

Positionspapier zur geplanten Vereinfachung des Statusfeststellungsverfahrens

I. Vorbemerkung

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag das Ziel gesetzt, das Statusfeststellungsverfahren für Selbständige zu vereinfachen und zwischen den unterschiedlichen Zweigen der Sozialversicherung widerspruchsfrei auszugestalten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat sodann im Ergebnisbericht/Handlungsempfehlungen „Neue Arbeit - Neue Sicherheit“ vom 20. September 2019 Maßnahmen vorgeschlagen, um das Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle weiterzuentwickeln, damit eine Feststellung künftig früher, einfacher und schneller möglich wird. Das BMAS möchte dazu einen Ansatz erproben, der es den Vertragspartnern erlauben soll, das Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV bereits vor Beginn der konkreten Tätigkeit anzufragen („Prognoseentscheidung“). Als Grundlage für die Entscheidung sollen die vertraglichen Vereinbarungen herangezogen werden. Prüfungsmaßstab soll die tatsächliche Vertragsdurchführung bleiben. Darüber hinaus setzt sich das BMAS dafür ein, dass das Verfahren weitreichend digitalisiert wird und die Antragsformulare inhaltlich überarbeitet werden, um es insgesamt zu vereinfachen. Es soll erprobt werden, in welchem Umfang eine vorgelagerte Statusprüfung in bestimmten Konstellationen - insbesondere bei vielfach gleichartigen Beauftragungen auf Grundlage identischer Vereinbarungen - früher Rechtssicherheit gewährt. Das Statusfeststellungsverfahren soll in jedem Fall ein optionales Angebot bleiben. Außerdem sollen auch die eingesetzten Instrumente der Statusfeststellung (Fragebögen, Erläuterungen) überprüft werden.

Das BMAS weist darauf hin, dass die arbeits- und sozialrechtliche Statusbeurteilung von flexiblen und agilen Arbeitsformen eine große Herausforderung darstellt. Beispielsweise sind IT-Dienstleister, die sich mit der Digitalisierung von Kernprozessen der Auftraggeber beschäftigen, mitunter so eng in die Teams und Arbeitsstrukturen der jeweiligen Unternehmen eingebunden, dass die Rechtsbeziehung sozialversicherungsrechtlich als Beschäftigungsverhältnis anzusehen ist, obwohl nach dem Verständnis der Branche eine selbständige Tätigkeit vorliegen soll. Der 2017 eingeführte § 611a BGB, der die langjährige höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Abgrenzung des Arbeitsvertrages von anderen Vertragstypen gesetzlich niederlegt, soll nicht angepasst werden.

Im Arbeitsrecht soll allerdings im Bereich der Plattformökonomie auf dem arbeitsgerichtlichen Klageweg mithilfe einer Beweislastverlagerung sichergestellt werden, dass Streitfälle auf Augenhöhe geklärt werden können. Sofern der Erwerbsstatus gerichtlich geklärt werden muss

und der Leistungserbringer Indizien für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vortragen kann, soll nach den Plänen des BMAS die Beweislast auf die Plattform übergehen. Als Indizien werden beispielsweise Vorgaben durch die Plattform genannt im Hinblick auf Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit. Außerdem sollen Lösungsansätze entwickelt werden, die über „pauschale, branchenbezogene Mindesthonorare für Selbständige“ hinausgehen. Neben einer Einbeziehung in die Unfall- und Rentenversicherung sollen die selbständigen Leistungserbringer auch einen Betriebsrat bilden und sich kollektiv organisieren können. Außerdem sollen „kartellrechtliche Hürden“ abgebaut werden. Eine genaue Definition, was unter einer Plattform zu verstehen ist, fehlt in dem Ergebnisbericht/Handlungsempfehlungen „Neue Arbeit - Neue Sicherheit“.

Das BMAS startet im November 2019 einen Prozess mit Verbänden, den Sozialpartnern und der DRV Bund, um mögliche Lösungen für mehr Rechtssicherheit für die Dienstleister und ihre Auftraggeber zu entwickeln.

II. Forderungen

Zu den o.g. Plänen des BMAS nehmen die unterzeichnenden Verbände wie folgt Stellung

1) Arbeitnehmerbegriff

Wie das BMAS sind die unterzeichnenden Verbände der Ansicht, dass der § 611a BGB nicht geändert werden soll. Die Regelung stellt richtigerweise auf die Gesamtbetrachtung aller Umstände des Einzelfalls ab und ist damit ausreichend flexibel, um auf die Umstände aller Branchen zu reagieren. Der § 611a BGB verzichtet erfreulicherweise auf einen Kriterienkatalog, wie er in dem im November 2015 bekanntgewordenen Referentenentwurf des BMAS noch enthalten war. Der Gesetzgeber sollte auch möglicherweise laut werdenden Forderungen, solche Kriterienkataloge wieder einzuführen, widerstehen.

Das Bundesarbeitsgericht stellt in seinen Entscheidungen immer wieder klar, dass es für die Abgrenzung von Selbständigen und Arbeitnehmern kein Einzelmerkmal gibt, welches aus der Vielzahl möglicher Elemente unverzichtbar vorliegen muss. Zu berücksichtigen ist, dass jedes Merkmal nach Vertrag, konkreter Tätigkeit, beteiligten Personen und Umständen ein stärkeres oder schwächeres Indiz in die eine oder andere Richtung sein kann. Wollte man aus diesen Einzelentscheidungen dagegen vermeintlich allgemeingültige Kriterien zur Abgrenzung über alle Branchen hinweg entnehmen, würde dies unweigerlich zu unzulässigen Pauschalisierungen führen. Ein Abstellen auf einige Kriterien führt dementsprechend in die Irre und kann den Besonderheiten der jeweiligen Tätigkeit nicht gerecht werden. So hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Rechtsprechung z.B. in einigen Branchen die Nutzung von Arbeitsmaterialien des Leistungsempfängers als Anhaltspunkt für die Arbeitnehmereigenschaft des Leistenden in Betracht gezogen. Demgegenüber ist der Unternehmer in der Direktvertriebsbranche gem. § 86a Abs. 1 HGB zwingend verpflichtet, dem Handelsvertreter die zur Ausübung seiner Tätigkeit erforderlichen Unterlagen, wie Muster, Zeichnungen, Preislisten, Werbetrucksachen, Geschäftsbedingungen, zur Verfügung

zu stellen. Die Maßgaben des § 86a Abs. 1 HGB hat das Bundesarbeitsgericht zutreffend in seiner Rechtsprechung schon immer berücksichtigt.

Die unterzeichnenden Verbände sehen zudem keinen gesetzlichen Handlungsbedarf zu einer über den § 611a BGB hinausgehenden arbeitsrechtlichen Regulierung. Die immer wieder genannten Problemfälle (Regaleinräumer, LKW-Fahrer, Pflegekräfte in Krankenhäusern, Fleischzerleger in Schlachthöfen) lassen sich mit Hilfe der ausdifferenzierten Rechtsprechung auch jetzt schon eindeutig fassen und sachgerecht lösen. Es fehlt also nach unserer Einschätzung allenfalls an der Umsetzung bestehender gesetzlicher Vorschriften und nicht an gesetzlichen Regelungen selbst.

Gegen eine weitergehende Regulierung sprechen des Weiteren die Erfahrungen mit der sozialrechtlichen Definition eines Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen des sog. Gesetzes zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit aus dem Jahre 1998: Der darin enthaltene Vermutungskatalog wurde kurz nach Verabschiedung des Gesetzes wieder aus dem Sozialgesetzbuch gestrichen. Auch die Diskussion um das Grünbuch Arbeitsrecht im Jahr 2006 führte letzten Endes dazu, dass sich die Europäische Kommission von einer entsprechenden gesetzlichen Definition distanziert hat.

Allenfalls könnte man darüber nachdenken, ob man durch eine gesetzliche Klarstellung ein Auseinanderfallen des arbeitsrechtlichen (§ 611a BGB) und des sozialrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs (§ 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV) in der Rechtsprechung für die Zukunft vermeidet. So verlangt die sozialgerichtliche Rechtsprechung bei der Beurteilung, ob eine Selbständigkeit vorliegt, ein **unternehmerisches Risiko**. Dies führt dazu, dass teilweise eine Person arbeitsrechtlich als Selbständiger, sozialversicherungsrechtlich hingegen als Angestellter behandelt wird. Hier könnte darüber nachgedacht werden, dass sowohl in § 611a BGB als auch in § 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV klargestellt wird, dass ein fehlendes unternehmerisches Risiko kein Indiz gegen eine Selbständigkeit darstellt. Bei reinen Dienstleistungen, die im Wesentlichen nur Know-how sowie Arbeitszeit und Arbeitsaufwand voraussetzen, ist unternehmerisches Tätigwerden ohnehin nicht mit größeren Investitionen in Werkzeuge, Arbeitsgeräte oder Arbeitsmaterialien verbunden, sodass dieses Kriterium nicht mehr zeitgemäß ist. Das Fehlen von Investitionen darf daher nicht gegen die Selbständigkeit sprechen, zumal nach § 86a Abs. 1 HGB der Auftraggeber verpflichtet ist, dem Handelsvertreter die zur Ausübung seiner Tätigkeit erforderlichen Unterlagen, wie Muster, Zeichnungen, Preislisten, Werbeprospektus, Geschäftsbedingungen, zur Verfügung zu stellen. Im Übrigen erfordert nach der Maßgabe des § 84 Abs. 4 HGB die Tätigkeit eines Handelsvertreters nicht, dass dieser über ein nach Art oder Umfang einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb verfügt.

2) Bindungswirkung und Vereinfachung des Statusfeststellungsverfahrens

Die unterzeichnenden Verbände unterstützen die Pläne des BMAS, im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens eine „Prognoseentscheidung“ anhand der bereits vorliegenden Vertragsunterlagen einzuführen. Eine solche Prognoseentscheidung kann eine Fehleinschätzung von Auftraggebern und Auftragnehmern verhindern und die

Rechtssicherheit bei allen Beteiligten erhöhen. Die Prognoseentscheidung bzw. auch sonstige Statusfeststellungsverfahren sollten für alle Sozialversicherungsträger bindend sein. Nur wenn der Selbständige eine Abweichung der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit rügt, soll die Deutsche Rentenversicherung Bund den Fall noch einmal prüfen können. Zur Bürokratieentlastung für alle Beteiligten sollte bei gleichlautenden Verträgen ein einmal durchgeführtes Statusfeststellungsverfahren für Folgebeauftragungen gegenüber anderen Selbständigen ebenfalls bindende Wirkung entfalten.

Auch die Pläne zur Überarbeitung des Fragebogens unterstützen die unterzeichnenden Verbände. Hier sollten Kürzungs- und Vereinfachungsmöglichkeiten ausgelotet werden und überprüft werden, ob die Erläuterungen selbsterklärend sind. Zur Beschleunigung der Verfahren sollte durch eine Anpassung des § 7 SGB IV die derzeitige Sperrfrist von sechs Monaten auf zwei Monate verkürzt werden. Die Fragestellungen in den Fragebögen sollten auf die besondere Rechts- und Vertragssituation von Handelsvertretern zugeschnitten sein. Aktuell berücksichtigen die Fragebögen nicht ansatzweise die besondere Situation von Handelsvertretern. Handelsvertreter können beispielsweise keine Preise selbst festlegen, da sie zu vorgegebenen Preisen vermitteln. Verträge mit Handelsvertretern werden zudem inhaltlich vom Handelsvertreter nicht selbst ausgehandelt, sondern von der Vertriebsorganisation vorgegeben. Schließlich sind in bestimmten gesetzlich vorgegebenen Bereichen (z.B. § 86 Abs. 2 HGB) Einzelweisungen gegenüber dem Handelsvertreter zulässig, ohne dass dabei der Selbständigenstatus in Frage gestellt würde. Es sollten für größere Unternehmen einheitliche Fragebögen ausgegeben werden, damit diese standardisiert abgearbeitet werden können. Gerade für Unternehmen, die mit mehreren hundert Handelsvertretern zusammenarbeiten, ist die Beantwortung der sich ständig ändernden Fragebögen ein hoher bürokratischer Aufwand.

3) Erhöhung der Transparenz bei den Verfahrensanweisungen der Deutschen Rentenversicherung Bund

Darüber hinaus sollte die Deutsche Rentenversicherung Bund ihre branchenbezogenen Verfahrensanweisungen in regelmäßigen Abständen hinsichtlich ihrer Praxistauglichkeit überprüfen und hierfür die betroffenen Unternehmens- und Selbständigenverbände konsultieren. Auf diese Weise könnten bestehende Missstände, wie sie derzeit im Bereich des agilen Projektmanagements, vor allem im Bereich der gesamtwirtschaftlichen wichtigen Digitalisierungsprozesse, bestehen, zumindest teilweise behoben werden. Selbstverständlich haben solche Verfahrensanweisungen keinen Einfluss auf die Rechtsprechung der Gerichte, jedoch können die Spielräume, die die Rechtsprechung lässt, ausgelotet werden, um so für alle Beteiligten praxistaugliche Lösungen zu finden.

4) Sanktionsrahmen

Eine bloße Vereinfachung des Statusfeststellungsverfahrens ist jedoch nicht ausreichend. Vielmehr hat der Gesetzgeber einen sehr scharfen Sanktionsrahmen für den Fall geschaffen, dass Gerichte zu dem Ergebnis kommen, dass ein Selbständigenvertragsverhältnis im Nachhinein als Arbeitsverhältnis zu beurteilen ist. So ist das Vorenthalten von

Sozialversicherungsansprüchen gem. § 266a StGB ein Straftatbestand. Darüber hinaus kann sog. Scheinselbständigkeit zu einer Ordnungswidrigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SchwarzArbG und zu Bußgeldern in Höhe von 300.000 Euro führen. Nicht zuletzt ist der Unternehmer sozialrechtlich gemäß § 28e Abs. 1 SGB IV zur Nachzahlung der gesamten Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet, d.h. sowohl des Arbeitgeber- als auch des Arbeitnehmeranteils, und zwar rückwirkend für vier Jahre, bei vorsätzlicher Vorenthaltung der Beiträge sogar bis zu 30 Jahre. Vor allem aufgrund dieses scharfen Sanktionsrahmens, der auch eine persönliche Haftung der Geschäftsführer und Vorstände eines Auftraggebers umfasst, raten immer mehr Compliance-Officer und Rechtsanwaltskanzleien dazu, ausländische Firmen zu beauftragen und die Zusammenarbeit vor allem mit Solo-Selbständigen einzustellen. Bekanntermaßen haben große Unternehmen die Zusammenarbeit mit selbständigen (IT-) Dienstleistern in Deutschland eingestellt. Dies führt dazu, dass Erwerbchancen innerhalb Deutschlands deutlich eingeschränkt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass viele Unternehmen, die die Arbeitgeber von morgen sein könnten, zunächst von Solo-Selbständigen gegründet wurden. Wenn diese in der Startphase keine Auftraggeber mehr bekommen, richtet der derzeitige scharfe Sanktionsrahmen einen enormen gesamtwirtschaftlichen Schaden an.

a) Verkürzung der Verjährungsfristen

Auch vor dem Hintergrund der geplanten Einführung einer Vorsorgepflicht für Selbständige sollte der Sanktionsrahmen gesenkt werden. So entfällt im Falle der Einführung einer Vorsorgepflicht das Interesse der Allgemeinheit vor mangelnder Eigenvorsorge des Einzelnen geschützt zu werden. Vielmehr könnte die Frage, wer den Arbeitgeberanteil der Sozialbeiträge entrichtet, zivilrechtlich gelöst werden. Denkbar wäre z.B. ein Anspruch des Betroffenen darauf, den Arbeitgeberanteil von dem Auftraggeber rückwirkend für maximal zwei Jahre erstattet zu bekommen. Ein längerfristiger Erstattungsanspruch ist entbehrlich, da der Scheinselbständige ein Eigeninteresse hat, seinen Anspruch geltend zu machen. Nur in den Fällen des Vorsatzes des Auftraggebers, in denen der Arbeitnehmerstatus aus objektiver Sicht offenkundig auf der Hand liegt, soll eine Nachzahlung von maximal zehn Jahren möglich sein.

b) Straftatbestand des § 266a Abs. 1 StGB überarbeiten

Im Falle der Scheinselbständigkeit kann auch ein Verstoß gegen die Strafnorm des § 266a Abs. 1 StGB vorliegen, weil Arbeitnehmeranteile vorenthalten wurden. Verstöße werden mit einer Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe geahndet. Die Einstufung einer Tätigkeit als selbständig ist nach derzeitiger Rechtslage in vielen Einzelfällen ungewiss. Damit einhergehend ist für den Betroffenen auch nicht prognostizierbar, ob ein Verstoß gegen die Strafvorschrift des § 266a Abs. 1 StGB vorliegt. Für den betroffenen Auftraggeber sind die Tragweite und der Anwendungsbereich der Strafvorschrift kaum erkennbar. Die unterzeichnenden Verbände fordern deshalb, dass der Straftatbestand des § 266a Abs. 1 StGB in den Fällen nicht zur Anwendung gelangt, in denen der Arbeitnehmerstatus aus objektiver Sicht nicht offenkundig auf der Hand liegt. Rechtssicherer wäre es zudem den Anwendungsbereich der Strafvorschrift lediglich auf die Fälle zu

beschränken, in denen der betroffene Auftraggeber zielgerichtet (dolus directus 1. Grades) oder zumindest wissentlich (dolus directus 2. Grades) Arbeitnehmeranteile vorenthält. Bei einer unsicheren Rechtslage wären in den meisten Fällen die vorgenannten Vorsatzformen zu verneinen und der subjektive Tatbestand der Strafvorschrift wäre bereits nicht gegeben. Wie oben erläutert sollte die Rückabwicklung im Wesentlichen zivilrechtlich gelöst werden.

c) Bußgeldvorschrift des § 8 Abs. 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 3 SchwarzArbG überarbeiten

Daneben kann Scheinselbständigkeit zu einer Ordnungswidrigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 3 SchwarzArbG führen, weil § 1 Abs. 2 SchwarzArbG Scheinselbständigkeit als Schwarzarbeit definiert. Verstöße werden mit einem Bußgeld bis zu 300.000 Euro geahndet. Die Bußgeldvorschrift des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SchwarzArbG setzt voraus, dass der Auftraggeber den Auftrag in Kenntnis oder fahrlässiger Unkenntnis der damit verbundenen Schwarzarbeit vergibt oder diese zumindest billigend in Kauf nimmt. Zusätzlich wurde für das leichtfertige Vorenthalten von Arbeitsentgelt in § 8 Abs. 3 SchwarzArbG ein Ordnungswidrigkeitentatbestand geschaffen. Angesichts der unsicheren Rechtslage im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens ist auch hier für den Betroffenen nicht prognostizierbar, ob zeitgleich ein Verstoß gegen die Bußgeldvorschriften vorliegt. Die unterzeichnenden Verbände fordern deshalb, dass der Anwendungsbereich der Tatbestände auf Wiederholungsfälle beschränkt wird. Außerdem sollte angesichts der geplanten Vorsorgepflicht für Selbständige der Bußgeldrahmen deutlich gesenkt werden.

5) Direktvertrieb von den Plänen zur Plattformökonomie ausnehmen

Die Einführung einer Beweislastumkehr ist ein sehr scharfes Schwert, das umgekehrt zu Missbrauch einladen könnte. Sollte eine solche Regel eingeführt werden, könnte ein Selbständiger ohne Kostenrisiko gegen einen Auftraggeber klagen. Diese Rechtslage könnte seitens der Selbständigen zu Verhandlungszwecken, z.B. bei Forderungen nach einem höheren Honorar, eingesetzt werden.

Laut Auskunft der Arbeitsebene des BMAS sind die Überlegungen zur genauen Definition des Begriffs Plattform noch nicht abgeschlossen. Im Fokus sind laut dem Ergebnisbericht „Neue Arbeit - Neue Sicherheit“ Handlungsempfehlungen, die sich gegen missbräuchliche Praktiken von Plattformen im Bereich der Essensauslieferer oder Beförderungsdienste richten. Allerdings muss man bei dem Plattformbegriff aufpassen, dass dieser zielgenau und nicht zu weit gefasst wird. Dies zeigen auch die Erfahrungen in Kalifornien: Am 10. September 2019 wurde in Kalifornien unter dem Namen Assembly Bill 5 ein Gesetzesentwurf verabschiedet. Das neue Gesetz soll sicherstellen, dass wirtschaftlich abhängige sog. Gig-Arbeiter, die durch Apps kontrolliert das Kerngeschäft einer Plattform verrichten, wie normale Beschäftigte behandelt werden und damit Anspruch auf Mindestlöhne, Arbeitsausfallentschädigungen und andere Sozialleistungen erhalten. Besonders problematisch ist, dass Beauftragte, die das Kerngeschäft des Unternehmens erledigen, als Angestellte gelten sollen. Dies lässt viel Interpretationsspielraum zu, sodass neben Uber-Fahrern auch andere Branchen (Hausmeister, Bauarbeiter etc.) betroffen sein können. Nur wenige (meist freie) Berufe wie (Zahn-)Ärzte, Psychologen, Rechtsanwälte, Buchhalter, Architekten und Ingenieure,

Versicherungs- und Immobilienmakler sowie Börsenhändler fallen nicht in den Anwendungsbereich der Regelung. In jedem Fall müsste wie in Kalifornien auch der Direktvertrieb explizit vom Anwendungsbereich ausgenommen werden, zumal im Direktvertrieb erfolgsbasiert vergütet wird.

Berlin, 28. November 2019

Die unterzeichnenden Verbände:

Bundesverband Direktvertrieb Deutschland e.V. (BDD)

Jochen Clausnitzer, clausnitzer@direktvertrieb.de

Centralvereinigung Deutscher Wirtschaftsverbände für Handelsvermittlung und Vertrieb (CDH) e.V.

Eckhard Döpfer, doepfer@cdh.de

Deutscher Franchise-Verband e.V. (DFV)

Torben Leif Brodersen, brodersen@franchiseverband.com

Verband der Privaten Bausparkassen e.V. (VdPB)

Agnes Freise, freise@vdpb.de

DER MITTELSTANDSVERBUND – ZGV e.V.

Judith Röder, j.roeder@mittelstandsverbund.de

Über die Verbände:

Der **Bundesverband Direktvertrieb Deutschland e.V. (BDD)** vertritt als Branchenverband der deutschen Direktvertriebswirtschaft die Interessen namhafter Direktvertriebsunternehmen, die ganz unterschiedliche Produkte bzw. Leistungen verkaufen. Dazu gehören z.B. Haushaltswaren, Bauelemente, Nahrungsmittel, Weine, Kosmetik, Schmuck und Accessoires, Heimtiernahrung sowie Energiedienstleistungen. In der Direktvertriebsbranche in Deutschland sind über 800.000 selbständige Vertriebspartner tätig, die außerhalb von Geschäftsräumen Waren und Leistungen im Wert von über 16 Mrd. Euro an Endkunden verkaufen.

Die **Centralvereinigung Deutscher Wirtschaftsverbände für Handelsvermittlung und Vertrieb (CDH)** e.V. vertritt als Spitzenverband die Interessen der Handelsvermittlungsbetriebe und Vertriebsunternehmen im Business-to-Business-Bereich, darunter ca. 48.000 Handelsvertreter- und Handelsmaklerbetriebe aller Branchen. Der Wert der von den Handelsvertretungen gegen Provision vermittelten Warenumsätze beläuft sich auf ca. 178 Mrd. Euro pro Jahr in Deutschland. Einschließlich der beschäftigten Familienangehörigen beschäftigen Handelsvermittlungsunternehmen über 140.000 Arbeitnehmer/-innen in Deutschland.

Der **Deutsche Franchise-Verband e.V.** vertritt die Interessen der deutschen Franchisewirtschaft im wirtschaftspolitischen Umfeld - national wie international. Er wurde 1978 gegründet und sitzt in Berlin. Der DFV versteht sich als Qualitätsgemeinschaft und repräsentiert Franchisegeber und Franchisenehmer gleichermaßen. Im Jahr 2016 erwirtschafteten die 950 in Deutschland aktiven Franchisegeber, gemeinsam mit circa 119.000 Franchisenehmern und rund 697.000 Mitarbeitern einen Umsatz von etwa 103 Milliarden Euro.

Der **Verband der Privaten Bausparkassen e.V.** vertritt die 12 privaten Bausparkassen in Deutschland. Seine wichtigste Aufgabe ist es, die gemeinsamen Interessen der Mitgliedsinstitute und ihrer über 16 Millionen Kunden gegenüber Politik, Verwaltung und Aufsichtsbehörden wahrzunehmen. Für die Bausparer ist der Verband Ansprechpartner und Informationsbörse in allen Fragen rund ums Bausparen.

DER MITTELSTANDSVERBUND – ZGV e.V. vertritt als Spitzenverband der deutschen Wirtschaft in Berlin und Brüssel die Interessen von ca. 230.000 mittelständischen Unternehmen, die in rund 310 Verbundgruppen organisiert sind. Die kooperierenden Mittelständler erwirtschaften mit 2,5 Mio. Vollzeitbeschäftigten einen Umsatz von mehr als 490 Mrd. Euro (rund 18 Prozent des BIP) und bieten 440.000 Ausbildungsplätze. Alle fördern ihre Mitglieder durch eine Vielzahl von Angeboten wie etwa Einkaufsverhandlungen, Logistik, Multi-Channel, IT, Finanzdienstleistungen, Beratung, Marketing, Ladeneinrichtung, Internationalisierung und Trendforschung.