

# INSM Position

## „Werkverträge“

Werkverträge sind unverzichtbarer Teil des deutschen Erfolgsmodells. Ohne die sinnvolle Arbeitsteilung durch Werkverträge wären eine wettbewerbsfähige industrielle Produktion und Dienstleistungen in Deutschland nicht möglich. Denn Werkverträge stellen sicher, dass jeder macht, was er am besten kann. Im Koalitionsvertrag hat die Große Koalition jedoch angekündigt, Werkverträge stärker regulieren zu wollen. Jeder Eingriff in dieses System hätte aber negative wirtschaftliche Folgen.

Deshalb fordert die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) den Gesetzgeber auf:

- **auf neue Abgrenzungskriterien von Zeitarbeit und Werkverträgen zu verzichten.** Die arbeitsrechtlichen Grundlagen sind ausreichend klar definiert. Beweislastumkehr und die Ausweitung der unternehmerischen Haftung auf Subunternehmer verdrehen rechtsstaatliche Prinzipien und schaffen zusätzliche Bürokratie, die unnötige Mehrkosten erzeugt.
- **keine Einschränkung der unternehmerischen Freiheit durch eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte vorzunehmen.** Die vom Grundgesetz geschützte unternehmerische Freiheit muss erhalten bleiben. Verantwortung für unternehmerisches Handeln und unternehmerische Entscheidungsbefugnisse dürfen nicht getrennt werden.
- **den Missbrauch von Werkverträgen zu verhindern.** Die bestehenden Regelungen zu Scheinwerk- und Scheindienstverträgen müssen vom Gesetzgeber durchgesetzt werden.

### **Werkverträge sind bereits gut geregelt. Eine stärkere Regulierung schafft nur zusätzliche Bürokratie.**

Die rechtliche Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung ist nach geltendem Recht eindeutig geregelt. Für die Arbeitnehmerüberlassung ist die Übertragung des Weisungsrechts maßgeblich. Wenn der Einsatzbetrieb während der gesamten Dauer des Fremdpersonaleinsatzes das Weisungsrecht ausübt, liegt eine Arbeitnehmerüberlassung vor. Bei Werkverträgen übt alleinig der Werkunternehmer das arbeitsrechtliche Weisungsrecht aus. Die bestehenden Abgrenzungskriterien haben sich in der betrieblichen Praxis und der Rechtsprechung bewährt.

Zusätzliche Abgrenzungskriterien für Zeitarbeit und Werkverträge sowie Vermutungs- und Beweislastregelungen würden eine erhebliche Rechtsunsicherheit mit sich bringen.

Die Beweislastumkehr, die den Auftraggeber verpflichtet, die Rechtmäßigkeit von Werkverträgen nachzuweisen, würde sämtliche von Betrieben geschlossene Werkverträge unter den Generalverdacht der Illegalität stellen, den diese dann – in Umkehrung rechtsstaatlicher Prinzipien – selbst ausräumen müssten.

Für jeden Werkvertrag müssten Betriebe umfangreiche Dokumentationen vorhalten, die im Bedarfsfall das Vorliegen eines echten Werkvertrags beweisen müssten. Dies wäre mit erheblichen bürokratischen Kosten verbunden – vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen.

### **Unternehmerische Freiheit schützen**

Ein Unternehmer muss für seine Entscheidungen einstehen. Entscheidungsbefugnis auf der einen und Verantwortung auf der anderen Seite dürfen in der Sozialen Marktwirtschaft nicht getrennt werden – dies gilt auch für betriebliche Entscheidungen über die Frage, ob eine Leistung selbst erstellt oder von einem Spezialisten zugekauft wird. Aus diesem Grund klammert das Betriebsverfassungsgesetz die Mitbestimmung aus wirtschaftlichen Angelegenheiten aus.

Zudem verfügt der Betriebsrat schon heute über ein weitreichendes Informationsrecht. Beispielsweise kann der Betriebsrat die Vorlage des Vertrags mit einem Drittunternehmer verlangen, um zu prüfen, ob es sich um eine Arbeitnehmerüberlassung handelt, die dem Betriebsrat somit Mitwirkungsrechte einräumt.

### **Missbrauch von Werkverträgen verhindern**

Die bestehenden gesetzlichen Vorgaben zu Scheinwerk- und Scheindienstverträgen und die vorgesehenen Sanktionen müssen in der Praxis durchgesetzt werden. Wir fordern die Finanzkontrolle Schwarzarbeit auf, ihre Möglichkeiten in diesem Zusammenhang vollständig auszuschöpfen.

Die Vergabe von Werkverträgen stellt keinen Missbrauch von Arbeitnehmerrechten dar. Angestellte eines Werkunternehmers haben dieselben Rechte und genießen den gleichen Schutz wie andere Arbeitnehmer auch. Sie können Betriebsräte wählen, Gewerkschaften beitreten und Tarifverträge abschließen. Auch ein Verdrängungseffekt der Stammbeslegschaft durch Werkverträge lässt sich nicht feststellen. In der M+E-Industrie ist die Zahl der Stammbeschäftigten im ersten Halbjahr 2015 um 1,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum gestiegen.

Es gibt zudem keine belastbaren Daten, die belegen, dass Werkvertragsnehmer schlechter gestellt sind, oder dass Werkverträge massiv missbraucht werden. Lediglich für selbstständige Werkvertragsnehmer gibt es verlässliche Daten. Laut einer Studie der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung schließt jeder fünfte Selbstständige Werkverträge mit hochqualifizierten Spezialisten ab – vor allem mit Bauingenieuren, Architekten, Ingenieuren und IT-Facharbeitern, die überdurchschnittlich hohe Einkommen erzielen.

#### **Quellen:**

[Bürgerliches Gesetzbuch § 631 Vertragstypische Pflichten beim Werkvertrag](#)

Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA); Wertschöpfung in Deutschland erhalten, April 2015

[Hartmut Seifert, Marc Amlinger, Berndt Keller \(WSI Diskussionspapier 201\); Selbstständige als Werkvertragsnehmer, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2015](#)

[Gesamtmetall; Angemerkt – Stellungnahme des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, 2014](#)

Stand: September 2015

## **Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH**

Georgenstraße 22 · 10117 Berlin

T 030 27877-171 · F 030 27877-181

insm.de facebook.com/Marktwirtschaft twitter.com/insm

INITIATIVE  
NEUE SOZIALE  
MARKTWIRTSCHAFT