütungsvorschrift Arbeits- und Gesundheitsschutz - keine ausreichende Dokumentation - Wiederholungsverstoß
- § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG - Kettenverleih - habe aufgrund unzureichender Informationen nicht ausgeschlossen werden können
- § 3 Abs. 1 Nr. 2 AÜG - mangelhafte Betriebsorganisation/fehlendes Fachwissen
- § 7 Abs. 2 Satz 2 AÜG - falsche Auskünfte gegenüber der Erlaubnisbehörde - Wiederholungsverstoß

Die Antragstellerin werde den Anforderungen an die Zuverlässigkeit (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG) nicht gerecht. Die festgestellten Verstöße gegen die grundlegenden Rechtsvorschriften rechtfertigten aufgrund ihrer Anzahl und Art die Versagung der Erlaubnis gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 - 3 AÜG als einzige wirkungsvolle Maßnahme. Eine positive Prognose sei nicht möglich. Einen Ermessensspielraum habe die Erlaubnisbehörde nach dem eindeutigen Wortlaut des Gesetzes „ist zu versagen“ nicht. Allenfalls im Wege der Verhältnismäßigkeitsprüfung könne auf kleinere (z. B. durch mangelnde Organisation entstandene) Verstöße dergestalt reagiert werden, dass die Erlaubnis mit Auflagen erteilt werde. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften könne jedoch nicht Inhalt von Auflagen sein, sondern sei Voraussetzung für den rechtmäßigen Verleih. Die Erteilung einer Auflage komme angesichts der vorliegenden Umstände nicht in Betracht. Eine Auflage, die der Antragstellerin ihr

geschäftliches Handeln weitgehend vorgeben würde, sei unzweckmäßig. Dies gelte insbesondere, wenn wegen einer Vielzahl von Beanstandungen umfängliche Anleitung und Hilfsstellung gegeben werden müssten. Auflagen müssten sich zudem auf konkrete Einzelumstände beziehen und einen einfach zu befolgenden Appell enthalten.

Am 17. Oktober 2024 nahm die für Arbeitnehmerüberlassungen verantwortliche Mitarbeiterin der Antragstellerin an einer Fortbildung zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“ teil. Für den 6. Dezember 2024 buchte die Antragstellerin für ihren Geschäftsführer eine Fortbildung zum Thema „Einsatz von Fremdpersonal“.

Am 19. Dezember 2024 hat die Antragstellerin gegen den Widerspruchbescheid vom 3. Dezember 2024 Klage zum Sozialgericht Cottbus erhoben (S 39 AL 109/24) und zugleich einstweiligen Rechtsschutz - und in diesem Rahmen Akteneinsicht - beantragt.

Mit Beschluss vom 23. Dezember 2024 hat das Sozialgericht die im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes gestellten Anträge der Antragstellerin ohne vorherige Gewährung von Akteneinsicht verworfen bzw. zurückgewiesen und den Streitwert auf 15.000 Euro festgesetzt. Hinsichtlich der begehrten aufschiebenden Wirkung sei eine Interessenabwägung vorzunehmen. Diese falle zu Lasten der Antragstellerin aus. Es bestünden keine ernstlichen Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Bescheides vom 14. Oktober 2024 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3. Dezember 2024. Es fehle an der Zuverlässigkeit im Sinne des § 3 AÜG. Die anderen Anträge seien bereits unstatthaft.

Gegen diesen ihr am 23. Dezember 2024 zugestellten Beschluss hat die Antragstellerin am 10. Januar 2024 Beschwerde eingelegt, zu deren Begründung sie vorträgt: Die Nichtgewährung der Akteneinsicht stelle eine Verletzung rechtlichen Gehörs dar. Auch sei sie nicht unzuverlässig im Sinne des § 3 AÜG. Die von der Antragsgegnerin behaupteten Verstöße lägen zum Teil nicht vor. Im Übrigen handele es sich nicht um arbeitsrechtliche Verstöße im Kernbereich. Sie wolle an der Ausräumung der Beanstandungen mitwirken. Für eine positive Prognose sprächen zudem die von ihr zwischenzeitlich in Anspruch genommenen Fortbildungen zum Thema Arbeitnehmerüberlassung.

Die Antragstellerin beantragt wörtlich,

1. die aufschiebende Wirkung der Klage vom 18. Dezember 2024 gegen den Bescheid der Antragsgegnerin vom 14. Oktober 2024 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 3. Dezember 2024 anzuordnen,
2. die Antragsgegnerin zu verpflichten, ihr die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu erteilen,
3. hilfsweise die Antragsgegnerin zu verpflichten, ihr die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung - notfalls unter Widerrufsvorbehalt - bis zum rechtskräftigen Abschluss des Klageverfahrens zu erteilen.

Am 11. Februar 2025 hat der Geschäftsführer der Antragstellerin an einer Fortbildung zum Thema Arbeitnehmerüberlassung teilgenommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die hiesige Gerichtsakte, die beigezogene Gerichtsakte S 39 AL 109/24 des Sozialgerichts Cottbus sowie die Verwaltungsvorgänge der Antragsgegnerin Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde der Antragstellerin hat Erfolg. Sie ist zulässig und begründet. Der Beschluss des Sozialgerichts ist rechtswidrig und daher aufzuheben.

Bei sachgerechtem Verständnis sind die Anträge der Antragstellerin, die sie bereits erstinstanzlich so gestellt hatte, dahingehend auszulegen (vgl. § 123 SGG), dass sie - anders als vom Sozialgericht angenommen - ausschließlich die Anordnung der aufschiebenden Wirkung (der Klage gegen den Widerspruchsbescheid vom 3. Dezember 2024) begehrt. Insofern hat die Beschwerde der Antragstellerin auch vollständig und nicht nur teilweise Erfolg.

Nach § 86a Abs. 1 Satz 1 SGG haben Widerspruch und Anfechtungsklage aufschiebende Wirkung. Nach § 86b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGG kann das Gericht der Hauptsache auf Antrag in den Fällen, in denen Widerspruch oder Anfechtungsklage keine aufschiebende Wirkung haben, die aufschiebende Wirkung ganz oder teilweise anordnen. Der Widerspruch bzw. die Klage der Antragstellerin haben vorliegend, wie

das Sozialgericht zutreffend ausgeführt hat, gemäß § 86a Abs. 4 SGG keine aufschiebende Wirkung. Lehnt die Erlaubnisbehörde einen Antrag auf Verlängerung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, die sich bei - wie hier - rechtzeitiger Antragstellung bereits von Gesetzes wegen um ein Jahr verlängert, ab, wird einstweiliger Rechtsschutz durch Anordnung der aufschiebenden Wirkung der Klage gemäß § 86b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGG gegen die Ablehnung bzw. Versagung der beantragten Verlängerung gewährt; es bedarf keiner im Wege der einstweiligen Anordnung zu erreichenden Verpflichtung der Erlaubnisbehörde zur Erteilung einer neuen Erlaubnis nach § 86b Abs. 2 Satz 2 SGG (LSG Niedersachsen-Bremen, Beschlüsse vom 26. Mai 2023 - L 11 AL 18/23 B ER -, juris Rn. 25, vom 5. November 2019 - L 7 AL 83/19 B ER - juris Rn. 20 und vom 27. Juni 2018 - L 7 AL 22/18 B ER -, juris Rn. 21; SächsLSG, Beschluss vom 19. April 2021 - L 3 AL 26/20 B ER -, juris Rn. 26; LSG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 19. Februar 2019 - L 20 AL 188/18 B ER - juris Rn. 32; LSG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 10. November 2017 - L 2 AL 75/17 B ER -, juris Rn. 44; Schleswig-Holsteinisches LSG, Beschluss vom 10. September 2019 - L 3 AL 116/19 B ER -, juris Rn. 6; Kock, in: BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, 74. Aufl., AÜG, § 2 [Stand 01.12.2024] Rn. 51).

Ein Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung gemäß § 86b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGG ist begründet, wenn das private Interesse des Anfechtenden, den Vollzug des angefochtenen Bescheides bis zur Entscheidung in der Hauptsache auszusetzen (privates Aussetzungsinteresse), gegenüber dem öffentlichen Interesse an dessen Sofortvollzug (öffentliches Vollzugsinteresse) überwiegt. Dies ist im vorläufigen Rechtsschutzverfahren summarisch zu prüfen und dabei der Sachverhalt gemäß § 103 SGG von Amts wegen unter Heranziehung der Beteiligten zu ermitteln, soweit dies unter Berücksichtigung der Eilbedürftigkeit des Rechtsschutzbegehrens geboten ist. Die danach nötige Abwägung zwischen dem privaten Aussetzungsinteresse und dem öffentlichen Vollzugsinteresse hat sich an den Erfolgsaussichten in der Hauptsache zu orientieren, weil am Vollzug eines rechtswidrigen Bescheides in der Regel kein öffentliches Interesse besteht, während bei einem rechtmäßigen Bescheid das öffentliche Interesse angesichts der gesetzlich angeordneten, sofortigen Vollziehbarkeit in der Regel vorrangig ist. Daneben sind aber auch alle sonstigen Umstände des Einzelfalles, die für und gegen die sofortige Vollziehbarkeit sprechen, gegeneinander abzuwägen, insbesondere das besondere Vollzugsinteresse im Einzelfall, der Umfang der

drohenden Rechtsbeeinträchtigung und die Folgen, die der Sofortvollzug eines rechtswidrigen Bescheides einerseits und das Aussetzen des Sofortvollzugs eines rechtmäßigen Bescheides andererseits mit sich bringen würde. Je geringer die Erfolgsaussichten in der Hauptsache sind, umso gewichtiger müssen die sonstigen, gegen den Sofortvollzug sprechenden Umstände sein. Bei einem gänzlich offenen Ausgang in der Hauptsache müssen die sonstigen, gegen den Sofortvollzug sprechenden Umstände in jedem Fall höher zu bewerten sein, als die für ihn sprechenden, sonstigen Umstände, da es andernfalls bei der bereits gesetzlich angeordneten sofortigen Vollziehbarkeit bleibt (vgl. zum Ganzen: LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 24. Juni 2024 - L 1 KR 125/24 B ER -, juris Rn. 32; SächsLSG, Beschlüsse vom 14. September 2023 - L 3 AL 41/20 B ER -, juris 33 und vom 17. September 2019 - L 3 AL 19/19 B ER -, juris Rn. 39; Schleswig-Holsteinisches LSG, Beschluss vom 28. Februar 2020 - L 3 AL 27/20 B ER -, juris Rn. 15; LSG Niedersachsen-Bremen, Beschluss vom 21. Dezember 2018 - L 7 AL 163/18 B ER -, juris Rn. 20; Keller, in: Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt, SGG, 14. Aufl. 2023, § 86b Rn. 12a bis 12e; Kock, in: BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, 74. Aufl., AÜG, § 2 [Stand 01.12.2024] Rn. 53). Ist der angefochtene Verwaltungsakt offensichtlich rechtswidrig und der Betroffene durch ihn in seinen subjektiven Rechten verletzt, wird ausgesetzt. Ist die Klage aussichtslos, wird die aufschiebende Wirkung angeordnet. Sind die Erfolgsaussichten nicht abschätzbar, bleibt eine allgemeine Interessenabwägung, wobei der Grad der Erfolgsaussichten im Hauptsacheverfahren zu berücksichtigen ist (Keller, in: Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt, SGG, 14. Aufl. 2023, § 86b Rn. 12 f).

Hiernach überwiegt nach summarischer Prüfung das private Aussetzungsinteresse der Antragstellerin das öffentliche Vollzugsinteresse der Antragsgegnerin.

Weder ist der angefochtene Verwaltungsakt offensichtlich rechtswidrig noch ist die Klage ohne Erfolgsaussicht. Im Rahmen der danach erforderlichen allgemeinen Interessenabwägung ist zugunsten der Antragstellerin zu berücksichtigen, dass mehr dafür als dagegen spricht, dass die Versagung der Verlängerung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung rechtswidrig ist.

Gemäß § 3 Abs. 1 AÜG ist die Verlängerung der Erlaubnis zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller (1.) die für die Ausübung der Tätigkeit nach § 1 AÜG erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt, insbesondere

weil er die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts, über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, über die Arbeitsvermittlung, über die Anwerbung im Ausland oder über die Ausländerbeschäftigung, über die Überlassungshöchstdauer nach § 1 Absatz 1b AÜG, die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhält; (2.) nach der Gestaltung seiner Betriebsorganisation nicht in der Lage ist, die üblichen Arbeitgeberpflichten ordnungsgemäß zu erfüllen; (3.) dem Leiharbeitnehmer die ihm nach § 8 AÜG zustehenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt.

Der Begriff der Zuverlässigkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Die Erlaubnisbehörde hat keinen Beurteilungsspielraum. Die Entscheidung, ob der Antragsteller die erforderliche Zuverlässigkeit für die Ausübung der Verleihtätigkeit gemäß § 1 AÜG besitzt, ist deshalb eine Rechts- und keine Ermessensentscheidung. Sie wird vom Gericht in vollem Umfang nachgeprüft (vgl. Schüren, in: Schüren/Hamann, 6. Aufl. 2022, AÜG § 3 Rn. 42 - 48 m. w. N.; BSG, Urteil vom 6. Februar 1992 - 7 RAr 140/90 -, juris Rn. 26).

Unter Berücksichtigung der in § 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG genannten Beispielsfälle ("insbesondere") und des Schutzzweckes des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes muss ein Antragsteller als unzuverlässig 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 ausüben wird (vgl. BSG, Urteil vom 6. Februar 1992 - 7 RAr 140/90 -, juris Rn. 26). Dabei kann es sich einerseits um arbeitsrechtliche Verstöße im Kernbereich handeln. Zum Kernbereich zählen die Vergütung, Ansprüche auf Erholungsurlaub und sonstige Ansprüche auf geldwerte Leistungen (LSG Niedersachsen-Bremen, Beschluss vom 26. Mai 2023 - L 11 AL 18/23 B ER -, juris Rn. 33; LSG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 10. November 2017 - L 2 AL 75/17 B ER -, juris Rn. 47). Die Unzuverlässigkeit kann sich andererseits auch aus einer Summierung von Umständen und kleineren Verstößen gegen arbeitsrechtliche Vorschriften ergeben, die für sich allein keinen Versagungsgrund rechtfertigen könnten. Bei ihrer Entscheidung kann die Behörde frühere Verstöße in ihre Entscheidung mit einbeziehen. Maßgebend ist eine Prognose für die Zukunft, d. h. ein aus den vorhandenen tatsächlichen Umständen der Vergangenheit und der Gegenwart gezogener Schluss auf ein wahrscheinliches zukünftiges Verhalten des Antragstellers (LSG Niedersachsen-Bremen, Beschluss vom 26. Mai 2023 - L 11 AL 18/23 B ER -, juris Rn. 33; SächsLSG, Beschluss vom

14. September 2023 - L 3 AL 41/20 B ER -, juris Rn. 52; Schleswig-Holsteinisches LSG, Beschluss vom 28. Februar 2020 - L 3 AL 27/20 B ER -, juris Rn. 17). Führt die Prognose, für die der Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Tatsachengericht (Berufungsgericht) - hier der Zeitpunkt der Entscheidung des Senats - maßgebend ist, zu keinem klaren Ergebnis, geht dies zu Lasten der Erlaubnisbehörde (vgl. BSG, Urteil vom 6. Februar 1992 - 7 RAr 140/90 -, juris Rn. 26; Kock, in: BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, 74. Aufl., AÜG, § 3 [Stand 01.12.2024] Rn. 9).

Gemessen hieran ist es zweifelhaft, ob die Antragstellerin tatsächlich - wie von der Antragsgegnerin angenommen - die nach § 1 AÜG erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG). Arbeitsrechtliche Verstöße im Kernbereich liegen nach summarischer Prüfung nicht vor. In Betracht kommt allenfalls Unzuverlässigkeit aufgrund einer Summierung von Umständen und kleineren Verstößen gegen arbeitsrechtliche Vorschriften. Auch hierauf lässt sich eine Unzuverlässigkeit der Antragstellerin jedoch nach summarischer Prüfung nicht zweifelsfrei stützen. Gleiches gilt, soweit die Antragsgegnerin auf Fehler in der Betriebsorganisation (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 AÜG) abstellt.

Die Versagung der Verlängerung der Erlaubnis stellt einen Eingriff in die durch Art. 12 und Art. 14 GG geschützte Berufs- und Gewerbebefreiheit der Antragstellerin dar, die einen Anspruch auf Erteilung bzw. Verlängerung der Erlaubnis hat, soweit keine Versagungsgründe vorliegen (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 22. Januar 2018 - L 18 AL 209/17 B ER -, juris Rn. 7). Solche Maßnahmen sind nur unter strengen Voraussetzungen zum Schutze wichtiger Gemeinschaftsgüter und unter strikter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit statthaft (vgl. BVerfG, Beschlüsse vom 2. März 1977 - 1 BvR 124/76 -, juris Rn. 28 und vom 16. Januar 1991 - 1 BvR 1326/90 -, juris Rn. 12).

Unter Berücksichtigung der Bedeutung und Tragweite der durch Art. 12 und Art. 14 GG geschützten Berufs- und Gewerbebefreiheit spricht mehr dafür als dagegen, dass die Versagung der Erlaubnis unverhältnismäßig sein könnte. Dabei wird nicht verkannt, dass die Antragstellerin wiederholt und mehrfach gegen arbeitsrechtliche Vorschriften verstoßen hat. Auch ist es für den Senat nur schwer nachvollziehbar, weshalb es der Antragstellerin bis jetzt nicht gelungen ist, die Arbeitnehmerüberlassung beanstandungsfrei zu gestalten, sollten die

Beanstandungen zu Recht erfolgt sein. Letzteres wird ggf. im Hauptsacheverfahren zu klären sein. Miteinzubeziehen in die zum jetzigen Zeitpunkt zu treffende Prognoseentscheidung sind jedoch auch die zwischenzeitlich durch die Antragstellerin absolvierten Fortbildungen zur Arbeitnehmerüberlassung. Die Teilnahme an diesen Fortbildungsveranstaltungen zeugt von dem Bemühen der Antragstellerin, die bestehenden Beanstandungen zu beseitigen und künftigen Beanstandungen entgegenzuwirken. Durch die Fortbildungen dürfte die Antragstellerin darüber hinaus ihr Fachwissen hinsichtlich der Arbeitnehmerüberlassung erweitert haben. Insofern ist zu erwarten, dass es künftig zwar nicht zwangsläufig zu keinen, jedenfalls aber zu deutlich weniger Verstößen gegen arbeitsrechtliche Pflichten und sonstige gesetzliche Vorschriften kommen wird. Die Frage, weshalb die Antragstellerin dieses Bemühen nicht bereits früher gezeigt hat, mag berechtigt sein. Mit der Versagung der Erlaubnis darf indes kein in der Vergangenheit liegendes Tun oder Unterlassen des Verleihers geahndet werden (vgl. Schleswig-Holsteinisches LSG, Beschluss vom 28. Februar 2020 - L 3 AL 27/30 B ER -, juris Rn. 17). Die hinsichtlich der Zuverlässigkeit zu treffende Prognoseentscheidung ist, auch wenn sie an Umstände der Vergangenheit anknüpft, zukunftsgerichtet (vgl. Kock, in: BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, 74. Aufl., AÜG, § 3 [Stand 01.12.2024] Rn. 8).

Im Übrigen ist nicht ersichtlich, weshalb - als milderer, aber gleich geeignetes Mittel (vgl. BSG, Urteil vom 22. März 1979 - 7 RAr 47/78 -, juris Rn. 24) - nicht die Verlängerung der Erlaubnis unter Bedingungen oder mit Auflagen in Betracht kommen sollte. Sofern beide - die Antragsgegnerin und das Sozialgericht - der Auffassung sind, die Verlängerung der Erlaubnis unter Auflagen komme nicht in Betracht, ist dies nicht nachvollziehbar. Zwar ist es zutreffend, dass Inhalt einer Auflage nicht die Einhaltung der maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften sein kann (vgl. BSG, Urteil vom 6. April 2000 - B 11/7 AL 10/99 R -, juris Rn. 24). Möglich wäre aber, der Antragstellerin konkrete Handlungspflichten aufzuerlegen, damit sie die Arbeitnehmerüberlassung künftig gesetzeskonform gestaltet und deren Einhaltung zu kontrollieren. Auch die Interessen der Leiharbeiter, die sich ebenfalls auf grundrechtlichen Schutz berufen können, rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Wie ausgeführt spricht einiges dafür, dass es der Antragstellerin - im Hinblick auf die absolvierten Fortbildungen und sofern die Erlaubnis unter Bedingungen erteilt oder mit Auflagen verbunden wird (vgl. § 2 Abs. 2 Satz 1 AÜG) - künftig gelingen wird,

ihre Pflichten im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerüberlassung im Wesentlichen zu erfüllen.

Sprechen danach bereits die Erfolgsaussichten des Hauptsacheverfahrens mehr für als gegen das Aussetzungsinteresse der Antragstellerin, ist dem Aussetzungsinteresse auch unter Berücksichtigung aller sonstigen Umstände der Vorrang einzuräumen.

Der Umstand, dass von den Arbeitnehmern der Antragstellerin nur ein kleiner Teil in der Verleihung ist, spricht zwar eher dagegen, dem privaten Aussetzungsinteresse der Antragstellerin den Vorrang zu geben. Denn auch bei Sofortvollzug der Versagung der Verlängerung wäre nicht die gesamte Geschäftstätigkeit der Antragstellerin betroffen, sondern nur ein untergeordneter Teil davon. Hinzu kommt, dass selbst bei einem Sofortvollzug der Versagung der Verlängerung die Erlaubnis für die Abwicklung der nach § 1 AÜG erlaubt abgeschlossenen Verträge für längstens zwölf Monate als fortbestehend gälte (§ 2 Abs. 4 Satz 4 AÜG).

Zugunsten der Antragstellerin ist demgegenüber auch hier wieder der mit einem Sofortvollzug verbundene Eingriff in ihre grundrechtlich geschützte Berufs- und Gewerbefreiheit zu berücksichtigen. Demgegenüber fallen die ebenfalls grundrechtlich geschützten Interessen der Leiharbeitnehmer weniger ins Gewicht. Zum einen handelt es sich zwar um eine Mehrzahl von Verstößen, teilweise auch um wiederholte Verstöße. Letztlich geht es jedoch um kleinere Beanstandungen und nicht um arbeitsrechtliche Verstöße im Kernbereich. Zum anderen hat die Antragsgegnerin, wie dargelegt, die Möglichkeit, die Erlaubnis unter Bedingungen zu erteilen oder mit Auflagen zu verbinden.

Ob die Antragstellerin durch den Beschluss des Sozialgerichts in ihrem Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden ist, kann - da die Beschwerde bereits aus anderen Gründen Erfolg hat - dahingestellt bleiben. Die Verletzung des rechtlichen Gehörs hätte ohnehin nur dazu führen können, dass die Sache nach Maßgabe des § 159 Abs. 1 Nr. 2 SGG an das Sozialgericht zurückverwiesen werden könnte, was im Ermessen des Senats stünde.

Ob vor Ablauf der jetzt neu laufenden Jahresfrist des § 2 Abs. 4 Satz 3 AÜG auch dann ein weiterer Verlängerungsantrag zu stellen ist, wenn das

Hauptsacheverfahren noch nicht rechtskräftig abgeschlossen ist, bedarf an dieser Stelle ebenfalls keiner Entscheidung.

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

Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf § 197a Abs. 1 Satz 1 SGG i. V. m. § 63 Abs. 2 Satz 1, § 52 Abs. 2 und § 53 Abs. 2 Nr. 4 GKG und erfolgt von Amts wegen. Die Höhe des Streitwertes für das Verfahren des vorläufigen gerichtlichen Rechtsschutzes entspricht der obergerichtlichen Rechtsprechung (vgl. SächsLSG, Beschluss vom 14. September 2023 - L 3 AL 41/20 B ER -, juris 63; LSG Niedersachsen-Bremen, Beschluss vom 21. Dezember 2018 - L 7 AL 163/18 B ER -, juris Rn. 31; Schleswig-Holsteinisches LSG, Beschluss vom 28. Februar 2020 - L 3 AL 27/20 B ER -, juris Rn. 22; LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 22. Januar 2018 - L 18 AL 209/17 B ER -, juris Rn. 37). Entgegen der Ansicht des Sozialgerichts erscheint hier nicht der dreifache Ansatz, sondern lediglich der einfache Ansatz des Auffangstreitwertes gerechtfertigt. Zwar hat die Antragstellerin drei Anträge formuliert. In der Sache geht es ihr indes stets um dasselbe, nämlich um die befristete Weitergeltung der Erlaubnis. Gemäß § 63 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und Satz 2 GKG war der Senat auch befugt, die erstinstanzliche Streitwertfestsetzung von Amts wegen zu ändern.

Dieser Beschluss ist nicht mit der Beschwerde an das Bundessozialgericht anfechtbar (vgl. § 177 SGG für die Entscheidung in der Sache, § 68 Abs. 2 Satz 7 i. V. m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG für die Streitwertfestsetzung).

