

Schriftliche Stellungnahme

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Dußlingen

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 7. Juni 2021 um 14:30 Uhr
zum

a) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Tarifbindung schützen – Tarifflicht erschweren - BT-Drucksache 19/28775

b) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Tarifbindung stärken – Allgemeinverbindlicherklärung erleichtern - BT-Drucksache 19/28772

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Tarifvertragssystem fördern – Tarifbindung stärken - BT-Drucksache 19/27444

siehe Anlage

Stellungnahme

zu den Anträgen

1. der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke u. a. sowie der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

- BT-Drucksache 19/27444 –

2. der Abgeordneten Pascal Meiser u. a. sowie der Fraktion DIE LINKE

- BT-Drucksache 19/28772 –

3. der Abgeordneten Pascal Meiser u. a. sowie der Fraktion DIE LINKE

- BT-Drucksache 19/28775 –

1. Generelle Bewertung

Alle drei Anträge gehen zutreffend davon aus, dass die Reichweite der Tarifverträge immer weiter zurückgeht, so dass nur noch rund die Hälfte aller Arbeitnehmer tariflichen Schutz genießt. Dies wirkt sich in sichtbarer Weise zu Lasten der Arbeitnehmer aus, die im „tariffreien“ Bereich im Durchschnitt der Fälle bei vergleichbarer Arbeit weniger verdienen und eine längere Arbeitszeit akzeptieren müssen. In manchen Bereichen findet Wettbewerb nicht mehr über Qualität und Einfallsreichtum, sondern mit Hilfe von möglichst geringen Arbeitskosten statt (BT-Drucksache 19/28775 S. 1).

Der Abbau des tariflichen Schutzes tendiert dazu, sich weiter zu verstärken. Sind wie vor 30 oder 40 Jahren 80 bis 90 % aller Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst, werden die „Restbereiche“ sich aller Wahrscheinlichkeit (und aller Erfahrung) nach am tariflichen Niveau orientieren, da sonst die Gefahr einer Abwanderung von Beschäftigten in den besser geschützten tariflichen Bereich bestünde. Länder mit einem so starken tariflichen Deckungsgrad benötigen deshalb keinen gesetzlichen Mindestlohn; seine Funktion wird durch

den tariflich gestalteten Markt übernommen. Hierfür können die skandinavischen Länder und die Bundesrepublik bis ca. 1990 als Beispiele stehen. Geht der von Tarifverträgen erfasste Bereich dagegen auf 50 bis 60 % zurück oder sind gar mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer nicht mehr durch Tarifverträge geschützt, so entsteht ein immer stärker werdender wirtschaftlicher Druck auf die (noch) tariflich gebundenen Unternehmen, entweder die Tarifbindung abzustreifen oder aber zahlreiche Funktionen auf „tariffreie“ Tochterunternehmen auszulagern.

Die Existenz immer größer werdender „tariffreier Zonen“ wirkt sich unmittelbar zu Lasten der dort tätigen Arbeitnehmer aus. Für die Arbeitgeber ergibt sich zunächst eine günstigere Kostenstruktur. Allerdings muss man die Frage stellen, wie die mittel- bis langfristigen Folgen beschaffen sind, die das Phänomen fehlender Tarifverträge mit sich bringt. Nach § 4a Abs. 1 TVG und nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

s. bereits BVerfG 18.11.1954 – 1 BvR 629/52, BVerfGE 4, 96 ff.

haben Tarifverträge nicht nur Schutz-, sondern auch Ordnungsfunktion. Vorhandene soziale Konflikte werden in bestimmte Bahnen gelenkt, die tariflich festgelegten Bedingungen sind während der Laufzeit des Tarifvertrags grundsätzlich nicht mehr Gegenstand von Streiks und anderen Auseinandersetzungen. Für die Arbeitgeberseite hat dies den Vorteil, dass sie die Lohnkosten verlässlich kalkulieren und vom konkurrierenden Nachbarunternehmen nicht mehr wegen geringerer Arbeitskosten unterboten werden kann. Dazu kommt der mittel- bis langfristige Effekt, dass die abhängig Beschäftigten nicht plötzlich aufbegehren und überraschend die Arbeit verweigern, sondern dass sie dies allenfalls in der nächsten Tarifrunde tun. Gerade mit Rücksicht auf diese „befriedende“ Wirkung von Tarifverträgen gab es zu Anfang des 20. Jahrhunderts in den freien Gewerkschaften und in der Sozialdemokratie eine Diskussion darüber, ob man wegen dieses Effekts überhaupt Tarifverträge schließen soll.

Wichtig insbes. Rosa Luxemburg, Massenstreik, Partei und Gewerkschaften, in: Dies., Gesammelte Werke, Band 2, 1974, S. 14 f.

Mit dem Abbau von Tarifverträgen wird daher nicht nur ein Schutz-, sondern auch ein Ordnungsfaktor beseitigt. Kurzfristig erscheint dies aus Arbeitgebersicht lohnend, da

angesichts einer defensiven Grundhaltung weiter Teile der abhängig Beschäftigten nicht mit wirksamer Gegenwehr zu rechnen ist. Mittel- bis langfristig besteht jedoch die Gefahr einer Rückkehr zu nicht berechenbaren Widerstandsformen, was den Arbeitgeberinteressen stärker als jede Konzession in Tarifrunden zuwiderlaufen und ggf. erheblichen Schaden verursachen würde. Dies scheint als Überlegung in den Arbeitgeberverbänden wenig präsent zu sein, doch sollte der Gesetzgeber dem Rechnung tragen. Auch mit Rücksicht auf den langfristig zu sichernden sozialen Frieden muss er die Voraussetzungen dafür schaffen, dass der Trend zum Abbau von Tarifverträgen gestoppt und wenn möglich nach einiger Zeit umgekehrt wird.

2. Reform der Allgemeinverbindlicherklärung

Die Allgemeinverbindlicherklärung ist das wohl wichtigste Mittel, um die Tarifwirkung auch auf solche Unternehmen zu erstrecken, deren Inhaber keinem Arbeitgeberverband angehört. Würde sie zu einem häufig benutzten Mittel, wäre überdies für viele Unternehmen eine Rückkehr in die Arbeitgeberverbände von erheblichem Interesse: Wenn man schon damit rechnen muss, dem Branchentarifvertrag unterworfen zu werden, ist es vorzuziehen, durch Mitgliedschaft im tarifschließenden Verband wenigstens ansatzweise auf den Inhalt der künftigen Regeln Einfluss nehmen zu können.

a) Unbefriedigende Praxis und Gesetzgebung

Nach geltendem Recht ist die Allgemeinverbindlicherklärung außerhalb der Sozialkassen des Baugewerbes ein seltenes Phänomen. Der Antrag zur BT-Drucksache 19/28772 nennt konkrete Zahlen: Die jährlichen Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung gingen in den Jahren 2000 bis 2020 von 110 auf 18 zurück. Das euphemistisch so genannte „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ vom 11.8. 2014 (BGBl I S. 1348) hat keinerlei Verbesserungen gebracht. Anders als zuvor wird seither eine gemeinsame Antragstellung durch Gewerkschaft und Arbeitgeberverband verlangt. Außerdem ist zwar die 50 % - Grenze, wonach die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 % aller in der Branche tätigen Arbeitnehmer beschäftigen mussten, beseitigt worden, doch wird nunmehr verlangt, dass der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich „überwiegende Bedeutung“ erlangt hat. In der Praxis wird dies genauso gehandhabt wie das frühere 50 % - Erfordernis, so dass sich insoweit im Ergebnis nichts geändert hat. Die „Reform“ war ein Schlag ins Wasser.

b) Inhaltliche Veränderungen

In den Anträgen zu BT-Drucksache 19/28772 und zu 19/27444 wird gleichermaßen eine Präzisierung des „öffentlichen Interesses“ verlangt, das Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlicherklärung ist. Dies könnte Anlass für zahlreiche Auslegungstreitigkeiten sein. Außerdem wird in dem einzigen Bereich, in dem die Allgemeinverbindlicherklärung ihre Funktion erfüllt – nämlich bei den gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien – in § 5 Abs. 1a TVG gerade nicht dieser Weg gewählt, sondern lediglich ganz allgemein verlangt, dass die Allgemeinverbindlicherklärung „die Funktionsfähigkeit“ der gemeinsamen Einrichtung(en) sichert. Warum sollte man angesichts des oben beschriebenen Zustands der Tarifpraxis nicht auch bei anderen Tarifverträgen in gleicher Weise verfahren? Dies würde bedeuten, auf die Funktionsfähigkeit des Tarifsystems abzustellen. Dafür könnte auch das spanische Beispiel sprechen, wonach ein im Rahmen des Arbeitnehmerstatuts abgeschlossener Tarifvertrag automatisch für die gesamte Branche wirkt. Dies geht noch weiter als eine nur auf Antrag mögliche Allgemeinverbindlicherklärung. Man könnte sich deshalb auch eine Regelung vorstellen, wonach die Allgemeinverbindlicherklärung auf Antrag einer Seite automatisch ausgesprochen wird, es sei denn, das öffentliche Interesse würde gegen eine solche Erweiterung der Tarifgeltung sprechen. In diesem Fall läge die materielle Beweislast bezüglich des fehlenden öffentlichen Interesses bei der Regierung, d. h. dem zuständigen Minister.

c) Umgang mit Tarifpluralität

In einzelnen Branchen kommt ein Sonderproblem hinzu. Dort besteht Tarifpluralität in dem Sinn, dass es mehrere Tarifverträge gibt, die von verschiedenen Gewerkschaften abgeschlossen wurden. Daran hat auch die durch § 4a TVG geschaffene „Tarifeinheit“ nichts Entscheidendes geändert: Die Durchsetzung der Tarife der Mehrheitsgewerkschaft ist mit vielen Unsicherheiten verbunden und würde oft auch bei der Mehrheitsgewerkschaft Blessuren hinterlassen (weil sie beispielsweise nicht in allen Betrieben die Mehrheit stellt). Dazu kommt, dass § 4a TVG nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts tarifdispositiv ist, also durch Tarifvertrag abbedungen werden kann.

In der Realität bleibt es daher in aller Regel bei der Tarifpluralität. Würde man die Allgemeinverbindlicherklärung zu einem durch Antrag auszulösenden Regeltatbestand machen, so müsste man zugleich bestimmen, dass die von einem anderen Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer nicht in die Allgemeinverbindlicherklärung einbezogen werden. Für den Fall, dass auch der zweite Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird, könnte man den Nichtorganisierten die Wahl lassen, welchem Tarifvertrag sie sich anschließen wollen. Dies wird in aller Regel der für sie günstigere sein. Ein anderer Weg wäre die Übernahme der Regelung des § 7 Abs. 2 AEntG, wonach nur „repräsentative“ Tarifverträge in ihrem Geltungsbereich erweitert werden.

d) Vereinfachung des Verfahrens

Die Seltenheit der Allgemeinverbindlichkeit ist nicht nur eine Folge der vom Gesetz verlangten inhaltlichen Voraussetzungen. Maßgebend ist vielmehr auch das Verfahren.

Mit Recht wird vom Antrag der LINKEN wie vom Antrag der GRÜNEN verlangt, dass es genügen soll, wenn eine Seite einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung stellt. Außerdem soll nicht die Zustimmung des (paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervetretern bestehenden) Tarifausschusses erforderlich sein; vielmehr soll diesem lediglich ein Recht zum Widerspruch eingeräumt werden. Dies hat zur Folge, dass dort nicht wie bisher eine „Bank“ die AVE blockieren kann; vielmehr müssten vier der sechs Mitglieder gegen den Antrag stimmen, was nur bei „bankübergreifendem“ Widerspruch möglich wäre. Im Übrigen ist die Frage zu stellen, weshalb der Tarifausschuss überhaupt eingeschaltet werden muss. Niemand nimmt Anstoß daran, dass nach §§ 7 und 7a AEntG ein Tarifvertrag durch Rechtsverordnung auf alle branchenangehörigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgedehnt werden kann, ohne dass der Tarifausschuss eingeschaltet wird. Weshalb im Rahmen des § 5 TVG anderes gelten soll, lässt sich nur mit der Tradition, nicht aber mit Sachargumenten erklären.

3. Weitergeltung des Tarifvertrags bei Veränderungen und Unzulässigkeit der OT-Mitgliedschaft

Tritt ein Arbeitgeber aus seinem Verband aus, so wirkt der Tarifvertrag nach § 3 Abs. 3 TVG weiter, bis er „endet“. Diese sog. Nachbindung wird in der Rechtsprechung häufig so gehandhabt, dass schon die inhaltliche Änderung einer einzelnen Bestimmung zum „Ende“ des Tarifvertrags führt, der damit seine bindende Wirkung verliert und nur noch nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkt.

BAG 1.7.2009 – 4 AZR 261/08, NZA 2010, 53 Rn. 51 („jede Änderung“); ebenso BAG 6.7.2011 – 4 AZR 424/09, NZA 2012, 281 Rn. 35

Dies soll mit Recht in der Weise korrigiert werden, dass nur die geänderten Teile des Tarifs außer Kraft treten; soweit die übrigen eine sinnvolle Einheit darstellen, bleiben sie bestehen. Dies vertritt bereits bisher ein wesentlicher Teil der juristischen Literatur.

Nachweise bei Wiedemann-Oetker, Tarifvertragsgesetz, Kommentar, 8. Aufl., München 2019, § 3 Rn. 106 Fn. 174.

Auf diese Weise wird dem Sinn des § 3 Abs. 3 TVG entsprechend ein allzu schneller Abschied von den bisher geltenden Tarifverträgen verhindert.

Wirkt ein Tarifvertrag nur noch nach, so erfasst er neu eingestellte Arbeitnehmer nicht. Auch dies soll in Übereinstimmung mit einer in der Literatur schon zum geltenden Recht vertretenen Auffassung geändert werden.

Für Erstreckung auf während des Nachwirkungszeitraums eingestellte Arbeitnehmer
Bepler, in: Däubler (Hrsg.), Tarifvertragsrecht. Kommentar, 4. Aufl., Baden-Baden 2016, § 4 Rn. 887 ff. mwN

Besondere Aufmerksamkeit verdient der in BT-Drucksache 19/28775 (S. 2) unter Nr. 4 gemachte Vorschlag, die OT-Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband zu verbieten. Damit wäre ein weiteres, in der Praxis wichtiges Mittel zum Tarifausstieg gegenstandslos gemacht.

Einer Vereinigung von Arbeitgebern steht es grundsätzlich frei, sich nur auf die Beratung der Mitglieder zu beschränken und keine Tarifverträge abzuschließen. Sie ist dann kein

„Arbeitgeberverband“ im Rechtssinne, sondern eine einfache Koalition im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG.

Wiedemann-Oetker, a.a.O., § 2 Rn. 31; weitergehend Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Baden-Baden 1993, Rn. 72 f.

Legt man dies zugrunde, so ist es schon nach geltendem Recht höchst zweifelhaft, ob ein Arbeitgeberverband Mitglieder haben kann, die nicht in Tarifverträge einbezogen werden können, die aus dem gesamten Tarifsystem herausfallen. Dies nicht nur deshalb, weil der Verband dadurch zu einem Mischgebilde wird, das in einzelnen Teilen Gegenspieler der Gewerkschaft ist, in anderen Teilen jedoch nicht. Vielmehr muss man sich auch fragen, inwieweit eine solche Struktur nicht zugleich eine übermäßige Beeinträchtigung der Betätigungsfreiheit der Gewerkschaft ist, der einerseits die vereinigte finanzielle und moralische Macht des Arbeitgeberverbands gegenüber steht, die andererseits aber nur in Bezug auf einen ggf. ganz kleinen Teil kollektive Regelungen durchsetzen kann. Schon deshalb ist es dem Gesetzgeber möglich, eine solche Figur auszuschließen. Bei der Ausgestaltung des Verbots ist allerdings die Vereinigungsfreiheit des Art. 9 Abs. 1 GG zu beachten: Die Vereinbarung einer OT-Mitgliedschaft wäre nicht rechtswidrig, sondern würde lediglich zum Verlust der Tariffähigkeit des Vereinigung und damit der Qualität eines Arbeitgeberverbands führen.

4. Weitere Vorschläge

Im Antrag Müller-Gemmeke und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drucksache 19/27444) finden sich zahlreiche weitere Vorschläge, wie durch Stärkung der Gewerkschaften die Tarifbindung verbessert werden könnte. Sie können hier aus Zeitgründen nur zum Teil kurz skizziert und bewertet werden.

a) Steuerliche Absetzbarkeit der Gewerkschaftsbeiträge

Die Begründung des Antrags (S. 4) weist mit Recht darauf hin, dass Unternehmen ihre Beiträge zu einem Arbeitgeberverband in vollem Umfang als Betriebsausgaben geltend machen können, während der Gewerkschaftsbeitrag bei Arbeitnehmern meist nicht zu einer Steuerermäßigung führt, weil der Werbungskosten-Pauschbetrag auch bei Einrechnung des

Gewerkschaftsbeitrags nicht oder nur geringfügig überschritten ist. In diesem Zusammenhang sollte man auch die Vorschrift des § 34g EStG heranziehen, die die steuerliche Berücksichtigung von Beiträgen an politische Parteien betrifft. Danach ist es möglich, dass 50 % der an eine Partei gemachten Zuwendungen *von der Steuerschuld abgezogen* werden können, soweit der Höchstbetrag von 825 Euro pro Jahr für Alleinstehende und 1650 Euro für Ehegatten und Gleichgestellte nicht überschritten ist. Dies würde dazu führen, dass die Absetzbarkeit auch im wirtschaftlichen Ergebnis einen ähnlichen Effekt wie auf Arbeitgeberseite hätte, soweit es sich dabei um natürliche Personen handelt; der niedrigere Steuersatz, der aufgrund ihres geringeren Einkommens typischerweise für Arbeitnehmer gilt, würde so auch im wirtschaftlichen Ergebnis ausgeglichen.

b) Bundestariftreuegesetz

Das Vergaberecht ist ein wichtiges Mittel, um das tarifliche Niveau der Löhne und Arbeitsbedingungen in vielen Sektoren der Wirtschaft zu verallgemeinern. Die unionsrechtlichen Voraussetzungen für ein solches sozialpolitisches Kriterium sind gegeben. Der EuGH hat in der Regio-Post-Entscheidung festgestellt, dass der nationale Gesetzgeber speziell für die von Behörden vergebenen Aufträge bestimmte Mindestarbeitsbedingungen festsetzen kann.

EuGH 17.11.2015 – C-115/14, NZA 2016, 155

Diese könnten auch in der Anwendung tariflicher Bestimmungen bestehen, ohne dass das fragliche Unternehmen deshalb dem Arbeitgeberverband beitreten müsste. Der Vorschlag, ein Bundestariftreuegesetz zu erlassen, ist nachhaltig zu unterstützen.

c) Erweiterung des personellen Geltungsbereichs der Tarifverträge

§ 12a TVG dehnt den potentiellen tariflichen Geltungsbereich auf arbeitnehmerähnliche Personen aus. Soloselbständige, die nicht vorwiegend von einem Unternehmen wirtschaftlich abhängen, fallen nicht in diese Kategorie. Dies kann auch Crowdworker betreffen, die (ausnahmsweise) für eine Mehrzahl von Plattformen tätig sind.

Die Ausdehnung des tariflichen Geltungsbereichs auf alle Soloselbständigen macht nach deutschem Recht keine grundsätzlichen Probleme. Das Unionsrecht zieht jedoch nach der bisherigen Rechtsprechung eine fühlbare Grenze, wonach nur solche erwerbstätige Personen einbezogen werden können, die in ähnlicher Weise wie ein Arbeitnehmer abhängig sind. Andere unterliegen dem Verbot wettbewerbsbeschränkender Abreden nach Art. 101 AEUV und sind deshalb ggf. unwirksam. Im Einzelnen führt der EuGH in seiner FNV-Entscheidung (4.12.2014 – C-413/13, NZA 2015, 55) aus:

„Das Unionsrecht ist dahin auszulegen, dass eine tarifvertragliche Bestimmung, die Mindesttarife für selbständige Dienstleistungserbringer vorsieht, die einer der angeschlossenen Arbeitnehmervereinigungen angehören und für einen Arbeitgeber auf der Grundlage eines Dienstleistungsvertrags die gleiche Tätigkeit ausüben wie die bei diesem Arbeitgeber angestellten Arbeitnehmer, nur dann vom Anwendungsbereich des Art. 101 Abs. 1 AEUV ausgenommen ist, wenn die Leistungserbringer Scheinselbständige sind, d. h. sich in einer vergleichbaren Situation wie die Arbeitnehmer befinden. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, dies zu prüfen.

Dienstleistungserbringer wie Musiker, die Mitglieder eines Orchesters vertreten, stellen grundsätzlich Unternehmen im Sinne von Art. 101 Abs. 1 AEUV dar, da sie ihre Dienstleistungen gegen Entgelt auf einem bestimmten Markt anbieten und ihre Tätigkeit als gegenüber ihren Auftraggebern selbständige Wirtschaftsteilnehmer ausüben. Dies schließt jedoch nicht aus, dass auch eine tarifvertragliche Bestimmung als Ergebnis eines Dialogs zwischen den Sozialpartnern angesehen werden kann, wenn die Dienstleistungserbringer, in deren Namen und für deren Rechnung die Gewerkschaft verhandelt hat, in Wirklichkeit Scheinselbständige sind, d. h. Leistungserbringer, die sich in einer vergleichbaren Situation wie die Arbeitnehmer befinden. *Denn ein Dienstleistungserbringer verliert seine Eigenschaft als unabhängiger Wirtschaftsteilnehmer und damit als Unternehmen, wenn er sein Verhalten auf dem Markt nicht selbständig bestimmt, sondern vollkommen abhängig von seinem Auftraggeber ist, weil er keines der finanziellen und wirtschaftlichen Risiken aus dessen Geschäftstätigkeit trägt und als Hilfsorgan in sein Unternehmen eingegliedert ist.*“

Die hervorgehobene Schlusspassage macht deutlich, dass für arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des deutschen Rechts durchaus Tarifverträge geschlossen werden können, da sie ihr Verhalten auf dem Markt nicht selbständig bestimmen können. Für Soloselbständige, die nicht als „arbeitnehmerähnlich“ qualifiziert werden können, erscheint dies sehr viel problematischer. Soweit sich in der Praxis Probleme ergeben sollten, wäre zu beachten, dass das EU-Wettbewerbsrecht nur eingreift, wenn der Handel zwischen den Mitgliedstaaten beeinträchtigt sein könnte. Dies wäre bei einem Branchentarif, nicht jedoch bei einem Firmentarif denkbar.

Eine Änderung des Unionsrechts ist nur sehr schwer erreichbar. Denkbar wäre, im Rahmen des Vergaberechts nicht nur die Zahlung von Tariflöhnen und die Gewährung tariflicher Arbeitsbedingungen vorzuschreiben, sondern dies auch in Bezug auf selbständige Dienstleister zu tun: Die Sicherung ihrer Existenz ist gleichfalls ein sozialpolitisches Ziel, das im Rahmen des Vergaberechts Berücksichtigung finden kann.