

# Werkverträge

Werk- und Dienstverträge sind ein übliches und bewährtes Instrument im Geschäftsverkehr und eine gewohnte, bekannte und faire Vertragsform. Sie sind unverzichtbar, um industrielle Produktion und Dienstleistungen in Deutschland zu ermöglichen. Werk- und Dienstverträge sind prägend für die Geschäftsbeziehungen zwischen Unternehmen, unabhängig von Branche und Wirtschaftssektor. Werkverträge sichern Arbeitsplätze bei den Werkunternehmen und den Einsatzbetrieben. Die gesetzliche Einschränkung ihrer Nutzung und die Beschränkung der Möglichkeit, Umstrukturierungen auf Unternehmensebene durchzuführen, sind daher kontraproduktiv für den Arbeitsmarkt und greifen tief in unternehmerische Planungsrechte ein.

## Werkverträge prägen die Wirtschaftsbeziehungen

Handwerkliche Leistungen, wie z. B. die Reparatur eines Wasserhahns, stellen ebenso Werkverträge dar wie Maßnahmen der Gebäudereinigung oder das Catering für Schulen. Werkverträge gewinnen auch produktionsintegriert eine größere Bedeutung. So liegt ein Werkvertrag vor, wenn IT-Dienstleistungen in einem Betrieb durch ein spezialisiertes Unternehmen wahrgenommen werden, eine Spedition für produktionsgebundene Transporte beauftragt wird oder Teilfertigungen für ein Industrieprodukt durch ein spezialisiertes Zulieferunternehmen erfolgen. Solche Vergaben von Aufträgen an Geschäftspartner, die bestimmte Dienstleistungen besser und effizienter erbringen, sind ein notwendiges Instrument moderner Aufgabenteilung und Spezialisierung. Werkverträge verbessern so die wirtschaftliche Dynamik und erhöhen die Produktivität.

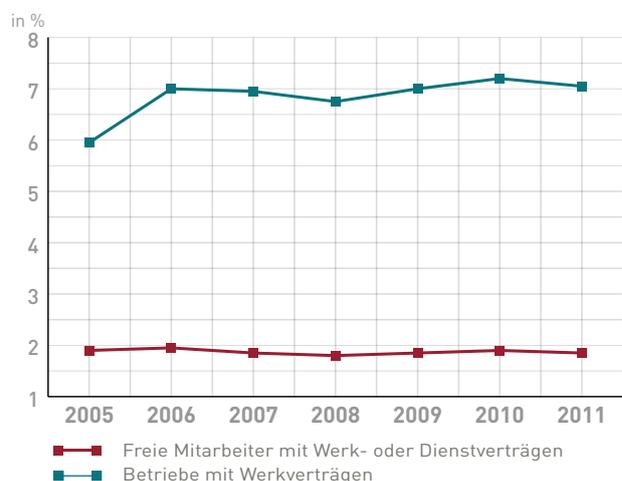
## Wunsch nach Selbstständigkeit nicht behindern

Erbringt ein Vertragspartner Werk- oder Dienstleistung selbstständig, gilt für ihn das gesamte Bürgerliche Vertragsrecht. Gerade Fachkräfte, wie z. B. Ingenieure oder hoch spezialisierte Techniker in den Dienstleistungsbereichen aber auch Ärzte wählen bewusst diesen Weg der Arbeitsleistung. Ebenso wie alle Handwerker erbringen sie so ihre Dienstleistung auf der Basis eigenständiger Verträge. In solchen Konstellationen des Handwerks, der Ärzteschaft oder der Planung sind Werk- und Dienstverträge üblich und in der Bevölkerung allgemein anerkannt. Für den seltenen Ausnahmefall, dass der Selbstständige tatsächlich als Arbeitnehmer agiert, gibt es schon heute im Sozialgesetzbuch Vorschriften, die einen sozialversicherungsrechtlichen Schutz umfassend sicherstellen.

## Werkverträge sind klar geregelt

Das BGB sieht seit 1900 Werk- und Dienstverträge als bekannte, faire und gute Vertragsformen vor. Insbesondere im Handwerk und für sog. Dienstleistungsverträge höherer Art sind solche Verträge eine beliebte und bewährte Variante, Rechtsbeziehungen der Vertragspartner untereinander zu gestalten und fortzuentwickeln. Diese Instrumente sind gebräuchlich und in der Bevölkerung breit akzeptiert. Die noch zunehmenden Anforderungen der deutschen Wirtschaft durch den internationalen Wettbewerb, die fortschreitende Globalisierung und das damit verbundene Anpassungserfordernis machen arbeitsteiliges und spezialisiertes Zusammenarbeiten notwendig. Dies erfordert, auf Werkverträge und Dienstleistungen zurückgreifen zu können, um eine betriebs- und volkswirtschaftlich effiziente Produktion in Deutschland aufrechtzuerhalten. Die bestehende Rechtslage ist dabei klar, eindeutig und bewährt. Neue gesetzliche Regelungen würden allein Rechtsunsicherheit und Rechtsunklarheit mit sich bringen.

## Werkverträge sind klar geregelt



Quelle: IAB Betriebspanel 2005 – 2011, hochgerechnete Werte

## Arbeits- und Tarifrecht gilt auch für Arbeitnehmer, die Werkverträge ausführen

Werden Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen für ihre Arbeitgeber tätig, gilt das gesamte Arbeits- und Tarifrecht. Arbeitnehmer in Werkverträgen sind keine Arbeitnehmer zweiter Klasse: Für sie gelten z. B. das Kündigungsschutzgesetz, das Befristungsrecht und das Betriebsverfassungsgesetz. Tarifverträge gelten, wenn der Arbeitgeber Mitglied in einem Tarifträgerverband ist oder selbst einen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Werkverträge sind daher kein Mittel, arbeitsrechtliche oder tarifliche Schutzstandards zu unterlaufen. Arbeitnehmer in Werk- und Dienstverträgen sind – wie jeder andere Beschäftigte auch – vom Arbeitsrecht geschützt. Klar ist: Die Umgehung von vertraglichen und gesetzlichen Standards durch die Scheinwahl von Vertragstypen, wie Werk- oder Dienstverträgen, ist abzulehnen. Wenn ein Unternehmen Scheinverträge abschließt, hat der Arbeitnehmer daher zu Recht schon heute gegenüber seinem Arbeitgeber regelmäßig z. B. einen Anspruch auf die gleiche Bezahlung wie ein Stammarbeitnehmer im Einsatzbetrieb.

## Abgrenzung zu Arbeitnehmerüberlassung ist eindeutig

Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung lassen sich schon heute klar voneinander unterscheiden. Neue Abgrenzungskriterien für Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung sind daher überflüssig. Diese Abgrenzung ist durch die Rechtsprechung längst geklärt. Zu Recht muss dabei jeder Einzelfall für sich umfassend geprüft und abgewogen werden. Wird der Arbeitnehmer in den Betrieb des Auftraggebers eingegliedert und unterliegt dessen Weisungsrecht, liegt kein Werkvertrag vor. Die klare Beschreibung eines Auftragsinhalts in einem Vertrag ist für sich alleine genommen völlig ungeeig-

Neue Abgrenzungskriterien für Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung sind überflüssig.

net als Abgrenzungskriterium. Entsprechende Vermutungsregelungen einzuführen, würde das Instrument der Werk- und Dienstverträge erheblich beschädigen. Kommt es bei der Durchführung eines Werk- oder Dienstvertrags zu Fehlern, haftet schon heute der Auftragnehmer als Arbeitgeber des im Rahmen eines solchen Vertrags beschäftigten Arbeitnehmers für dessen Ansprüche. Das gilt auch, wenn sich herausstellt, dass es sich tatsächlich um eine Arbeitnehmerüberlassung handelt. Eine gesetzliche Änderung dieser Haftung ist daher nicht sinnvoll. Es ist auch nicht nachzuvollziehen, warum an die Stelle des haftenden Arbeitgebers ein anderes Unternehmen treten soll, das über keine Vertragsbeziehung zum Arbeitnehmer verfügt.

## Information der Betriebsräte ist schon heute umfassend

Die in den Betrieben der Werkvertragsunternehmen gebildeten Betriebsräte haben schon heute alle Mitbestimmungsrechte, die das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht. Darüber hinaus haben sogar die Betriebsräte in den Unternehmen, in denen es zu einem Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmern kommt, Unterrichts- und Informationsansprüche über den Einsatz solcher Arbeitnehmer. Eine gesetzliche Regelung im Betriebsverfassungsgesetz, die das nochmals klarstellt, ist daher überflüssig. Sollte sich der Gesetzgeber trotzdem zu einer solchen überflüssigen Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes entschließen, darf dies nicht dazu führen, Mitbestimmungsrechte über den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen oder notwendige betriebliche Umstrukturierungen zu schaffen. Der Betriebsrat haftet nicht für Fehlentwicklungen im Unternehmen und kann daher auch nicht darüber entscheiden, ob und welche Dienstleistungen und Gegenstände für die Produktion zugekauft werden. Diese Entscheidungen gehören zum Kernbestand der geschützten Unternehmerentscheidung.

---

## Publikationen und Ansprechpartner

### Werkverträge – unentbehrlich für Wachstum und Beschäftigung

Stellungnahme zu dem Antrag der Fraktion SPD vom 18. Februar 2013, Juni 2013

### Beratung im Ausschuss für Arbeit und Soziales

Rundschreiben vom 3. Juni 2013

### Thesenpapier Werkverträge

Unverzichtbar für Beschäftigung, Wachstum und Wertschöpfung, Symposium des Bundesarbeitsministerium, März 2013

#### kompakt

- Betriebliche Mitbestimmung

#### argumente

- Arbeitsbedingungen in Deutschland mit Spitzenwerten

### BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)