

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

99. Sitzung

Berlin, Montag, dem 23. April 2012, 14:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Katja Kipping (DIE LINKE.)

Tagesordnung

Einzigster Punkt der Tagesordnung 1546

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Missbrauch von Werkverträgen verhindern –
Lohndumping eindämmen**

(BT-Drucksache 17/7220(neu))

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie,

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Leiharbeit und Werkverträge abgrenzen -

Kontrollen verstärken (BT-Drucksache 17/7482)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Connemann, Gitta
Lehrieder, Paul
Michalk, Maria
Schiewerling, Karl
Straubinger, Max
Weiß (Emmendingen), Peter

SPD

Juratovic, Josip
Kramme, Anette
Krüger-Leißner, Angelika

FDP

Kober, Pascal
Kolb, Dr. Heinrich L.

DIE LINKE

Birkwald, Matthias W.
Kipping, Katja
Krellmann, Jutta
Zimmermann, Sabine

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Müller-Gemmeke, Beate
Pothmer, Brigitte

Ministerien

Busch, Ref. Philipp (BMAS)
Fuchtel, PStS Hans-Joachim (BMAS)
Kasten, RDin Susanne (BPA)
Robert, RD Dr. Lars (BK)
Schmidt, ORRn Kornelia (BMJ)
Schomburg, MR Gerhard (BMJ)
Shahatit, RD Alexander (BMAS)
Würzburg, RD Dr. Horst (BMWf)

Fraktionen

Baumgartner, Rosina (SPD-Fraktion)
Deml, Jürgen (SPD-Fraktion)
Hinkel, Heidemarie (Fraktion DIE LINKE.)
Kolodzik, Alexander (FDP-Fraktion)
Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Neunzig, Michael (DIE LINKE.)
Wagner, Ulrich (CDU/CSU)

Bundesrat

Hofmann, VAe Janika (NRW)
Kalus, RD Christoph (BE)
Kliemann, ROARin Gabriele (ST)
Lübben, SR'n Astrid (HB)
Seifert, RRn Juliane (RP)
Thölken, VAe Rosemarie (BB)
Tschan, VAe Lilian, (BW)
Walz, SRin Mechthild (HB)

Andere Ausschüsse

Barthel, Klaus (SPD)
Jasper, Dieter (CDU/CSU)

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

Sachverständige

Bunk, Karsten (Bundesagentur für Arbeit)
Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks)
Düwell, Prof. Franz Josef
Haarke, Steven (Handelsverband Deutschland e. V.)
Henkel, Denis (Verband Instore und Logistik Services e.V.)
Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Jeurgens, Michael (Verband Instore und Logistik Services e. V.)
Jöris, Heribert (Handelsverband Deutschland e. V.)
Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Schmidt-Hullmann, Frank
Spies, Jörg
Stolz, Werner (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.)
Ulber, Jürgen
Waltermann, Prof. Dr. Raimund
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

99. Sitzung

Beginn: 14.00 Uhr

Vorsitzende Kipping: Liebe Kolleginnen und Kollegen. Wir sind schon ein, zwei Minuten über der Zeit. Ich möchte Sie ganz herzlich zur heutigen öffentlichen Anhörung begrüßen. Gegenstand dieser Anhörung ist zum einen ein Antrag der Fraktion DIE LINKE., Missbrauch von Werkverträgen verhindern - Lohndumping eindämmen, und ein Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Leiharbeit und Werkverträge abgrenzen - Kontrollen verstärken.

Wie das bei uns so üblich ist, haben die Sachverständigen, die Einzelsachverständigen sowie die Institutionen bereits im Vorfeld ihre Stellungnahmen schriftlich abgegeben. Es ist alles zusammengefasst in einer Ausschuss-Drucksachennummer.

Noch einige Erläuterungen zum Verlauf der Anhörung: Bei uns ist es üblich, dass es keine Eingangstatements gibt, sondern dass die Zeit, die sehr knapp bemessen ist, auf die Fraktionen entsprechend ihrer Stärke verteilt wird. Ich bitte die Fragesteller, immer zu Beginn ihrer Frage zu sagen, an welche Institution oder welche Sachverständige sich ihre Frage richtet, damit die sich auch schon seelisch und moralisch entsprechend darauf einrichten können; danach geht es direkt zur Beantwortung. Wir haben 60 Minuten Zeit heute.

Ich möchte nun die Sachverständigen begrüßen. Da wäre zum einen von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herr Roland Wolf, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks Herr Jan Dannenbring, vom Handelsverband Deutschland e. V. die Herren Heribert Jöris und Steven Haake, vom Verband Instore und Logistik Services e. V. die Herren Michael Jeurgens und Denis Henkel, vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. Herr Werner Stolz, vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Helga Nielebock und Herr Johannes Jakob, von der Bundesagentur für Arbeit Herr Karsten Bunk. Und wir haben einige Einzelsachverständige, Herr Prof. Dr. Raimund Waltermann, Herr Prof. Franz Josef Düwell, Herr Jörg Spies, Herr Jürgen Ulber sowie Herr Frank Schmidt-Hullmann.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Es beginnt wie immer üblich bei uns die CDU/CSU-Fraktion. Herr Straubinger oder doch Herr Lehrieder? Es steht auf dem Zettel genau anders herum, aber Sie sind da frei, Ihre Prioritäten intern zu regeln, wie Sie es wollen. Also Herr Lehrieder. Und ich möchte, wenn sich das ordnet, noch darauf hinweisen, natürlich ist wie immer bei uns die auch Bundesregierung vertreten durch Herrn Staatssekretär Fuchtel. Bitte schön Herr Lehrieder.

Abgeordneter Lehrieder (CDU/CSU): Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren. Meine Frage geht an den Zentralverband des Deutschen Handwerks, an Herrn Dannenbring, und an die BDA, Herrn Wolf. Zur Problematik der heutigen Anhö-

rung: Welche Aufgaben werden eigentlich typischer Weise von Unternehmen aufgrund von Werkverträgen vergeben und werden Werkverträge mit Einzelpersonen oder in der Regel mit Unternehmen geschlossen?

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Vielen Dank für diese Frage. Für das Handwerk, wie der Name schon sagt, spielen Werkverträge eine besondere Bedeutung. Die Leistungserbringung über Werkverträge stellt den Regelfall im Handwerk dar. Unabhängig davon, ob der Auftrag für die Werkverträge von Privatpersonen oder von Unternehmen kommt, beides kann möglich sein. Von besonderer Bedeutung sind Werkverträge im Handwerk gerade im Bauhauptgewerbe. Dies vor dem Hintergrund, dass die Leiharbeit im Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht erlaubt ist. Deshalb sind Bauhauptbetriebe im besonderen Maße darauf angewiesen, Werkverträge zu vergeben, schlicht wegen des Verbots der Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 b.

Dies gilt auch für baufremde Unternehmen, die Tätigkeiten vergeben wollen. Auch die können dies nur, indem sie einen Baubetrieb beauftragen und nicht über den Weg der Arbeitnehmerüberlassung. Für die übrigen Gewerke des Handwerks spielt die Vergabe von betrieblichen Aufgaben des Betriebes selbst über Werkverträge kaum eine Rolle. Das liegt schlicht daran, dass die Handwerksbetriebe im Regelfall so klein sind, dass sie betriebliche Aufgaben selbst im Gegensatz vielleicht zu dem einen oder anderen Großunternehmen nicht in Form von Werkverträgen an fremde Unternehmen vergeben. Insofern möchte ich noch zum Abschluss sagen, dass wir auch die gesamte Diskussion über Scheinwerkverträge ein wenig für überzeichnet halten. Zumindest im Handwerk spielt diese Diskussion keine Rolle.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wie Herr Dannenbring schon ausgeführt hat: Das Bild bei Werkverträgen ist bunt. Deswegen verbietet sich auch eine gesetzliche Regelung, die versucht, alles über einen Kamm zu scheren. Es gibt ganz unterschiedliche Formen von Werkverträgen. Werkverträge sind auch - wie auch eine der Stellungnahmen, die Ihnen heute vorliegt, darlegt - nicht erst im BGB im Jahr 1900 geregelt worden. Zumindest ist in einer Stellungnahme auf das Allgemeine Landrecht für die preußischen Staaten hingewiesen worden.- Herr Schmidt-Hullmann, ich glaube, Sie waren das, der den Rechtsstand - von 1794 schildert. Daran sehen Sie, das ist ein ganz buntes Bild. Werkverträge gibt es seit Jahrhunderten. Es ist die typische Form der Leistungserbringung in vielen Bereichen der Wirtschaft. Es ist eine typische Form, Produktion und Dienstleistungen zu erbringen. Das reicht einmal für den Bereich von Herrn Dannenbring der klassischen Handwerkstätigkeit im Betrieb bzw. im Unterneh-

men, die bestellt wird - nennen wir den Malermeister, nennen wir andere Reparaturarbeiten.

Der zweite große Block ist das Thema Dienstleistungen im Unternehmen. Das sind zum Beispiel Küchen- oder Bewachungstätigkeiten. Der dritte Punkt sind innovative Lösungen, die erarbeitet werden müssen, wie zum Beispiel Ingenieuraufgaben, die ebenfalls über Werkverträge geregelt werden, bei denen man sich spezielles Know how ins Unternehmen holt. Ebenso bunt wie die Form der Erbringung von Werkdienstleistungen ist auch die Form der Erbringung durch Einzelne oder durch die Unternehmen, die sich des Ganzen annehmen.

Abgeordneter Straubinger (CDU/CSU): Ich möchte nochmals darauf eingehen, ob zunehmend betriebliche Tätigkeiten über Werkverträge getätigt werden. In der jetzigen öffentlichen und politischen Diskussion wird es oft so dargestellt, als gäbe es eine gewaltige Zunahme mittlerweile in der Auslagerung von betrieblichen Tätigkeiten. Können Sie - die Frage geht an den Zentralverband des Deutschen Handwerks, an die BDA bzw. auch an den Handelsverband Deutschland - in Ihren Verbänden feststellen, ob damit auch versucht wird, eigene Tarifverträge mit Werkverträgen zu unterlaufen?

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Dass zunehmend Tätigkeiten statt mit eigenen Arbeitnehmern durch Werkverträge mit Einzelpersonen oder Unternehmen erbracht werden, kann der Zentralverband nicht bestätigen. Im Handwerk spielt die Vergabe von eigenen betrieblichen Aufgaben durch Fremdfirmen keine große Rolle. Erfolgt dennoch ausnahmsweise eine Fremdvergabe an Subunternehmen, hängt es vom Umfang des zu erbringenden Leistungskatalogs ab, ob die Vergabe an Einzelpersonen erfolgt oder an Unternehmen. Erfahrungsgemäß dürfte dies eher regelmäßig für die Beauftragung von Unternehmen als an Einzelpersonen sprechen. Insofern kann der Zentralverband auch nicht den in der öffentlichen Diskussion erweckten Eindruck bestätigen, wonach sozialversicherungspflichtige Normalarbeitsverhältnisse durch Werkverträge verdrängt werden. Entsprechende Fälle sind dem Handwerk zumindest nicht bekannt.

Eine andere Problematik - die möchte ich hier nur kurz ansprechen - ist der Einsatz von Scheinselbständigen gerade im Baugewerbe durch ausländische Unternehmen. Das ist aber eine andere Problematik, die mit der Diskussion heute um Werkverträge nur wenig zu tun hat. Da geht es vor allem um eine strengere Kontrolle dieser Missbrauchsfälle beim Unterlaufen der Mindestlohnbedingungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Aber das hat etwas mit dem Themenkomplex des Arbeitnehmerentwidesgesetzes zu tun und weniger mit dem Themenkomplex der Werkverträge. Insofern bleibt es bei der Einschätzung des ZDH, dass die gegenwärtige öffentliche Diskussion um Scheinwerkverträge und den missbräuchlichen Einsatz von Werkverträgen stark überzeichnet ist.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir können ebenfalls, so wie der ZDH das eben ausgeführt hat, kei-

nerlei Zunahme, keine signifikante Zunahme von Nutzung von Werkverträgen im Verhältnis zu klassischer Leistungserbringung feststellen. Wie gesagt, Werkverträge sind für die Produktionsvorgänge in den Unternehmen für Zulieferketten etwas völlig Normales, völlig Übliches. Es gibt hier keine signifikanten Veränderungen in die eine oder andere Richtung. Schon gar nicht, wie das von einigen Seiten ja immer insinuiert wird, um tarifliche Standards zu unterlaufen. Denn selbstverständlich gelten ja auch bei den Werkvertragserbringern, in den Unternehmen der Werkvertragserbringer, Tarifverträge, nämlich deren Tarifverträge für die dort beschäftigten Arbeitnehmer.

Sachverständiger Haarle (Handelsverband Deutschland e. V.): Vielen Dank für die Frage. Auch aus Sicht des HDE kann nicht bestätigt werden, dass eine Tendenz hin zur Fremdvergabe von Tätigkeiten an Werkvertragsunternehmen besteht. Es ist vielmehr so, dass die Bundesagentur für Arbeit in ihren aktuellen Zahlen, das betrifft den Zeitraum der letzten zwölf Monate, festgestellt hat, dass im Deutschen Einzelhandel mehr als 60.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstanden sind. Vor dem Hintergrund dieser Zahlen kann nicht davon ausgegangen werden, dass sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze abgebaut wurden, weil Tätigkeiten an Werkvertragsunternehmen vergeben worden sind. Zuletzt ist auch noch anzumerken, dass es sich um unterschiedliche Branchen handelt, zum einen um die Einzelhandelsbranche und zum anderen um die Branche der Werkvertragsunternehmen. In dieser Branche der Werkvertragsunternehmen existieren eben auch eigenständige tarifvertragliche Regelungen, die Vergütungen richten sich entsprechend nach den tariflichen Regelungen. Danke.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Das Thema Scheinwerkverträge ist ja kein neues Thema, auch wenn es jetzt mit neuem politischen Druck hier auch auf die Bühne nach Berlin gebracht wird. Wir kennen dieses Thema seit Bofrost und anderen Auslagerungsphänomenen. Wer damals die Diskussion sehr intensiv begleitet hat, weiß ja, dass Abgrenzungskriterien entwickelt worden sind - nicht nur von der Rechtsprechung, sondern ja übrigens auch von der Bundesagentur für Arbeit, von den Oberfinanzdirektionen, von den Sozialversicherungsträgern -, ganze Kataloge, die vorsehen, in welchem Fall liegt ein Werkvertrag vor, in welchem Fall ein Arbeitsvertrag oder ein Scheinwerkvertrag und in welchem Fall auch eine Zeitarbeit. Vor diesem Hintergrund frage ich mich, ob die Vorschläge, die in den beiden Anträgen, die wir heute diskutieren, zugrunde gelegt sind, nämlich eine gesetzlich geregelte Definition aller Vertragstypen sich zu wünschen im Bürgerlichen Gesetzbuch oder im AÜG, oder ob das der richtige Weg und ob das überhaupt ein machbarer Weg wäre. Das ist meine Frage an die BDA, auch an den Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen, an Professor Waltermann und auch an die Bundesagentur für Arbeit. Sind Sie mit ihrem eigenen Fragenabgrenzungskatalog zufrieden?

Sachverständiger Bunk (Bundesagentur für Arbeit): Vielen Dank für die Frage. Die Abgrenzungskriterien, die Sie ansprechen, sind in der Tat in unseren ein-

schlägigen Durchführungsanweisungen, aber auch in Merkblättern, zum Beispiel für die Unternehmen, hinterlegt. Es sind genau dieselben, wie sie ja auch aus der Rechtsprechung entwickelt sind, wie die, die jetzt diskutiert werden. Insofern kann ich bestätigen, dass es keinen zusätzlichen Mehrwert für diese Prüfarbeit, weder für die Finanzkontrolle als auch für die AÜG-Kontrollstellen der Bundesagentur geben würde, wenn das jetzt gesetzlich geregelt würde. Im Kern geht es dann immer wieder um die Bewertung des Einzelfalls, um das Vorliegen der Voraussetzungen anhand dieser Kriterien. Da sind dann eher Schwierigkeiten.

Sachverständiger Stolz (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.): Ich finde, Sie haben vollkommen recht, Frau Connemann, mit Ihrer Aussage, dass die Kriterien für die Abgrenzung insbesondere von Werkverträgen auch zur Arbeitnehmerlassung eigentlich klar geregelt sind. Spätestens von der Rechtsprechung sind Einzelfallkriterien entwickelt worden. Und ganz egal, wie man dieses fasst: Auch bei einer Umkehr von Beweislastregeln wird es bei Einzelfallentscheidungen bleiben müssen. Insofern glaube ich, kann man vielleicht mit Montesquieu sagen: Wenn es nicht unbedingt notwendig ist, ein Gesetz zu machen, dann ist es unbedingt notwendig, kein Gesetz zu machen. Ich glaube, das ist eigentlich der Stand, den man hier feststellen muss, denn die unternehmerische Entscheidung, selber machen, leasen oder bestellen, ist uralte, gehört zur unternehmerischen freien Verantwortung und ist auch nicht wirklich das Problem.

Problematisch wird es natürlich, wenn Schlupflöcher gesucht werden, wenn gleiche Leistungen von dem einen oder anderen Instrument gemacht werden und wenn das eine Instrument genommen wird, um ein anderes - wie die Zeitarbeit sozial jetzt so über Tarifverträge, über Lohnuntergrenzen und all die Dinge, die in der letzten Zeit über das Arbeitnehmerleistungsgesetz geregelt werden - nach unten zu toppen. Dann muss man natürlich hellhörig werden. Sie müssen wissen, im Bereich der Personaldienstleistungen werden rund sieben Prozent im Portfolio der Firmen über auch ganz normale Werkverträge angeboten. Damit es diesen Lohndumping-Dreh-türeffekt über Werkverträge nicht gibt, haben unsere iGZ-Mitglieder beschlossen, dass es sinnvoll ist - und so haben wir es in den Arbeitsverträgen jetzt auch reingeschrieben -, wenn statt Zeitarbeit Werkverträge angeboten werden, ist das kein Problem, aber bitteschön zu den sozialen Standards wie die iGZZ/DGB-Tarifverträge ausweisen, um hier auch ein klares öffentliches Zeichen zu setzen.

Sachverständiger Prof. Dr. Waltermann: Ich glaube, es wäre unmöglich, durch eine gesetzliche Regelung die Regulierung insgesamt gesehen zu verbessern. Aus meiner Sicht wird es immer eine Auslegungsfrage bleiben, deren Hauptbewältigung Aufgabe der Rechtsprechung sein wird. Auch wenn man Kriterien präzisiert, wird sich das nicht ändern.

Das Zweite: Wenn man Kriterien aufstellt, die den Akzent gegenüber dem, was wir bisher an Rechtserkenntnis haben, verschieben, dann muss man berücksichtigen und weiter prüfen, welche Auswirkungen das in Bezug auf die Schuldverhältnisse,

also die Vertragstypen des bürgerlichen Rechts hat. Wir haben da nicht nur den Werkvertrag, es geht auch um die Geschäftsbesorgung, es geht um Dienstverträge. Das bedeutet, wer hier, auch mit einer Vermutungsregel, eingreifen möchte, muss die Auswirkungen insgesamt gesehen bedenken.

Dritter Punkt: Wenn man an dieser Schnittstelle reguliert, dann ist entscheidend, dass Einzelne sich in Einzelfällen gegen dieses Phänomen wenden müssten. Meine Frage ist deswegen: Erfasst man damit das eigentliche hinter den Dingen stehende Problem? Meiner Ansicht nach handelt es sich dabei um das Problem „niedriger Entgelte in Arbeitsbeziehungen“. Ob man das durch eine Regelung an dieser Schnittstelle bewältigen könnte, glaube ich nicht.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das Entscheidende bei der Abgrenzung Werkverträge/anderweitige Verträge ist der Gesamteindruck. Und diesen Gesamteindruck versuchen die beiden Anträge durch Einzelkriterien und durch eine Vermutungsregelung zu unterlaufen. Ich kann mich da nur voll und ganz Herrn Prof. Waltermann anschließen. Das würde die Konzeption der Werkverträge im Gesamtkontext von anderen Dienstleistungsverträgen, die wir auch im BGB geregelt haben, völlig durcheinander werfen. Das wäre kontraproduktiv. Es wäre hochproblematisch, weil es eine Rechtssicherheit vorgaukelt, die eine solche Regelung tatsächlich nicht zu leisten in der Lage wäre. Daher das klare Petition: Diese Regelungen bringen keinen Mehrwert, sie führen alleine zu neuer Rechtsunsicherheit und neuen Rechtsfragen.

Abgeordneter Jasper (CDU/CSU): Meine Frage nochmal bitte an den Verband Instore und Logistik Services vor dem Hintergrund des gerade diskutierten. Die Frage: Halten Sie es für sinnvoll, im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine gesetzlich geregelte Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlastung und Werkverträgen vorzunehmen?

Sachverständiger Henkel (Verband Instore und Logistik Services e.V.): Ich kann mich da meinen Vordnern anschließen. Wir halten das aus den genannten Gründen für nicht sinnvoll. Die Rechtsprechung hat Kriterien entwickelt, die dann einfallbezogen jeweils in einer wertenden Gesamtbetrachtung der Umstände zu beurteilen sind. Nur das ist der richtige Weg, da schematisch vorzugehen. Da schematisch nach Einzelkriterien vorzugehen halten wir auf Grund der vielfältigen Vertragsgestaltungsmöglichkeiten, die unsere Rechtsordnung vorsieht, nicht für sinnvoll. Man würde damit das Kind mit dem Bade ausschütten.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Frage an Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Deutschem Gewerkschaftsbund: In dem Antrag der Grünen wird auch gefordert, wir sollten die Bedingungen für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen verändern. Könnten Sie dazu kurz Stellung nehmen?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Bedingungen für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen

in § 5 TVG sind hinreichend klar und deutlich. Sie sichern auch die negative Koalitionsfreiheit der von solcher Allgemeinverbindlichkeit betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Ein Abweichen von dem 50-Prozent-Kriterium, auf das Sie ja mit Ihrer Frage in erster Linie anspielen, wäre unter diesem Gesichtspunkt verfassungsrechtlich fraglich und höchst problematisch.

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank für die Frage. Der DGB ist der Auffassung, dass die Rückläufigkeit der AVE-Erklärungen signifikant ist. Sie sind von 5,4 Prozent noch vor 15 Jahren auf 1,4 Prozent zurückgegangen. In wichtigen Branchen wie im Einzelhandel und im Hotel- und Gaststättengewerbe haben wir keine AVE-Erklärung in den Ländern mehr, jedenfalls nicht flächendeckend. NRW hat das im HoGa-Bereich in der vorletzten Legislaturperiode gemacht. Die Problematik ist deutlich, weil es hier nicht nur um einen Mindestlohn geht, der für alle in der Branche, auch für die Nichttarifgebundenen, festgelegt wird, sondern es geht um das gesamte Tarifgitter. Das bedeutet, auch nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind daran gehalten, diese Löhne und Arbeitsbedingungen zu gewähren und durchzuführen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund unterstützt eine Reform der AVE-Regelungen auf verschiedenen Ebenen, das bedeutet in erster Linie eine Änderung des 50-Prozent-Quorums. Dieses 50-Prozent-Quorum ist antiquiert, weil wir die Änderungen der Strukturen in den Branchen haben, so dass das Quorum nicht mehr erreicht werden kann, auch nicht von Branchen, die klassischerweise schutzbedürftig sind. Wir haben auch hierzu eine Anhörung vor diesem Ausschuss gehabt und alle Sachverständigen der rechtswissenschaftlichen Zunft waren übereinstimmend der Auffassung, dass das 50-Prozent-Quorum aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht gehalten werden muss, sondern es ausreicht, wenn das öffentliche Interesse entsprechend überprüft wird.

Für mögliche Konkurrenzen, die auftreten, vertritt der DGB die Auffassung, dass hier die Abgrenzungskriterien gelten sollten, wie sie im § 7 Absatz 2 AEntG aufgeführt sind, die als Auflösungsmodus die Mehrheit, die den jeweiligen Tarifvertrag anwendet, festlegt. Der DGB ist auch für eine Reform der AVE-Erklärung im Hinblick auf das Entsendegesetz. Auch darüber werden ja AVE-Erklärungen durchgeführt. Wir meinen, dass alle Branchen in das Arbeitnehmerentsendegesetz einbezogen werden müssten und die beantragenden Tarifvertragsparteien bei der Beschlussfassung im Tarifausschuss einbezogen werden sollten. Relevanz hat diese Frage auch für gemeinsame Einrichtungen, die ansonsten nicht mehr finanziert werden können. Das ist vielleicht in Kürze unsere Position zur AVE.

Vorsitzende Kipping: Vielen Dank und damit kommen wir zur Fragerunde der SPD-Fraktion. Es beginnt Herr Rebmann.

Abgeordneter Rebmann (SPD): Herzlichen Dank. Meine sehr geehrten Damen und Herren, bisher haben wir ja vernommen, dass wir offensichtlich keine Neuregelung brauchen, zumindest ist es so bei mir

angekommen. Ich möchte den Deutschen Gewerkschaftsbund fragen: Sieht denn der DGB gesetzlichen Handlungsbedarf bzw. die Notwendigkeit, die Abgrenzungskriterien gesetzlich zu regeln und genauer zu definieren?

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Bisher sind ja auch nur die Arbeitgeber gefragt worden. Da ist es ja auch kein Wunder, dass sie das nicht ändern wollen, weil es für die Arbeitgeber es natürlich am besten ist, wenn sie machen können, was sie wollen. Ich will noch vorwegschicken, wir wollen nicht generell Werkverträge verbieten. Selbstverständlich sind Werkverträge unter bestimmten Voraussetzungen sinnvoll, wenn es darum geht, gewisse Spezialisierungen, Vorprodukte usw. zu beziehen. Das will niemand verbieten. Wir haben aber seit einigen Jahren die Erfahrung gemacht, dass es neue Formen von Werkverträgen gibt, die überwiegend den Sinn haben, Arbeitsbedingungen zu verschlechtern und Arbeitnehmer zu niedrigeren Löhnen zu beschäftigen. Übrigens, nur unter dieser Voraussetzung funktioniert das Modell. Wenn die Werkvertragsarbeitnehmer billiger sind als die anderen, lohnt es sich überhaupt, diese Modelle zu fahren, weil natürlich der Werkvertragsnehmer auch noch etwas verdienen will.

Wir stellen fest, dass es daneben eine starke Zunahme von Soloselbständigkeit gibt, 35 Prozent in den letzten zehn Jahren. Und wir stellen fest, dass es auch Missbräuche gibt, unter Beteiligung von ausländischen Werkvertragsnehmern, insbesondere dann, wenn die Arbeitnehmer aus Ländern kommen, die noch keinen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt haben. Häufig ist es so, dass in diesen Fällen eigentlich eine verdeckte Leiharbeit vorliegt. Da es aber keine gesetzliche Regelung gibt, wird dieses in der Regel nicht kontrolliert. Es gibt keine Routinekontrollen, allenfalls findet mal eine Kontrolle statt, wenn ein Arbeitnehmer sich beschwert oder dieses anzeigt. Insofern halten wir eine gesetzliche Regelung für notwendig, weil es die notwendige Grundlage für die Kontrollen erst liefern würde.

Wenn man sich die einzelnen Branchen anschaut - ich habe in unserer Stellungnahme mehrere Beispiele aufgelistet, z. B. in der Metallindustrie. Es haben Betriebsräte angegeben, dass 40 Prozent der Unternehmen Werkverträge als Flexibilisierungsinstrument nutzen. Oder im Ernährungsgewerbe sind inzwischen 13 Prozent der Beschäftigten nicht mehr Beschäftigte der jeweiligen Unternehmen, in Schlachthöfen sind es sogar 90 Prozent. Oder das Beispiel aus dem Einzelhandel, wo ja ein spezieller Tarifvertrag sogar abgeschlossen wurde, um das Lohnniveau der Leiharbeit zu unterlaufen. Diese Beispiele, denke ich - Sie können das im Einzelnen nachlesen - sprechen dafür, dass wir hier eine gesetzliche Regelung benötigen. Es werden Formen von Werksvertragsarbeiten missbraucht und es wäre am besten, wenn der Gesetzgeber sich dieser Frage annehmen würde und eine klare Abgrenzung schafft, evtl. Mindestlöhne auch einführt und den Betriebsräten ein zusätzliches Mitbestimmungsrecht einräumen würde.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Frage geht an Prof. Düwell. Herr Prof. Düwell, wir wissen, dass es

Missbrauch durch Werkverträge gibt, aber natürlich selbstverständlich auch durch Dienstverträge, Geschäftsbesorgungsverträge etc. Wir wissen auch, dass es darum geht, die niedrigen Standards, die wir in der Leiharbeit haben, zu unterlaufen, aber auch Mindestlöhne zu unterlaufen etc. Meine Frage ist, was würden Sie dem Gesetzgeber empfehlen, diesbezüglich zu tun? Meine persönliche Auffassung ist, dass eine reine Vermutungsregelung zur Abgrenzung Werkvertrag einerseits, Arbeitnehmerüberlassungsvertrag andererseits nicht ausreichend ist, weil ich natürlich als Unternehmen sehr wohl die tatsächliche Ausgestaltung dergestalt vornehmen kann, dass immer ein Werkvertrag, Dienstvertrag oder Geschäftsbesorgungsvertrag auch in der Realität vorliegt. Fallen Ihnen noch andere sinnvolle Handlungsmöglichkeiten ein?

Sachverständiger Prof. Düwell: Das ist aber ein großes Programm, welches ich jetzt innerhalb von wenigen Sekunden beantworten soll. Vielleicht ganz kurz: Warum sehen wir uns denn heute hier? Ich meine, ein wesentlicher Grund ist, dass im Sommer 2011, nachdem die AÜG-Reform durch war, die eben eine Regulierung der Leiharbeit brachte - Schlecker-Missbrauchsfall und Mindestentgelt - zum 1.12.2011 das geänderte Gesetz für die Leiharbeit voll in Kraft getreten ist. Schon im Frühsommer des Jahres 2011 machten einige Münchener Professoren eine Veranstaltung unter dem Titel; „Wie kann ich ein Schlupfloch aufmachen?“ Dass sich dieses nicht unbedingt jetzt schon überall in statistisch nachgewiesenen Zahlen niederschlägt, das liegt auf der Hand. Aber, wenn man entsprechend schult, dann werden auch entsprechende Schulungsergebnisse herauskommen. Und da muss man natürlich die Missbrauchsdiskussion wieder erneuern, die bei der AÜG-Reform war. Da muss man differenzieren, wie Sie, Frau Kramme, das richtig getan haben, zwischen echten Verträgen, die Werkverträge, Dienstverträge, Geschäftsbesorgungsverträge betreffen, und Scheinverträgen.

Die Flucht in diese Vertragsgestaltung lohnt sich vor allen Dingen für die Arbeitgeber, die an sich die Arbeitsabläufe so wie bisher durchführen wollen, aber das eben durch Scheinverträge verdecken. Da müsste meines Erachtens der Gesetzgeber tätig werden. Er kneift. Ich bin selbst Vorsitzender Richter des Bundesarbeitsgerichts für mehr als zehn Jahre gewesen. Jetzt wird gesagt, das Bundesarbeitsgericht wird das schon machen. Ja, da erwartet der Gesetzgeber einfach zu viel. Denn Gerichte entscheiden jeweils einen Einzelfall.

Und dann die Gesamtschau: Es gibt über 30 Kriterien für die Abgrenzung. Ohne Hilfestellung durch den Gesetzgeber kann man keine sichere Voraussage machen, was im Einzelfall herauskommt. Nachher kann man das gefundene Ergebnis immer gut begründen. Aber vorher, die Vorhersehbarkeit, das ist das Entscheidende und dazu könnte es hilfreich sein, wenn man Vermutungsregelungen aufstellt. Dabei dürfte es allerdings nicht bleiben, denn was dahinter steht, ist ja Flucht in die Biliglöhne. Ich lobe das Beispiel, das die IGZ aufgezeigt hat, das müsste man verstetigen, entweder alle Verbände übernehmen das oder der Gesetzgeber muss ran. Wenn nicht alle Verbände das übernehmen, muss

der Gesetzgeber eben hier tätig werden. Für die verdeckte Leiharbeit, die man aufdeckt, ist das alles kein Problem. Die Rechtsfolgen ergeben sich aus dem Gesetz. Aber das Problem ist das Aufdecken. Und da muss der Gesetzgeber helfen. Das kann man nicht von den Gerichten verlangen.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Meine Frage richtet sich an Jörg Spies. Welche betrieblichen Erkenntnisse haben Sie über die Verbreitung und die missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen? Die zweite Frage: Welche Bestimmungsrechte bzw. Kontrollmöglichkeiten hat der Betriebsrat beim Einsatz von Werksverträgen? Welche gesetzliche Rahmenbedingungen sind Ihrer Meinung nach erforderlich, damit die soziale Absicherung der Beschäftigten gewährleistet und der Ausbeutung der Mitbestimmung Einhalt geboten wird?

Sachverständiger Spies: Das passt ganz gut auch in Anknüpfung an das, was Herr Düwell zum Thema Aufdeckung gesagt hat. Ich darf hier nochmal darauf aufmerksam machen - ich habe sehr aufmerksam zugehört -, dass wir hier über Dumping im Lohnbereich reden. Ich rede heute hier über das Thema Hochqualifizierte - und ausschließlich Hochqualifizierte - und Ingenieursleistungen. Damit Sie mal ein Bild davon haben, was sich in dem Betrieb der Daimler AG in einer Ertragsentwicklung und in einer Gewinnentwicklung zurzeit abspielt. Dort haben wir 2.300 eigene AKR-Beschäftigte mit ganz normalen Entwicklungsaufträgen. Die werden noch mal ergänzt durch 800 Mitarbeiter mit Werkvertrag. Darüber hinaus haben wir 760 eigene Entwickler, die ergänzt werden durch 200 Mitarbeiter aus 50 verschiedenen Unternehmen.

Bei uns auf dem Betriebsgelände ist die Frage der Abgrenzung und wie man so etwas kontrollieren soll, hoch spannend. Diese Daten stammen nicht vom Unternehmen. Diese Daten haben Betriebsräte in akribischer Arbeit über eineinhalb Jahre durch sogenannte Stubendurchgänge vor Ort erledigt und gemacht. Von daher ist die Diskussion, dass ein Werkvertrag genutzt wird, um Veränderungen herbeizuführen - die Kolleginnen und Kollegen verdienen zudem auch noch 40 Prozent weniger wie die Daimler-Beschäftigten - hoch spannend. Es gab dann die Frage: Was muss sich ändern? Es gibt auch diesen § 80 Abs. 1 Nr. 8, nachdem wir eigentlich alles an Informationen vom Arbeitgeber bekommen müssten. Was sich dort abspielt, spielt sich nicht ab. Die Herren vom Arbeitgeberverband wissen auch, warum nicht, weil die Fachabteilungen das über die zentralen Einkaufsstationen bei uns einkaufen und human resources dabei keine Rolle spielen. Unser Personalbereich weiß nicht, wer wann zu welchem Zweck bei uns auf dem Firmengelände unterwegs ist.

Novellierungsfrage: Da sage ich aus der betrieblichen Praxis heraus - und das wird durch meine Kolleginnen und Kollegen unterstützt: Eigentlich sind das drei Elemente, die in Frage stehen. Das ist einmal der § 92 der Betriebsverfassung, der aus Sicht der Betriebsräte dringend geändert werden muss, nämlich, dass dort auch über geplante Maßnahmen des Einkaufs von Kapazitäten mittels Werkvertrag zu informieren ist. Das heißt, das Gewerk, das entstehen

soll, ist nicht nur eine pauschale Zahl von 2 oder 5 Mio. Euro, sondern man muss genau wissen, was dahinter steht.

Die zweite Frage ist natürlich die viel stärkere Variante der Ergänzung des § 99 der Betriebsverfassung, weil nur so gewährleistet ist, dass im Endeffekt HR, also human resources im Betrieb, auch verpflichtet ist, tatsächlich Menschen zu benennen, die dann im Betrieb für einen Zeitraum oder die Entstehung eines Gewerkes eingesetzt werden. Ich denke, dort sind Spielräume. Beim Arbeitnehmerüberlassungsgesetz müsste eigentlich der Arbeitgeberverband ein ureigenes Interesse haben, dort mehr Klarheit einzuziehen zu lassen, weil das Risiko, Scheinwerkvertrag und entdeckt zu werden, ist natürlich in der jetzigen Konstellation ganz groß. Wenn wir es tun würden - und das sage ich hier so deutlich -, dann wäre bei Daimler ständig das Zollamt die Verhandlungsgruppe. Und ich glaube nicht, dass dies das Interesse von Betriebsräten dieses Unternehmens ist, die Firma in ein schlechtes Licht zu rücken. Das wollen wir nicht.

Von daher nochmals zusammenfassend: Aus unserer Sicht muss sich dringend etwas tun in der Frage der Mitbestimmung, aus der Betriebsverfassung heraus. Es gäbe noch einige andere Facetten, aber es gibt bestimmt auch noch weitere Fragestellungen.

Abgeordneter Rebmann (SPD): Eine ganz kurze Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Ist eine Beweislastumkehr im Zusammenhang mit der Vermutungsregelung erforderlich?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ja, die Beweislastumkehr ist erforderlich. Denn der Arbeitnehmer kann im Grunde nur Indizien darstellen, die er erlebt in der tatsächlichen Handhabung des Vertrages, auf dessen Basis er tätig wird. Der Arbeitgeber ist viel besser in der Lage, die Gesamtumstände darzustellen und zu belegen. Das ist auch, gerade wenn es sich um Werkverträge handelt, die nicht nur einzelne Personen betreffen, sondern zum Beispiel in der Flaschenabteilung eines Getränkebetriebes die Flaschenreinigung vollständig von einer Fremdfirma gemacht wird. Dann kann der Einzelne das zwar behaupten, aber die Verträge und die tatsächliche Handhabung muss der Arbeitgeber darstellen. Auch wer Weisungsbefugnis hat und wem er sie übertragen hat. Das ist aus der Sphäre des Arbeitnehmers gar nicht leistbar. Das wäre ein Fortschritt, der schon sehr weit gehen und helfen würde.

Vorsitzende Kipping: Damit sind wir bei den Fragen der FDP angelangt, für die acht Minuten vorgesehen sind. Herr Kolb, bitteschön.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Es gehört zum Grundprinzip einer arbeitsteiligen Wirtschaft, dass entlang einer Produktionskette in der Regel über Werkverträge auch zusammengearbeitet wird zwischen Unternehmen unterschiedlichster Art. Ich will auf einen Aspekt hinweisen - und die Frage geht an den Zentralverband des Deutschen Handwerks. Es gibt auch viele Zuliefererhandwerke in Deutschland, die genau in diesem Sinne arbeitsteilig auch tätig sind. Jetzt heißt es im Antrag der GRÜNEN: „Im Zweifelsfall müssen die Werkvertragsunternehmen das Vorliegen eines Werkvertrages nachweisen. Entschei-

dend ist nicht der Vertragsinhalt, sondern die tatsächliche Durchführung des Vertrags im Betrieb. Kann der Nachweis nicht erbracht werden, dann ist von Leiharbeit auszugehen.“ Zwei Fragen in diesem Zusammenhang: Wie könnten Sie sich in der Praxis vorstellen, dass die tatsächlichen Verhältnisse verfolgt und nachgehalten bzw. gegebenenfalls auch dokumentiert werden, um nachzuweisen, dass man hier wirklich im Rahmen eines Werkvertrages tätig ist? Was würde etwa im Baubereich passieren, wenn kein Werkvertrag anzunehmen ist? Würde dann zwangsläufig Arbeitnehmerüberlassung festgestellt? Oder wäre die Folge, dass wir doch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ausdrücklich den Baubereich ausgenommen haben? Wie können Sie mit solchen Fragen und Widersprüchen umgehen?

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Zunächst zu den angesprochenen tatsächlichen Verhältnissen der Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung: Das ist tatsächlich ein schwieriger Bereich, aber diese Beweislast den kleinen Unternehmen aufzubürden, das würde besonders diese Unternehmensgruppe belasten und würde nicht weiterführen. Insofern erachten wir eine Beweislastumkehr und einen Nachweis der tatsächlichen Verhältnisse durch den Werkvertragsnehmer nicht für sinnvoll. Im Übrigen: Im Baubereich hätten wir dann tatsächlich ein enormes Problem, mangels einer Regelung, die die Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe vorsieht. Hier würde regelmäßig eine rechtswidrige Konstellation vorliegen, zu Lasten auch der kleinen Baubetriebe. Insofern können wir das nicht für gutheißen.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Ich würde noch einen anderen Aspekt beleuchten. Es wird ja immer kritisiert, dass bei der Vergabe von Werksverträgen an Einzelpersonen oder Unternehmen die für das Auftragsgebende Unternehmen einschlägigen Tarifverträge bei den Auftragsnehmenden Unternehmen keine Anwendung finden. Und da frage ich BDA und DGB in dem Zusammenhang. Stimmen Sie mir denn zu, dass wir auf der Auftragnehmerseite hier nach dem Branchentarifvertragsprinzip, das wir in Deutschland haben, durchaus zum einen Branchenwechsel feststellen können, aber auf der anderen Seite insbesondere bei den schon angesprochenen Zuliefer-Handwerken wir ja auch Tarifverträge hätten, die für den Industriebereich und für den Handwerksbereich gelten? Wie ist denn vor diesem Hintergrund mit der Kritik umzugehen, keine Anwendung der anzuwendenden oder vorhandenen Tarifverträge in den Auftragsnehmenden Unternehmen - wie gehen Sie damit um?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wenn ich es richtig verstanden habe, wollen Sie wissen, wie es um die Tarifbindung bestellt ist, wenn Outsourcing ist oder solche Konstellationen auftreten. Es ist richtig, dass Outsourcing häufig auch gerade deshalb gemacht wird, um in den billigeren Tarifvertrag hineinzukommen. Wenn das Tätigkeiten sind, die zur Wertschöpfungskette dieses Unternehmens gehören, dann halten wir das gerade für abträglich, dass diese Möglichkeit genutzt wird und damit auch eine Art von Tariffucht, zwar in einen anderen Tarifvertrag, aber in einen in der Re-

gel für den Arbeitgeber günstigeren Tarifvertrag erfolgt. Das ist mit ein Aspekt, den wir in diesem Zusammenhang ablehnen, weil wir meinen, dass es auch für die Wertschöpfungskette und für das Know-How in der Firma besser ist, wenn die Beschäftigten zusammenbleiben, es hier in diesem Zusammenhang auch keine unterschiedliche Vergütung gibt und gemeinsam weiter Innovation und Kreativität und auch Motivation - das möchte ich an dieser Stelle auch sagen - genutzt werden, damit diese Produkte oder die Dienstleistungserbringung dieses Unternehmens wirklich gemeinsam erfolgt. Deshalb ist das, was Herr Wolf vorhin gesagt hat, sie haben doch alle Tarifverträge, zwar richtig, aber es ist auch immer die Frage, ob das die angemessenen und richtigen Tarifverträge sind, wenn das als Fluchtmittel und damit als Dumping genutzt wird.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Erst einmal bin ich ja froh, dass ich Recht habe, dass die Tarifverträge der Auftragnehmer, immer in diesen Fällen gelten, in jedem Fall gelten, wir also nicht in eine tariflose Region vorstoßen. Das ist eine zentrale Aussage, die Frau Nielbock mit ihrem Beitrag auch unterstützt hat. Zweiter Punkt, das mit dem Outsourcing. Die Fälle des Billiger-Werdens oder des Tarifwechsels sind nicht das entscheidende Ziel solcher Vorgänge. Selbstverständlich gibt es Outsourcing-Vorgänge, wo dann andere Tarifverträge gelten. Aber zur Regelung der damit aufgeworfenen Fragen gibt es schon lange Zeit eine Vorschrift im BGB, die den Arbeitnehmer weitgehend sichert. Und auch wenn es nicht der Senat von Herrn Professor Düwell ist, so ist es doch ein Schwesterssenat, der die Vorschrift des § 613a BGB weiträumig auslegt und dem Arbeitnehmer dabei einen sehr weitgehenden individuellen Anspruch auf die bisherigen Leitungen weiter gibt. Also unter dem Strich, das Ziel von Outsourcing ist für die deutsche Wirtschaft, ist für die deutschen Unternehmen nicht die Senkung von Lohnkosten. Das Ziel ist hier vielmehr, Optimierungen zu erreichen und sinnvolle Produktionsprozesse zu unterstützen.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Noch eine schnelle Frage an Herrn Prof. Düwell. Es ist ja gefordert worden, hier Absenkung der Grenze oder des Quorums für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen auch auf unter 50 Prozent. Können Sie sich vorstellen, dass solche Reduzierungen möglich ist? Unter welchen Voraussetzungen müsste oder könnte das erfolgen?

Sachverständiger Prof. Düwell: Ich habe vor einigen Monaten hier in diesem Saal zusammen mit Professor Wank und anderen einiges dazu gesagt. Ich denke, die 50-Prozentklausel ist nur historisch zu erklären. Sie ist heute überholt und man muss das deutlich machen: Mit ihr ist der Bestand der Sozialkassen des Baugewerbes auf das Höchste gefährdet. Es kommt noch hinzu: Es existiert eine Zersplitterung des Rechtsweges. Es entscheiden die Arbeitsgerichte, die Verwaltungsgerichte und die Sozialgerichte - wenn einmal so ein Fall vorkommt, dass über Abgaben gestritten wird, auch die Finanzgerichte, ohne dass eine Koordination vorhanden ist. Das führt zu unterschiedlichen Maßstäben. Hier ist dringend Handlungsbedarf. Ob es jetzt eine Unterschreitung

der 50-Prozentklausel gibt - das ist eine Detailfrage, die brauche ich hier nicht näher zu erörtern.

Vorsitzende Kipping: Nun kommen wir zu den Fragen der Fraktion DIE LINKE. Es beginnt Jutta Krellmann.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Frage geht an Herrn Ulber in die Richtung: Welche Rechtsfolgen wären erforderlich, um Scheinwerkverträge als Dumpinginstrument zu verhindern? Ich persönlich kenne darüber hinaus aus meiner Praxis, dass es nie dazu gekommen ist, wenn es um Outsourcing gegangen ist, dass die Menschen anschließend mehr verdient haben. In der Regel haben sie weniger verdient. Von daher hat der Lohndumpinggedanke immer eine Rolle gespielt. Und ich erlebe auch, dass es ein Stückchen Strategie ist, die dahintersteckt. Deswegen meine anschließende Frage: Welche Folgen haben Werkverträge und Leiharbeit auf das System der Lohnarbeit an sich? Und welche Regulierungsnotwendigkeiten sollen daraus abgeleitet werden?

Sachverständiger Ulber: Ich will mit der Frage der Rechtsfolgen beginnen. Wenn ich Herrn Waltermann richtig verstanden habe, reduziert er ja das Problem auf den Lohn. Das ist nicht nur ein Problem des Lohnes, sondern es geht im Grunde gleichzeitig auch um die Frage, wie die Beschäftigung im Betrieb aussieht. Und das steckt hinter Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung. Beschäftigungspolitisch steckt hinter diesen beiden Instrumenten keine andere Strategie als die, die Beschäftigungsrisiken seitens der Unternehmen zu externalisieren. Das kann man über Werkverträge genauso machen wie über Leiharbeit. Man will das Beschäftigungsrisiko nicht tragen. Dudenhöffer hat ja in der Automobilindustrie auch eine entsprechende Studie im Auftrag der Firma Randstad gemacht, wo die Frage der Externalisierung von Beschäftigungsrisiken weit vor der Frage steht, ob man durch Fremdfirmenarbeit Lohnkosten senken kann. Erster Punkt. Von daher würde ich eine Reduzierung nur auf das Lohnproblem nicht akzeptieren.

Der zweite Punkt ist der, das Problem der Vermutungstatbestände liegt nicht nur darin, dass man sagt, ich schaffe Vermutungstatbestände. Sondern der mindestens genauso entscheidende Punkt ist, welche Rechtsfolgen knüpfen sich an die Vermutungstatbestände an? Und da gibt es eben drei Blöcke. Ich will mit den gewerberechtlichen oder erlaubnisrechtlichen Vorgängen anfangen. Da muss ich den Vertreter der Bundesagentur ansprechen. Wir haben folgende Situation in den Unternehmen: Ein Unternehmen wie Daimler oder VW oder wer auch immer lässt ein Werksvertragsunternehmen nur rein, wenn es gleichzeitig die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat. Wir haben nach der Statistik die Situation, dass die Hälfte der Verleihfirmen und der Erlaubnisinhaber sogenannte Mischbetriebe sind, also keine Unternehmen, die nur Verleih machen. Sondern die haben eine Erlaubnis. Guckt man weiter in die Statistik rein - die haben Sie leider in den letzten Jahren verdünnt.

Wenn man aber in die Statistik von vor vier Jahren schaut, stellt man Folgendes fest: Von diesen Misch-

betrieben, die gar keine Arbeitnehmerüberlassungen betreiben, sondern beides und diese Erlaubnis haben, hat die Hälfte der Betriebe dazu in den Stichtagen keinen einzigen Leiharbeiter beschäftigt. Was heißt das jetzt für den Werkvertrag? Das heißt, die Bundesagentur erteilt Erlaubnisse für Firmen, die keine Arbeitnehmerüberlassungen betreiben, die aber diese Erlaubnis herausholen, wenn sich die Frage stellt. Liegt hier ein illegaler Scheinwerkvertrag vor? Dann hat man nämlich die Konsequenz, dass mit dieser Erlaubnis die Folgen, die im AG stehen, außer Kraft gesetzt werden. Das ist auch das, was bei der IGZ eben nur halb richtig ist, Herr Stolz. Sicherlich, wenn die Erlaubnis fehlt, dann haben Sie die Sanktionen des fingierten Arbeitsverhältnisses, aber die Erlaubnis, die liegt heute immer vor, weil die Bundesagentur diese Erlaubnis erteilt. Das heißt also erst einmal, dass in gewerberechtlicher Hinsicht unterbunden werden müsste, dass die Bundesagentur Firmen Erlaubnisse erteilt, die im Prinzip keine Arbeitnehmerüberlassungen betreiben, sondern die nur die Erlaubnis bekommen, um die als Vorhaltee-laubnis für illegale Fälle in der Tasche zu haben. Das ist der erste Punkt. Und das ist teilweise heute eine Praxis, die durch diese Praxis der Bundesagentur bei der Erlaubniserteilung nicht nur geduldet, sondern auch gefördert wird.

Zweiter Punkt: Die Erlaubnis muss zwingend widerrufen werden, wenn von dieser Erlaubnis in Form von Scheinwerkverträgen Gebrauch gemacht wird. Auch das ist in der Praxis nicht der Fall. Das heißt also, wir müssen mal bei der Bundesagentur anfangen. Das sind Rechtsfolgenseiten gewerberechtlicher Natur. Ich gehe jetzt auf die arbeitsrechtliche Seite. Bei der arbeitsrechtlichen Seite haben wir die Situation, dass das Bundesarbeitsgericht uns 2000 gegen den erklärten Willen des Gesetzgebers die Möglichkeit genommen hat, ein fingiertes Arbeitsverhältnis in Fällen illegaler Scheinwerkverträge einzugehen, weil man gesagt hat, dass durch die Aufhebung des damaligen alten § 13 AÜG die Rechtsfolgen nicht da seien; das muss korrigiert werden. Das heißt, wir müssten eine Regelung haben, wonach sich die Rechtsfolgen des Vermutungstatbestandes § 1 Abs. 2 AÜG auch auf das Arbeitsverhältnis auswirken und nicht nur gewerberechtlicher Natur sind. Das ist der erste Punkt.

Zweiter Punkt ist der, dass man das fingierte Arbeitsverhältnis - was Sie ja auch reklamieren, Herr Stolz - beim Scheinwerkvertrag unabhängig davon zustande kommen lässt, ob dieser illegal tätige Werkunternehmer eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat oder nicht. Und der dritte Punkt ist der: Beim illegalen Werkvertrag ist überhaupt nicht einsichtig, wieso sich ein Werkvertragsunternehmen, was sich illegal verhält, auf Tarifverträge zu Arbeitnehmerüberlassungen beziehen darf. Das heißt also, man müsste auch entsprechende Einschränkungen im § 10 bei der Frage „Gleichbehandlungsgrundsatz oder Unterlaufen des Gleichbehandlungsgrundsatzes“ beim Scheinwerkvertrag machen.

Ein letzter Punkt: Ordnungsrechtlich oder buß- und strafgeldrechtlich haben Sie die gleiche Situation, dass der Werkbesteller heute nicht bei Ordnungswidrigkeit gepackt werden kann. Und ich sage mal,

das ist auch gemeinschaftsrechtlich kaum zu vereinbaren mit der Richtlinie zur Leiharbeit, die im Artikel 10 bei illegalen Formen fordert, angemessene wirksame und abschreckende Sanktionen anzuwenden. Da gibt es keine einzige heute im Gesetz, die dem Rechnung tragen darf. Das also nur dazu. Und dann vielleicht noch eins als Schluss: Wir kennen uns ja sehr lange. Wenn Sie mit Montesquieu kommen, ich komme jetzt mit Rousseau. Und der hat dann Folgendes gesagt: Zwischen den Starken und den Schwachen unterdrückt die Freiheit und befreit das Gesetz. Und deswegen brauchen wir eine gesetzliche Regelung.

Vorsitzende Kipping: Damit sind wir am Ende und müssten die 30 Sekunden für die freie Runde dann vielleicht an den Anfang nehmen. Wir kommen zu den Fragen von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, für die sechs Minuten vorgesehen sind. Als Erste gemeldet ist Frau Müller-Gemmeke.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Herrn Schmidt-Hullmann. Ich frage Sie: Bestätigen Sie die Analyse der vorliegenden Anträge? Und vielleicht wollen Sie in dem Zusammenhang auch ein paar Ausführungen von vorher kommentieren, die Sie gehört haben. Vor allem wüsste ich gerne, welche Folgen bzw. Auswirkungen haben Scheinwerkverträge erstens für die Beschäftigten der Werkvertragsunternehmen, zweitens für die Beschäftigten bzw. den Betriebsrat des Bestellunternehmens und drittens für die zuständige Gewerkschaft?

Sachverständiger Schmidt-Hullmann: Ich bestätige zunächst einmal die Analyse der vorliegenden Anträge, dass von Unternehmen vermehrt Werkverträge vergeben werden. Am Bau hat die Einführung des Leiharbeitsverbots damals eine Ausweichreaktion verursacht. Da wurden alle möglichen Werkverträge vergeben. Zum Teil auch an Entsendefirmen, die in der Tarnung der Werkverträge Leiharbeit betreiben mit frisch angeheuerten Belegschaften unter ganz klarer Aufsicht durch Vorarbeiter der Baufirmen. Wir haben in verschiedenen Branchen Reaktionen erlebt auf tarifliche Regulierungsversuche. In der Fleischwirtschaft zum Beispiel wurden Dauertätigkeiten in Einzelpakete zerlegt, also in einem Betrieb, der nichts anderes macht als sieben Tage in der Woche 24 Stunden lang Schweine zu schlachten, wird dann jeweils das Schlachten von einigen tausend Schweinen als Werkvertrag getarnt, obwohl das die Kernaufgabe dieses Betriebes ist. Es findet eine häufige Vermischung von Stammebelegschaften mit Werkvertragsarbeitnehmern mit der Tendenz statt, dass die Werkvertragsarbeitnehmer vermehrt eingesetzt, Stammebelegschaften dafür abgebaut werden.

Was wir auch beobachten können, ist - zum Beispiel bei der Luftlinie Lufthansa und bei anderen - die teilweise Gründung eigener Werkvertragsunternehmen, die inhouse - dann aber unter verschlechterten Tarifbedingungen, weil sie in andere Tarifverbände reingehen - scheinbare Werkverträge für das andere Unternehmen, wo bisher die Beschäftigung stattfand, erbringen. Vor allen Dingen dann, wenn Geschäfte ausgeweitet werden, wird das ganz gern genutzt. Dann greift auch die § 613a-Rechtsprechung häufig ins Leere. Und wir haben schließlich am Bau eine

Kettenvergabe über viele vertikale Stufen erlebt, um absehbare Rechtsfolgen von missbräuchlicher Werkvertragsgestaltung auch in strafrechtlicher Hinsicht auszuschalten, so dass nicht mehr genau identifizierbar ist: Wer ist jeweils verantwortlich? Wer steuert das Ganze? Und damit haben wir teilweise zehn/zwölf Stufen vertikal untereinander geschaltet. Dabei werden ständig Werkverträge untereinander vergeben und das hat dann nachher die Folge, dass ganz am Ende Stundenverrechnungssätze auf dem Papier stehen, zu denen - nebenbei bemerkt - kein Unternehmen, egal ob ausländisch oder inländisch, legal irgendwen beschäftigen könnte.

Die größere Problematik ist die Scheinselbstständigkeit, auch die vollzieht sich immer häufiger in der Form von Werkverträgen und dann getarnt als Einzelselbstständigkeit. Da gibt es mittlerweile Dienstleistungsfirmen, die dafür auch die Papierfassade perfekt organisieren und selbst schon Statusverfahren einleiten, weil sie wissen, dass das bei den zuständigen Stellen im Statusverfahren mehrere Monate dauern wird, bis die Sachen bearbeitet werden. Dann ist aber schon jeder Scheinwerkvertrag in der Praxis real abgelaufen. Ich bestätige das.

Die Folgen dieser Scheinwerkverträge sind permanentes down-grading der Arbeitsbedingungen, von Tariflöhnen hin zu Mindestlöhnen, von Mindestlöhnen hin zu organisierter Scheinselbstständigkeit. Da kommen ganze Arbeitsbedingungsgefüge ins Rutschen, Arbeitsverhältnisse werden stark verunsichert. Bei der Scheinselbstständigkeit gilt ja bekanntlich nicht einmal der Schutz, den auch der allerschlechtesten Tarifvertrag und der allerschlechtesten Arbeitnehmerstatus am Ende bietet. Das sind die Themen, mit denen man sich beschäftigen muss. Natürlich haben Werkverträge auch negative Folgen für den Grad der Einschaltung des Betriebsrates in den Branchen, in denen Leiharbeit erlaubt ist. Die Regelungen bei der Leiharbeit sind hier erheblich klarer und präziser als bei den Werkverträgen. Jetzt wurde ja auf die Rechtsprechung verwiesen und auf die dort gefundenen Kriterien. Niemand kann mir aber die Frage beantworten, wie ein FKS-Beamter zum Beispiel anhand von Rechtsprechung kontrollieren soll. Der braucht für harte Sanktionen wie Bußgelder, Einleitung von Strafverfahren oder Schreiben von Strafbefehlen vielmehr handhabbare gesetzliche Kriterien und nicht ein Wirrwarr von - teilweise auch noch leicht unterschiedlichen - Kriterien in verschiedenen Urteilen verschiedenster Gerichtszweige.

Vorsitzende Kipping: Wir gehen gleich über zu der freien Runde, da hat als erste Frau Zimmermann das Wort. Ich wollte noch etwas sagen zum Charakter der freien Runde, sie ist nur vorgesehen für ganz kurze direkte Nachfragen. Deswegen meine Bitte, immer eine Person direkt zu fragen. Und für die Sachverständigen zur Orientierung, man hat so maximal eine Minute für die Beantwortung.

Abgeordnete Zimmermann (DIE LINKE.): Ich habe eine Frage an Jürgen Ulber. Welche Auswirkungen hätte ein Zustimmungsverweigerungsrecht von Betriebsräten bzgl. der Werkverträge?

Sachverständiger Ulber: Das Zustimmungsersetzungsverfahren muss vor dem Einsatz von Arbeit-

nehmern abgeschlossen sein. Von daher ist es so, wenn der Betriebsrat vor einem Werkvertrag gefragt wird, ist klar, dass da die Prüfung ansetzen kann, handelt es sich um einen illegalen Werkvertrag oder nicht? Und wenn ich Vermutungstatbestände habe, die zeigen würden, das wäre ein Fall eines illegalen Werkvertrages und der Betriebsrat könnte die Zustimmung verweigern, wäre das damit eine Verhinderung von illegaler Beschäftigung im Betrieb - präventiver Art.

Zweiter Punkt ist der: Die Interessen der Belegschaft lassen sich nicht dadurch sichern, dass man zunächst mal illegal Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt, um dann anschließend bei den Folgen abzuschätzen, welche Nachteile sind für die Beschäftigten entstanden, sondern aus dem Einsatz betriebsfremder Arbeitnehmer im Betrieb erwachsen auch Nachteile für die Stammbesellschaft, die beim Zustimmungsverfahren berücksichtigt werden müssen. Auch das ist ein Aspekt, weshalb man das Zustimmungsverfahren auf jeden Fall beim Werkvertrag durchführen muss - jedenfalls dort, wo er als beschäftigungspolitisches Instrument im Betrieb eingesetzt wird. Und um dieses Problem handelt es sich ja. Wenn er als beschäftigungspolitisches Instrument eingesetzt wird, muss der Werkvertrag auch wegen seiner gegenseitigen Substituierbarkeit wie mit der Leiharbeit wie Arbeitnehmerüberlassung behandelt werden und deswegen ist das Zustimmungsersetzungsverfahren notwendig.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Meine Frage geht nochmal an den Zentralverband des Deutschen Handwerks. Hat die Vergabe von Werkverträgen wettbewerbliche Auswirkungen, wenn ja, welche, und gibt es Empfehlungen in dieser Frage an Ihre Mitgliedsorganisationen?

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Vielen Dank für die Frage, Herr Schiewerling. Die Möglichkeit der Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen über Werkverträge stellt auch im Handwerk ein wichtiges Instrument dar, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern. Die dabei einzuhaltenden rechtlichen Kriterien sind ja allgemein bekannt und auch durch jahrzehntelange Rechtsprechung festgeschrieben. Insofern besteht hier kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf. Der einzige Handlungsbedarf, den wir sehen, mag im Bereich der Informationen der Unternehmen über die von der Rechtsprechung erarbeiteten Abgrenzungskriterien liegen. Hier besteht ein gewisser Informationsbedarf, da im Einzelfall die Anwendung dieser Kriterien Probleme mit sich bringen kann. Deshalb hat auch der Zentralverband des Deutschen Handwerks eine Reihe von Merkblättern zu diesem Thema bereitgestellt. Das ist alles, was wir an Tätigkeiten sehen. Gesetzgeberischen Handlungsbedarf sehen wir jedenfalls nicht und auch keine wettbewerblichen Auswirkungen, über die es noch darüber hinaus zu informieren gilt.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Frage geht nochmal an Herrn Prof. Düwell. Wir haben gerade über die Thematik Outsourcing und das Thema Tarifrucht diskutiert. Bislang ist es ja so, dass über einen Sozialplan die unmittelbaren Rechtsfolgen des § 613a BGB nicht mit geregelt werden dürfen. Die

Frage ist, halten Sie für diese Folgen, wenn es beispielsweise zu einer Verschlechterung der tarifvertraglichen Situation kommt und damit auch in der längeren Konsequenz zu Lohnseinbußen, es vor diesem Hintergrund für sinnvoll, eine explizierte Sozialplanpflicht für diesen Fall aufzustellen?

Sachverständiger Prof. Düwell: Ja, wenn es eine Betriebsänderungsmaßnahme ist, dann ergibt sich daraus die Sozialplanpflicht. Es ist allerdings immer umstritten, für wen sich das nachteilig auswirkt. Wirkt sich das für die Ausgegliederten nachteilig aus, dann ist das nach der Rechtsprechung bisher relativ irrelevant. Entscheidend ist, ob es sich für die Zurückbleibenden negativ auswirkt. Da wäre in der Tat zu überlegen, ob nicht auch ein Sozialplan sozusagen zu Gunsten Dritter, nämlich für die, die ausgegliedert werden, möglich sein sollte. Damit könnte man dieses personalpolitische Instrument - sagen wir mal - nicht mehr so attraktiv machen.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN): Ich habe eine Frage an Herrn Schmidt-Hullmann. Sind Sie der Auffassung, dass die Anträge am Kern des Problems ansetzen und dazu beitragen können, das Problem der Scheinwerkverträge zu lösen oder zumindest abzumindern bzw. wo sehen Sie Ergänzungsbedarf?

Sachverständiger Schmidt-Hullmann: Ich denke, die Anträge sind ein geeigneter Einstieg in die Regulierung dieses Themas und ich glaube, sie müssen ergänzt und ausgebaut werden um das Thema Scheinselbstständigkeit und um das Thema Eigenwerkverträge innerhalb von Konzernunternehmen. Dann, denke ich, kann man von einem etwas umfassenderen Ansatz reden, der auch große Teile des Problems erfasst. Prinzipiell ist es ein guter Einstieg, zunächst einmal die Abgrenzung zwischen Leiharbeit und Werkverträgen anzugehen.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Frau Nielebock hat ja gesagt, Werkverträge werden vergeben, damit man Leistungen günstiger einkauft. Das ist ja eigentlich eine banale Feststellung, weil teurer würde man sie ja wahrscheinlich nicht beziehen wollen. Frau Nielebock, meine Frage: Sind Sie bereit, uns insoweit entgegenzukommen oder einzuräumen, dass diese Vergabe an einen spezialisierteren Zulieferbetrieb nicht notwendig heißen muss, dass die Löhne in diesem Betrieb niedriger sind als in dem auftraggebenden?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir sind dafür, dass es kein Lohn-dumping an dieser Stelle gibt und dass deshalb alle Kontrollinstrumente, die erforderlich sind, die in den Anträgen auch genannt worden sind, zum Tragen kommen. Das ist für uns das Entscheidende. Natürlich ist die Wertschöpfung besser, wenn in größeren Zusammenhängen gemeinsam produziert bzw. die Dienstleistung erbracht wird. Das sehen wir als Leitbild sozusagen und nicht den zergliederten Betrieb, der nur Teilversatzstücke fertigt.

Vorsitzende Kipping: Vielen herzlichen Dank. Damit sind wir am Ende der Anhörung zu diesem Punkt. Dieser Ausschuss wird in sieben Minuten mit der nächsten Anhörung fortfahren, deshalb musste ich auch sehr strikt auf die Uhr schauen. Ich bedanke mich ganz herzlich bei allen Sachverständigen. Die Mitglieder des Ausschusses und die Regierung sehen sich auf jeden Fall in sieben Minuten hier wieder zum nächsten Thema.

Ende der Sitzung: 15.08 Uhr

Personenregister

- Bunk, Karsten (Bundesagentur für Arbeit) 1545, 1546, 1547
Connemann, Gitta (CDU/CSU) 1544, 1547, 1548,
Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks) 1545, 1546, 1547, 1551, 1554
Düwell, Prof. Franz Josef 1545, 1546, 1550, 1552, 1555
Haarke, Steven (Handelsverband Deutschland e. V.) 1545, 1546, 1547
Henkel, Denis (Verband Instore und Logistik Services e. V.) 1545, 1546, 1548,
Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1545, 1546, 1549
Jasper, Dieter (CDU/CSU) 1544, 1548,
Jöris, Heribert (Handelsverband Deutschland e. V.) 1545, 1546
Juratovic, Josip (SPD) 1544, 1550
Kipping, Katja (DIE LINKE.) 1543, 1544, 1546, 1549, 1551, 1553, 1553, 1554, 1555
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard (FDP) 1544, 1551, 1552, 1555
Kramme, Anette (SPD) 1544, 1550, 1555
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 1543, 1544, 1552
Lehrieder, Paul (CDU/CSU) 1544, 1546
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1543, 1544, 1553, 1555
Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1545, 1546, 1549, 1551, 1555
Schiewerling, Karl (CDU/CSU) 1544, 1554
Schmidt-Hullmann, Frank 1545, 1546, 1553, 1555
Spies, Jörg 1545, 1546, 1550
Stolz, Werner (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.) 1545, 1546, 1548, 1553
Straubinger, Max (CDU/CSU) 1544, 1546, 1547
Ulber, Jürgen 1545, 1546, 1552, 1554
Waltermann, Prof. Dr. Raimund 1545, 1546, 1547, 1548, 1552
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 1544, 1548
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 1545, 1546, 1547, 1548, 1552
Zimmermann, Sabine (DIE LINKE.) 1543, 1544, 1554