

Beglaubigte Abschrift

Sozialgericht Berlin

S 60 AL 810/17 ER



Kopie an Mdt.: Stellungn.		WV:	
EINGEGANGEN			
05. Dez. 2017			
HK2 Rechtsanwälte			
Kopie an Mdt.: Kenntnisn.	Kopie an Mdt.: Zahlung	Kopie an Mdt.: Rücksp.	zda

Beschluss

In dem Rechtsstreit

Proz.-Bev.:
 Rechtsanwälte HK2,
 Hausvogteiplatz 11 A, 10117 Berlin,
 - 153/17 - ks -

gegen

Bundesagentur für Arbeit,
 vertr. d.d. Agentur für Arbeit Kiel
 Adolf-Westphal-Str.2, 24143 Kiel,
 - 091-90101/150515/3949 -

- Antragsgegnerin -

hat die 60. Kammer des Sozialgerichts Berlin am 4. Dezember 2017 durch die Richterin am Sozialgericht Weiss-Eylert beschlossen:

Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, der Antragstellerin vorläufig eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung bis zum 31.03.2018 längstens jedoch bis zur Bestandskraft des Widerspruchsbescheides zu erteilen.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Der Streitwert wird auf 5.000,00 € festgesetzt.

Gründe:

I.

Die Antragstellerin ist ein Unternehmen der Personaldienstleistungsbranche und ausschließlich im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung tätig. Sie ist im Wesentlichen auf die Überlassung medizinischer Fachkräfte spezialisiert und beschäftigt durchschnittlich ca. 130 Arbeitnehmer, die sie vor allem an Krankenhäuser und andere medizinische Einrichtungen überlässt.

Die Antragstellerin hatte erstmalig im Mai 2015 einen Antrag auf Erteilung einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gestellt, die ihr mit Bescheid vom 8. Juli 2015 für den Zeitraum vom 15. Juli 2015 bis zum 14. Juli 2016 erteilt wurde. Mit Bescheid vom 1. Juni 2016 wurde ihr eine weitere Erlaubnis für die Zeit vom 15. Juni 2016 bis zum 14. Juli 2017 erteilt.

Am 5. Mai 2017 beantragte die Antragstellerin erneut eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Mit Bescheid vom 28. Juli 2017 versagte die Antragsgegnerin die Erteilung der Erlaubnis mit der Begründung, dass Tatsachen vorlägen, die die Annahme rechtfertigten, dass die Antragstellerin die für die Ausübung der Verleihtätigkeit erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitze. Sie habe gegen ihre arbeitsrechtlichen Pflichten zur Beachtung der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen verstoßen. Bei der Überprüfung der Geschäftsunterlagen seien wiederholt Verstöße gegen tarifliche und arbeitsrechtliche Regelungen festgestellt worden. Es seien eine Vielzahl sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge mit den Arbeitnehmern wiederholt geschlossen worden, worin ein erheblicher Verstoß gegen § 14 Abs. 2 TzBfG liege. Gerade die Eigenart und die besondere Struktur des Leiharbeitsverhältnisses verbiete es, befristete Einsatzmöglichkeiten bei einem Entleiher als Sachgrund iSd § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG anzuerkennen. So würden durch die wiederholt erfolgten, auftragsbezogenen Befristungen die Garantielohnverpflichtungen des Verleihers umgangen werden. Auch sei keine Vertragsoptimierung und Umstellung der bisherigen Praxis erfolgt, obwohl bereits diese Art der Vertragsgestaltung im Jahre 2016 beanstandet worden sei. Weitere Verstöße kämen hinzu, wie zB die Überschreitung der Höchstgrenze von 10 Stunden am Tag in einzelnen Fällen, die fehlende Eingruppierung gemäß § 2.1 ERTV-BAP oder die fehlende Zahlung von Jahressonderzahlungen und Mehrarbeitszuschlägen. Auch würden in den Einzelarbeitsverträgen Angaben zur Erlaubnisbehörde und zum Datum der Erlaubniserteilung fehlen. Eine positive Zukunftsprognose könne daher nach Auswertung der Verstöße gegen das Arbeitsrecht nicht gestellt werden.

Mit ihrem am 14. Juli 2017 beim Sozialgericht Berlin eingegangenen Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz hat die Antragstellerin die Erteilung einer vorläufigen Erlaubnis der Arbeitnehmerüberlassung begehrt.

Zur Begründung ihres Antrags trägt die Antragstellerin – unter Beifügung diverser eidesstattlicher Versicherungen (Bl. 315 bis 404 sowie Bl. 569 bis 581, 584 bis 591, 594 bis 601, 603 bis 605, 612 bis 614) - vor:

Für die Erlaubniserteilung gelte das Prognoseprinzip. Sie habe in jeder Hinsicht dargelegt, dass sie gewillt sei, Beanstandetes zu ändern und sich rechtskonform zu verhalten. Sie beschränke sich dabei keineswegs auf die Nutzung neuer Vertragsmuster, sondern habe auch an Schulung teilgenommen sowie ihre Abfrage- und Zeiterfassungssysteme geändert.

Einzelne Verstöße gegen Verpflichtungen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz räume sie ein. Diese seien jedoch nicht so erheblich, dass sie eine Versagung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung rechtfertigen könnten. Mögliche Pflichtverletzungen in der Vergangenheit berührten nicht ihre Arbeitgeberpflichten im Kern. So sei der soziale Schutz der Leiharbeiter in keinsten Weise beeinträchtigt worden. Sie zahle ihren Arbeitnehmern weit über den tariflichen Entgelten liegende Gehälter zwischen 25 und 30 € pro Stunde, weshalb ihnen auch trotz der fehlenden Eingruppierung im Ergebnis kein finanzieller Nachteil entstanden. Dies gelte auch für mögliche, nicht gezahlte aber zu leistende Zulagen, da ihre tatsächlichen Zahlungen stets übertariflich gewesen seien und deshalb im Zweifel auch mit den tariflichen Vergütungsbestandteilen hätten verrechnet bzw. angerechnet werden können. Auch sei in einzelnen Fällen die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften nicht ausreichend gegenüber den Leiharbeitnehmern kommuniziert worden, was sie aber zukünftig im Rahmen der Überlassungsverträge ändern und ihre Arbeitnehmer entsprechend belehren werde. Dies gelte auch die Überschreitung von Höchstarbeitszeiten; sie werde zukünftig Ihre Mitarbeiter explizit darauf hinweisen, dass grundsätzlich eine tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden einzuhalten sei. Die – tarifwidrige – Regelung in den Arbeitsverträgen zur Jahressonderzahlung werde geändert und die angepassten Arbeitsverträge für die Zukunft unverzüglich nachgereicht. Gleichwohl sei zu berücksichtigen, dass die Sonderzahlung als Teil der übertariflichen Vergütung in jedem Fall gewährt worden sei. Die weiteren Vorwürfe, den betroffenen Arbeitnehmern seien die Merkblätter für Leiharbeiter nicht immer ausgehändigt worden und die Erlaubnisbehörde werde in den Arbeitsverträgen nicht genannt, seien zutreffend und würden unverzüglich korrigiert. Auch die Tätigkeitsbeschreibungen und Qualifikationsanforderungen der einzelnen Mitarbeiter würden zukünftig nachgeholt werden.

Soweit den Einsätzen der Beschäftigten Rahmenvereinbarungen und darauf beruhende Einzelarbeitsverträge zugrunde liegen, liege kein Verstoß gegen die Anforderungen und Verpflichtungen aus dem AÜG oder dem TzBfG vor. Auch das Arbeiten mit Rahmenvereinbarungen sei zulässig; im Übrigen sei im Hinblick auf die Beanstandungen eine neue Rahmenvereinbarung entworfen worden. Der Abschluss von Rahmenvereinbarungen sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig und nicht zu beanstanden. Dies gelte auch für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Befristungen von Arbeitsverträgen mit Sachgrund seien grundsätzlich zulässig. Die Befristungen erfolgten grundsätzlich auf Wunsch der Pflegekräfte und in Anpassung an den speziellen Arbeitsmarkt, bei dem ein absoluter Arbeitskräftefachmangel herrsche, den Personaldienstleister und Entleiher gleichermaßen treffe. Hierin realisiere sich eine wesentliche Besonderheit der Branche. Insbesondere die Erhaltung einer Flexibilität bei sehr guten Löhnen sei den Pflegekräften besonders wichtig, um z.B. neben einem Studium oder einer Hauptbeschäftigung nur stunden- oder tageweise zu arbeiten. Es liege gar nicht in ihrem Interesse, gesuchte Fachpflegekräfte nur kurzfristig zu beschäftigen.

Die Antragstellerin beantragt,

die Antragsgegnerin im Eilverfahren zu verpflichten, ihr eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu erteilen, notfalls unter Widerrufsvorbehalt.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie trägt vor: Die Antragstellerin betreibe ein Geschäftsmodell, das zu einer Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund führe und im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung als rechtsmissbräuchlich anzusehen sei. Im Ergebnis betreibe sie eine Form der Arbeitsvermittlung. Sie trage insbesondere kein leiharbeitstypisches Vergütungsrisiko für verleihsfreie Zeiten. Die Antragstellerin mache es sich zu einfach, wenn sie bei einer auf längere Zeit angelegten Zusammenarbeit pauschal eine fehlende Bereitschaft zum Abschluss eines unbefristeten Vertrages abfrage, ohne die konkreten individuellen Befristungsgründe zu dokumentieren. Auch die vorgelegten Personalbögen und Aufstellungen über die Terminplanung ließen keine ausreichenden Schlüsse auf eine rechtmäßige Sachgrundbefristung ziehen. Eine Überprüfung, ob die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG tatsächlich vorlägen, sei nicht möglich.

Auch die neuen Vertragsmuster seien nicht geeignet, eine zukünftige, ordnungsgemäße Geschäftstätigkeit nachzuweisen. Zudem werde auf die weiteren Beanstandungen, die im Versagungsbescheid aufgeführt seien, hingewiesen. Bereits anlässlich der vorangegangenen Erlaubniserteilung seien mit Bescheid vom 01.06.2016 viele Punkte beanstandet worden, die die Antragstellerin offensichtlich nicht ernst genommen habe. Das Einräumen vieler Beanstandungen mache sie nicht ungeschehen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Verwaltungsakten der Antragsgegnerin Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz ist nach § 86 b Abs. 2 S. 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG) zulässig und begründet.

1. Nach dieser Vorschrift kann das Gericht der Hauptsache auf Antrag eine einstweilige Anordnung zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis treffen, wenn eine solche Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile nötig erscheint. Der Anordnungsanspruch, d. h. der materielle Anspruch, und der Anordnungsgrund, d. h. die besondere Eilbedürftigkeit, die ein Abwarten einer Entscheidung in einer Hauptsache unzumutbar macht, sind glaubhaft zu machen (§ 86 b Abs. 2 S. 4 SGG i. V. m. § 920 Abs. 2 Zivilprozessordnung - ZPO).

2. Die Antragstellerin hat sowohl einen Anordnungsanspruch als auch einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht.

Sie hat im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes einen Anspruch auf eine vorläufige Verpflichtung der Antragsgegnerin, eine – wiederholte – Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung bis zum 31. März 2018 längstens jedoch bis zur Bestandskraft des –noch zu erlassenen – Widerspruchsbescheides zu erteilen.

2.1. Eine solche erstrebte Anordnung nimmt zwar die Hauptsache vorweg, was im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes grundsätzlich nicht zulässig ist. Eine Ausnahme von dem Verbot der **Vorwegnahme der Hauptsache** ist aber dann gegeben, wenn im Interesse der Effektivität des Rechtsschutzes im Hinblick auf Art. 19 Abs. 4 GG es ausnahmsweise er-

forderlich ist, der Entscheidung in der Hauptsache vorzugreifen, weil für den Antragsteller, wie hier (s. 2.3.), ein Abwarten unzumutbar ist (vgl. Keller in: SGG Kommentar, 12. Aufl., § 86b, 31).

2.2. Die Antragstellerin hat einen wahrscheinlichen **Anordnungsanspruch** auf Erteilung einer Erlaubnis nach § 1 AÜG glaubhaft gemacht (§ 86 b Abs. 2 Satz 4 SGG i. V. M. § 920 Abs. 2 ZPO).

a. Ob der Antragstellerin ein Anspruch auf Erteilung einer erneuten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zusteht, richtet sich nach §§ 1 ff. AÜG. Nach § 1 AÜG bedürfen Arbeitgeber, die Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, der Erlaubnis. Die Erlaubnis wird auf schriftlichen Antrag erteilt (§ 2 Abs. 1 AÜG) und ist (zunächst) auf ein Jahr zu befristen (§ 2 Abs. 4 Satz 1 AÜG). Nach § 3 Abs. 1 AÜG ist die Erlaubnis zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller – im Fall einer juristischen Person die vertretungsberechtigten Organe (Schüren/Hamann, Kommentar zum AÜG, § 3 Rn. 68) – 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, die Ausländerbeschäftigung, über die Arbeitserlaubnis, die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhält (Nr.1) oder er nach der Gestaltung seiner Betriebsorganisation nicht in der Lage ist, die üblichen Arbeitgeberpflichten ordnungsgemäß zu erfüllen (Nr.2) oder er dem Leiharbeiter für die Zeit seiner Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt (Nr. 3). Der Zweck dieser präventiven Zugangsschranke in § 3 Abs. 1 AÜG besteht darin, im Interesse der Sicherheit des sozialen Schutzes der Leiharbeiter unzuverlässige Verleiher aus dem Bereich der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung auszuschneiden (BT/Drs. VI/2303, S.9 und S. 11). Verfassungsrechtlich ist dieser Eingriff in die Berufsfreiheit des Verleihers gem. Art. 12 Absatz 1 Satz 2 GG unbedenklich. Als subjektive Zugangsvoraussetzung steht der Versagungsgrund der persönlichen Unzuverlässigkeit nicht außer Verhältnis zu dem angestrebten Zweck, die Verleiher im Interesse der Leiharbeiter zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Berufstätigkeit zu verpflichten (Becker/Wulfgramm, Kommentar zum AÜG, Art. 1 § 3 Rz 14; vgl. BVerfGE 7,37). In diesem Zusammenhang bleibt zu berücksichtigen, dass bei der Erlaubnisprüfung und –versagung zu Gunsten der Behörde eine Beweiserleichterung gilt; sie muss – in einem Klageverfahren – nicht das Vorliegen des Versagungsgrundes selbst beweisen, sondern nur die Tatsachen dartun, die eine solche Annahme rechtfertigen (Vermutungswirkung; Schüren/Hamann a. a. O., § 3 AÜG Rn. 44).

Unter Berücksichtigung des in § 3 Abs. 1 AÜG genannten Rahmens und des gesetzlichen Schutzzweckes 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 diesen bestehenden rechtlichen Vorschriften ausüben wird. Insofern bedarf es für die zukünftige Entwicklung einer Prognose. Diese ist grundsätzlich auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Tatsachengericht zu beziehen. Ergibt sich insoweit kein klares Ergebnis, geht dies zulasten der Erlaubnisbehörde (Becker/Wulfgramm, aaO, Art. 1 § 3 Rz. 11). Allerdings führen Gesetzesverstöße im Sinne der Norm, die die Kernpflichten des Verleiharbeitgebers betreffen, zwingend zur Annahme seiner Unzuverlässigkeit. Verhaltensweisen des Verleihers, bei denen es sich um ein untergeordnetes oder rechtlich umstrittenes Tun oder Unterlassen handelt, und die Rechte der Leiharbeitnehmer mit Kern nicht angreifen, indizieren hingegen die Unzuverlässigkeit des Verleihers nicht ohne Weiteres (vgl. Bayerisches LSG v. 14.03.1985, L 9 AL 146/83). Wird also der soziale Schutz der Leiharbeitnehmer in keiner Weise gefährdet, so wird man in der Regel bei einer nur geringfügigen Verletzung der Pflichten des Verleiharbeitgebers eine Versagung der Erlaubnis nicht rechtfertigen können (siehe auch: Bayerisches LSG v. 29. Juli 1986 -- L08/AL 40/83).

b. In Anwendung dieser Grundsätze/ Maßstäbe kann unter Berücksichtigung des grundrechtlich geschützte Rechts der Antragstellerin auf Berufsausübung (Art. 12 Abs. 1 GG) und der Regelungen in §§ 1,3 AÜG eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nicht gänzlich versagt werden. Die bislang vorliegenden und glaubhaft gemachten Tatsachen und Umstände rechtfertigen zur Zeit nicht die zukünftige Prognose einer Unzuverlässigkeit der Antragstellerin in der Zukunft.

aa. Aus dem Abschluss von Rahmenvereinbarungen und dem Abschluss von zahlreichen befristeten Arbeitsverträgen mit den einzelnen Beschäftigten kann -- auf der Basis der bisherigen Ermittlungen und der Glaubhaftmachungen -- im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nicht hinreichend auf eine -- zukünftige - Unzuverlässigkeit der Antragstellerin geschlossen werden.

(1) Es trifft zu, dass Verleiharbeitgeber mit dem Abschluss von anlassbezogenen, befristeten Arbeitsverträgen ohne Sachgrund grundsätzlich die Konzeption des AÜG und dessen Schutzregelungen für die Leiharbeitnehmer umgehen und bei einem „masseweisen“, wiederholten Einsatz daran erheblich zweifeln lassen, dass sie die Vorschriften des AÜG einerseits und ihre arbeitsrechtlichen Pflichten andererseits einhalten.

(2) Gleichwohl bleibt es auch einem Verleiharbeitgeber grundsätzlich unbenommen, mit einem Beschäftigten einen befristeten oder mehrere befristete Arbeitsverträge mit einem Sachgrund abzuschließen. Ein Versagungsgrund kann hierin allein nicht – mehr – liegen, was die Gesetzesentwicklung deutlich macht. Der im früheren AÜG vorgesehene Versagungsgrund, dass der Verleiharbeitgeber mit dem Leiharbeitnehmer die Dauer des Arbeitsverhältnisses wiederholt auf die Zeit der erstmaligen Überlassung beschränkt hat (§ 3 Abs. 1 Nr. 5 AÜG idF dG v. 24.03.1997)) ist im geltenden AÜG nicht mehr enthalten.

Allerdings erweist sich in diesem Zusammenhang eine Berufung auf den Befristungsgrund des „vorübergehenden Bedarfs“ (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG) als nicht hinreichend, weil dieser Befristungsgrund gerade den Grundsätzen des Arbeitnehmerüberlassungsrechts zuwiderläuft.

Hingegen müssen Befristungen auf Wunsch des Arbeitnehmers im Hinblick auf den Befristungsgrund „in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründe“ iSd. § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG ohne Weiteres in einem Verleiharbeitsverhältnis möglich sein. Voraussetzung ist allerdings, dass ein wirklicher Wunsch des Arbeitnehmers an einer solchen Befristung besteht. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Wunsch des Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung die Befristung eines solchen Arbeitsvertrags sachlich rechtfertigen. Aber allein aus der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags und dem damit dokumentierten Einverständnis des Arbeitnehmers mit dieser Vertragsgestaltung kann noch nicht auf seinen entsprechenden Wunsch geschlossen werden, weil andernfalls bei keiner Befristung eine Sachgrundkontrolle erforderlich wäre. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses müssen vielmehr objektive Anhaltspunkte vorliegen, aus denen ein Interesse des Arbeitnehmers gerade an einer befristeten Beschäftigung folgt. Solche objektiven Umstände können sich bspw. aus familiären Verpflichtungen, einer noch nicht abgeschlossenen Ausbildung o.ä. ergeben. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte (zuletzt: BAG 18.1.2017 – 7 AZR 236/15 – NZA 2017,849; 11.2.2015 – 7 AZR 17/13 – BAGE 150,366).

(3) Entgegen der Auffassung der Beklagten kann im vorliegenden Fall nicht davon ausgegangen werden, dass die von der Antragstellerin mit den Beschäftigten – reihenweise – geschlossenen befristeten Arbeitsverträge nicht auf den Wünschen der Leiharbeitnehmer beruhen, sondern sie mit dieser Vertragsgestaltung sich ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten – bspw. auf Entgeltfortzahlung – entziehen wollte und will. Die Antragstellerin hat durch eine Vielzahl von dezidierten, eidesstattlichen Versicherungen der von ihr eingesetzten Leiharbeitnehmer glaubhaft gemacht, dass deren befristeter Einsatz – auf der Basis von Rahmenvereinbarungen – auf deren Wunsch erfolgt ist. Sämtliche Arbeitnehmer haben in diesem Zusammen-

hang glaubhaft versichert, dass sie an keinem unbefristeten Arbeitsverhältnis Interesse hatten.

Soweit die Beklagte einwendet, diese Versicherung seien nicht hinreichend aussagekräftig, um einen möglichen Sachgrund annehmen zu können, vermag dieser Einwand die anzustellende Prognose, die Antragstellerin würde die befristeten Arbeitsverträge nicht missbräuchlich einsetzen, sondern ihre arbeitsrechtlichen Pflichten erfüllen, nicht zu erschüttern. Hierzu reicht ein bloßes „Leugnen“ nicht aus, zumal auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beim Vorliegen objektiver Anhaltspunkte – wie hier nach der Glaubhaftmachung durch die Betroffenen – der Sachgrund „Wunsch des Arbeitnehmers“ gegeben sein kann.

Hinzu kommt, dass die Antragstellerin zudem – und von der Beklagten nicht widersprochen – vorgetragen und glaubhaft gemacht hat, dass im Entscheidungsfall erhebliche Besonderheiten der Branche vorliegen und den Arbeitsmarkt kennzeichnen und sie – selbst wenn sie wollte – kaum „Stammpersonal“ rekrutieren könne, weil sich die Arbeitnehmer hierzu nicht bereit finden würden.

bb. Soweit die Beklagte auf weitere – im Grundsatz unstreitige – Pflichtverletzungen der Antragstellerin verweist, handelt es sich um „minder schwere“ Pflichtverletzungen, die jedenfalls nicht den Kernbereich der Arbeitgeberpflichten betreffen und die vor allem für die Zukunft geändert wurden bzw. bei denen die Antragstellerin zugesagt hat, sie alsbald entsprechend den Anforderungen der Beklagten anzupassen. Da hieran keine Bedenken bestehen, fällt auch insoweit die zu treffende Prognoseentscheidung für die Zukunft im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes positiv aus und vermag eine Versagung der Erlaubnis nicht zu rechtfertigen.

2.3. Ein **Anordnungsgrund** ist auch gegeben. Die Sache ist eilbedürftig. Würde man die Antragstellerin auf das Hauptsacheverfahren verweisen, könnte die Existenzgrundlage des Unternehmens der Antragstellerin in Folge des Verlustes ihres Kundenstammes und ihrer Belegschaft vernichtet werden.

Im Hinblick auf die Vorläufigkeit einer Entscheidung im einstweiligen Rechtsschutzverfahren war die Anordnung auf den 31.03.2018 zu begrenzen.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf einer entsprechenden Anwendung von § 197a Abs. 1 Satz 1 SGG iVm § 154 Abs 1 VwGO.

4. Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf § 63 Abs.2 Satz 1 iVm § 52 Abs.2 GKG.