

Werk- und Dienstverträge

Werk- und Dienstverträge sind ein übliches und bewährtes Instrument im Geschäftsverkehr und eine 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. Sie sichern Arbeitsplätze bei den Werkunternehmen und den Einsatzbetrieben. Eine 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.

Voraussetzung für wirtschaftliche Dynamik

Handwerkliche Leistungen, wie z. B. die Reparatur eines Wasserhahns, stellen ebenso Werkverträge dar wie Maßnahmen der Gebäudereinigung oder das Catering für Schulen. Auch produktionsintegriert gewinnen Werk- und Dienstverträge eine immer größere Bedeutung. So liegt z. B. ein Werkvertrag vor, wenn IT-Dienstleistungen in einem Betrieb durch ein spezialisiertes Unternehmen ausgeführt 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.

Digitalisierung benötigt Spezialisierung

Durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt und der Wirtschaft werden Werk- und Dienstverträge weiter an Bedeutung gewinnen. Nur so können Aufträge bedarfsgerecht, schnell und flexibel bearbeitet werden. Unternehmen und Beschäftigte in Deutschland sind auf gutem Wege, den digitalen Wandel umzusetzen. Diese Entwicklung darf nicht durch die Einschränkung bewährter Vertragsinstrumente wie Werk- und Dienstverträge beeinträchtigt werden. Die Entscheidung, Werk- und Dienstverträge zu nutzen, ist Kernelement der Vertragsfreiheit und stärkt den Industriestandort Deutschland. Hochwertige industrielle Produktion und Dienstleistungen sind heute und erst recht zukünftig nicht denkbar ohne die Möglichkeit, Werk- und Dienstleistungen an Vertragspartner zu vergeben.

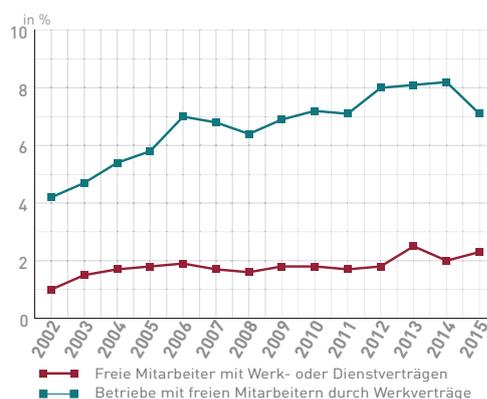
Durch den digitalen Wandel werden Werk- und Dienstverträge wichtiger. Nur mit diesem bewährten Vertragsinstrument können Aufträge bedarfsgerecht, schnell und flexibel bearbeitet werden.

Werkverträge sind klar geregelt

Das Bürgerliche Gesetzbuch sieht seit 1900 Werk- und Dienstverträge als 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 Arbeitswelt breit akzeptiert. Die weiter zunehmenden Anforderungen der deutschen Wirtschaft durch den internationalen Wettbewerb, die fortschreitende Globalisierung und das damit verbundene Anpassungsanfordernis 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.

Kein relevanter Anstieg von freien Mitarbeitern mit Werkverträgen

Anteil der Werk- und Dienstverträge von 2002 bis 2015, in %



Quelle: IAB Betriebspanel 2002–2015, hochgerechnete Werte

Arbeits- und Tarifrecht schützt Werkvertragsarbeitnehmer

Werden Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen für ihre Arbeitgeber tätig, greift das gesamte Arbeits- und Tarifrecht. Arbeitnehmer in Werkverträgen sind keine Arbeitnehmer zweiter Klasse: Für sie gelten u. a. das Kündigungsschutzgesetz, das Befristungsrecht und das Betriebsverfassungsgesetz. Auch Tarifverträge gelten, wenn der Arbeitgeber Mitglied in einem Tarifträgerverband ist oder selbst einen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Werkverträge sind daher keineswegs Mittel, arbeitsrechtliche oder tarifliche Schutzstandards zu unterlaufen.

Neue Definition des Arbeitsvertrags gefährdet Selbständigkeit nicht

Mit der im neuen Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze enthaltenen Definition des Arbeitsvertrags (in einem § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) ist keine materielle Änderung des Rechts der Werk- und Dienstverträge gewollt und verbunden. Die Formulierung erfüllt inhaltlich die Ankündigungen des Koalitionsvertrags und ist ein vertretbarer Kompromiss. Zwar war eine Definition aufgrund der klaren und eindeutigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unnötig, es bleibt aber gewährleistet, dass neue Rechtsunsicherheit verhindert wird. Aufgabenteilung und Spezialisierung werden nicht behindert. Die zentrale Anforderung an eine solche Definition muss die persönliche Abhängigkeit des Vertragspartners (Arbeitnehmers) von seinem Arbeitgeber bleiben, die wirtschaftliche Abhängigkeit darf dafür nicht ausreichen. Genau das aber war mit dem im Arbeitsentwurf des Gesetzes enthaltenen Kriterienkatalog der Fall; er widersprach fundamental den Grundsätzen zur Abgrenzung von Selbständigkeit und Arbeitsverhältnis. Moderne Dienstleistungen zu erbringen und industrielle Produktion in Deutschland zu halten, wäre dadurch deutlich eingeschränkt worden.

Informationsrechte für Betriebsräte sind ausreichend

Die in den Betrieben der Werkvertragsunternehmen eingerichteten Betriebsräte haben bereits alle Mitbestimmungsrechte, die das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht. Darüber hinaus haben die Betriebsräte in den Unternehmen, in denen es zu einem Einsatz von Arbeitnehmern auf der Basis von Werkverträgen kommt, Unterrichts- und Informationsansprüche. Eine gesetzliche Regelung im Betriebsverfassungsgesetz, die das nochmals klarstellt, ist daher überflüssig. Die im Gesetz vorgesehene Klarstellung dieser Informationsrechte bedarf noch einer Ergänzung, die sicherstellt, dass ein kurzfristiger Einsatz weiterhin keine Informationsrechte auslöst.

Publikationen und Ansprechpartner

Arbeitsteilung sichern, Arbeitsmarktchancen erhalten: Zur Neuregelung von Werkverträgen, Dienstverträgen und Zeitarbeit

Stellungnahme, Oktober 2016

kompakt & argumente:

- Betriebliche Mitbestimmung
- 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