Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FORSCHUNGSBERICHT

496

Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen – Quantitative Unternehmens- und Betriebsrätebefragung sowie wissenschaftliche Begleitforschung

– Endbericht –

November 2017

ISSN 0174-4992

Projektphase 2: Endbericht

Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen – Quantitative Unternehmens- und Betriebsrätebefragung sowie wissenschaftliche Begleitforschung

für das

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat IIIa 8
Wilhelmstraße 49
10117 Berlin

Melanie Arntz
Angelika Ganserer
Michael F. Maier
Katharina Sandbrink
Ulrich Schasse
Holger Schütz
Jacob Steinwede
Stephan L. Thomsen

Mannheim, 31. März 2017

ZEW
Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH

infas

Leibniz Universität Hannover

Ansprechpartner
Jun.-Prof. Dr. Melanie Arntz
L7, 1 68161 Mannheim

E-Mail arntz@zew.de
Telefon +49 621-1235-159
Fax +49 621-1235-225

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) Mannheim

Postfach 103443
68034 Mannheim
Telefon +49 621-1235-01
Fax +49 621-1235-224
www.zew.de

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 1

Abbildungsverzeichnis 7

Tabellenverzeichnis 14

Das Wichtigste in Kürze 18

1 Einleitung 22

1.1 Projekthintergrund 22

1.2 Ziele der Studie 25

1.3 Aufbau der Studie 26

2 Erhebungsinstrumente der quantitativen Unternehmens- und Betriebsrätebefragung 31

2.1 Die Erhebungsinstrumente im Überblick 31

2.2 Konzeption der quantitativen Erhebungen 33

2.2.1 Fragenbogendesign 34

2.2.2 Stichprobendesign 37

2.2.3 Design der Feldphase 39

2.3 Beschreibung der gewonnenen Datenbasis 41

2.3.1 Umfang der Datenbasis 41

2.3.2 Hochrechnungsfaktoren 44

2.3.3 Repräsentativität der Datenbasis 45

2.3.4 Antwortverhalten der Befragten 53

3 Die Werkvertragslandschaft – Vergabe und Ausführung von Werkverträgen 55

3.1 Nutzungsmuster von Werkverträgen 59

3.1.1 Vergabe von Werkverträgen 59

3.1.2 Prozessspezifische Auslagerungsraten 62

3.1.3 Branchenspezifische Auslagerungsraten 66

3.1.4 Auslagerungsraten nach Unternehmenseigenschaften 68

3.1.5 Intensität der Auslagerung und die Stabilität der Werkvertragsbeziehung 71

3.1.6 Struktur der ausführenden Unternehmen und deren Subunternehmen 74

3.1.7 Auslagerung mit Onsite-Erbringung 77

3.1.8 Einschätzungen zur Entwicklung der Werkvertragsnutzung 79

3.2 Ausführung von Werkverträgen 81

3.2.1 Nutzungsmuster der Werkvertragsnehmer 81

3.2.2 Branchenspezifische Nutzungsmuster der Werkvertragsnehmer 82

3.2.3 Nutzungsmuster der Werkvertragsnehmer nach Unternehmenseigenschaften 86

3.2.4 Umfang des Werkvertragsgeschäfts für die Werkvertragsnehmer 89

3.2.5 Einschaltung von Subunternehmen durch Werkvertragsnehmer 92

3.2.6 Struktur der Auftraggeber der Werkvertragsnehmer 93

3.3 Unternehmen als Auftraggeber und Auftragnehmer von Werkverträgen – eine Typisierung 94

3.4 Zwischenfazit 105

4 Motivlagen der Werkvertragsnutzung 108

4.1 Leitfragen der Analyse 110

4.2 Motive der Unternehmensleitung 110

4.3 Vergleich der Einschätzung der Motivlagen zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats 115

4.4 Heterogenität der Motivlagen 118

4.5 Nachteile der Werkvertragsnutzung 132

4.6 Auswahlkriterien bei der Vergabe von Werkverträgen aus Sicht der Auftraggeber und Auftragnehmer 135

4.7 Zwischenfazit 137

5 Die Ausgestaltung der Werkvertragsnutzung 139

5.1 Evidenz zu Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften in der Literatur 139

5.2 Leitfragen der Analyse 140

5.3 Arbeitsbedingungen für Werkvertragskräfte – Einschätzung der Unternehmensleitung 143

5.4 Heterogenität der Arbeitsbedingungen – Einschätzung der Unternehmensleitung 150

5.4.1 Branchenspezifische Einschätzungen der Arbeitsbedingungen 150

5.4.2 Prozessspezifische Unterschiede in den Einschätzungen der Arbeitsbedingungen 154

5.4.3 Arbeitsbedingungen nach Typen der Werkvertragsnutzung aus Sicht der Auftraggeber 157

5.5 Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsbedingungen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat 160

5.6 Arbeitsbedingungen der Werkvertragsarbeitskräfte – Einschätzung der Auftragnehmer 171

5.7 Zwischenfazit 176

6 Rechtliche Aspekte der Werkvertragsnutzung in Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung 179

6.1 Leitfragen der Analyse 182

6.2 Einsatz von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung – Einschätzung der Auftraggeber 183

6.3 Ausgestaltung von Werkverträgen hinsichtlich der Risikostruktur 187

6.3.1 Qualitätssicherung aus Sicht der Auftraggeber 187

6.3.2 Qualitätssicherung aus Sicht der Auftragnehmer 190

6.3.3 Umgang mit Qualitätsmängeln aus Sicht der Auftraggeber und -nehmer 192

6.4 Ausgestaltung von Werkverträgen hinsichtlich der Weisungsstruktur 194

6.4.1 Arbeitsorganisation aus Sicht der Auftraggeber 194

6.4.2 Arbeitsorganisation aus Sicht der Auftragnehmer 197

6.5 Weitere Kriterien zur Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung 198

6.5.1 Vergleichbarkeit von Werkvertragskräften mit der Stammbelegschaft des Auftraggebers im Hinblick auf Aufgaben und die Eingliederung in den Betriebsablauf 200

6.5.2 Zuverlässigkeit der Auftragnehmer 205

6.6 Gesamtbild der rechtlichen Handhabung von Werkverträgen ... 206

6.7 Kenntnisse über die rechtliche Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung 213

6.7.1 Aufbau und Ziele der Vignettenstudie 215

6.7.2 Beschreibung der Daten 219

6.7.3 Multivariate Analyse zur rechtlichen Bewertung von Vertragskonstellationen 224

6.8 Zwischenfazit 233

7 Untersuchung der wirtschaftlichen Bedeutung von Werkverträgen 236

7.1 Zielsetzung und Datenbasis 236

7.1.1 Aufbau des Moduls/Erhebungsinstrument 238

7.1.2 Umfang der Datenbasis 241

7.1.3 Antwortverhalten und Anpassung der Datenbasis 242

7.1.4 Repräsentativität der Datenbasis 243

7.2 Vorleistungsverflechtungen 245

7.3 Werkvertragsanteile an den Vorleistungen 250

7.4 Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte 253

7.4.1 Szenario 1 256

7.4.2 Szenario 2: Steigerung der werkvertragsbasierten Vorleistungsnachfrage der Industrie um 10 Prozent 261

7.4.3 Szenario 3: Steigerung der werkvertragsbasierten Vorleistungsnachfrage der Dienstleistungszweige um 10 Prozent.....264

7.4.4 Einschränkung der Szenarienanalyse 266

7.5 Beurteilung eines kontinuierlichen Werkvertragsmonitorings ...267

7.5.1 Prüfung bestehender Quellen: Zentrale Ergebnisse 267

7.5.2 Korrelationen der Werkvertragsnutzung mit Arbeitsintensitäten und Leiharbeit.....268

7.6 Zwischenfazit 272

8 Zusammenfassung und Schlussfolgerung.....274

Anhang 290

Literaturverzeichnis.....290

Appendix.....294

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Projektrahmen der Auswertungen 28

Abbildung 2: Überblick über die quantitativen Erhebungsinstrumente 31

Abbildung 3: Fragebogeninhalte der CATI-Erhebung bei Mitgliedern der Unternehmensleitungen.....34

Abbildung 4: Fallzahlen der CATI-Erhebung bei Mitgliedern der Unternehmensleitung (CATI-UN).....43

Abbildung 5: Ausfallgründe nach Branchen 49

Abbildung 6: Verweigerungsgründe nach Branchen.....50

Abbildung 7: Ausfallgründe nach Größenklassen 51

Abbildung 8: Verweigerungsgründe nach Größenklasse 52

Abbildung 9: Auslagerungstätigkeit nach Kern- oder Randprozessen oder an Soloselbständige 60

Abbildung 10: Auslagerungsraten von Kern- und Randprozessen.....64

Abbildung 11: Abweichung von der durchschnittlichen Auslagerungsrate in Kern- bzw. Randprozessen.....67

Abbildung 12: Anzahl der abgeschlossenen Werkverträge, laufend und in den letzten 6 Monaten neu abgeschlossen.....72

Abbildung 13: Unternehmensgruppen, an die laut Werkvertragsgebern Werkverträge vergeben werden 75

Abbildung 14: Nutzungsmuster von Werkverträgen der ausführenden und ausschließlich auftraggebenden Unternehmen 82

Abbildung 15: Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Werkvertrag ausführen bzw. vergeben. Abweichung vom Durchschnitt in Prozentpunkten.....85

Abbildung 16: Umsatzanteil aus Werkverträgen 89

Abbildung 17: Umsatzanteil von Werkverträgen und durchschnittliche Kundenanzahl 90

Abbildung 18: Anteil der Beschäftigten, mit denen Werkverträge erbracht werden.....91

Abbildung 19: Subunternehmerketten bei ausführenden Unternehmen .93

Abbildung 20: Auftraggeber der Werkverträge ausführenden Unternehmen (in Prozent).....94

Abbildung 21: Motive bei der Auslagerung von Kernprozessen.....111

Abbildung 22: Motive bei der Auslagerung von Randprozessen 114

Abbildung 23: Motive bei der Auslagerung aus Sicht des Betriebsrats ...116

Abbildung 24: Motive der Werkvertragsnutzung bei Auslagerung von Kernprozessen nach Branche 120

Abbildung 25: Motive der Werkvertragsnutzung bei Auslagerung von Kernprozessen nach Branche 121

Abbildung 26: Motive der Werkvertragsnutzung bei Auslagerung von Randprozessen nach Branche.....122

Abbildung 27: Motive der Werkvertragsnutzung bei Auslagerung von Randprozessen nach Branche.....123

Abbildung 28: Motive der Werkvertragsnutzung nach ausgelagertem Kernprozess 125

Abbildung 29: Motive der Werkvertragsnutzung nach ausgelagertem Kernprozess 126

Abbildung 30: Motive der Werkvertragsnutzung nach ausgelagertem Randprozess.....127

Abbildung 31: Motive der Werkvertragsnutzung nach ausgelagertem Randprozess 128

Abbildung 32: Motivlagen in Kernprozessen nach Unternehmenstypen 130

Abbildung 33: Motivlagen in Randprozessen nach Unternehmenstypen 131

Abbildung 34: Nachteile bei der Auslagerung von Kernprozessen 133

Abbildung 35: Nachteile bei der Auslagerung von Randprozessen 134

Abbildung 36: Kriterien für die Auswahl der Werkvertragsnehmer bei der Auslagerung von Kern- und Randprozessen 136

Abbildung 37: Kriterien bei der Vergabe von Werkverträgen aus Sicht der beauftragten Unternehmen 137

Abbildung 38: Einschätzung zur Häufigkeit von Lohndumping im Rahmen der Werkvertragsnutzung in der eigenen Branche 143

Abbildung 39: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte im Kernprozess aus Sicht des beauftragenden Unternehmens 146

Abbildung 40: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte im Randprozess aus Sicht des beauftragenden Unternehmens 148

Abbildung 41: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Branchen 152

Abbildung 42: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach ausgelagertem Kern- oder Randprozess 156

Abbildung 43: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Unternehmenstypen 159

Abbildung 44: Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsbedingungen zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats 163

Abbildung 45: Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsbedingungen zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats (CAPI) 166

Abbildung 46: Unterschiede bezüglich allgemeiner Aussagen zur Werkvertragsnutzung zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats 167

Abbildung 47: Gründe für Meinungsverschiedenheiten bzgl. Werkvertragsnutzung zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat 169

Abbildung 48: Allgemeine Einschätzung der Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen bei beauftragten Unternehmen 171

Abbildung 49: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte aus Sicht des beauftragten Unternehmens 173

Abbildung 50: Vergleich der Tarifbedingungen für Werkvertragskräfte und die Belegschaft des Stammunternehmens aus Sicht des beauftragten Unternehmens 174

Abbildung 51: Häufigkeit von Konflikten mit der Stammbelegschaft des Kunden aus Sicht der beauftragten Unternehmen 175

Abbildung 52: Akzeptanz der Werkvertragskräfte bei der Stammbelegschaft des Kunden aus Sicht der beauftragten Unternehmen 176

Abbildung 53: Häufigkeit des Ersatzes von Leiharbeit durch Werkverträge wegen stärkerer Regulierung bei Unternehmen der eigenen Branche 184

Abbildung 54: Arbeitnehmerüberlassung als Alternative zur Auslagerung von Kernprozessen durch Werkverträge 185

Abbildung 55: Gründe für die Auslagerung von Kernprozessen durch Werkverträge anstelle der Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung 186

Abbildung 56: Maßnahmen zur Qualitätssicherung bei der Auslagerung von Kern- und Randprozessen 189

Abbildung 57: Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Werkvertrags-leistungen aus Sicht der beauftragten Unternehmen 191

Abbildung 58: Rolle des Kunden bei der Qualitätssicherung aus Sicht der beauftragten Unternehmen 192

Abbildung 59: Häufigkeit verlangter Nachbesserungen aufgrund von Qualitätsmängeln und deren Kostenübernahme 193

Abbildung 60: Arbeitsorganisation bei onsite ausgelagerten Kern- und Randprozessen aus Sicht der beauftragenden Unternehmen 196

Abbildung 61: Arbeitsorganisation der Werkvertragskräfte aus Sicht des beauftragten Unternehmens.....197

Abbildung 62: Einflussnahme des Kunden auf die Arbeitsorganisation aus Sicht der beauftragten Unternehmen 198

Abbildung 63: Vergleich der Tätigkeiten von Werkvertragskräften und der Stammbelegschaft 201

Abbildung 64: Arbeitsmittel und -bereich der Werkvertragskräfte bei Onsite-Nutzung.....202

Abbildung 65: Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten der Werkvertragskräfte im Vergleich zur Stammbelegschaft.....203

Abbildung 66: Zusammenfassende empirische Bewertung der rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung bei Kernprozessen 208

Abbildung 67: Zusammenfassende empirische Bewertung der rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung bei Randprozessen 209

Abbildung 68: Zusammenfassende empirische Bewertung der rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung über Branchen und Unternehmenstypen.....211

Abbildung 69: Zusammenfassende empirische Bewertung der rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung nach ausgelagerten Kern- und Randprozessen.....212

Abbildung 70: Einschätzungen zum Verhältnis von Werkverträgen zur Arbeitnehmerüberlassung.....214

Abbildung 71: Einschätzung der Vertragsform über alle hypothetischen Vertragskonstellationen bei Onsite- oder Offsite-Erbringung.....222

Abbildung 72: Gewählte Vertragsformen nach Anzahl der rechtlich primären bzw. sekundären Faktoren.....223

Abbildung 73: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Branchen (1).....299

Abbildung 74: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Branchen (2).....300

Abbildung 75: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Branchen (3).....301

Abbildung 76: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Unternehmenstyp (1) 302

Abbildung 77: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Unternehmenstyp (2) 303

Abbildung 78: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Unternehmenstyp (3) 304

Abbildung 79: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach ausgelagertem Kern- oder Randprozess (1) 305

Abbildung 80: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach ausgelagertem Kern- oder Randprozess (2) 306

Abbildung 81: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach ausgelagertem Kern- oder Randprozess (3) 307

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fragebogenkonzeption der CATI-BR und CAPI-UN/BR 36

Tabelle 2: Fallzahlen der einzelnen Erhebungen.....42

Tabelle 3: Vergleich der eingesetzten und realisierten Stichprobe der CATI-UN hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit der Unternehmen 47

Tabelle 4: Vergleich der eingesetzten und realisierten Stichprobe der CATI-UN hinsichtlich der Beschäftigtenzahl der Unternehmen 48

Tabelle 5: Bestehende Konstellationen der Werkvertragsnutzung 58

Tabelle 6: Auslagerungsrate und -intensität nach Kern- und Randprozessen.....62

Tabelle 7: Auslagerungsraten nach Unternehmenscharakteristika.....69

Tabelle 8: Wechsel der ausführenden Unternehmen aus Sicht der beauftragenden Unternehmen 73

Tabelle 9: Einschaltung von Subunternehmen seitens der beauftragten Unternehmen 76

Tabelle 10: Onsite-Nutzung von Werkverträgen nach Unternehmens-merkmalen.....78

Tabelle 11: Zukünftige Nutzung von Werkverträgen im Unternehmen und der Branche.....80

Tabelle 12: Selbsterbringung der ausgelagerten Leistung 80

Tabelle 13: Anteil der Werkvertragsnehmer nach Unternehmensmerkmalen 86

Tabelle 14: Typen der Werkvertragsnutzung und deren Eigenschaften....99

Tabelle 15: Zusammenfassung der Typisierung 104

Tabelle 16: Zustimmung zu den Motiven nach Befragungsgruppe 117

Tabelle 17: Beispiele für Lohndumping in der eigenen Branche bekannt 144

Tabelle 18: Einigkeit zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat bzgl. Werkvertragsnutzung 168

Tabelle 19: Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmensleitung und dem Betriebsrat wenn Werkvertragskräfte Stammarbeitskräfte ersetzen 170

Tabelle 20: Definition des Indikators zur empirischen Bewertung der rechtlichen Praxis von Werkverträgen 207

Tabelle 21: Ausgestaltungsdimensionen einer Vertragskonstellation (Vignette) 217

Tabelle 22: Realisierung der Vignettenstudie über Wirtschaftsabschnitt und Größenklasse 220

Tabelle 23: Determinanten der Einschätzung der Vertragsform bei Onsite-Erbringung der Leistung.....228

Tabelle 24: Determinanten der Wahl von Werkvertrag statt Arbeitnehmerüberlassung nach Häufigkeit der Nutzung.....230

Tabelle 25: Ergebnisse der CAWI-Befragung.....242

Tabelle 26: Verteilung der Stichproben nach Wirtschaftsabschnitten 244

Tabelle 27: Verteilung der Stichproben nach Beschäftigtengrößenklassen.....245

Tabelle 28: Unternehmen und Summe der Vorleistungsbezüge 246

Tabelle 29: Struktur der Vorleistungsbezüge nach CAWI im Vergleich zur Struktur der inländischen Vorleistungen gemäß Input-Output-Tabelle der VGR (Teile des Produzierenden Gewerbe) 248

Tabelle 30: Struktur der Vorleistungsbezüge nach CAWI im Vergleich zur Struktur der inländischen Vorleistungen gemäß Input-Output-Tabelle der VGR (Dienstleistungsbereiche) 249

Tabelle 31: Anteil der Vorleistungsnachfrage auf Basis von Werkverträgen an allen gemeldeten Vorleistungen.....251

Tabelle 32: Anteil der Vorleistungsnachfrage auf Basis von Werkverträgen an allen gemeldeten Vorleistungen.....252

Tabelle 33: Direkte, indirekte und einkommensinduzierte Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte der Nachfrage nach werkvertragsbasierten Vorleistungen nach Wirtschaftsbereichen (Szenario 1) 257

Tabelle 34: Anteil werkvertragsbasierter Leistungen an den direkten, indirekten und einkommensinduzierten Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekten der Vorleistungsnachfrage (Szenario 1) 258

Tabelle 35: Wertschöpfungs- und Beschäftigungsmultiplikatoren der werkvertragsbasierten Vorleistungsnachfrage (Szenario 1) 260

Tabelle 36: Direkte, indirekte und einkommensinduzierte Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte der Nachfrage nach werkvertragsbasierten Vorleistungen nach Wirtschaftsbereichen (Szenario 2) 262

Tabelle 37: Anteilsänderung werkvertragsbasierter Leistungen an den durch die Vorleistungsnachfrage der Wirtschaftsbereiche ausgelösten Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekten (Szenario 2) 263

Tabelle 38: Direkte, indirekte und einkommensinduzierte Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte der Nachfrage nach werkvertragsbasierten Vorleistungen nach Wirtschaftsbereichen (Szenario 3).....265

Tabelle 39: Anteilsänderung werkvertragsbasierter Leistungen an den durch die VL-Nachfrage der Wirtschaftsbereiche ausgelösten Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekten (Szenario 3) 266

Tabelle 40: Arbeitsintensität, Arbeitnehmerüberlassung und die Nachfrage nach werkvertragsbasierten Vorleistungen nach Gütergruppen 270

Tabelle 41: Merkmalsvergleich zwischen CATI-UN und IAB-Betriebspanel.....294

Tabelle 42: Kumulierte Auswertung des Antwortverhaltens bzgl. Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften.....297

Tabelle 43: Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsbedingungen: Alternative Spezifikationen.....298

Tabelle 44: Verweigerung und Unkenntnis von Unternehmensleitung und Betriebsrat bei Arbeitsbedinungen 308

Das Wichtigste in Kürze

Die vorliegende Studie analysiert und beschreibt erstmals auf Basis repräsentativer und teilweise umfangreicher Daten von mehr als 9.500 Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Werkvertragslandschaft in Deutschland. Sie trägt dazu bei, wesentliche Informationsdefizite zur Verbreitung, Nutzung (einschließlich der Motive) und Ausgestaltung von Werkverträgen (insb. Arbeitsbedingungen und rechtliche Aspekte), auf der Grundlage von quantitativen und belastbaren Ergebnissen, zu schließen. Basis sind mehrere quantitative Befragungen von Unternehmensleitungen und Betriebsräten im Jahr 2016, die die Positionen und Einschätzungen von Werkvertragsgebern und Werkvertragsnehmern abbilden. Daneben werden erste Abschätzungen der gesamten Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte durch die werkvertragsbedingte Vorleistungsnachfrage für ausgewählte Branchen vorgenommen.

Zentrale Ergebnisse:

- Der Einsatz von externen Arbeitskräften, durch die Vergabe von Werkverträgen, ist in der deutschen Wirtschaft weit verbreitet. Mehr als 90 Prozent aller Unternehmen sind Auftraggeber von Werkverträgen. Fast 90 Prozent der Unternehmen lagern mind. einen Prozess aus, der zur Erfüllung des Unternehmenszwecks dient (Kernprozess); nur knapp 60 Prozent vergeben mind. einen Prozess, der unterstützenden Charakter hat (Randprozess). Bezogen auf alle in einem Unternehmen vorhandenen Prozesse weisen Kern- und Randprozesse jedoch eine etwa vergleichbare Auslagerungsrate auf.
- Die Leistungserbringung konzentriert sich auf eine deutlich kleinere Gruppe: etwa die Hälfte der Unternehmen haben eine Doppelfunktion, d.h. sie sind sowohl Werkvertragsnehmer als auch -geber. Reine Werkvertragsnehmer sind nur wenige Unternehmen.
- Für etwa die Hälfte der Werkvertragsnehmer ist die Ausführung von Werkverträgen ein Randgeschäft mit max. 30 Prozent des Umsatzes. Etwa ein Viertel der Auftragnehmer (ca. 12 Prozent aller Unternehmen) sind hingegen mit mehr als 90 Prozent des Umsatzes auf das Werkvertragsgeschäft spezialisiert. Abhängigkeiten beschränken sich, wenn überhaupt, auf einen kleinen Teil der Spezialisten. Auftragnehmer sind hauptsächlich kleinere

und mittlere Unternehmen sowie Dienstleistungsbetriebe. Andere Auftragnehmer sowie Subunternehmer(ketten) spielen eine untergeordnete Rolle.

- Beziehungen zwischen Auftraggeber und -nehmer sind zumeist durch eine hohe Stabilität gekennzeichnet. Auftragnehmer sind eher erfolgreichere Unternehmen, die über Innovationen und den Einsatz von Leiharbeitskräften ihre internen Prozesse optimieren, um im preislich umkämpften Werkvertragsgeschäft wettbewerbsfähig zu bleiben. Allerdings kann die Wirkungsrichtung hier in beide Richtungen gehen.
- Eine Typisierung der Branchen in der Werkvertragslandschaft ergibt vier Gruppen: 1) Häufig Auftraggeber und Auftragnehmer (z.B. Informations- und Kommunikation, freiberufliche, wissenschaftliche, technische und sonstige Dienstleistungen); 2) Primär Auftraggeber (z.B. das Gesundheits- und Sozialwesen und das Verarbeitende Gewerbe); 3) Primär Auftragnehmer (z.B. Verkehr/Lagerei und Baugewerbe); 4) Selten Auftragnehmer oder -geber: (z.B. Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Kultur/ Unterhaltung/ Erholung).
- Daneben erlauben auch die Art und Intensität der Nutzung eine Typisierung. Trotz charakteristischer Unterschiede zwischen sieben unterschiedlichen Nutzungstypen zeigt sich: Unternehmen aller Branchen und Größen verteilen sich über alle Nutzungstypen. Art und Umfang der Nutzung von Werkverträgen orientieren sich nur begrenzt an Branchen- und Größenmerkmalen.
- Wichtigstes Motiv der Vergabe von Werkverträgen ist der (temporäre) Einsatz von spezialisiertem Personal oder speziellen Leistungen. Die Einsparung von Lohnkosten spielt dagegen bei weniger als einem Drittel der Unternehmen eine wichtigere Rolle.
- Bei Werkverträgen auf dem Gelände des beauftragenden Unternehmens (Onsite-Nutzung) werden Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften im Vergleich zur Stammbelegschaft durch die beauftragenden Unternehmen als zumeist vergleichbar eingeschätzt. Sie berichten aber gleichzeitig auch von einer Schlechter- und einer Besserstellung der Werkvertragskräfte. Eine besonders starke Polarisierung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zeigt sich bei der Entlohnung im Kerngeschäft. Dabei überwiegt die Einschätzung einer Besserstellung der Werkvertragskräfte gegenüber einer

Schlechterstellung. Im Vergleich zu den Mitgliedern der Unternehmensleitung geben Betriebsratsmitglieder häufiger eine Schlechterstellung der Werkvertragskräfte an.

- Drei Viertel (zwei Drittel) der Unternehmen sehen in der Arbeitnehmerüberlassung keine Alternative zu einer Auslagerung eines Kernprozesses (Randprozesses). Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung stehen dementsprechend überwiegend in einem komplementären Verhältnis und werden als sich ergänzende Formen des Fremdpersonaleinsatzes wahrgenommen. In einzelnen Branchen zeigen sich im Wertschöpfungsprozess aber auch Hinweise auf eine mögliche Konkurrenz beider Arbeitsformen.
- Vertragsverhältnisse, die als Werkverträge bezeichnet werden, sind in der Praxis der meisten Unternehmen hinsichtlich der Risiko- und Weisungsstruktur rechtlich weitgehend im Sinne eines Werkvertrages ausgestaltet. Insbesondere im Hinblick auf die Risikostruktur trägt das ausführende Unternehmen in mehr als 80 Prozent der Fälle eine eventuelle Nachbesserung und die damit verbundenen Kosten. In etwa 20 bis 40 Prozent der Unternehmen gibt es jedoch Hinweise auf Qualitätssicherungsmaßnahmen, die für einen Werkvertrag eher untypisch sind.
- Der Graubereich zwischen Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung ist insgesamt nicht unerheblich. Viele Unternehmen berichten von einer Praxis, die zumindest in einzelnen Aspekten der Weisungs- und Risikostruktur von der idealen Ausgestaltung eines Werkvertrages abweicht. In diesen Fällen ist jedoch nicht notwendiger Weise ein falscher Einsatz eines Werkvertrages zu vermuten. Unklarheiten in der Abgrenzung beider Vertragsformen führen in der Praxis zu rechtlicher Unsicherheit. Der tatsächliche Anteil von Unternehmen, die Schweinwerkverträge wissentlich oder unwissentlich einsetzen, lässt sich kaum näher eingrenzen.
- Die Bedeutung von Werkverträgen für Wertschöpfung und Beschäftigung wurde auf Basis von aggregierter Input-Output-Analysen unter der Annahme berechnet, dass die werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage entsprechend der ermittelten Anteile proportional zur gesamten Vorleistungsnachfrage in den Branchen ist. Im Ergebnis ergibt sich allein aus den über Werkverträge nachgefragten Vorleistungen von sechs ausgewählten Branchen ein direkter gesamtwirtschaftlicher Wertschöpfungsbeitrag von rund 357 Mrd. Euro pro Jahr; der gesamte Wertschöpfungsbeitrag unter

Berücksichtigung weiterer indirekter und induzierter Wertschöpfungseffekte liegt bei rund 730 Mrd. Euro. Die korrespondierenden Beschäftigungseffekte liegen bei direkt rund 5,46 Mio. Beschäftigten bzw. gesamt bei rund 11,27 Mio. Beschäftigten.

Insgesamt stellt die Studie auf Basis einer umfangreichen Datenbasis somit eine Fülle an Ergebnissen zur Nutzung, Verbreitung und Ausgestaltung von Werkverträgen zur Verfügung. Insbesondere deren weite Verbreitung sowie die insgesamt große Vielfalt der Werkvertragslandschaft im Hinblick auf die zugrundeliegenden Motive der Werkvertragsnutzung und deren Ausgestaltung ziehen sich wie ein roter Faden durch die gesamte Studie und korrespondieren zudem in hohem Maße mit der ebenfalls vom BMAS beauftragten und parallel durchgeführten „Werkvertragsstudie qualitativ“ (Schütz et al. 2017), in der die Werkvertragsnutzung mit qualitativen Verfahren der empirischen Sozialforschung untersucht wurde.

1 Einleitung

1.1 Projekthintergrund

Die im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelten Werk- und Dienstverträge sind eine alltägliche und bereits lange genutzte Vertragsform in der arbeitsteiligen Wirtschaft. Werkverträge dienen dem Zweck, einen vorab bestimmten Erfolg durch Dritte – Unternehmen oder natürliche Personen – herbeiführen zu lassen. Bei dem vertraglich festgelegten Erfolg kann es sich zum Beispiel um die Herstellung eines Produkts oder eines Werkes handeln. Bei Dienstverträgen leistet der Auftragnehmer für den Auftraggeber bestimmte Dienste.

Für die arbeitsteilige Wirtschaft haben Werk- und Dienstverträge eine hohe Relevanz, da sie für Unternehmen potenziell eine Reihe verschiedenartiger betriebswirtschaftlicher Vorteile bieten können.[1] Erstens lassen sich auf diese Weise Leistungen von Spezialisten einkaufen, die außerhalb des eigentlichen Kerngeschäfts des Unternehmens liegen, und somit die Organisations- und Kontrollkosten zur Sicherstellung der Arbeitsleistung mit eigenem Personal relativ hoch wären. Zweitens sind Werkverträge auch im Bereich des Kerngeschäftes attraktiv, wenn ein bestimmtes Werk nur einmalig benötigt wird, wenn Unsicherheit darüber besteht, ob eine Leistung dauerhaft benötigt wird oder wenn das eigene Geschäft zu klein ist, um bei einer Erstellung des Werkes durch die eigene Belegschaft ausreichend von Größenvorteilen zu profitieren. Ein Beispiel hierfür wären hohe Kosten für eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Außendienst in dünn besiedelten Gebieten. Der Vorteil der Leistungserbringung durch ein anderes Unternehmen liegt hier in der Vermeidung von Einstellungs- und Entlassungskosten von Personal. Werkverträge bieten ganz allgemein durch ihre umfangreichen Gestaltungsmöglichkeiten sehr vielfältige Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitsprozesse; dementsprechend vielfältig können daher auch die Motive und Gründe für die Entscheidung für eine solche Vertragsform sein.

[1] Die Studie umfasst Werk- und Dienstverträge. In den folgenden Ausführungen wird allerdings vereinfachend nur von Werkverträgen gesprochen, da die Studie keine separaten Analysen für Werk- und Dienstverträge enthält.

Werkverträge werden möglicherweise auch dazu genutzt, Beschäftigte des eigenen Unternehmens durch prinzipiell gleichwertige, aber zu anderen Konditionen beschäftigte Arbeitskräfte des Werkunternehmens zu ersetzen. Diese Möglichkeit kann sich etwa aus der für das deutsche Beschäftigungssystem charakteristischen Konstellation ergeben, dass unterschiedlich regulierte und daher unterschiedlich vergütete Erwerbsformen nebeneinander existieren. Auf diese Weise konkurrieren Normalarbeitsverhältnisse, in der amtlichen Statistik als atypisch klassifizierte Erwerbsformen (befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit, Minijobs) und über Werkverträge organisierte Tätigkeiten. Zudem kann es für einzelne Segmente im Leistungsspektrum eines Unternehmens ein Leistungsangebot durch spezialisierte Anbieter geben, die keinem oder einem anderen Tarifvertrag mit niedrigerer Entlohnung unterliegen.[2]

Ein weiteres Motiv der Nutzung von Werkverträgen könnte zudem die zuletzt zunehmende Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung und die Einführung von Mindestlöhnen in der Zeitarbeitsbranche sein. Im Hinblick auf die Flexibilisierungsfunktion handelt es sich bei der Beschäftigung von Fremdpersonal über Werkverträge und über Arbeitnehmerüberlassung (synonym: Leiharbeit, Zeitarbeit) um relativ ähnliche und damit miteinander potenziell konkurrierende Erwerbsformen. Daher ist es denkbar, dass veränderte Rahmenbedingungen in der Zeitarbeitsbranche einen Substitutionsprozess zugunsten des Fremdpersonaleinsatzes per Werkvertrag auslösen. Wegen der Nähe der beiden Beschäftigungsformen könnte es sich dabei in manchen Fällen de facto um verdeckte Arbeitnehmerüberlassung handeln.[3] In der öffentlichen Wahrnehmung hat in letzter Zeit der Eindruck zugenommen, dass Unternehmen

[2] Beispielsweise kommt im Fall einer per Werkvertrag geregelten Erbringung der hauswirtschaftlichen Leistungen in einem öffentlichen Krankenhausbetrieb der gegenüber dem TVöD kostengünstigere DEHOGA-Tarif zur Anwendung. Eine Sonderform dieser Konstellation ist die Vergabe von Werkverträgen an Firmen mit Sitz im Ausland, um durch Offshoring Kostenvorteile zu realisieren.

[3] Die Regelungen für die Arbeitnehmerüberlassung sind aktuell durch das „*Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze*“ (in Kraft ab 01. April 2017) konkretisiert worden. Insbesondere werden hierin die Überlassungshöchstdauer, ein Anspruch auf Equal Pay nach grundsätzlich spätestens 9 Monaten sowie ein Verbot der Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung während des Arbeitskampfs geregelt. Um eine

Werkverträge missbräuchlich als verdeckte Form der Arbeitnehmerüberlassung oder als Instrument zur Tarifflucht und Kostensenkung einsetzen (vergleiche bspw. Lorig, 2012). Inwieweit dieser Eindruck berechtigt ist und gegebenenfalls ein regulatorisches Handeln des Gesetzgebers erfordert, lässt sich allerdings bislang nicht adäquat beurteilen.

Fasst man zusammen, kann hinter dem unternehmerischen Einsatz von Werkverträgen ein ganzes Spektrum von Motiven liegen. Die Erbringung von Leistungen im Rahmen eines Werkvertrages muss für die beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für die Stammbelegschaften der Werkauftraggeber somit keineswegs per se zu einer verschlechterten sozial- oder arbeitsrechtlichen Absicherung beitragen. Andererseits kann eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in Folge der Nutzung von Werkverträgen auch nicht ausgeschlossen werden.

Trotz des skizzierten Stellenwertes von Werkverträgen in der arbeitsteiligen Wirtschaft liegen jedoch bisher keine empirisch gesicherten Erkenntnisse zur tatsächlichen Nutzung und Verbreitung von Werkverträgen in Deutschland sowie zu den Folgen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor.[4] Zum einen liegt dies daran, dass bestehende Datenquellen die Werkvertragslandschaft und ihre Veränderungen über die Zeit nur extrem lückenhaft abbilden. Die bislang informativste Datenquelle ist das IAB-Betriebspanel, das seit 2002 durchgängig die Anzahl der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, die ein

möglicherweise missbräuchliche Umgehung des Arbeits- und Sozialrechts durch als Werkverträge deklarierte verdeckte Form der Arbeitnehmerüberlassung zu erschweren, hat der Gesetzgeber außerdem eine Pflicht zur Offenlegung der Arbeitnehmerüberlassung eingeführt. Die bisherige sog. "Vorratsverleiherlaubnis", die es Arbeitgebern ermöglichte, eine missbräuchliche Verwendung von Werkverträgen nachträglich als Arbeitnehmerüberlassung zu deklarieren, wird damit abgeschafft. Zudem wurden auch die Informationsrechte des Betriebsrates (für die Arbeitnehmerüberlassung) gestärkt, um auf diesem Wege Kontrollmöglichkeiten zu schaffen.

[4] Im Gegensatz zu anderen flexiblen Beschäftigungsformen wie der Arbeitnehmerüberlassung oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist die Nutzung von Werkverträgen in der deutschen Wirtschaft bisher praktisch nicht systematisch erforscht. Dies betrifft sowohl den Umfang der Nutzung von Fremdpersonal über Werkverträge als auch die damit einhergehenden qualitativen Nutzungsmuster.

Betrieb mit Werk- oder Dienstverträgen beschäftigt.[5] Allerdings wird die Ausführung von Tätigkeiten durch Werkunternehmen nicht erfasst.[6] Die Tatsache, dass sich die Verbreitung von Werkverträgen und die damit verbundene Beschäftigung bislang nicht quantifizieren ließen, hängt nicht zuletzt mit den gravierenden Messproblemen zusammen, die in einer Machbarkeitsstudie hinsichtlich der Erfassung der Verbreitung und Nutzung von Werkverträgen durch das ZEW aufgezeigt wurde (Bonin und Zierahn, 2013). Noch größer ist der Datenbedarf, wenn die Folgen der Nutzung von Werkverträgen untersucht werden sollen.

1.2 Ziele der Studie

Das Ziel dieser Studie ist es daher, erstmals auf Basis quantitativer Befragungen repräsentative Daten zur Beschreibung der Werkvertragslandschaft in Deutschland zu erheben. Dazu wurden mehrere Befragungen durchgeführt, die sich an verschiedene Akteure richteten. Es wurden auf der einen Seite sowohl Mitglieder von Unternehmensleitungen als auch Mitglieder des Betriebsrats befragt. Auf der anderen Seite beinhalten die Befragungen jeweils sowohl die Sicht der Unternehmen, die Werkverträge in Auftrag geben, als auch diejenige von mit der Ausführung von Werkverträgen betrauten Unternehmen.

Die repräsentativen Erhebungen erlauben zum einen erstmalig eine Quantifizierung der Werkvertragsnutzung und -ausführung von deutschen Unternehmen. Zum anderen ermöglichen die Daten Einblicke in die Bedeutung der verschiedenen Motive der Werkvertragsnutzung und die Ausgestaltung von Werkverträgen. Die Untersuchung konzentriert sich dabei außerdem auf die

[5] Anhand dieser Daten zeigt Hohendanner (2012), dass Betriebe flexible Beschäftigungsformen komplementär nutzen. Das heißt, die Intensität der Werkvertragsnutzung korreliert positiv mit dem Einsatz von Leiharbeitern, befristet Beschäftigten und geringfügig Beschäftigten. Entsprechend finden sich keine Hinweise auf innerbetriebliche Ausweichreaktionen hin zu Werkverträgen. Dagegen deuten ökonometrische Analysen darauf hin, dass bestimmte betriebliche Faktoren die Intensität der Nutzung von Werkverträgen systematisch beeinflussen. So weisen nicht tarifgebundene Betriebe eine signifikant höhere Anzahl freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf.

[6] Ein weiteres Resultat aus dem IAB-Betriebspanel ist, dass die Betriebe in Deutschland freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter annähernd in derselben Größenordnung einsetzen wie Leiharbeitskräfte.

Arbeitsbedingungen von Werkvertragsarbeitskräften und auf rechtliche Aspekte im Rahmen der Ausführung von Werkverträgen. Letzteres dient vor allem dem Ziel, die tatsächliche rechtliche Praxis bei der Nutzung von Werkverträgen zu beleuchten, um einen ersten Anhaltspunkt dafür zu erhalten, ob diese den Einsatz externer Arbeitskräfte durch Werkverträge tatsächlich in die Nähe einer Arbeitnehmerüberlassung rückt. Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Abgrenzung dieser Formen des flexiblen Arbeitskräfteeinsatzes kann hier jedoch lediglich ein erstes Schlaglicht geworfen werden. Ergänzt werden diese Analysen um eine Analyse der wirtschaftlichen Bedeutung von Werkverträgen. Hierzu werden die gesamten Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte durch eine werkvertragsbedingte Vorleistungsnachfrage ausgewählter Branchen ermittelt.

Die Studie soll dazu beitragen, wesentliche Informationsdefizite zu Werkverträgen durch quantitative und belastbare Ergebnisse zu schließen. Sie zielt auf die Quantifizierung der Prävalenz der Nutzung von Werkverträgen und deren Ausgestaltung auf der Grundlage großzahliger Befragungen von Unternehmensleitungen und Betriebsräten, um ein repräsentatives Bild der Werkvertragslandschaft in Deutschland zu erstellen. Komplementär zu dieser Studie hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine weitere Studie („*Werkverträge qualitativ*“) beauftragt, die auf die Einsatz- und Nutzungsmuster von Werkverträgen in deutschen Unternehmen mit qualitativen Verfahren der empirischen Sozialforschung fokussiert.[7]

1.3 Aufbau der Studie

Die vorliegende Studie gliedert sich im Folgenden in sechs inhaltliche Kapitel. Zunächst werden in Kapitel 2 die quantitativen Unternehmens- und Betriebsrätebefragungen vorgestellt. Insgesamt wurden allein für die vorliegende Studie vier Erhebungen auf Unternehmensebene durchgeführt, um die vielfältigen Analyseziele möglichst umfassend, aber zugleich wirtschaftlich sparsam

[7] Die verantwortliche Federführung für diese Teilstudie liegt beim infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas); das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim wirkt unterstützend mit (vgl. Schütz et al. 2017).

erreichen zu können. Die zentrale Erhebung und Basis der Analysen zur Beschreibung der Werkvertragslandschaft, aber auch der individuellen Motive und Ausgestaltungen von Werkverträgen ist dabei eine ausführliche telefonische, repräsentative Befragung von 8.457 Unternehmensleitungen (*Computer Assisted Telephone Interviews* (CATI), CATI-UN).[8] Zudem wurden 1.003 Betriebsräte telefonisch zu vergleichbaren Themenbereichen befragt (CATI-BR), um die Einschätzungen und Aussagen der Unternehmensleitungen mit dem Blickwinkel der Beschäftigten zu vergleichen. Um insbesondere kritische Sachverhalte besonders in den Fokus nehmen zu können, wurden ergänzend auch persönliche Interviews (*Computer Assisted Personal Interviews, CAPI*) bei Unternehmensleitungen (520) und bei Mitgliedern des Betriebsrats (161) durchgeführt. Davon wurden jeweils 87 Mitglieder der Unternehmensleitung und des Betriebsrats desselben Unternehmens befragt. Um schließlich die für die Analyse der wirtschaftlichen Bedeutung von Werkverträgen notwendigen Informationen der Unternehmen zu erfassen, wurde eine zusätzliche Online-Erhebung (*Computer Assisted Web Interview, CAWI*) mit 1.068 Unternehmen durchgeführt.

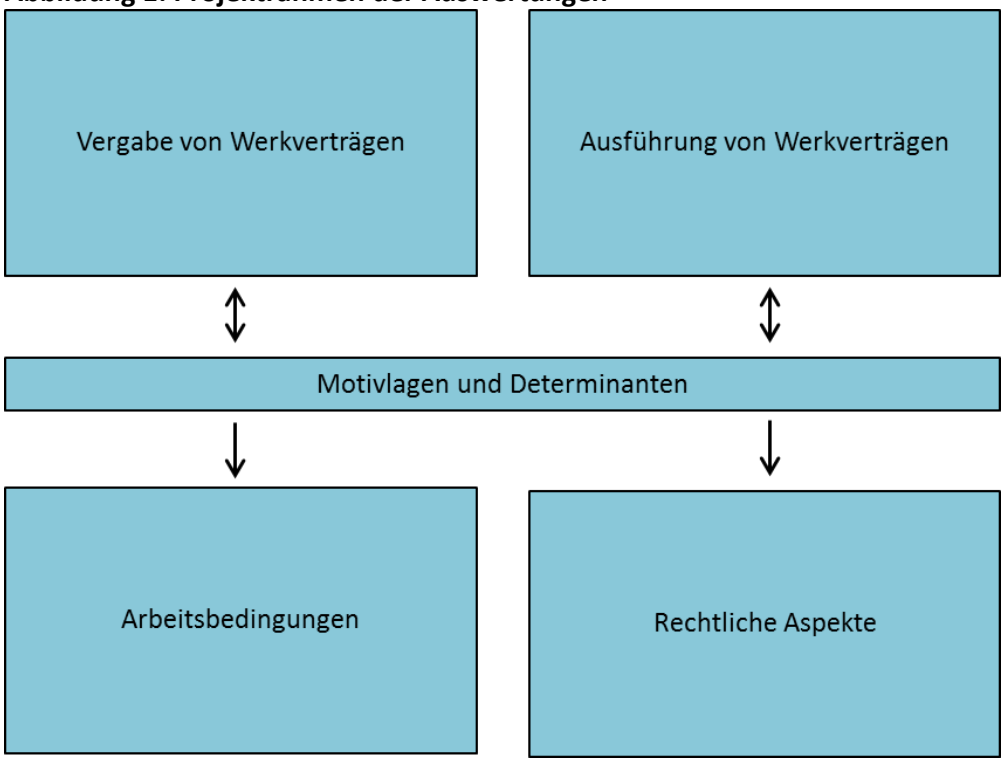
Die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten, Einsatz- und Nutzungsarten von Werkverträgen werden im Anschluss in den Kapiteln 3 bis 6 detailliert untersucht. Hierbei orientiert sich die Analyse an den in Abbildung 1 dargestellten Zusammenhängen mit zahlreichen Wechselwirkungen zwischen den Nutzungsmustern, Motivlagen und Determinanten sowie den Arbeitsbedingungen und rechtlichen Aspekten. So kann die Nutzung von Werkverträgen unternehmensspezifische Charakteristika beeinflussen, andererseits können bestimmte Motivlagen aber auch zu gewissen Nutzungsmustern führen. Gleichzeitig schlagen sich die Motive der Werkvertragsnutzung vermutlich auch auf die Arbeitsbedingungen und die rechtliche Ausgestaltung von Werkverträgen nieder.

Als Basis für die Auswertungen dient die CATI-Befragung der Unternehmensleitungen (CATI-UN). An Stellen, wo sich sinnvolle Ergänzungen oder Abgleiche

[8] Stichprobenbasis für alle Erhebungen ist das Mannheimer Unternehmenspanel (MUP). Das am ZEW gepflegte MUP ist eine halbjährlich aktualisierte Datenbank, die nahezu alle wirtschaftlich aktiven Unternehmen in Deutschland enthält.

anbieten, werden die Ergebnisse ergänzt durch Auswertungen aus der CATI-Befragung bei Betriebsräten (CATI-BR) oder der CAPI-Erhebung. Um die Ergebnisse der CATI-Befragung bei Unternehmensleitungen mit den Daten der CATI-BR und CAPI vergleichbar zu machen, wird in diesem Fall die CATI-UN auf jene Unternehmen beschränkt, die ebenfalls über einen Betriebsrat verfügen (CATI-UN(BR)).

Abbildung 1: Projektrahmen der Auswertungen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, eigene Darstellung.

In Kapitel 3 wird zunächst die Werkvertragslandschaft analysiert. Im Mittelpunkt steht die repräsentative Beschreibung der quantitativen Bedeutung von Werkverträgen zur Kooperation in der Wirtschaft. Das Augenmerk wird auf verschiedene Aspekte der Vergabe (Auftraggeberseite) als auch der Ausführung (Auftragnehmerseite) gelegt; hierdurch können Nutzungsmuster nach betrieblichen Prozessen, Branchen und Unternehmenseigenschaften herausgearbeitet werden. Schließlich können Typen von Auftraggebern und Auftragnehmern identifiziert werden, die die sehr große Vielfalt von Werkvertragskonstellationen auf eine handhabbare Zahl reduzieren.

Nach der Beschreibung der Werkvertragslandschaft widmen sich die folgenden Kapitel den betrieblichen Entscheidungsprozessen im engeren Sinne. Hierzu werden in Kapitel 4 die unternehmerischen Motivlagen analysiert. Im Mittelpunkt stehen die betrieblichen Determinanten für die Entscheidung zur Kooperation und Auslagerung bestimmter Prozesse oder Tätigkeiten; diese werden wiederum nach Branchen, Prozessen und Art der Werkvertragsnutzung differenziert untersucht, um sowohl maßgebliche Muster, als auch eine vorliegende Heterogenität hinreichend herausstellen zu können. Die Perspektiven der Unternehmensleitungen werden auch mit den Positionen der Betriebsräte gespiegelt.

In Kapitel 5 wird die Ausgestaltung der Werkverträge mit einem besonderen Schwerpunkt auf den Arbeitsbedingungen untersucht. Neben einer ausführlichen Charakterisierung der Arbeitsbedingungen werden die Einschätzungen der verschiedenen Akteure (Auftraggeber, Auftragnehmer, Betriebsräte) in die Analyse einbezogen. Außerdem können u.a. Aspekte der Onsite-Nutzung oder der Einbezug von Subunternehmen ebenso vertieft dargestellt und quantifiziert werden wie Konfliktpotenziale und Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Werkvertragskräften bzw. deren Vertretungen.

Die empirische Untersuchung rechtlicher Aspekte der Werkvertragsnutzung und ihrer Wahrnehmung, insbesondere in Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung, wird in Kapitel 6 vorgenommen. Neben einer kurzen rechtlichen Einordnung werden dazu Indikatoren identifiziert, die zwar nicht für sich allein, jedoch in Summe Hinweise auf eine missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen geben können. Ein Ziel dieser Analysen ist die Quantifizierung des Graubereichs der Nutzung von Werkverträgen durch Konstellationen, die von anderen Arbeitsformen nicht (mehr) klar zu unterscheiden sind. Explizit wird hier auch auf die Kenntnisse der Unternehmen zur rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung eingegangen.

Das letzte inhaltliche Kapitel (Kapitel 7) ergänzt die Analysen zur Werkvertragslandschaft und Unternehmensperspektive um die gesamtwirtschaftliche Sicht. Hierzu wird zunächst die Bedeutung von Werkvertragskonstellationen in den Vorleistungsverflechtungen der Unternehmen untersucht, um die entsprechenden Werkvertragsanteile in der Wertschöpfung zu identifizieren. Im Anschluss werden auf Basis verschiedener Szenarien die Wertschöpfungs- und

Beschäftigungseffekte der werkvertragsbasierten Vorleistungsnachfrage im Rahmen einer Input-Output-Analyse berechnet. Aufgrund von Datenbeschränkungen können diese Analysen nur für ausgewählte Branchen erfolgen. Unter Berücksichtigung der Annahmen der Input-Output-Analysen geben diese Analysen erstmalig einen Überblick, über die direkte, indirekte und gesamte Wertschöpfung und Beschäftigung (alle Beschäftigungsformen), die auf Basis von Werkverträgen in den betrachteten Branchen in der deutschen Wirtschaft entstehen.

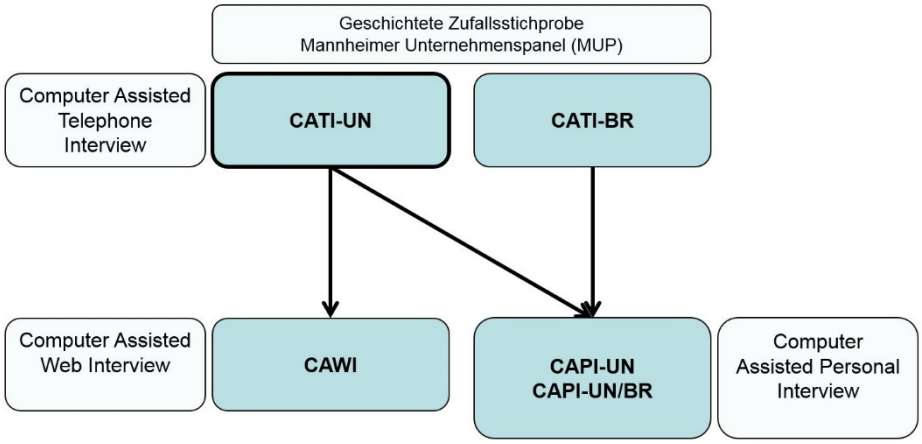
Das letzte Kapitel präsentiert ein Fazit der umfangreichen Analysen und Ergebnisse auch im Lichte der Ergebnisse der qualitativen Studie (vgl. Schütz et al. 2017) und identifiziert die grundlegenden Erfordernisse einer weitergehenden Forschung.

2 Erhebungsinstrumente der quantitativen Unternehmens- und Betriebsrätebefragung

2.1 Die Erhebungsinstrumente im Überblick

Zur Untersuchung der Verbreitung, Nutzung und möglicher Probleme von Werkverträgen wurden insgesamt vier quantitative Erhebungen auf Unternehmensebene durchgeführt (im Überblick in Abbildung 2 dargestellt). Zum einen wurden mit Hilfe von Telefoninterviews (*Computer Assisted Telephone Interviews*) in großem Umfang Mitglieder von Unternehmensleitungen befragt (CATI-UN), um ein repräsentatives Bild der Werkvertragsnutzung und -ausführung von in Deutschland ansässigen Unternehmen zu erhalten sowie die damit verbundenen Motivlagen und Ausgestaltung der vorhandenen Werkverträge zu beschreiben. In Ergänzung zu dieser Erhebung wurden Mitglieder des Betriebsrats mit derselben Erhebungsmethode befragt (CATI-BR), um die Perspektive der Unternehmensleitung mit der des Betriebsrates zu kontrastieren. Die Erhebungen CATI-UN und CATI-BR sind unabhängig voneinander, so dass potentiell zu befragende Unternehmen zufällig einer der beiden zugrundeliegenden Bruttostichproben zugeordnet sind.

Abbildung 2: Überblick über die quantitativen Erhebungsinstrumente



Quelle: eigene Darstellung. Erläuterung: Die Abbildung stellt die einzelnen Erhebungsinstrumente dar und charakterisiert diese anhand der verwendeten Erhebungstechnik. Außerdem sind hinsichtlich der Stichprobenbasis die Bezüge zwischen den einzelnen Erhebungen gekennzeichnet.

Des Weiteren wurde eine persönliche Befragung (*Computer Assisted Personal Interviews*) der Mitglieder von Unternehmensleitungen (CAPI-UN) mit dem Ziel durchgeführt, zusätzliche Informationen zu möglichen Problemlagen und Einschätzungen zur Werkvertragsnutzung zu erhalten. Die zur telefonischen Befragung komplementären persönlichen Interviews haben die Vorteile der leichteren Klärung kritischer Sachverhalte durch ein höheres Vertrauen in der Interviewsituation, der Möglichkeit der Bearbeitung komplexer Sachverhalte, der Klärung bei nicht sofort präsenten Fakten und der höheren Motivation der befragten Person. Zudem sieht das Design verbundene Befragungen vor. Dabei handelt es sich um unabhängig geführte Interviews mit einem Mitglied der Unternehmensleitung sowie einem Mitglied des Betriebsrats desselben Unternehmens (CAPI-UN/BR). Der Vorteil der verbundenen Befragungen ist die Möglichkeit eines direkten Antwortvergleichs zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitungen und Mitgliedern des Betriebsrats zur Einschätzung der Werkvertragsnutzung im Unternehmen.

Zuletzt wurde mit Hilfe einer webseitenbasierten Erhebung (*Computer Assisted Web Interview*) der Anteil von Werkverträgen an den Vorleistungen des Unternehmens erhoben. Ein wesentlicher Vorteil dieser Vorgehensweise ist, dass die Informationen nicht alle sofort gegeben werden müssen, sondern Zeit für gegebenenfalls erforderliche weitere Recherchen für die Befragte oder den Befragten zur Verfügung steht. Dies erhöht die Möglichkeit und Wahrscheinlichkeit belastbarer Antworten und Ergebnisse bzgl. der Nutzung von Werkverträgen. Mit Hilfe dieser Informationen soll überprüft werden, ob es möglich ist, die Nutzung von Werkverträgen indirekt über die Input-Output-Tabellen der gesamtwirtschaftlichen Rechnung zu identifizieren und somit ein Werkvertragsmonitoring zu entwickeln.

Die Stichprobenbasis für alle genannten Erhebungen ist das Mannheimer Unternehmenspanel (MUP). Das am ZEW gepflegte MUP ist eine halbjährlich aktualisierte Datenbank, die nahezu alle wirtschaftlich aktiven Unternehmen in Deutschland enthält. Die Untersuchungseinheit des MUP ist das rechtlich selbstständige Unternehmen. Zur Durchführung der CATI-UN und der CATI-BR wurden auf Basis jeweils unabhängiger Zufallsstichprobe des MUP – geschichtet nach den Merkmalen Wirtschaftsabschnitt und Größenklasse – Unternehmen kontaktiert. Die CAWI-Erhebung speist sich aus dem Pool der befragten

Unternehmen im Rahmen der CATI-UN, da jedem befragten Unternehmen im Anschluss ein Link zur Teilnahme an der CAWI per Email zugeschickt wurde. Die Stichprobe der CAPI-Erhebung sind die in der CATI-UN befragten Unternehmen, die angaben, über einen Betriebsrat zu verfügen (CATI-UN-BR) sowie die in der CATI-BR befragten Unternehmen.

Im Folgenden finden sich detaillierte Ausführungen zum Design der einzelnen Erhebungsinstrumente sowie zur Durchführung der Befragungen. Des Weiteren wird die durch die einzelnen Erhebungen gewonnene Datenbasis hinsichtlich ihres Umfangs und ihrer Repräsentativität beschrieben.

2.2 Konzeption der quantitativen Erhebungen

Das inhaltliche Design der quantitativen Erhebungen folgt einem integrierten Ansatz, d.h. die Fragenkataloge für die einzelnen Erhebungen überlappen sich teilweise bzw. bauen aufeinander auf, um Vergleiche z.B. zwischen der Sicht der Unternehmensleitungen und der Betriebsräte vornehmen zu können. Darüber hinaus beinhaltet jedes Erhebungsinstrument auch jeweils spezifische Fragen, um die Werkvertragsnutzung in der deutschen Wirtschaft möglichst breit und aus unterschiedlichen Perspektiven zu erfassen.

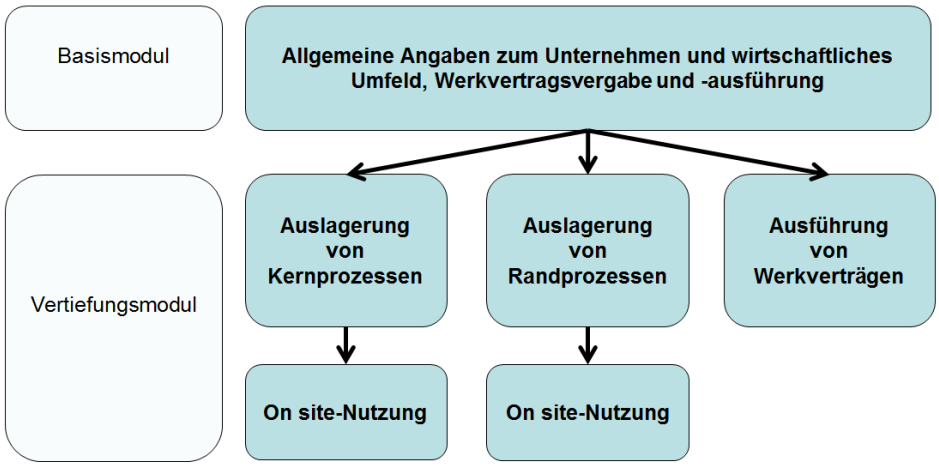
Für die Entwicklung der Fragebögen wurde daher eine sequentielle Vorgehensweise gewählt. Begonnen wurde mit der Konzeption des Fragebogens für die CATI-Erhebung bei Mitgliedern der Unternehmensleitungen (CATI-UN), da für diese die längste Interviewzeit vorgesehen war, und diese somit den größten Umfang an Befragungsinhalten abdeckt. Die Fragebögen der CATI-Erhebung bei Mitgliedern des Betriebsrats und der CAPI-Erhebung wurden auf Basis des Fragebogens der CATI-UN entwickelt. Daher greifen die Inhalte der nachgelagerten Fragebögen auf Fragen zurück, die im Feld der CATI-UN bereits erfolgreich getestet wurden.

Im Folgenden wird daher zunächst der Inhalt der CATI-UN präsentiert, bevor auf die inhaltlichen Abweichungen der übrigen Erhebungsinstrumente eingegangen wird.

2.2.1 Fragenbogendesign

Der in Abbildung 3 in seinem Aufbau dargestellte Fragebogen der CATI-UN gliedert sich in zwei Erhebungsmodule, die grundsätzlich von allen Befragten durchlaufen werden sollen. Der erste Teil (Basismodul) dient zur Erfassung der Verbreitung verschiedener Werkvertragsformen und unterscheidet dabei zwischen Vergabe und Ausführung von Werkverträgen. Bei der Vergabe von Werkverträgen werden die Nutzungsmuster zudem getrennt für ausgelagerte Kern- und Randprozesse erhoben, um potenziellen Unterschieden in Umfang und Art der Nutzung Rechnung zu tragen. Weiterhin werden im Basismodul allgemeine Angaben zum Unternehmen und Beschreibungen des wirtschaftlichen Umfelds gesammelt, um die befragten Unternehmen charakterisieren zu können.

Abbildung 3: Fragebogeninhalte der CATI-Erhebung bei Mitgliedern der Unternehmensleitungen[9]



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, eigene Darstellung.

[9] Eine ausführliche Darstellung des Inhalts und Aufbaus des Fragebogens für die CATI-Erhebung bei Mitgliedern der Unternehmensleitungen findet sich in Kapitel 3 des Endberichts der ersten Projektphase, siehe Bonin et al. (2015).

Der zweite Teil (Vertiefungsmodul) umfasst die mit der Vergabe und Ausführung von Werkverträgen verbundenen unternehmerischen Motive, Einschätzungen zu den Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften sowie Angaben zur Ausgestaltung der Werkverträge im Hinblick auf eine mögliche missbräuchliche Verwendung von Werkverträgen anstelle einer Arbeitnehmerüberlassung. Die Beantwortung der Fragen im Vertiefungsmodul erfolgt je nach dem im Basismodul erhobenen Nutzungsmuster des Unternehmens für die Auslagerung eines Kernprozesses, die Auslagerung eines Randprozesses oder die Ausführung von Werkverträgen. Im letztgenannten Fall erfolgt keine Unterscheidung zwischen Kern- und Randprozessen, da davon ausgegangen werden kann, dass Unternehmen üblicherweise Werkverträge ausführen, die ihrem Kerngeschäft zuzurechnen sind. Auf der Seite der Werkvertragsgeber werden Kern- und Randprozesse wiederum unterschieden, um mögliche Unterschiede in den Motivlagen und der Ausgestaltung von Werkverträgen zu erfassen. Darüber hinaus werden Unternehmen spezifisch zur Ausgestaltung jeweils solcher Werkverträge befragt, bei denen die ausgelagerten Kern- oder Randprozesse auf dem eigenen Unternehmensgelände durchgeführt werden (Onsite-Nutzung von Werkverträgen).

Die Fragenbogenkonzeption der CATI-Erhebung bei Mitgliedern des Betriebsrats (CATI-BR) sowie der CAPI-Erhebung (CAPI-UN/BR) leitet sich aus den vorgestellten Inhalten der CATI-UN ab, wobei eine Reihe von Anpassungen vorgenommen wurden (siehe Tabelle 1). Da die CATI-BR eine geringere Interviewlänge umfasst, wurde insbesondere der Umfang einiger Befragungselemente reduziert. Dies bezieht sich vor allem auf die Charakterisierung der Unternehmen, die Beschreibung der Werkvertragsnutzung sowie die Erfassung der Motive und der Ausgestaltung von Werkverträgen. Nichtsdestotrotz lässt dieser reduzierte Fragenkatalog inhaltliche Vergleiche zwischen der Befragung der Mitglieder des Betriebsrats und der Befragung von Mitgliedern der Unternehmensleitung zu. Weiterhin bietet dieses Vorgehen die Möglichkeit, zusätzliche Fragen aufzunehmen. Im Rahmen der CATI-BR wurden Mitglieder des Betriebsrats spezifisch zur Beteiligung des Betriebsrats bei Entscheidungen bezüglich der Vergabe von Werkverträgen befragt. Dies beinhaltet auch die Abfrage, inwieweit Meinungsunterschiede zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat mit Blick auf die Werkvertragsnutzung des Unternehmens bestehen.

Tabelle 1: Fragebogenkonzeption der CATI-BR und CAPI-UN/BR

	CATI-BR	CAPI-UN/BR
Aus der CATI-UN abgeleitete Inhalte:		
Allg. Unternehmensangaben	Reduzierter Umfang	Übernommen aus CATI
Wirtschaftliches Umfeld des U.	Reduzierter Umfang	Übernommen aus CATI
Vergabe von Werkverträgen	Reduzierter Umfang	Preload aus CATI mit Überprüfung
Ausführung von Werkverträgen	Reduzierter Umfang	Übernommen aus CATI
Motive und Ausgestaltung der Auslagerung von Kernprozessen	Reduzierter Umfang, ohne Unterscheidung von Kern- und Randprozessen und Onsite-Nutzung	Vertiefte Abfrage der rechtlichen Aspekte (Vignettenstudie) und allgemeiner Einschätzungen zur WV-Nutzung
Motive und Ausgestaltung der Auslagerung von Randprozessen		
Ausgestaltung von Werkverträgen aus Sicht der ausführenden Unternehmen	Reduzierter Umfang	entfällt
Zusätzliche erhebungsspezifische Inhalte:		
	Beteiligung des Betriebsrats bei Entscheidungen bzgl. der Werkvertragsnutzung	- Allg. Einschätzung zur Nutzung von Werkverträgen - Unterschiede in den Motivlagen des Unternehmens im Vergleich zur Branche und bei Beauftragung ausländischer Unternehmen

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, eigene Darstellung.

Ähnliche Anpassungen wurden für die CAPI-UN/BR vorgenommen. Inhaltlich im Zentrum stehen hier Fragen für eine umfangreiche Vignettenstudie, bei der die Befragten um eine Einschätzung der Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassungen in unterschiedlichen Konstellationen gefragt

werden. Zudem wurden zusätzliche Inhalte aufgenommen: Erhoben wurden die allgemeine Einschätzung zur Nutzung von Werkverträgen unabhängig von der Unternehmenspraxis, sowie Unterschiede in den Motivlagen des Unternehmens im Vergleich zur Branche und bei Beauftragung ausländischer Unternehmen.

Zum anderen wurden aufgrund des Stichprobendesigns nur Unternehmen befragt, die schon im Rahmen der CATI-UN oder der CATI-BR befragt wurden. Somit konnten die Inhalte zur Charakterisierung der Unternehmen aus diesen Erhebungen direkt übernommen werden, um auch einer unnötigen Belastung auf Seiten der Befragten entgegenzuwirken. Ebenfalls übernommen wurden die Befragungsergebnisse hinsichtlich der Werkvertragsausführung im Unternehmen.

In der Erhebungssituation für die Abfrage der Vergabe von Werkverträgen im Unternehmen werden den Befragten die Informationen aus der vorher erhobenen CATI-UN oder CATI-BR vorgelegt (Preload), so dass diese die Angaben je nach subjektivem Kenntnisstand korrigieren konnten. Dieses Vorgehen wurde gewählt, um die Befragten in das Thema einzuführen und auf diese Weise auf die im Interview folgenden spezifischeren Fragen zur Vergabe von Werkverträgen vorzubereiten.

Schließlich besteht der Fragebogen der CAWI-Erhebung aus fünf Fragen zum Umfang und der Struktur der Vorleistungen, die das Unternehmen für Produktions- und Dienstleistungsprozesse bezieht. Insbesondere wird erfasst, welcher Anteil dieser Vorleistungen auf der Grundlage von Werkverträgen bezogen wird (vgl. Kapitel 7.1 für Details zur Datenbasis).

2.2.2 Stichprobendesign

Als Auswahlgesamtheit für die Stichprobenziehungen aller Erhebungen stand das Mannheimer Unternehmenspanel (MUP) zur Verfügung. Das am ZEW gepflegte MUP ist eine halbjährlich aktualisierte Datenbank, die nahezu alle wirtschaftlich aktiven Unternehmen in Deutschland enthält. Die Untersuchungseinheit des MUP ist das rechtlich selbständige Unternehmen.

Die Stichproben für die CATI-UN und CATI-BR wurde nach Wirtschaftszweigen und Größenklassen geschichtet. Die Schichtung nach Wirtschaftszweigen orientierte sich an den für die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung verwendeten Aggregaten. Wegen Besonderheiten hinsichtlich Personalstruktur und unternehmerischen Handlungsspielräumen wurden Unternehmen in bestimmten Branchen nicht in die Erhebung einbezogen.[10] Die Stichprobe der CATI-Erhebung bei Unternehmensleitungen unterscheidet zwölf Branchen: Verarbeitendes Gewerbe; Baugewerbe; Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz; Verkehr und Lagerei; Gastgewerbe; Information und Kommunikation; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen; sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen; Gesundheits- und Sozialwesen; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen.

Bei der Schichtung der Stichprobe nach Größenklassen wurden Unternehmen ohne sozialversicherungspflichtig Angestellte ausgeschlossen und folgende Kategorisierung verwendet: weniger als 20 Beschäftigte, 20 bis 49 Beschäftigte, 50 bis 249 Beschäftigte, 250 und mehr Beschäftigte. Aus der Kombination der zwei Schichtungsdimensionen – zwölf Branchen und vier Größenklassen – ergaben sich insgesamt 48 verschiedene Schichtungszellen, aus denen die zu befragenden Unternehmen in der CATI-UN jeweils zufällig gezogen wurden.

Die Stichprobe der CATI-BR wurde analog zur CATI-Erhebung bei den Unternehmensleitungen konzipiert und ist ebenfalls nach Wirtschaftsabschnitt und Größenklasse geschichtet. Allerdings ergab sich aufgrund der deutlich niedri-

[10] Im Einzelnen sind dies Unternehmen in den Branchen „Landwirtschaft, und Forstwirtschaft, Fischerei“, „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“, „Energieversorgung“, „Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen“, „Grundstücks- und Wohnungswesen“, „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“, „Erziehung und Unterricht“, „private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt“, „exterritoriale Organisationen und Körperschaften“.

geren Fallzahl die Notwendigkeit, die Anzahl der Schichtungszellen zu reduzieren, da sonst die Fallzahl pro Zelle keine verlässliche Basis für eine Hochrechnung mehr liefert.

Die Schichtung nach Wirtschaftsabschnitten fasst daher die wirtschaftliche Aktivität zu den folgenden sechs Aggregaten zusammen: Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Handel/Verkehr/Gastgewerbe, Information und Kommunikation/Finanzen/Versicherungen, wirtschaftliche Dienstleistungen/Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst/Unterhaltung/sonstige Dienstleistungen.

Bei der Schichtung nach Größenklassen werden folgende Kategorien verwendet: 20-49 Beschäftigte und mehr als 50 Beschäftigte[11]. Somit ergeben sich aus der Kombination der zwei Schichtungskriterien – sechs Branchen und zwei Größenklassen – zwölf Schichtungszellen.

2.2.3 Design der Feldphase

Die einzelnen quantitativen Erhebungen wurden zeitlich versetzt durchgeführt, wobei mit der CATI-Erhebung bei Mitgliedern der Unternehmensleitungen (CATI-UN) als der Befragung mit der höchsten Interviewanzahl begonnen wurde. Zum Abschluss des Interviews der CATI-UN wurde die Bereitschaft der Befragungsperson abfragt, an einer kurzen Online-Befragung zum Umfang der Vorleistungen des Unternehmens teilzunehmen, sodass die Feldphase der CAWI-Erhebung parallel zu derjenigen der CATI-UN verlief.

Da zu Beginn des Projektes kaum belastbare Informationen zur Verbreitung verschiedener Werkvertragskonstellationen vorlagen, wurde in einer ersten Feldphase der CATI-UN bis April 2016 ein erster Überblick über die Werkvertragslandschaft nach Branchen erarbeitet.[12] Auf Basis dieses Datensatzes

[11] In den verwendeten Kontaktdaten aus der Stichprobe liegt keine Information über die Existenz eines Betriebsrates vor. Daher wurde unmittelbar bei der Kontaktierung im CATI-Interview geklärt, ob es einen Betriebsrat im Unternehmen gibt. Die Wahrscheinlichkeit, bei der Telefonbefragung auf ein Unternehmen mit Betriebsrat zu treffen, wurde durch die Entscheidung erhöht, Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten in der Stichprobe nicht zu berücksichtigen. Der Screeningaufwand wäre andernfalls zu hoch gewesen.

[12] Die Basis dieses Branchenvergleichs waren 1.007 realisierte Interviews, die sich über alle Branchen hinweg verteilten; Hinweise auf branchenspezifische Unterschiede bei der

wurde überprüft, ob für die weitere Feldphase eine Anpassung des Stichprobenkonzepts als sinnvoll erachtet wurde, um eine gezielte Fokussierung auf bestimmte Branchen mit besonders auffälliger Werkvertragsnutzung herzustellen. Von einer Anpassung des Schichtungskonzeptes wurde jedoch abgesehen, da sich über alle Branchen hinweg ähnliche Nutzungsmuster zeigten. Anstelle einer gezielten Befragung von Fokusbranchen wurden in der Folge daher Interviews in allen Branchen durchgeführt. Um eine hinreichende Anzahl an Interviews für jede Branche zu realisieren, wurden für die größeren Branchen jeweils Zielgrößen von 1000-1100 Unternehmensinterviews und für die kleineren Branchen jeweils etwa 600 Interviews festgesetzt.

Darüber hinaus ergab die erste Feldphase der CATI-UN, dass Werkverträge in nahezu allen befragten Unternehmen vorhanden sind und Unternehmen häufig sowohl Kern- als auch Randprozesse auslagern sowie zusätzlich Werkverträge ausführen. Dies führte zu sehr langen Interviewzeiten, da die Befragten mehrheitlich mehr als ein Vertiefungsmodul und viele sogar alle drei Vertiefungsmodule durchliefen (vgl. Abbildung 3). Um einer Überlastung der im Feld interviewten Unternehmen sowie Abbrüchen von Interviews durch Unternehmensvertreterinnen und -vertretern vorzubeugen, wurde die Interviewdauer nach der ersten Feldphase reduziert.

Dies wurde erreicht, indem der Zugang zum Vertiefungsmodul der Befragung randomisiert wurde. Infolgedessen wurde jedes Unternehmen mit mindestens zwei der drei Nutzungsformen - Auslagerung eines Kernprozesses, Auslagerung eines Randprozesses, Ausführung von Werkverträgen – mittels einer zufälligen Auswahl nur noch zu einer der Nutzungsformen im Vertiefungsmodul befragt.[13] Die Interviewlänge in der CATI-UN konnte somit deutlich verkürzt werden ohne die Befragungsinhalte insgesamt zu reduzieren. Für Unternehmen mit nur einer Nutzungsform entfiel die Zufallsauswahl und das Unternehmen wurde zu dieser Werkvertragsart befragt.

Teilnahmebereitschaft an der Befragung und hinsichtlich der Verweigerung einzelner Fragen (Item-Nonresponse) gab es nicht.

[13] Diese Auswahl erfolgt auf Basis der Information zur vorliegenden Werkvertragskonstellation aus dem Basismodul der Befragung.

Als eine methodische Einschränkung der randomisierten Auswahl des Vertiefungsmoduls ergibt sich, dass die verschiedenen Nutzungsformen zwar über alle Unternehmen hinweg jedoch nicht innerhalb eines Unternehmens verglichen werden können. Nach Einschätzung des Forschungskonsortiums überwiegen jedoch die Vorteile der Randomisierung, da die Ergebnisse für die einzelnen Werkvertragsarten durch eine entsprechende Anpassung der Gewichtungsfaktoren weiterhin repräsentativ hochgerechnet werden können.

2.3 Beschreibung der gewonnenen Datenbasis

Mit Hilfe der quantitativen Erhebungen soll ein möglichst umfassendes Bild über die Werkvertragslandschaft in Deutschland hinsichtlich der Vergabe und Ausführung von Werkverträgen sowie deren Ausgestaltung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie rechtliche Aspekte erstellt werden. Die mit den einzelnen Erhebungsinstrumenten gewonnenen Datensätze werden deshalb im Folgenden hinsichtlich ihres Umfangs und ihrer Repräsentativität beschrieben.

2.3.1 Umfang der Datenbasis

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Fallzahlen in den einzelnen Erhebungen. Insgesamt konnten für die CATI-UN etwa 6.500 Interviews realisiert werden, die sowohl das Basis- als auch das Vertiefungsmodul umfassen. Zusätzlich stehen aus der Rekrutierungsstudie[14] des parallelen Projektes „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen – Qualitative Betriebsfallstudien“ 1.950 weitere Befragungen von Unternehmen zum Basismodul zur Verfügung, die in die Auswertung der Werkvertragslandschaft mit einbezogen werden können. Mit der CATI-UN kann somit ein repräsentativer Überblick sowohl über die gesamte Werkvertragslandschaft als auch über die arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Aspekte einzelner Werkvertragsarten erzielt werden (vgl. auch Kapitel 2.3.3).

[14] Der Fragebogen der Rekrutierungsstudie, die für die Vorbereitung der qualitativen Fallstudien durchgeführt wurde ist identisch mit dem Fragebogeninhalt des Basismoduls der CATI-UN (siehe auch Endbericht des Projektes „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen – Qualitative Betriebsfallstudien“).

Für die nachgelagertem Erhebungen waren deutlich weniger Interviews anvisiert. Die Zahl der Interviews reicht jedoch für alle Erhebungsinstrumente aus, um deskriptive und ökonometrische Auswertungen vornehmen zu können. Im Fall der CAPI wurden insgesamt 681 Interviews geführt, von denen 520 mit Unternehmensvertreterinnen bzw. Unternehmensvertretern und 161 mit Betriebsräten geführt wurden. In 87 Fällen konnten Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats in ein und demselben Unternehmen befragt werden.

Tabelle 2: Fallzahlen der einzelnen Erhebungen

Erhebung	Fallzahl
CATI-UN	
Nur Basismodul (inkl. Rekrutierungsstudie)	8.457
Basis- und Vertiefungsmodul	6.507
CATI-BR	1.003
CAPI	681
Davon verbunden	174
CAWI	1.068

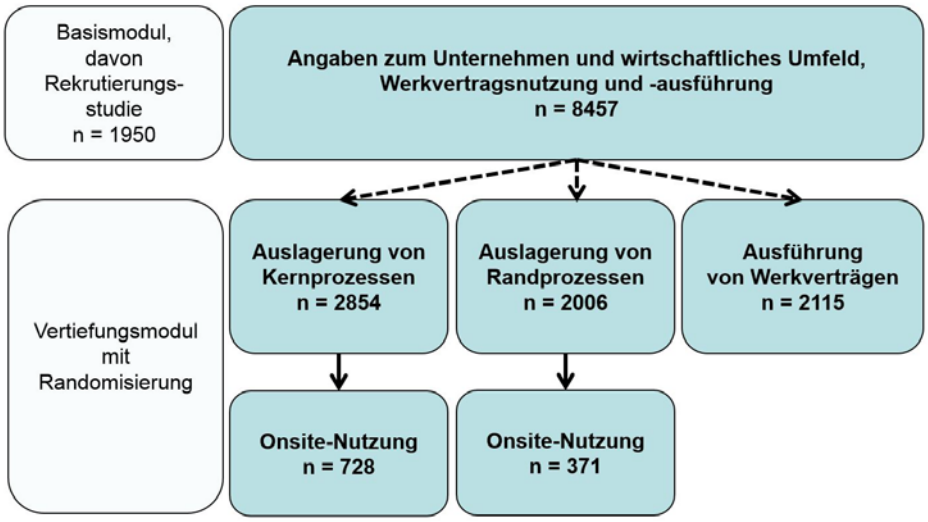
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, eigene Darstellung. Anmerkung: vgl. Abschnitt 2.1 für einen Überblick über die Erhebungsinstrumente

Da die CATI-UN in mehrere Erhebungsmodule unterteilt ist, ergeben sich für verschiedene Module unterschiedliche Fallzahlen (Abbildung 4). So stehen für die Beschreibung der Werkvertragslandschaft in Deutschland sowie zur Charakterisierung der befragten Unternehmen und ihres wirtschaftlichen Umfelds knapp 8.500 Interviews aus der CATI-UN zuzüglich der Rekrutierungsstudie zur Verfügung. Da die Befragung im Vertiefungsmodul dann anhand der im Basismodul festgestellten Nutzungsformen des Unternehmens randomisiert wurde (vgl. Abschnitt 2.2.3), ergeben sich im Vergleich zum Basismodul geringere Fallzahlen in den einzelnen Vertiefungsmodulen. Die Verankerung der Fragen an einem zufällig gewählten Kern- oder Randprozess, den das Unternehmen auslagert, ändert nichts an der Repräsentativität der hochgerechneten Ergebnisse.

Für die Untersuchung der Arbeitsbedingungen und rechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit der Werkvertragsnutzung wurden Unternehmen speziell zu ausgelagerten Prozessen, die auf dem Gelände des beauftragenden Unterneh-

mens durchgeführt werden, befragt. Die Befragung der Unternehmen in dieser Onsite-Stichprobe, die im Rahmen des Vertiefungsmoduls gebildet wurde, hängt von zwei Bedingungen ab. Um möglichst informierte Angaben zur Ausgestaltung der Onsite-Werkvertragsnutzung zu erhalten, wurden erstens nur Unternehmen befragt, welche angegeben haben, ihre Werkvertragsleistungen üblicherweise zum Teil oder ganz überwiegend auf dem Unternehmensgelände erbringen zu lassen. Zweitens wurden Unternehmen in der Onsite-Stichprobe nur dann befragt, wenn der zufällig gewählte Kern- oder Randprozess im befragten Unternehmen tatsächlich in Form der Onsite-Nutzung ausgelagert wurde.

Abbildung 4: Fallzahlen der CATI-Erhebung bei Mitgliedern der Unternehmensleitung (CATI-UN)



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, eigene Darstellung.

Die Ergebnisse der Onsite-Fragen basieren daher auf einer nochmals reduzierten Fallzahl, was deskriptive und ökonometrische Auswertungen jedoch nur dahingehend einschränkt, dass eventuelle Unterschiede über Branchen oder Unternehmensgrößenklassen hinweg nicht in der gesamten Breite erfasst werden können. Zudem ist eine Hochrechnung der vertieften Ergebnisse zur

Onsite-Nutzung auf die Unternehmen oder Beschäftigten nicht möglich.[15] Die Datenbasis eignet sich allerdings dazu, ein repräsentatives Bild der Ausgestaltung einer Onsite-Auslagerung eines Kern- oder Randprozesses für Unternehmen zu beschreiben, die ihre Werkvertragsleistungen üblicherweise auf ihrem Unternehmensgelände erbringen lassen.

2.3.2 Hochrechnungsfaktoren

Da es sich sowohl bei der CATI-UN als auch der CATI-BR um geschichtete Zufallsstichproben handelt, müssen die Befragungsdaten um die Größe der jeweiligen Schichtungszelle, und somit deren Gewicht in der Gesamtlandschaft, korrigiert werden, um die Ergebnisse der Befragung repräsentativ für die gesamte Unternehmenslandschaft darzustellen.

Umgesetzt wird das durch ein Gewicht, das angibt wie viele Unternehmen ein befragtes Unternehmen repräsentiert. Das Gewicht für jedes Unternehmen ergibt sich durch Teilen der Anzahl der Unternehmen der Grundgesamtheit[16] durch die Anzahl der befragten Unternehmen in jeder Schichtungszelle.

$$Gewicht(CATI - UN)_i = \frac{Grundgesamtheit_i}{realisierte\ Interviews_i}$$

Da die Existenz eines Betriebsrates in den Daten nicht enthalten ist, fehlt das Wissen über die Grundgesamtheit der Unternehmen mit Betriebsrat. Um die Ergebnisse der Befragung dennoch möglichst repräsentativ für die gesamte

[15] Der Grund ist, dass für die im Basismodul abgefragten Kern- und Randprozesse nicht einzeln abgefragt wurde, ob der jeweilige Prozess auch onsite ausgelagert wird. Stattdessen wurde zur Begrenzung der Interviewlänge im Basismodul lediglich grundsätzlich erfragt, ob das Unternehmen irgendeinen Prozess onsite auslagert. Die Angaben zur Onsite-Auslagerung des im Vertiefungsmodul gewählten Kern- oder Randprozesses können somit nicht auf die Unternehmensebene hochgerechnet werden.

[16] Für die Grundgesamtheit aller Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wird das Unternehmensregister des Statistischen Bundesamts als Berechnungsgrundlage verwendet.

Unternehmenslandschaft mit Betriebsrat darzustellen, wird die Grundgesamtheit aller Unternehmen zusätzlich um die Betriebsratsdichte[17] der jeweiligen Schichtungszelle i korrigiert:

$$Gewicht(CATI - BR)_i = \frac{Grundgesamtheit_i * Betriebsratsdichte_i}{realisierte\ Interviews_i}$$

Für die Auswertungen im Bericht werden alle Befragungsdaten mit dem so berechneten Faktor hochgerechnet, um repräsentative Aussagen für die Gesamtlandschaft der Unternehmen zu erhalten.

Der oben beschriebene Hochrechnungsfaktor für die CATI-UN ermöglicht repräsentative Aussagen jedoch nur für die Befragungsinhalte des Basismoduls. Aufgrund der in Abschnitt 2.2.3 beschriebenen Zufallsauswahl des Vertiefungsmoduls anhand der im Basismodul festgestellten Werkvertragsnutzung des Unternehmens müssen die Hochrechnungsfaktoren für Auswertungen der Vertiefungsmodule um diese Auswahlwahrscheinlichkeiten korrigiert werden. Um die gleichen Randhäufigkeiten für die drei möglichen Werkvertragsarten zu realisieren, müssen die jeweils zufällig gewählten Vertiefungsmodule doppelt (dreifach) gewichtet werden, wenn das Modul aus zwei (drei) im Unternehmen vorhandenen Nutzungsformen zufällig gezogen wurde. Bei Unternehmen, die nur eine Werkvertragsart nutzen, entfällt die Zufallsauswahl und sie werden somit genauso einfach gewichtet wie die Interviews, die in der ersten Feldphase vor Einführung der Randomisierung durchgeführt wurden.

2.3.3 Repräsentativität der Datenbasis

Die Repräsentativität einer Datenbasis gibt Auskunft über die Allgemeingültigkeit von Ergebnissen, die aus einer Stichprobe von befragten Unternehmen gewonnen werden, im Hinblick auf die Grundgesamtheit der Unternehmen.[18] Eine repräsentative Stichprobe liegt dann vor, wenn die Beobachtungen der

[17] Die Betriebsratsdichte wurde mit dem IAB-Betriebspanel für jede der zwölf Schichtungszellen berechnet.

[18] An dieser Stelle sei erinnert, dass die Grundgesamtheit der Studie alle Unternehmen sind, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter arbeitet. Nicht Teil der Grundgesamtheit sind Unternehmen in den Branchen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie oder Öffentliche Verwaltung und Verbände.

Stichprobe eine zufällige Auswahl aller Beobachtungen der Grundgesamtheit darstellen.

Im Allgemeinen kann die Repräsentativität einer Datenbasis nicht zweifelsfrei bewiesen werden. Mit Hilfe deskriptiver Vergleiche können aber Tendenzaussagen zur Frage der Repräsentativität ermittelt werden. Im Folgenden konzentriert sich die Darstellung der Repräsentativität exemplarisch auf die Datenbasis der CATI-UN, da diese im Projekt die größte Fallzahl aufweist und zur Darstellung der repräsentativen Werkvertragslandschaft dient.

Wie schon in Abschnitt 2.2.2 dargestellt, wurde die eingesetzte Stichprobe der CATI-UN, die aus den Kontaktadressen besteht, mit Hilfe einer geschichteten Zufallsziehung erstellt. Die damit einhergehende, bewusst vorgenommene Über- und Unterrepräsentierung der einzelnen Schichtungszellen im Vergleich zur Grundgesamtheit wird durch entsprechende Gewichte korrigiert. Die Schichtung der Unternehmen in Zellen mit einer unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeit stellt somit kein Risiko für die Repräsentativität dar. Die Repräsentativität ist jedoch dann gefährdet, wenn die Teilnahmebereitschaft in den Zellen unterschiedlich ausfällt. Eine Nicht-Teilnahme kann dabei Folge einer systematischen Nicht-Erreichbarkeit von Unternehmen als auch einer systematischen Verweigerung der Unternehmen, an der Befragung teilzunehmen, sein. Solange die Gründe für die Nicht-Erreichbarkeit oder die Verweigerung nicht mit Umfang und Art der Nutzung und Ausgestaltung von Werkverträgen zusammenhängen, können die Daten dennoch repräsentativ für die Grundgesamtheit sein. Das wäre der Fall, wenn Unternehmen einer oder mehrerer Branchen zwar systematisch schlechter zu erreichen sind, diese Nicht-Erreichbarkeit jedoch nicht mit Faktoren zusammenhängt, die sich wiederum auf die Werkvertragsnutzung auswirken. Falls die Nicht-Erreichbarkeit oder die Verweigerungsgründe hingegen mit der Werkvertragsnutzung zusammenhängen, führt dies im Ergebnis zu einer nicht-repräsentativen Datenbasis.

Einen Anhaltspunkt für die Repräsentativität der Daten liefert daher ein Vergleich der zur Verfügung stehenden Datenbasis, d.h. der realisierten Stichprobe, mit der eingesetzten Stichprobe. Verteilen sich die eingesetzte und realisierte Stichprobe in ähnlicher Weise über die Schichtungszellen, spricht das für die Repräsentativität. Unterschiede in dieser Verteilung weisen jedoch nur dann auf eine mangelnde Repräsentativität der Datenbasis hin, wenn davon

auszugehen ist, dass eine selektive Nicht-Beteiligung von Unternehmen an der Befragung mit Faktoren zusammenhängen, die auch mit Art und Umfang der Werkvertragsnutzung zusammenhängen.

Tabelle 3 und Tabelle 4 zeigen jeweils die relativen Häufigkeiten der eingesetzten und der realisierten Stichprobe hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigtenzahl. Insgesamt sind die Unternehmen in der eingesetzten und realisierten Stichprobe über Branchen und Größen hinweg ähnlich verteilt. Lediglich Interviews mit Unternehmen im Baugewerbe wurden im Vergleich zur eingesetzten Stichprobe weniger häufig realisiert, was an der im Vergleich zu anderen Branchen geringeren Bürozeit der Unternehmensleitung und damit einer geringeren Erreichbarkeit liegen kann.

Tabelle 3: Vergleich der eingesetzten und realisierten Stichprobe der CATI-UN hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit der Unternehmen

CATI-UN	**Eingesetzte Stichprobe**	**Realisierte Stichprobe (Interviews)**
	Relative Häufigkeit in Prozent	Relative Häufigkeit in Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	10,8	12,6
Baugewerbe	17,4	12,2
Handel/Instandhaltung/Reparatur von KFZ	11,4	11,4
Verkehr und Lagerei	8,3	9,1
Gastgewerbe	6,7	6,5
Information und Kommunikation	7,4	8,1
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6,8	5,0
Freiber./ wiss./techn. Dienstleistungen	9,1	11,5
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	5,2	6,1
Gesundheits- und Sozialwesen	4,6	6,8
Kunst, Unterhaltung und Erholung	6,0	4,7
Sonstige Dienstleistungen	6,3	6,3
Alle	100,0	100,0

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, eigene Berechnungen. Erläuterung: Jeweils relativer Anteil der Wirtschaftsabschnitte in beiden Stichproben.

Dagegen wurden Interviews mit Unternehmen der Branche freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie des Verarbeitenden

Gewerbes vergleichsweise häufiger realisiert. Außerdem weicht der Anteil der realisierten Interviews von Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von 20 bis 49 im Vergleich zur eingesetzten Stichprobe leicht nach oben ab, derjenige der Unternehmen ohne Angabe einer Beschäftigtenzahl in der Grundgesamtheit dagegen leicht nach unten.[19]

Es finden sich somit geringfügige Abweichungen zwischen der eingesetzten und realisierten Stichprobe, die u.a. auf die Unterschiede in der Erreichbarkeit der Unternehmen nach Branche zurückzuführen sein könnten. Tatsächlich zeigt Abbildung 5, dass die erhöhte Nicht-Erreichbarkeit im Baugewerbe vermutlich zu der geringeren Realisierungsrate in Tabelle 3 beigetragen hat, während eine relativ gute Erreichbarkeit der Unternehmen im Bereich freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen sowie im Verarbeitenden Gewerbe eine höhere Realisierungsrate begünstigte.

Tabelle 4: Vergleich der eingesetzten und realisierten Stichprobe der CATI-UN hinsichtlich der Beschäftigtenzahl der Unternehmen

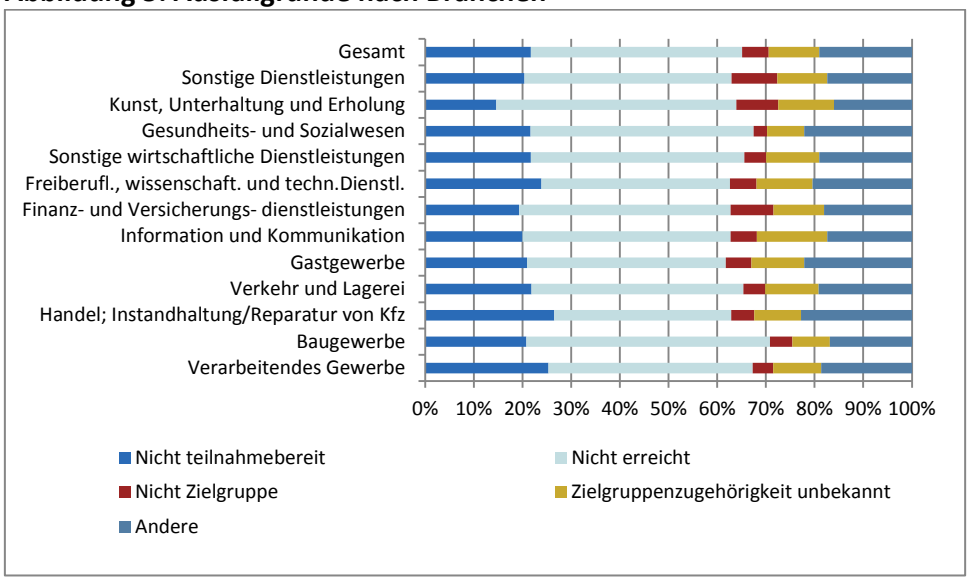
CATI-UN	**Eingesetzte Stichprobe**	**Realisierte Stichprobe (Interviews)**
	Relative Häufigkeit in Prozent	Relative Häufigkeit in Prozent
weniger als 20 Beschäftigte	56,1	56,4
20 bis 49 Beschäftigte	18,3	24,2
50 bis 249 Beschäftigte	9,5	12,0
mehr als 250 Beschäftigte	1,7	1,4
keine Angabe	14,4	6,0

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, eigene Berechnungen. Erläuterung: Jeweils relativer Anteil der Größenklassen in beiden Stichproben.

[19] Unternehmen ohne Angabe einer Beschäftigtenzahl sind im MUP als aktive Unternehmen geführt, allerdings ohne, dass die Anzahl der Beschäftigten recherchiert wurde. Es sind also vermehrt junge, kleine Unternehmen deren Ausschluss grundsätzlich eine Verzerrung darstellen würde. Da Solo-Selbständige nicht Teil der Befragungszielgruppe sind, wird ein Interview nach Abfrage der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beendet, falls keine Beschäftigten im Unternehmen angestellt sind. Die Abweichung zwischen eingesetzter und realisierter Stichprobe geht auf diesen Umstand zurück.

Im Hinblick auf eine fehlende Teilnahmebereitschaft zeigt sich, dass die meisten Branchen nah am Branchenschnitt liegen. Lediglich das Verarbeitende Gewerbe, Handel und Instandhaltung sowie freiberufliche und wissenschaftliche Dienstleistungen fallen durch eine geringfügig niedrigere Teilnahmebereitschaft auf.

Abbildung 5: Ausfallgründe nach Branchen

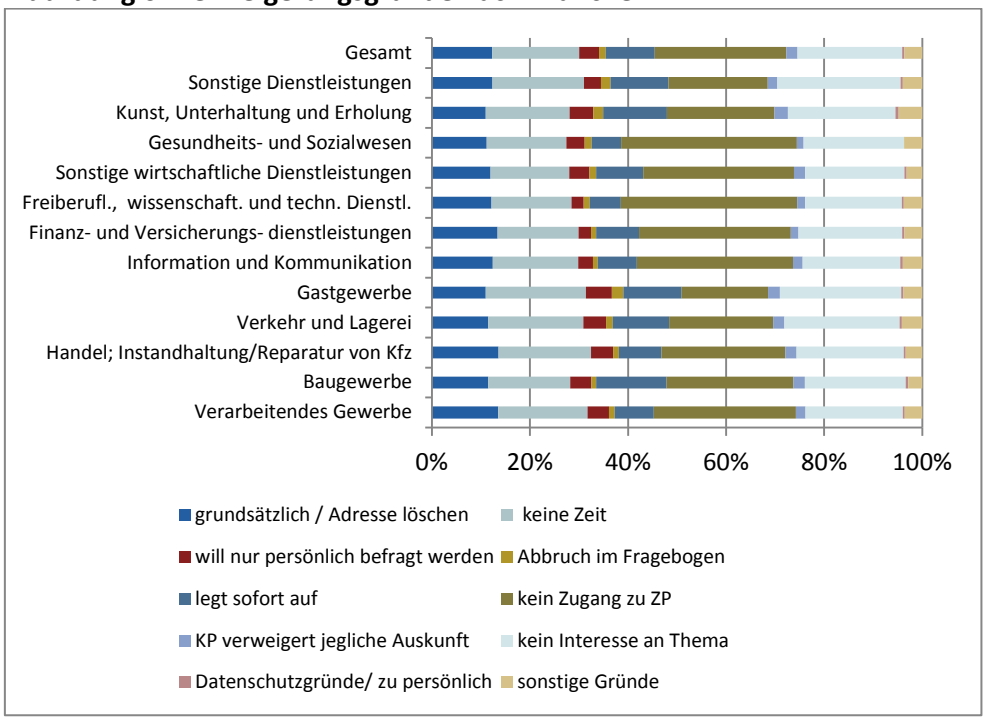


Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen eigene Berechnungen. Erläuterung: Dargestellt sind die relativen Häufigkeiten in Prozent der Ausfallgründe bei der Stichprobenbearbeitung im Rahmen der Telefonbefragung. Die Ausfallkategorien sind in Anlehnung an die Klassifikationen der American Association for Public Opinion Research (AAPOR 2012) konzipiert. Die Kategorie „Andere“ fasst folgende Gründe zusammen: Nicht befragbar, Unvollständig realisiertes Interview, Sonstiges.

Mit Blick auf die Verweigerungsgründe für ein Interview zeigt sich eine sehr ähnliche Verteilung über die Branchen (Abbildung 6). Einige Verweigerungsgründe weisen auf grundsätzliche Vorbehalte zu Befragungsteilnahmen hin („verweigert grundsätzlich“, „kein Zugang zur Zielperson“, etc.), aber nur einige Gründe lassen vermuten, dass das konkrete Befragungsthema die Teilnahmebereitschaft beeinflusst hat, wie etwa „Datenschutzgründe“ oder Abbrüche im Fragebogen. Diese Gründe spielen jedoch über alle Branchen nur bei sehr wenigen Verweigerern eine Rolle. Zum einen ist dies ein Indiz dafür, dass Verweigerungsgründe, welche die Repräsentativität einschränken könnten, insgesamt von eher untergeordneter Bedeutung sind. Zum anderen

spricht die Ähnlichkeit der Verweigerungsgründe über die Branchen eher dagegen, dass Verweigerungsgründe stark mit Art und Umfang der Nutzung von Werkverträgen zusammenhängen, da in diesem Fall branchenspezifische Unterschiede stärker zum Tragen kommen müssten.

Abbildung 6: Verweigerungsgründe nach Branchen

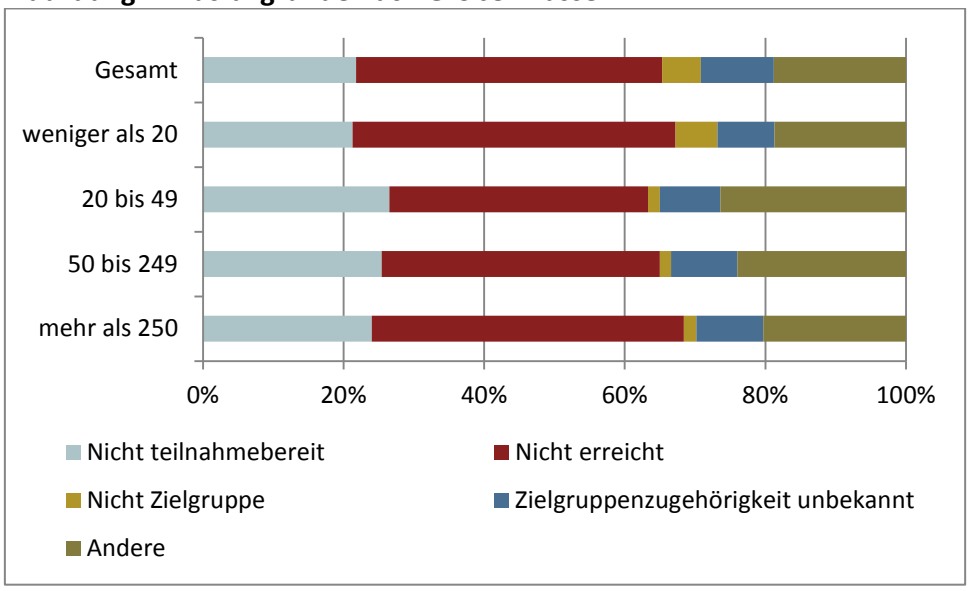


Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen eigene Berechnungen. Erläuterung: Dargestellt sind die relativen Häufigkeiten in Prozent innerhalb der Kategorie „nicht teilnahmebereit“ aus Abbildung 5; KP: Kontaktperson, ZP: Zielperson der Befragung.

Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Vergleich der Ausfallgründe der Stichprobenbearbeitung über die Unternehmensgrößen hinweg (Abbildung 7), wobei die Unterschiede etwas stärker ausfallen als über Branchen hinweg. So sind kleine Unternehmen insgesamt schlechter zu erreichen als größere Unternehmen, auf der anderen Seite sind sie jedoch häufiger teilnahmebereit. Bei den Verweigerungsgründen (Abbildung 8) zeigt sich wiederum, dass sich mit wachsender Unternehmensgröße vor allem der Zugang zur Zielperson schwieriger gestaltete. Die Gründe, die vermuten lassen, dass das konkrete Befragungsthema die Teilnahmebereitschaft beeinflusst hat, machen jedoch nur einen kleinen Teil aller Verweigerungsgründe aus. Insgesamt lassen sich somit kaum

Hinweise finden, die auf eine mangelnde Repräsentativität der Daten hindeuten.

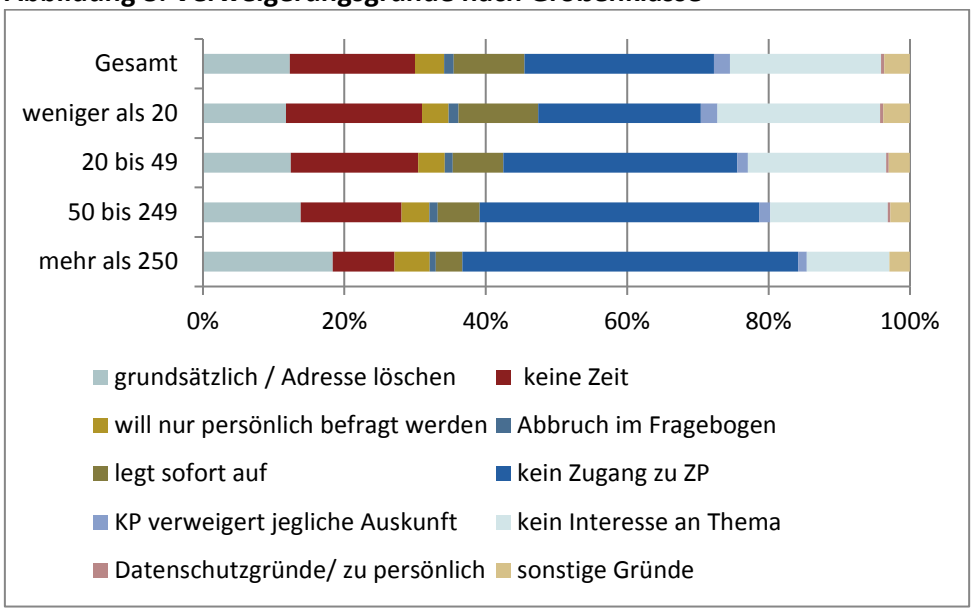
Abbildung 7: Ausfallgründe nach Größenklassen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen eigene Berechnungen. Erläuterung: Dargestellt sind die relativen Häufigkeiten der Ausfallgründe in Prozent bei der Stichprobenbearbeitung im Rahmen der Telefonbefragung. Die Ausfallkategorien ensind in Anlehnung an die Klassifikationen der American Association for Public Opinion Research konzipiert (AAPOR 2012). Die Kategorie „Andere“ fasst folgende Gründe zusammen: Nicht befragbar, Unvollständig realisiertes Interview, Sonstiges.

Eine weitere Möglichkeit, die Repräsentativität der Daten besser einzuschätzen, liegt in der Betrachtung des Abbruchsverhaltens. Wie in Abbildung 6 und Abbildung 8 gezeigt, finden nur recht selten Abbrüche im Fragebogen, d.h. während des laufenden Interviews statt. Insgesamt betrifft dies 713 Fälle. Falls diese Abbrüche mit der Werkvertragsnutzung in Zusammenhang stünden, wäre mit Abbrüchen vermehrt an bestimmten kritischeren Fragen zu rechnen. Ein Großteil der Interviews wird jedoch bereits zu Beginn der Befragung abgebrochen – entsprechend dem aus vielen Befragungen bekannten typischen Muster. Gut 43 Prozent aller Abbrüche erfolgen an Stellen des Fragebogens, an denen noch keine Fragen zur Werkvertragsnutzung gestellt wurden. Zudem verteilen sich die 713 Abbrüche auf insgesamt 180 Fragen. Damit konzentrieren sich die Abbrüche nicht auf einige wenige (eventuell kritische) Fragen.

Abbildung 8: Verweigerungsgründe nach Größenklasse



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen eigene Berechnungen. Erläuterung: Dargestellt sind die relativen Häufigkeiten in Prozent innerhalb der Kategorie „nicht teilnahmebereit“ aus Abbildung 7; KP: Kontaktperson, ZP: Zielperson der Befragung.

Zuletzt kann eine zusätzliche Abschätzung der Repräsentativität durch den Abgleich der Merkmale der befragten Unternehmen mit extern erhobenen Unternehmensmerkmalen vorgenommen werden. Mit dem IAB-Betriebspanel steht in Deutschland ein repräsentativer Datensatz zur Verfügung, dessen Merkmale der Grundgesamtheit aller Betriebe entsprechen sollten.[20] Tabelle 41 im Appendix gibt einen Überblick über die einzelnen Merkmale. Beispielsweise sind in unserer Befragung drei Prozent der Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe und 14 Prozent aus dem Baugewerbe. Im Vergleich dazu haben im IAB-Betriebspanel Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe einen Anteil von acht Prozent und Betriebe aus dem Baugewerbe einen Anteil von zehn Prozent. Der Anteil von Frauen im Unternehmen beträgt in unserer Befragung 44 Prozent im Vergleich zu einem durchschnittlichen Anteil von 48 Prozent in Betrieben des IAB-Betriebspanels. Da sich das IAB-Betriebspanel

[20] Allerdings können auch bei dieser Befragung Betriebe das Interview verweigern (siehe Janik und Kohaut, 2009).

auf die Untersuchungseinheit „Betrieb“, einer Untereinheit des Unternehmens, bezieht, ist eine Vergleichbarkeit des IAB-Betriebspanels und der auf Unternehmensebene erhobenen CATI-UN daher nur begrenzt sinnvoll und möglich. Für bestimmte Merkmale sind Abweichungen zu erwarten – etwa für die durchschnittliche Beschäftigtenzahl, die auf der Betriebsebene gemessen tendenziell geringer ausfallen sollte als auf der Ebene des Unternehmens.

In der Zusammenfassung zeigen sich weder auffällig hohe Verweigerungsraten von Unternehmen, bei denen systematisch weniger Interviews realisiert wurden, noch gehäufte Abbruchraten an bestimmten Stellen des Interviews. Damit bestehen keine Hinweise, dass die nichtrealisierten Interviews im Zusammenhang mit der Werkvertragsnutzung des Unternehmens stehen. Es gibt somit keine Evidenz für eine eingeschränkte Repräsentativität der Daten. Die Daten liefern daher ein repräsentatives Bild der Werkvertragsnutzung in Deutschland.

2.3.4 Antwortverhalten der Befragten

Aufgrund der teilweise recht kontrovers geführten, öffentlichen Diskussion über den Einsatz von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung, müssen bei der Befragung die Möglichkeiten des sozial erwünschten Antwortverhaltens oder der Verweigerung, bestimmte Fragen zu beantworten, berücksichtigt werden. Um dies möglichst zu vermeiden oder zu vermindern, wurden umfangreiche Pretests an den Erhebungsinstrumenten der CATI-UN und der CATI-BR durchgeführt Insbesondere wurde überprüft, ob die gegebenen Antworten im Fall kritischer Fragen über die verschiedenen Kategorien streuen, was als Indiz gegen sozial erwünschtes Antwortverhalten gewertet werden kann. Da die Häufigkeiten hinsichtlich der Antwortverweigerung und der Unkenntnis bei einzelnen Fragen zudem durchweg gering sind, wird darauf im Detail in den folgenden Auswertungskapiteln eingegangen.

Weiterhin wurden im Fragebogen - wo möglich - indirekte Fragen eingesetzt, bei denen die Befragten Auskunft über Dritte, also z.B. die Praxis in der Branche, geben. Um beispielsweise Hinweise auf eine mögliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch Werkverträge oder auf die Substitution der Arbeitnehmerüberlassung durch eine vermehrte Werkvertragsnutzung zu gewinnen, enthält das Erhebungsinstrument Fragen zur Einschätzung der Praxis

in der Branche und konkurrierender Unternehmen. Darüber hinaus wird – wo möglich und sinnvoll – der Möglichkeit des sozial erwünschten Antwortverhaltens auch dadurch begegnet, dass in den folgenden Kapiteln Ergebnisse über die verschiedenen Erhebungen hinweg verglichen werden.

Zuletzt soll die Beschreibung der Funktion, welche die befragten Personen im Unternehmen begleiten, eine allgemeine Einschätzung über die Kenntnisse der Befragten geben. Die Ergebnisse der CATI-Erhebung bei Unternehmensleitungen (CATI-UN) zeigen, dass mit 45 Prozent am häufigsten der/die Inhaber/innen, Eigentümer/innen oder Gesellschafter/innen befragt wurde. 29 Prozent der befragten Mitglieder der Unternehmensleitung sind Geschäftsführer/innen. Zu einem jeweils geringen Anteil von etwa 5 Prozent wurden Prokuristinnen bzw. Prokuristen, Personalmanager/innen oder Verantwortliche im Einkauf bzw. Beschaffungswesen befragt. Lediglich 12 Prozent nannten eine andere Funktion im Unternehmen. Für die CATI-Erhebung bei Mitgliedern des Betriebsrats wurden in 85 Prozent der Fälle der oder die Vorsitzende/r des Betriebsrats befragt. Zusammengefasst kann also davon ausgegangen werden, dass die Befragten insgesamt das Unternehmen gut kennen und somit auch Kenntnisse zur Nutzung von Werkverträgen und von Arbeitnehmerüberlassung in ihrem Unternehmen vorhanden sein sollten.

3 Die Werkvertragslandschaft – Vergabe und Ausführung von Werkverträgen

Werkverträge können für verschiedene Geschäftsprozesse eingesetzt werden. Je nachdem, ob es sich dabei um Prozesse handelt, die unmittelbar der Erfüllung der wertschöpfenden Geschäftstätigkeit des Unternehmens dienen, oder ob es sich um nachrangige Aufgaben handelt, lassen sich Kern- und Randprozesse unterscheiden. Eine solche Unterscheidung ist auch für eine differenzierte Erfassung der Werkvertragslandschaft relevant, da die Nutzung von Werkverträgen für die Auslagerung von Kern- und Randprozessen vermutlich einem anderen betriebswirtschaftlichen Kalkül unterliegt. So stehen im Bereich der Kernprozesse möglicherweise Motive im Vordergrund, mittels Werkverträgen auf spezialisiertes Fachpersonal zugreifen zu können, während im Bereich der Randprozesse fehlende Skaleneffekte bzw. ein zu sporadischer Bedarf möglicherweise bedeutsamere Treiber der Nutzung von Werkverträgen darstellen. Um entsprechende Unterschiede in der Intensität, den Motivlagen und der Ausgestaltung von Werkverträgen sichtbar zu machen, werden daher im Folgenden Kern- und Randprozesse zunächst getrennt erfasst und analysiert.

Um der Heterogenität der befragten Unternehmen Rechnung zu tragen, fassen wir Geschäftsprozesse jeweils zu den Gruppen der Kernprozesse und Randprozesse zusammen. Kernprozesse können als Tätigkeiten definiert werden, die direkt zur Wertschöpfung des Unternehmens, also der Herstellung eines Produktes oder der Bereitstellung einer Dienstleistung, beitragen. Randprozesse sind dagegen unterstützende Tätigkeiten, die nur indirekt zur Wertschöpfung beitragen.[21] Für die Befragung wurden daher die folgenden Geschäftsbereiche als Kernprozesse definiert:

[21] Die theoretische Unterscheidung zwischen Kern- und Randprozessen kann auf das Konzept von Porter (1983) zurückgeführt werden, der innerhalb der Wertschöpfungskette eines Unternehmens primäre von unterstützenden Aktivitäten unterscheidet. Die Zuordnung konkreter Unternehmensprozesse in die Gruppen Kernprozesse und Randprozesse ist letztlich heuristisch, da es für einige Prozesse vom Unternehmenszweck abhängen kann, ob sie eher als Kern- oder Randprozess zu bezeichnen sind. Wir begegnen dieser Problematik, indem wir den Befragten die Möglichkeit einräumen, für ihr Unternehmen

- Forschung und Entwicklung
- Produktionslinien / Produktionsbereiche
- Management- / Geschäftsführungsfunktionen
- Buchhaltung / Finanzen
- Controlling
- Marketing
- Kundendienst / Wartungsleistungen
- Andere Service-Dienstleistungen
- Versand / Vertrieb / Logistik
- Sonstige Kernprozesse (offene Kategorie)

Alle anderen Prozesse, die in Bezug zu den Kernprozessen eher einen nachrangigen Charakter haben, werden unter dem Begriff Randprozesse geführt und umfassen in der Befragung

- Kantinenbetrieb,
- Reinigungsleistungen,
- Sicherheitsdienste,
- Druckdienstleistungen,
- Empfangsdienstleistungen,
- IT-Dienstleistungen,
- Sonstige Randprozesse (offene Kategorie).

Zu jedem der oben genannten Prozesse werden die Unternehmen gefragt, ob der genannte Prozess im Unternehmen vorhanden ist, und wenn ja, ob sie ihn gar nicht, teilweise oder ganz auslagern. Die Befragung erfasst somit die Nutzungsmuster von Werkverträgen getrennt für Kern- und Randprozesse. Darüber hinaus kann jedes Unternehmen auch Werkverträge als Auftragnehmer ausführen. Dabei handelt es sich zum Teil um dieselben Unternehmen, da jedes Unternehmen potenziell sowohl Werkvertragsgeber eines Randprozesses

die festgelegte Zuordnung zu revidieren. Somit können Probleme bei der Einordnung von einzelnen Prozesse im Unternehmen für den Interviewverlauf hinweg vermieden werden.

oder eines Kernprozesses sein kann und darüber hinaus als Werkvertragsnehmer fungieren kann.[22] Hinzu kommen noch Unternehmen, die keine der drei Arten von Werkverträgen nutzen, Unternehmen, die Werkverträge nur mit Soloselbständigen abschließen und Unternehmen, die sich im Fragebogen keinem der Kern- oder Randprozesse zuordnen können. Tabelle 5 zeigt, wie sich die daraus möglichen Konstellationen in der deutschen Wirtschaft verteilen.

Dabei fällt vor allem auf, dass es mit 7 Prozent nur wenige Unternehmen gibt, die in keiner Form als Werkvertragsgeber oder -nehmer auftreten. Zudem sind 91 Prozent aller Unternehmen in irgendeiner Form Auftraggeber von Werkverträgen. Die Hälfte der Unternehmen gibt dabei an, gleichzeitig Kern- und Randprozesse auslagern.

Ein weiteres Drittel der Unternehmen lagert ausschließlich Kernprozesse aus, während eine ausschließliche Auslagerung von Randprozessen weniger als 5 Prozent aller Unternehmen betrifft. Zudem geben knapp 3 Prozent der Unternehmen an, Werkverträge ausschließlich an Solo-Selbstständige zu vergeben. Etwa die Hälfte der Unternehmen führt zudem Werkverträge aus, zumeist treten sie gleichzeitig auch als Werkvertragsgeber auf. Die Ausführung von Werkverträgen scheint sich somit auf deutlich weniger Unternehmen zu konzentrieren als die Nutzung von Werkverträgen als Auftraggeber. Nur 2 Prozent aller Unternehmen sind jedoch ausschließlich Werkvertragsnehmer, während immerhin knapp 30 Prozent der Unternehmen zusätzlich Kern- und Randprozesse auslagern.

[22] In der Befragung wird auf der Seite der Werkvertragsnehmer nicht nach Rand- oder Kernprozess unterschieden, da sich die Ausführung von Werkverträgen üblicherweise auf die wertschöpfende Geschäftstätigkeit des Unternehmens beschränken sollte.

Tabelle 5: Bestehende Konstellationen der Werkvertragsnutzung

Nutzungsmuster	Prozent	Hochgerechnete Fallzahl[23]
Kein WV-Geber, kein WV-Nehmer	7,3	118.822
WV-Geber, kein WV-Nehmer		
nur Kernprozess	16,8	273.496
nur Randprozess	1,7	28.472
Kern- und Randprozess	18,0	292.387
nur mit Soloselbständigen	1,7	27.203
keine Zuordnung zu Kern oder Rand	1,3	20.555
WV-Nehmer, kein WV-Geber	1,5	24.019
WV-Nehmer, WV-Geber		
WV-Geber Kernprozess	15,7	255.337
WV-Geber Randprozess	2,9	47.380
WV-Geber Kern- und Randprozess	29,9	487.403
WV-Geber nur mit Soloselbständigen	1,1	17.721
WV-Geber (keine Zuordnung zu Kern oder Rand)	2,2	35.003
Gesamt	100,0	1.627.798

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=8.457, eigene Berechnungen (hochgerechnete Ergebnisse) auf Basis der Angaben der Unternehmen über die Nutzungsweise. Dargestellt sind die relativen Häufigkeiten in Prozent.

[23] Die Auswertungen beziehen sich insgesamt auf 1.627.798 Unternehmen. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes bestehen zum 31.05.2015 insgesamt 3.629.666 Unternehmen in Deutschland. Die Differenz ergibt sich aus Unternehmen ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (u.a. Soloselbständige) und Unternehmen in der Branche Landwirtschaft, Fischerei und Bergbau sowie des öffentlichen Sektors, die nicht Teil der Studie sind.

Im ersten Teil der folgenden Untersuchung der Werkvertragslandschaft werden zunächst die beauftragenden Unternehmen differenziert nach Kern- und Randprozess näher beschrieben, bevor im Anschluss die ausführenden Unternehmen im Fokus der Analysen stehen. Zum Schluss werden die Unternehmen im Zusammenspiel ihrer Vergabe- und Ausführungspraxis beleuchtet und in Typen der Werkvertragsnutzung bzw. -ausführung eingeteilt.

3.1 Nutzungsmuster von Werkverträgen

3.1.1 Vergabe von Werkverträgen

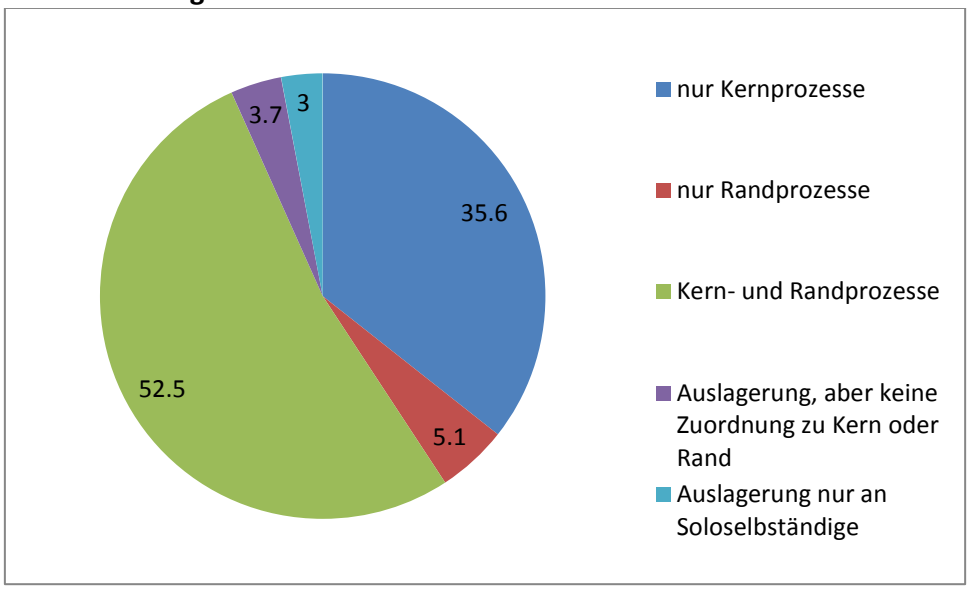
Wie gerade gezeigt, ist die Beauftragung von Werkverträgen bei Unternehmen in der deutschen Wirtschaft sehr weit verbreitet: 91 Prozent der Unternehmen sind in irgendeiner Form als Werkvertragsgeber tätig. Abbildung 9 gibt nun einen Überblick über die genaue Form der Auslagerung in der deutschen Unternehmenslandschaft. Gut die Hälfte der Unternehmen lagert mindestens sowohl einen Kern- als auch einen Randprozess aus. Über ein Drittel der Unternehmen nutzt Werkverträge nur für mindestens einen betrieblichen Kernprozess, während eine ausschließliche Beauftragung von werkvertragsausführenden Unternehmen zur Auslagerung von Randprozessen deutlich seltener vorkommt. Jeweils etwa drei Prozent der Unternehmen geben eine grundsätzliche Auslagerungstätigkeit an, ordnen sich aber keinem Kern- oder Randprozess zu oder vergeben Werkverträge nur an Soloselbständige. Somit lagern in Summe 88 Prozent aller Unternehmen mindestens einen Kernprozess und knapp 58 Prozent mindestens einen Randprozess über Werkverträge aus.[24]

Die gezeigten Anteile an Unternehmen, die Kern- oder Randprozesse auslagern, sind jedoch von der zuvor gewählten Abgrenzung beider Prozessarten abhängig. Da weniger Randprozesse als Kernprozesse abgefragt werden, wäre der Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Randprozess auslagern auch dann niedriger, wenn die Auslagerungswahrscheinlichkeit de facto für

[24] Zur Diskussion der im Einzelnen ausgelagerten Prozesse vergleiche Abschnitt 3.1.2.

alle Unternehmensbereiche gleich wäre. Die beschriebenen Anteile sollten daher keinesfalls mit der Wahrscheinlichkeit gleichgesetzt werden, einen Randprozess auszulagern.

Abbildung 9: Auslagerungstätigkeit nach Kern- oder Randprozessen oder an Soloselbständige



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=7.784, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeiten in Prozent der jeweiligen Auslagerungstätigkeit. Die Kategorie „Auslagerung, aber keine Zuordnung zu Kern-oder Rand“ fasst Unternehmen zusammen, die zwar angeben grundsätzlich Werkvertragsgeber zu sein, sich aber keinem der genannten Prozesse zuordnen.

Um besser darzustellen, in welchem Ausmaß Unternehmen ihre Prozesse über Werkverträge von anderen Unternehmen durchführen lassen, betrachten wir daher den Anteil der im Unternehmen vorhandenen Prozesse, die vollständig oder teilweise ausgelagert werden. Diese „Auslagerungsrate" berechnet sich für jedes Unternehmen folgendermaßen:

$$Auslagerungsrate = \frac{Summe\ der\ ausgelagerten\ Prozesse}{Summe\ der\ vorhandenen\ Prozesse} * 100.$$

Die Rate gibt Aufschluss darüber, welchen Anteil der vorhandenen Kern- oder Randprozesse ein Unternehmen über Werkverträge an andere Unternehmen vergibt und liegt somit zwischen null Prozent – also keiner der Prozesse wird ausgelagert – und 100 Prozent – alle Prozesse werden ausgelagert. Dabei geht in den Zähler jeder Prozess ein, der teilweise oder vollständig ausgelagert wird. Mit diesen Angaben lässt sich darüber hinaus die Intensität der Auslagerung abschätzen.

Tabelle 6 zeigt zum einen die durchschnittliche Auslagerungsrate, die auch als Auslagerungswahrscheinlichkeit eines vorhandenen Kern- bzw. Randprozesses interpretiert werden kann. Demnach ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein im Unternehmen vorhandener Randprozess ausgelagert wird mit 27 Prozent um gut einen Prozentpunkt etwas höher als im Fall eines im Unternehmen vorhandenen Kernprozesses. Randprozesse werden somit mit einer geringfügig höheren Wahrscheinlichkeit ausgelagert. Dass – wie in Abbildung 9 gezeigt – dennoch weniger Unternehmen angeben, mindestens einen Randprozess auszulagern, hängt damit zusammen, dass in den Unternehmen (auch aufgrund der gewählten Abgrenzung) deutlich weniger Randprozesse vorhanden sind, die ausgelagert werden könnten.

Betrachtet man zudem die Verteilung der Unternehmen nach Auslagerungsrate, zeigt sich, dass immerhin 25 Prozent der Unternehmen mehr als die Hälfte ihrer Randprozesse auslagern, während nur 15 Prozent der Unternehmen angeben, mehr als die Hälfte ihrer Kernprozesse teilweise oder überwiegend auszulagern.

Tabelle 6: Auslagerungsrate und -intensität nach Kern- und Randprozessen

Auslagerungsrate	Kernprozesse			Randprozesse		
	Anteil Unternehmen	davon		Anteil Unternehmen	davon	
		vollständig	teilweise		vollständig	teilweise
<25 Prozent	56	29	71	57	47	53
25 – 50 Prozent	29	28	72	18	55	45
50 – 75 Prozent	12	31	69	15	60	40
75 – 100 Prozent	3	33	67	10	63	37
Total	100			100		
Durchschnittliche Auslagerungsrate	25.3			26.5		

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=7.784, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Dargestellt sind die relativen Häufigkeiten in Prozent. Erläuterung: Spalte „Anteil der Unternehmen“ enthält den Anteil der Unternehmen, der im entsprechenden Umfang (erste Spalte) auslagert. Die Spalten „davon vollständig“ und „davon teilweise“ zeigen, welcher Anteil der Unternehmen innerhalb des genannten Auslagerungsumfangs angibt vollständig oder teilweise auszulagern.

Zudem geht die höhere Auslagerungswahrscheinlichkeit bei den Randprozessen auch mit einer höheren Auslagerungsintensität einher. So überwiegt bei den Kernprozessen unabhängig von der Auslagerungswahrscheinlichkeit eine teilweise Auslagerung, während bei Randprozessen etwas häufiger von einer vollständigen Auslagerung berichtet wird. Zudem steigt die Auslagerungsintensität mit der Auslagerungswahrscheinlichkeit leicht an, d.h. die Unternehmen, die einen größeren Anteil ihrer Randprozesse auslagern, lagern diese zudem häufiger vollständig aus. Kernprozesse wiederum werden seltener und weniger häufig vollständig ausgelagert als Randprozesse. Allerdings gibt etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen an, dass die Auslagerung von Kernprozessen – sowohl was den Auftragswert als auch den Personaleinsatz angeht – bedeutender ist als bei der Auslagerung von Randprozessen.

3.1.2 Prozessspezifische Auslagerungsraten

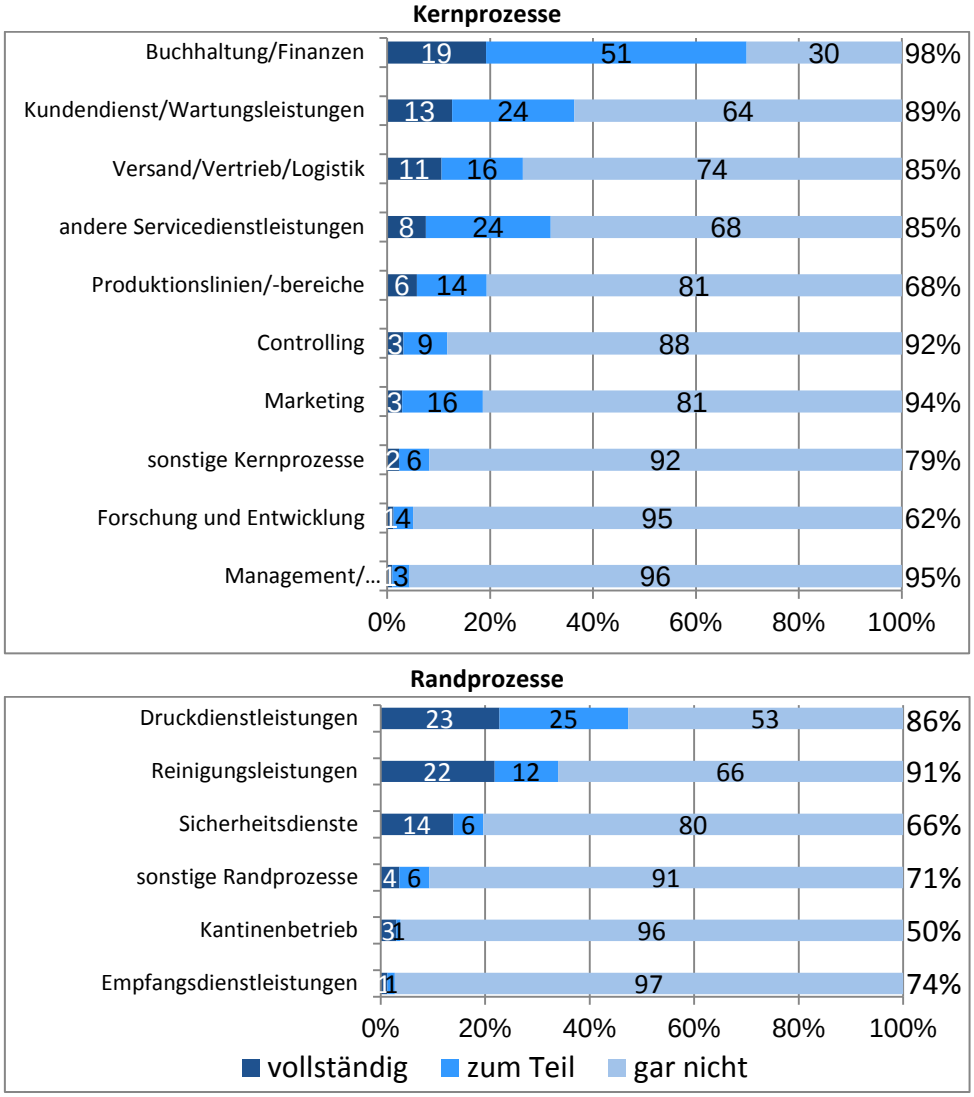
Die Auslagerungsrate und -intensität variiert jedoch auch innerhalb der Kern- und Randprozesse. Abbildung 10 gibt einen Überblick über die Häufigkeit der

verschiedenen Kern- und Randprozesse in den befragten Unternehmen (Prozentangabe am Balkenende) und zeigt, wie häufig die vorhandenen Prozesse teilweise oder vollständig ausgelagert werden, d.h. die prozessspezifischen Auslagerungsraten.

Ein in fast allen Unternehmen vorhandene Kernprozess ist der Bereich Buchhaltung/Finanzen. Auch die meisten anderen Prozesse kommen in der Mehrzahl in den Unternehmen vor. Forschung und Entwicklung sowie Produktionsaktivitäten spielen in nur etwas mehr als 60 Prozent der Unternehmen eine Rolle. Unter den in einem Unternehmen vorhandenen Kernprozessen wird mit Abstand am häufigsten die Buchhaltung zum Teil oder vollständig ausgelagert. Dies betrifft etwa 70 Prozent der Unternehmen. Demgegenüber gibt nur jeweils etwa ein Fünftel der Unternehmen an, den Kundendienst bzw. Wartungsleistungen oder den Versand, den Vertrieb oder die Logistik auszulagern. Nochmals seltener werden Kernprozesse ausgelagert, die für das Unternehmen sensible Bereiche wie Forschung und Entwicklung, Controlling, Marketing oder sonstige Kernprozesse[25] betreffen. Insgesamt zeigt sich somit, dass die in Abbildung 9 gezeigten Auslagerungsaktivitäten im Bereich der Kernprozesse primär ausgelagerte Buchhaltungs-/Finanzdienstleistungen und in geringerem Maße den Kundendienst- bzw. Wartungsleistungen sowie Versand/Vertrieb/Logistik umfassen.

[25] Bei der Kategorie „sonstige Kernprozesse“ wurde bei Angabe einer vollständigen oder teilweisen Auslagerung im Anschluss über eine offene Antwortmöglichkeit abgefragt, um welchen Prozess es sich handelt. Hierbei zeigt sich eine Häufung von IT- und EDV-Dienstleistungen, die etwa 18 Prozent ausmachen. Eine getrennte Ausweisung der IT- und EDV-Dienstleistungen in Abbildung 10 ist aufgrund der fehlenden offenen Abfrage bei Nicht-Auslagerung oder Nicht-Vorhandensein jedoch nicht möglich. Entsprechendes gilt auch für die Kategorie „sonstige Randprozesse“. Es gibt ebenfalls eine gehäufte Nennung von IT- und EDV-Dienstleistungen, die 22 Prozent der sonstigen Randprozesse ausmachen.

Abbildung 10: Auslagerungsraten von Kern- und Randprozessen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Stichprobe CATI-UN, n=7.505 Kernprozesse, n=7.489 Randprozesse. Erläuterung: Relative Häufigkeit in Prozent des Anteils ausgelagerter Kern- oder Randprozesse. Die Werte am Ende der Balken beziffern die Anteile der Unternehmen, in denen der jeweilige Prozess vorhanden ist. Relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ weniger als zwei Prozent.

Von den in Abbildung 10 gezeigten Randprozessen sind am häufigsten Reinigungs- und Druckdienstleistungen in den befragten Unternehmen vorhanden. Diese werden zudem am häufigsten teilweise oder vollständig ausgelagert (etwa 48 bzw. 34 Prozent). Entgegen einer vielfach verbreiteten Einschätzung sind Reinigungsleistungen also bei weitem nicht in jedem Unternehmen über

einen Werkvertrag ausgelagert. Besonders im Fall von kleineren Unternehmen ist es denkbar, dass Reinigungsleistungen selbst oder in Form von Minijobs durchgeführt werden. Sicherheitsdienstleistungen werden in jedem fünften Fall teilweise oder vollständig ausgelagert. Unter den 50 Prozent der Unternehmen, die angeben, eine Kantine zu betreiben, geben hingegen nur 4 Prozent an, diese auszulagern. Dies ist jedoch vermutlich darauf zurückzuführen, dass der Betrieb einer Kantine meist über einen Pachtvertrag mit einem externen Betreiber und nicht über einen Werkvertrag geregelt wird. Die niedrigen Auslagerungsraten bei Empfangsdienstleistungen sprechen hingegen dafür, dass diese tatsächlich zumeist von eigenem Personal geleistet werden.

3.1.3 Branchenspezifische Auslagerungsraten

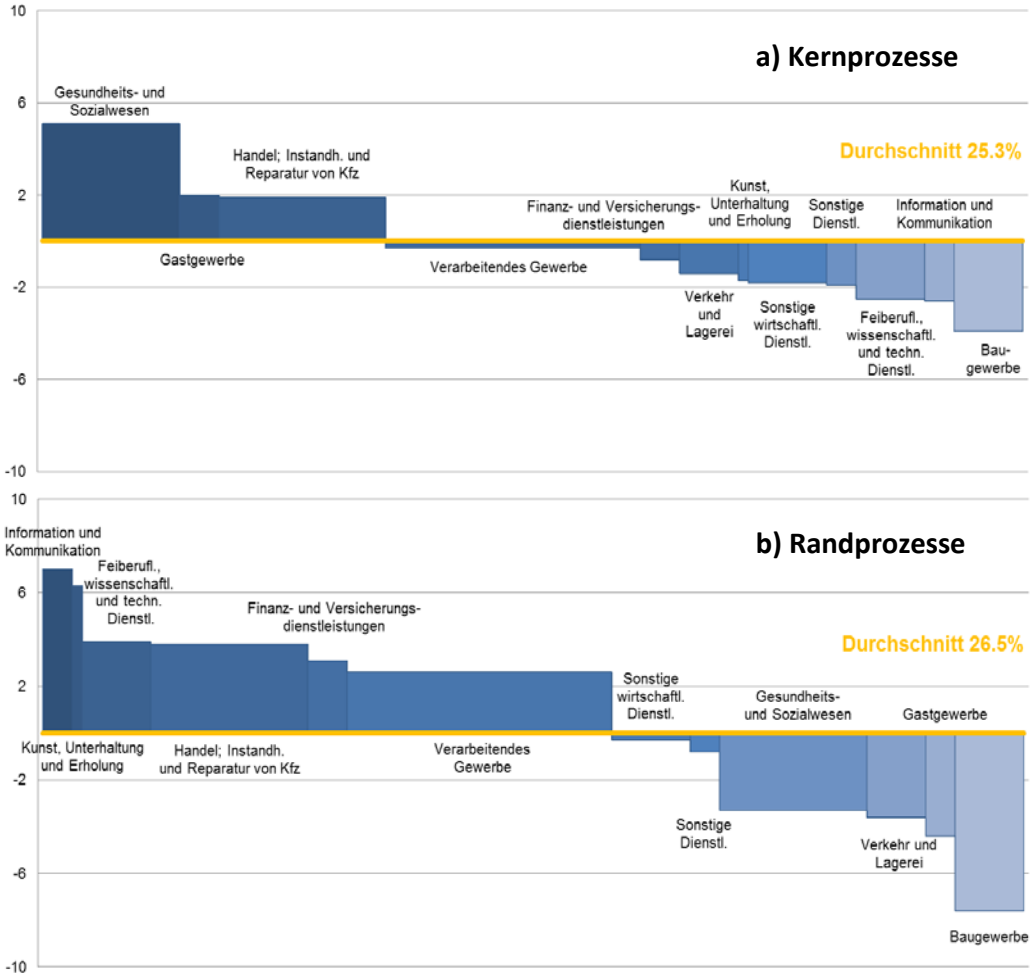
Abbildung 11 zeigt die branchenspezifischen Anteile der Unternehmen, die Kern- oder Randprozesse auslagern und zwar jeweils als Abweichung von der durchschnittlichen Auslagerungsquote. Dabei entspricht die Breite der Balken der relativen Größe der Branche gemessen an der Anzahl der Beschäftigten. Dies vermittelt einen Eindruck, wie sich die Nutzungsmuster über die Gesamtzahl der Arbeitnehmer verteilen.

Durchschnittlich werden gut 25 Prozent der vorhandenen Kernprozesse im Unternehmen auf Basis von Werkverträgen mit anderen Unternehmen ausgelagert. Die Unterschiede zwischen den Branchen bewegen sich zwischen fünf Prozentpunkten über und vier Prozentpunkten unter dem Durchschnitt. Dabei zeigen vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen, Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kfz und das Gastgewerbe einen leicht überdurchschnittlichen Wert. Das Baugewerbe, Information und Kommunikation und die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen lagern seltener Kernprozesse aus.

Auch bei der Auslagerung von Randprozessen ergeben sich Branchenunterschiede. Im Durchschnitt werden knapp 27 Prozent der vorhandenen Randprozesse in den Unternehmen auf Basis von Werkverträgen mit anderen Unternehmen ausgelagert. Die Abweichung variiert vom Mittelwert zwischen plus sieben und minus acht Prozentpunkten. Information und Kommunikation, Handel/Instandhaltung, Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen zeigen hier überdurchschnittliche Auslagerungsraten, während das Baugewerbe und das Gastgewerbe durch besonders niedrige Auslagerungsraten auffallen.

Die eher geringen Branchenunterschiede bei der Auslagerung von Kern- oder Randprozessen sind möglicherweise auf das hohe Aggregationsniveau zurückzuführen. So sind sehr wohl unterschiedliche Nutzungsmuster in den untergeordneten Wirtschaftszweigen denkbar, welche aber durch eine Durchschnittsbildung innerhalb jeder Branche auf einen Mittelwert geglättet werden.

Abbildung 11: Abweichung von der durchschnittlichen Auslagerungsrate in Kern- bzw. Randprozessen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=6.817 für Kernprozesse, n=6.300 für Randprozesse, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Dargestellt sind die relativen Häufigkeiten in Prozent. Erläuterung: Basis sind Unternehmen, die angeben mindestens einen Kern- bzw. Randprozess im Unternehmen zu haben. Abweichung in Prozentpunkten vom Gesamtdurchschnitt; die Breite der Balken stellt die relative Größe der Branche dar (gemessen an der Anzahl der Beschäftigten).

3.1.4 Auslagerungsraten nach Unternehmenseigenschaften

Nachdem nun ausführlich beschrieben wurde, wie stark die Nutzung von Werkverträgen in Kern und Randprozessen über die Branchen variiert, lassen sich die Auslagerungsraten auch für andere Unternehmenseigenschaften darstellen. Tabelle 7 zeigt die durchschnittliche Auslagerungsrate für Kern- und Randprozesse nach Unternehmensgröße und anderen Unternehmenscharakteristika. Hierbei wird deutlich, dass die Charakteristika stärker mit der Auslagerungsrate von Randprozessen zusammenhängen. Demnach lagern größere Unternehmen Randprozesse geringfügig häufiger aus als kleine Unternehmen.

Gleichzeitig weisen Unternehmen mit einem Betriebsrat erhöhte Auslagerungsraten vor allem bei Randprozessen auf, während die Tarifbindung des Unternehmens sowie der Wettbewerbsdruck kaum mit der Auslagerungsrate zusammenzuhängen scheinen. Auch lässt sich keine erhöhte Nutzung von Werkverträgen in den Unternehmen feststellen, die sich primär einem Preiswettbewerb ausgesetzt sehen. Die in Tabelle 7 dargestellten Zusammenhänge sind rein bivariate Korrelationen, die nicht kausal interpretierbar sind.[26] Dennoch deuten die Ergebnisse eher nicht darauf hin, dass Auslagerungsentscheidungen primär mit dem Wettbewerbsumfeld und den (tariflich bedingten) Arbeitskosten im eigenen Unternehmen zusammenhängen.

Weiter zeigt sich kein klarer Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit Prozesse auszulagern und betrieblichen Erfolgsindikatoren. So weisen sowohl Unternehmen mit einer steigenden als auch mit einer fallenden erwarteten Beschäftigungsentwicklung leicht erhöhte Auslagerungsraten auf. Für die Ertragslage ergibt sich ein umgekehrter U-förmiger Zusammenhang, d.h. sowohl Unternehmen mit einer sehr guten als auch sehr schlechten Ertragslage im Vorjahr weisen im Vergleich zu Unternehmen einer mittleren Ertragslage leicht reduzierte Auslagerungsraten auf.

[26] Aus diesem Grund können insbesondere die beobachteten Zusammenhänge mit Merkmalen, die eine (zeitlich flexible) Unternehmensentscheidung darstellen, sowohl Ergebnis als auch Ursache der Nutzung von Werkverträgen sein.

Tabelle 7: Auslagerungsraten nach Unternehmenscharakteristika

	Kern-prozesse	Rand-prozesse
Größenklasse		
weniger als 20 MA	25,3	25,4
20 bis 49 MA	26,2	34,3
50 bis 249 MA	23,9	40,4
mehr als 250 MA	24,0	35,3
Betriebsrat		
Ja	27,6	45,5
Nein	25.2	25.8
Konzernzugehörigkeit		
Ja	30,1	39,6
Nein	24,8	25,2
Beschäftigen Sie derzeit Leiharbeitskräfte?		
Ja	26,0	35,0
Nein	25,3	26,1
Tarifbindung		
Ja	25,0	26,0
Nein	25,5	26,8
Erwartete Beschäftigungsentwicklung nächstes Jahr		
etwa gleich bleiben	24,9	25,1
eher steigen	25,3	30,1
eher fallen	30,5	24,9
Ertragslage im Vorjahr		
sehr gut	24,3	25,8
gut	25,2	26,3
befriedigend	25,6	27,4
ausreichend	27,8	27,0
mangelhaft	24,8	24,2
Wurden im letzten Jahr Verfahren eingeführt, die Produktionsprozesse verbessert haben?		
Ja	27,5	31,2
Nein	24,4	24,2

Anlagenauslastung im Vorjahr		
gering ausgelastet	29,1	24,6
durchschnittlich ausgelastet	25,3	24,9
stark ausgelastet	26,0	28,2
trifft nicht zu (keine Anlagennutzung)	23,6	26,6
Personalauslastung im Vorjahr		
gering ausgelastet	34,1	24,0
durchschnittlich ausgelastet	25,3	25,2
stark ausgelastet	25,0	27,4
Wie stark ist der Wettbewerbsdruck, dem ihr Unternehmen ausgesetzt ist?		
hoch	25,3	26,7
eher hoch	24,8	26,0
eher niedrig	26,7	26,5
kein Wettbewerbsdruck	28,0	47,5
Kommt es beim Erhalt eines Auftrags eher auf Preis oder Qualität an?		
eher auf den Preis	24,1	23,0
eher auf die Qualität	25,1	25,6
Ausmaß Angewiesenheit auf Vorprodukte/Vor-/Dienstleistungen anderer Unternehmen		
In sehr hohem Maße	29,0	29,9
In relativ hohem Maße	27,8	29,8
In relativ geringem Maße	24,2	25,3
gar nicht	21,9	22,8
Abhängigkeit von wenigen Kunden?		
Ja	26,2	26,9
Nein	25,0	26,4
Alle Unternehmen	25,3	26,5

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe Spalte 1 n=6.300, Spalte 2 n=4.907, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit in Prozent des Anteils ausgelagerter Kernprozesse. Relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ weniger als zwei Prozent.

Demgegenüber gibt es Hinweise auf einen Zusammenhang der Nutzungsmuster von Werkverträgen und der Flexibilisierung des Einsatzes von Arbeitskräften. So lagern Unternehmen in etwas stärkerem Maße Randprozesse aus, wenn diese gleichzeitig auch Leiharbeitskräfte beschäftigen. Die Nutzung von Werkverträgen und Leiharbeit zeigen sich im Bereich der Randprozesse somit als komplementäre Elemente der Flexibilisierung. Im Bereich der Kernpro-

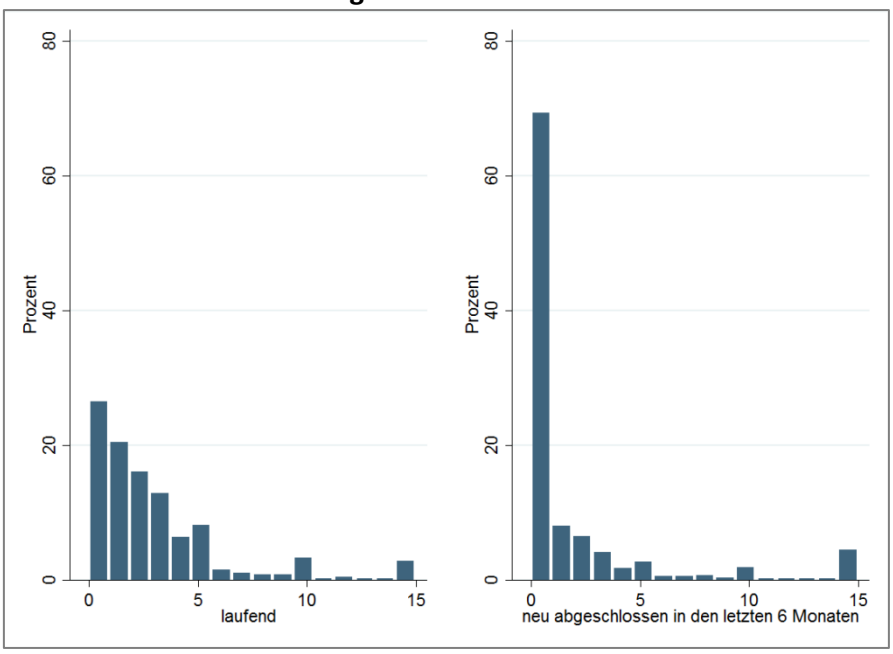
zesse wiederum geht eine geringe Personalauslastung im Vorjahr mit einer erhöhten Nutzung von Werkverträgen einher. Dies könnte wiederum darauf hindeuten, dass Werkverträge für Prozesse eingesetzt werden, die nicht dauerhaft ausgelastet sind. Dies wäre dann jedoch auch ein Hinweis darauf, dass die Stammbelegschaft in diesen Bereichen eventuell abgebaut wird, um den eher sporadischen Bedarf dann über Werkverträge mit anderen Unternehmen einzukaufen.

Zuletzt ist noch festzuhalten, dass Unternehmen, die einem Konzern angehören, mit einer deutlich erhöhten Wahrscheinlichkeit Kern- und vor allem Randprozesse auslagern. Dies könnte zum einen darauf hindeuten, dass Auslagerungen zwischen Konzernteilen vermehrt auftreten. In einem Fallbeispiel der qualitativen Betriebsfallstudien (vgl. Schütz et al. 2017; S. 183ff) zeigt sich beispielsweise, dass in einer Unternehmensgruppe in nicht unerheblichem Maße interne Werkverträge zwischen den Konzernteilen vergeben wurden, um u.a. Tarifbindungen zu umgehen. Zum anderen ist denkbar, dass die Kosten einer Auslagerung in Form der notwendigen Anberaumung und Ausschreibung sinken, wenn in einem Konzern häufiger bereits wirtschaftliche Beziehungen zu anderen Unternehmen etabliert sind.

3.1.5 Intensität der Auslagerung und die Stabilität der Werkvertragsbeziehung

Nachdem die Werkvertragsgeber näher charakterisiert wurden, soll nun der Fokus auf der Frage liegen, wie häufig Werkverträge vergeben werden. Abbildung 12 zeigt, dass in der deutschen Werkvertragslandschaft eine geringe Anzahl von Werkverträgen üblich ist. Weniger als fünf Prozent der Unternehmen geben an, aktuell (linker Graph) oder in den letzten sechs Monaten (rechter Graph) mehr als 14 Werkverträge abgeschlossen zu haben. Die Mehrheit der Unternehmen hat aktuell fünf oder weniger Werkverträge vergeben. Zwei Drittel der Unternehmen haben in den letzten sechs Monaten gar keine neuen Werkverträge abgeschlossen. Zudem deutet die unterschiedliche Verteilung der Zahl der aktuellen und in den letzten 6 Monaten neu abgeschlossenen Verträge an, dass Werkverträge häufig eine längere Vertragsdauer als 6 Monate aufweisen, was auf die Stabilität von Werkvertragsbeziehungen hinweist.

Abbildung 12: Anzahl der abgeschlossenen Werkverträge, laufend und in den letzten 6 Monaten neu abgeschlossen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=7.639 linke Abb., n=7.588 rechte Abb., eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Verteilung der angegebenen Anzahl von Werkverträgen mit anderen Unternehmen. Höchste Kategorie beinhaltet 14 oder mehr Werkverträge.

Diese Stabilität zeigt sich auch im Hinblick auf die Vertragspartner. So sind die beauftragten Unternehmen häufig bereits zuvor für das Unternehmen tätig geworden (vgl. Tabelle 8). Fast alle Unternehmen geben an, dass sie für die Auslagerung von Kern- und Randprozessen eher mit dem gleichen Stamm an Unternehmen zusammenarbeiten. Weniger als vier Prozent vergeben Werkverträge an wechselnde Unternehmen; ein Wechsel kommt in mehr als 60 Prozent der Unternehmen nur selten vor. Dieses Bild deckt sich auch mit den Ergebnissen der qualitativen Betriebsfallstudien, die ebenfalls bestätigen, dass für Werkverträge gerne auf bewährte Partner zurückgegriffen wird (vgl. Schütz et al. 2017, Kap. 5.2.1). Zudem geben Unternehmen laut Tabelle 8 in 90 Prozent der Auslagerungen an, dass die Ausführenden für viele weitere Kunden und nicht nur das eigene Unternehmen tätig sind.

Tabelle 8: Wechsel der ausführenden Unternehmen aus Sicht der beauftragenden Unternehmen

	Kernprozess	Randprozess
wechselnde Auftragnehmer		
eher der gleiche Stamm an Auftragnehmern	97	96
eher wechselnde Unternehmen	3	4
Häufigkeit des Wechsels		
immer	-	-
häufig	28	31
selten	66	65
nie	-	-
Auftragnehmer auch für andere Unternehmen tätig		
ausschließlich für uns	1	2
überwiegend für uns	9	9
viele andere Kunden	90	90

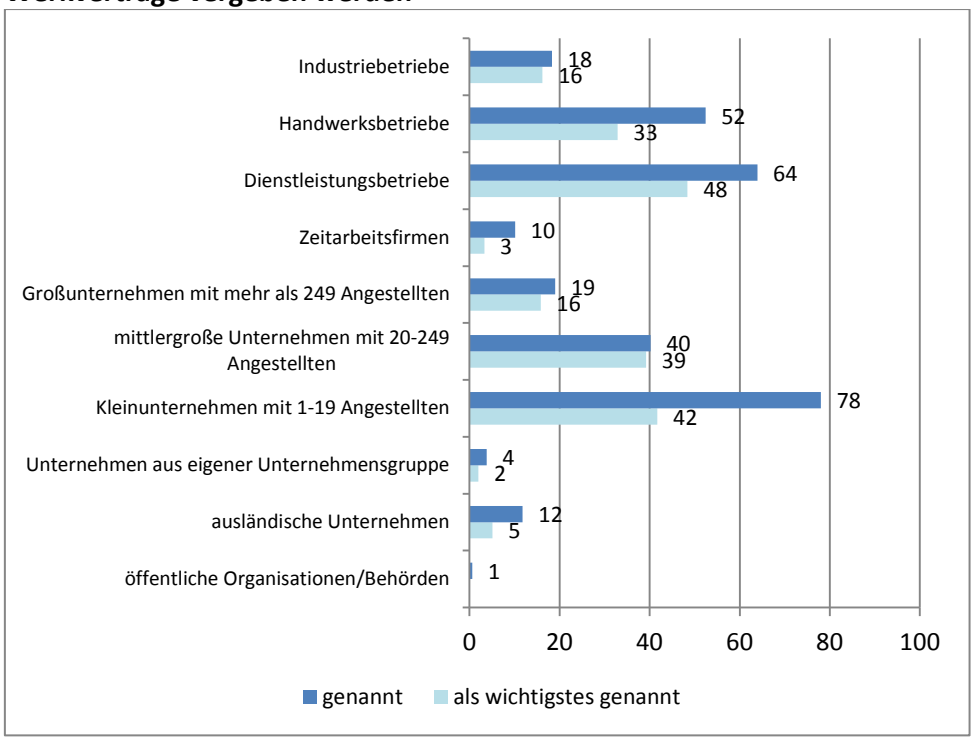
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854 im Kernprozess, n=2.006 im Randprozess, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit in Prozent der genannten Antwort. Relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ weniger als vier Prozent. Da zur Häufigkeit des Wechsels nur Unternehmen befragt werden, die wechselnde Kontakte angeben, ist die Fallzahl sehr gering. Relative Häufigkeiten, die auf weniger als 20 Antworten basieren, werden nicht dargestellt.

3.1.6 Struktur der ausführenden Unternehmen und deren Subunternehmen

Werkverträge werden vorrangig an Kleinunternehmen und Dienstleistungsbetriebe vergeben (vgl. Abbildung 13). Kleinunternehmen sowie Dienstleistungsbetriebe sind zudem die Unternehmen, die insgesamt den höchsten Auftragswert in der Vergabe von Werkverträgen erhalten. Darüber hinaus geben lediglich knapp zehn Prozent der Unternehmen an, die Werkverträge an Dienstleistungsunternehmen vergeben, dass sich darunter auch Zeitarbeitsfirmen oder spezialisierte Personaldienstleister befinden. Zudem sind nur für ein Drittel dieser Unternehmen Zeitarbeitsfirmen – gemessen am Auftragswert – ein wichtiger Auftragnehmer.

Insgesamt von untergeordneter Bedeutung bei der Vergabe von Werkverträgen sind ausländische Unternehmen sowie Unternehmen der eigenen Unternehmensgruppe. Werden diese Gruppen von Auftragnehmern genannt, sind sie allerdings – gemessen am Auftragswert – in knapp der Hälfte der Fälle wichtig bei der Durchführung der Werkverträge. Andere Auftragnehmer (wie z.B. öffentliche Organisationen bzw. Behörden) werden so gut wie nicht genannt.

Abbildung 13: Unternehmensgruppen, an die laut Werkvertragsgebern Werkverträge vergeben werden



Quelle: Projekt „Kooperationen in der Wirtschaft“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=7.489, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Jeweils relativer Anteil in Prozent der genannten Unternehmenseigenschaften der Auftragnehmer und deren Anteil als wichtigster Auftragnehmer. Die Kategorie „als wichtigstes genannt“ bezieht sich jeweils auf den Auftragswert der Werkverträge.

Zur Durchführung von Werkverträgen können die beauftragten Unternehmen wiederum Subunternehmen einschalten (Tabelle 9). 57 Prozent der beauftragenden Unternehmen geben an, dass es in ihrer Branche grundsätzlich zur Einschaltung von Subunternehmen durch die beauftragten Unternehmen kommt. In mehr als 20 Prozent ist das sogar häufig oder immer der Fall. Dementsprechend kennt auch gut ein Drittel der Befragten persönlich Beispiele für die Einschaltung von Subunternehmen. Auf das eigene Unternehmen bezogen, berichten 14 Prozent, dass seitens des beauftragten Unternehmens Subunternehmen eingeschaltet werden. Davon gibt die Hälfte der Unternehmen an, dass dies eher regelmäßig geschieht.

Tabelle 9: Einschaltung von Subunternehmen seitens der beauftragten Unternehmen

Wie oft kommt es in der Branche vor, dass Subunternehmen eingeschaltet werden?	
Immer	2
Häufig	19
Selten	36
Nie	34
Weiß nicht	10
Persönliche Beispiele bekannt?	
Ja	35
Nein	65
Werkvertragsnehmer beschäftigen Subunternehmen	
Ja	14
Nein	79
Weiß nicht	7
Einschaltung	
Eher regelmäßig	50
Eher unregelmäßig	45
Weiß nicht	5

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=7.489, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit in Prozent der genannten Antwort. Relative Häufigkeit der Kategorie „verweigert“ weniger als ein Prozent.

3.1.7 Auslagerung mit Onsite-Erbringung

Neben der Frage, wer die beauftragten Unternehmen sind, stellt sich zudem die Frage, ob Werkverträge zumeist offsite oder onsite ausgeführt werden. Onsite bedeutet, dass die Leistung auf dem Unternehmensgelände des Auftraggebers oder an einem von diesem bestimmten Ort erbracht wird. Ob ein Werkvertrag onsite ausgeführt wird, ist vor allem deshalb von zentraler Bedeutung, weil eine Einbindung der Werkvertragskräfte in die betriebliche Organisation des Auftraggebers im Sinne einer Arbeitnehmerüberlassung in diesen Fällen eher denkbar ist als im Fall eines offsite ausgeführten Werkvertrags.

Wenn Unternehmen Kernprozesse auslagern, geben 55 Prozent von ihnen an, dass die Werkvertragsleistungen üblicherweise zum Teil oder überwiegend auf ihrem Unternehmensgelände oder an einem von ihnen bestimmten Einsatzort erbracht werden. Hinter dieser durchschnittlichen Onsite-Nutzung von Werkverträgen verbirgt sich aber eine gewisse Heterogenität. Tabelle 10 differenziert das Bild im Hinblick auf die Unternehmenseigenschaften. Die Wahrscheinlichkeit, Werkverträge üblicherweise onsite auszuführen ist dabei über die Branchen durchaus unterschiedlich verteilt. Im Bereich des Gastgewerbes, der Kunst-, Unterhaltungs- und Erholungsbranche sowie sonstigen Dienstleistungen werden Werkverträge überdurchschnittlich häufig auch onsite erbracht. Im Vergleich dazu, spielt für das Gesundheitswesen und die Informations- und Kommunikationsbranche die Onsite-Nutzung eine eher geringe Rolle. Zudem steigt die Onsite-Quote bei der Auslagerung von Kernprozessen mit der Unternehmensgröße tendenziell an. So geben bei den kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten 54 Prozent an, zumindest Teile des Werkvertragsgeschäfts üblicherweise onsite erbringen zu lassen, wogegen dies bei den Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten 70 Prozent tun.

Tabelle 10: Onsite-Nutzung von Werkverträgen nach Unternehmensmerkmalen

Unternehmenscharakteristika	Onsite-Quote
Wirtschaftsabschnitt UN	
Verarbeitendes Gewerbe -C	57
Baugewerbe -F	54
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen -G	53
Verkehr und Lagerei -H	52
Gastgewerbe -I	68
Information und Kommunikation -J	50
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen -K	55
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen -M	54
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen -N	59
Gesundheits- und Sozialwesen -Q	47
Kunst, Unterhaltung und Erholung -R	69
Sonstige Dienstleistungen -S	62
Größenklasse	
weniger als 20 MA	54
20 bis 49 MA	63
50 bis 249 MA	70
mehr als 250 MA	63
Betriebsrat	
Ja	79
Nein	54
Konzernzugehörigkeit	
Ja	66
Nein	54
Beschäftigen Sie derzeit Leiharbeitskräfte?	
Ja	65
Nein	55
Tarifbindung	
Ja	56
Nein	55
Erwartete Beschäftigungsentwicklung nächstes Jahr	
etwa gleich bleiben	56
eher steigen	54
eher fallen	59

Ertragslage im Vorjahr	
sehr gut	55
gut	55
befriedigend	58
ausreichend	51
mangelhaft	54
Total	55

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=6.238, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: durchschnittliche Antwortquoten einer üblicherweise mindestens teilweisen Onsite-Erbringung von Werkvertragsleistungen nach unterschiedlichen Unternehmenscharakteristika aufgespalten. Relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ je Unternehmenscharakteristik weniger als zwei Prozent.

Während die Tarifbindung keinen deskriptiven Zusammenhang zur Onsite-Ausführung von Werkverträgen hat, geht das Vorhandensein eines Betriebsrates mit einer deutlich erhöhten Onsite-Quote einher. Auch haben Unternehmen, die Leiharbeitskräfte beschäftigen, erhöhte Onsite-Quoten, was darauf hindeuten könnte, dass im Kerngeschäft Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge eher komplementären statt substituierbaren Charakter haben. Dieses Bild zeigt sich auch in den Ergebnissen der qualitativen Betriebsfallstudien, wobei in Kernprozessen eine ergänzende und in Randprozessen eine ersetzende Nutzung von Werkverträgen zu beobachten ist (vgl. Schütz et al. 2017, Kap. 7.2.3).

3.1.8 Einschätzungen zur Entwicklung der Werkvertragsnutzung

Da die Auslagerung von Geschäftsprozessen über Werkverträge bereits deutlich verbreitet ist, stellt sich die Frage, wie die zukünftige Entwicklung aussehen wird. Tabelle 11 zeigt, wie Unternehmen die Werkvertragsnutzung in ihrem eigenen Unternehmen und in ihrer Branche in den nächsten zwei bis drei Jahren einschätzen. Knapp drei Viertel der Unternehmen schätzen, dass die Nutzung in Kernprozessen des Unternehmens etwa gleich bleiben wird. Jedes fünfte Unternehmen geht davon aus, dass sie sogar wachsen wird. Bei den Einschätzungen für die Branche ist der Anteil der steigenden Nutzung sogar noch größer, wobei eine Brancheneinschätzung in zwölf Prozent der Fälle nicht gemacht werden kann. Bei der Nutzung von Werkverträgen in Randprozessen zeigt sich ein ähnliches Bild, wobei der Anteil einer gleichbleibenden Nutzung etwas höher eingeschätzt wird.

Tabelle 11: Zukünftige Nutzung von Werkverträgen im Unternehmen und der Branche

Werkvertragsnutzung im Kernprozess wird…	Eigenes Unternehmen	Branche
Eher wachsen	19	27
Gleich bleiben	74	57
Eher sinken	7	5
Weiß nicht	-	12
Werkvertragsnutzung im Randprozess wird…		
Eher wachsen	13	18
Gleich bleiben	80	59
Eher sinken	7	8
Weiß nicht	-	15

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854 bei Kernprozessen, n=2.006 bei Randprozessen, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit in Prozent der genannten Antwort. Relative Häufigkeit der Kategorien „verweigert“ und „weiß nicht“ weniger als ein Prozent, außer angegeben.

Tabelle 12: Selbsterbringung der ausgelagerten Leistung

Leistung früher selbst erbracht	Kern-prozess	Rand-prozess
Ja, ganz	13	15
Ja, teilweise	28	20
Nein, nie	59	65
Geschätzte Personalentwicklung bei Selbsterbringung der Leistung		
Mehr Personal	13	14
Ungefähr gleich viel Personal	80	62
Weniger Personal	7	-
Weiß nicht	-	23

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854 bei Kernprozessen, n=2.006 bei Selbsterbringung in Randprozessen, n=619 bei Personalentwicklung in Randprozessen, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit in Prozent der genannten Antwort. Personalentwicklung bei Randprozessen wurde als offene Frage gestellt, mehr als 2 zusätzliche Beschäftigte wurden als „mehr Personal“ behandelt; keine Negativantwort möglich. Relative Häufigkeit der Kategorien „verweigert“ und „weiß nicht“ weniger als vier Prozent, außer angegeben.

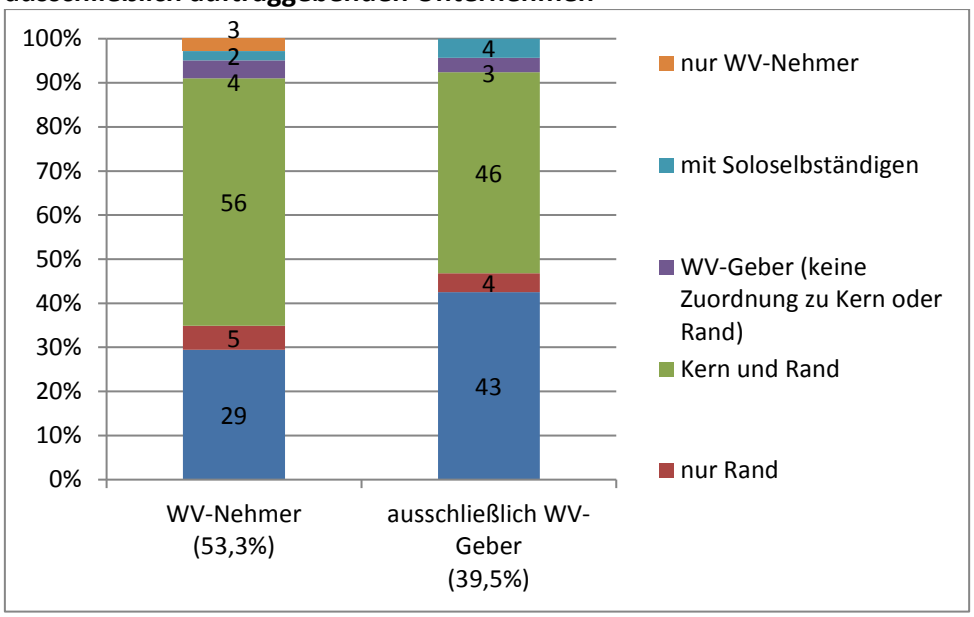
Darüber hinaus ist interessant, dass ein Großteil der Unternehmen die ausgelagerten Leistungen früher weder im Kern- noch im Randprozess selbst erbracht hat (vgl. Tabelle 12). Die heute ausgelagerten Prozesse sind also häufig Erweiterungen des Unternehmensportfolios statt Ersatz für bestehende Prozesse. Es geben aber immerhin etwa 35 bzw. 40 Prozent der Unternehmen an, die ausgelagerten Kern- bzw. Randprozesse früher ganz oder zumindest teilweise selbst erbracht zu haben. Gut ein Drittel der Unternehmen hat im Zuge einer Auslagerung also eigene Beschäftigte ersetzt oder ergänzt. Demgemäß ist auch die Einschätzung, dass, ohne die Möglichkeit Werkverträge abzuschließen, häufig ungefähr gleich viel oder sogar mehr Personal beschäftigt werden müsste.

3.2 Ausführung von Werkverträgen

3.2.1 Nutzungsmuster der Werkvertragsnehmer

Die bisher beschriebene Vergabe von Werkverträgen wird auf der anderen Seite gespiegelt durch diejenigen Unternehmen, welche Werkverträge ausführen. Wie bereits eingangs diskutiert, führen 53 Prozent der Unternehmen in Deutschland Werkverträge für andere Unternehmen aus. Im Vergleich zu den 91,2 Prozent an Unternehmen, die Werkverträge in Deutschland in Auftrag geben, konzentriert sich die Ausführung von Werkverträgen somit auf eine deutlich geringere Zahl an Unternehmen. Zudem unterscheiden sich die Nutzungsmuster von Werkverträgen zwischen den Unternehmen, die als Werkvertragsnehmer fungieren, und solchen, die ausschließlich als Auftraggeber auftreten (vgl. Abbildung 14). Unter den Unternehmen, die Werkverträge ausführen, sind nur 3 Prozent ausschließlich Werkvertragsnehmer. Der Großteil der Unternehmen ist somit gleichzeitig als Auftraggeber aktiv. Zudem sind diese Unternehmen sogar häufiger sowohl Werkvertragsgeber für Kern- als auch Randprozesse als die Unternehmen, die ausschließlich Werkverträge in Auftrag geben. Werkvertragsnehmer scheinen somit auch als Auftraggeber stark in die Kooperation in die Wirtschaft eingebunden zu sein. Die wenigsten Unternehmen sind ausschließlich als Auftragnehmer aktiv.

Abbildung 14: Nutzungsmuster von Werkverträgen der ausführenden und ausschließlich auftraggebenden Unternehmen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=8.410, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Anteile in Prozent der Werkvertragsnutzung für die Gruppe der Unternehmen, die Werkverträge ausführen und die Gruppe der Unternehmen, die Werkverträge ausschließlich in Auftrag geben. Relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ weniger als zwei Prozent.

Während die Vergabe von Werkverträgen also eine überwiegende Mehrheit aller Unternehmen betrifft, konzentriert sich die Ausführung von Werkverträgen auf etwa die Hälfte aller Unternehmen. Diese stärkere Konzentration auf der Seite der Werkvertragsnehmer könnte damit zusammen hängen, dass, wie in Abschnitt 3.1.2 beschrieben, die Auslagerung von Kern- und Randprozessen sich auf bestimmte Prozesse, wie z.B. Buchhaltung/Finanzen und Druck-/Reinigungsdienstleistungen, konzentriert. Entsprechend der Art der ausgelagerten Prozesse sollte sich die Ausführung von Werkverträgen daher in den Branchen konzentrieren, für die diese Prozesse wiederum der Kern ihrer Geschäftsaktivität sind.

3.2.2 Branchenspezifische Nutzungsmuster der Werkvertragsnehmer

Abbildung 15a) zeigt die unterschiedliche Beteiligung der Branchen an der Ausführung von Werkverträgen. Dabei bestehen deutliche Branchenunterschiede von bis zu 24 Prozentpunkten über und 20 Prozentpunkten unter dem

allgemeinen Durchschnitt. Vor allem dienstleistungsnahe Branchen, wie Information und Kommunikation und der Sektor der freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen, aber auch Verkehr und Lagerei und das Baugewerbe, sind überdurchschnittlich häufig als Ausführende von Werkverträgen tätig. Für alle diese Branchen gilt, dass sie Wertschöpfungsprozesse haben, die primär in Deutschland ausgelagert werden: Buchhaltung/Finanzen, Logistik, Wartungen/Instandsetzung sowie Reinigungs- und Druckdienstleistungen.

Ein wenig überraschend ist angesichts der Auslagerungsaktivitäten, dass die Finanz- und Versicherungsbranche deutlich seltener als Werkvertragsnehmer tätig ist, obwohl Unternehmen vielfach Prozesse im Bereich Buchhaltung/Finanzen auslagern. Die Bereitstellung dieser Leistungen erfolgt jedoch weniger in der Finanz- und Versicherungsbranche, sondern scheint sich vermutlich stärker auf die wirtschaftsnahen Dienstleistungssektoren zu konzentrieren. Weniger überraschend ist hingegen, dass Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung unterdurchschnittlich häufig mit Werkverträgen betraut werden.

Die zwar überdurchschnittliche, aber dennoch mit etwa 65 Prozent begrenzte Beteiligung der Unternehmen der Bauwirtschaft als Werkvertragsnehmer, liegt ebenfalls unter der zu erwartenden Größenordnung. Da viele Bauvorhaben vielfach die Kooperation zwischen Unternehmen voraussetzen und nur wenige Unternehmen vermutlich ausschließlich für den privaten Endkunden tätig sind, erscheint dieser Anteil zu gering. Andererseits werden größere Bauvorhaben vielfach im Rahmen von Bieter- bzw. Arbeitsgemeinschaften angeboten, bei denen verschiedene Bauunternehmen jeweils ihre Spezialfähigkeiten in ein Konsortium aus gleichberechtigten Unternehmen einbringen. Es besteht somit vielfach keine Hierarchisierung der beteiligten Unternehmen, so dass der relativ niedrige Anteil an Werkvertragsnehmern durchaus plausibel erscheint.[27] Zudem gibt der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.[28]

[27] Hierzu finden sich zwar (steuer-)rechtliche Studien (z. B. Weitze 2002) aber keine empirische Analysen.

[28] Quelle: http://www.bauindustrie.de/zahlen-fakten/bauwirtschaft-im-zahlenbild/subunternehmertatigkeit-im-bauhauptgewerbe/ (abgerufen am 22.05.2017)

an, dass der Anteil von Subunternehmerleistungen am Bruttoproduktionswert zuletzt im Branchendurchschnitt auf 30 Prozent gesunken ist, Bauleistungen somit zunehmend wieder selber erbracht werden. Auch dies steht somit durchaus im Einklang mit einer begrenzten Beteiligung von Unternehmen der Bauwirtschaft am Werkvertragsgeschäft.

Wie groß die Branchenunterschiede insgesamt bei der Ausführung von Werkverträgen sind, zeigt sich vor allem im Vergleich mit der Vergabetätigkeit, die in Abbildung 15b) dargestellt ist. Im Gegensatz zu der in Abbildung 11 gezeigten branchenspezifischen Auslagerungsrate wird hier analog zur Darstellung der Ausführung von Werkverträgen der Anteil der Unternehmen gezeigt, die mindestens einen Kern- oder Randprozess auslagern.

Bei einem Vergleich fällt ins Auge, wie unterschiedlich die Branchen in die Kooperation in der Wirtschaft eingebunden sind. Dabei lassen sich vier Gruppen erkennen:

- Es gibt erstens Branchen, die sowohl häufig Auftraggeber als auch Auftragnehmer sind, wie der Informations- und Kommunikationssektor, die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen.

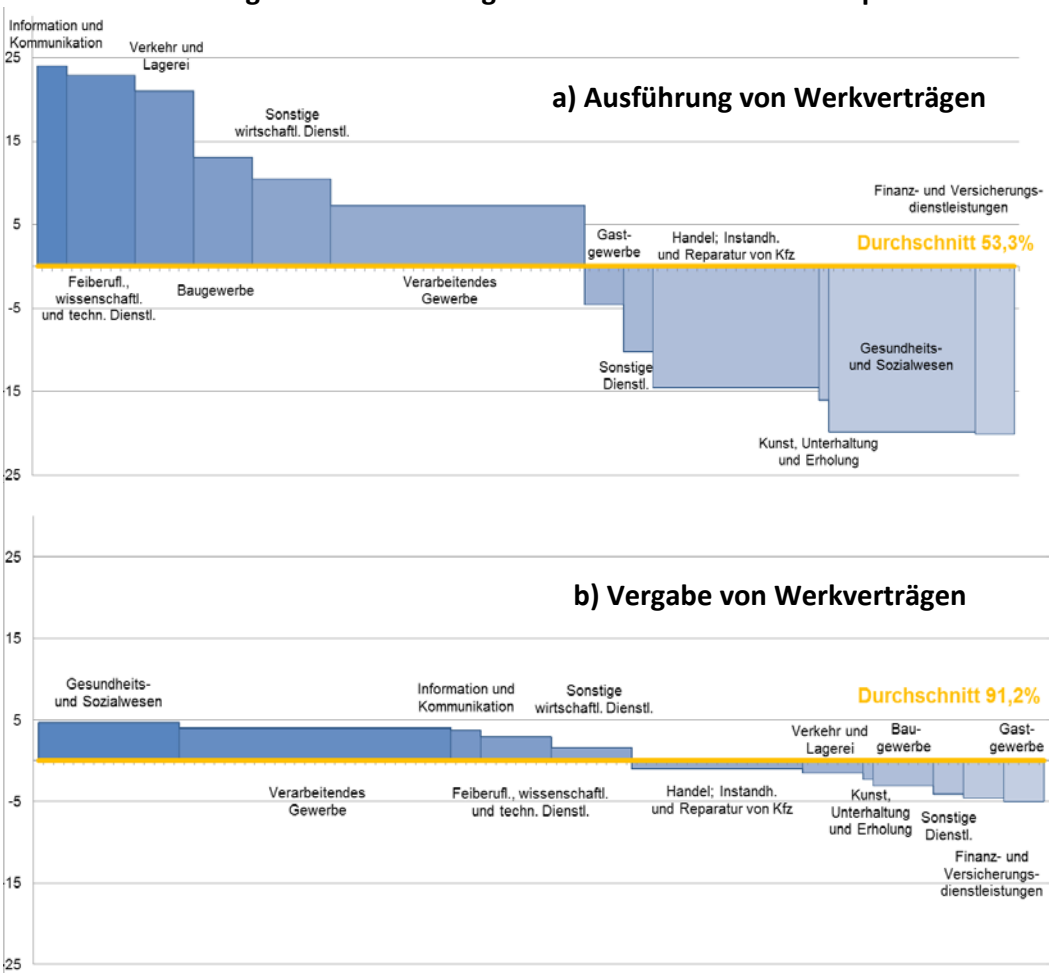
- Zweitens zeigen sich Branchen, die primär Werkverträge vergeben, wie das Gesundheits- und Sozialwesen und das Verarbeitende Gewerbe.

- Drittens gibt es die Branchen Verkehr und Lagerei sowie das Baugewerbe, die primär als Auftragnehmer von Werkverträgen für andere Unternehmen agieren.

- Und es gibt noch eine vierte Gruppe von Branchen, die selten Auftragnehmer und -geber von Werkverträgen sind, wie die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und die Branche Kultur, Unterhaltung und Erholung.

Die verschiedenen Branchen sind somit unterschiedlich in die werkvertragsbasierten Kooperationen in der Wirtschaft eingebunden.

Abbildung 15: Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Werkvertrag ausführen bzw. vergeben. Abweichung vom Durchschnitt in Prozentpunkten



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=8.410 bei Ausführung von Werkverträgen, n=8.404 bei Vergabe von Werkverträgen, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Abweichung in Prozentpunkten vom Gesamtdurchschnitt; die Breite der Balken stellt die relative Größe der Branche dar (gemessen an der Anzahl der Beschäftigten).

3.2.3 Nutzungsmuster der Werkvertragsnehmer nach Unternehmenseigenschaften

Zur Charakterisierung der Werkvertragsnehmer zeigt Tabelle 13 ausgewählte Merkmale und Unternehmenseigenschaften. Es sind vor allem kleine und mittlere Unternehmen mit 20-50 Beschäftigten, die in erhöhtem Maße Werkverträge ausführen.[29] Großunternehmen sind hingegen deutlich seltener Werkvertragsnehmer. Dies bestätigt die Angaben seitens der Werkvertragsgeber, dass es eher kleine und mittlere Unternehmen sind, die Werkverträge ausführen. Gleichzeitig gehören die Werkvertragsnehmer aber eher einem Konzern an.

Tabelle 13: Anteil der Werkvertragsnehmer nach Unternehmensmerkmalen

Unternehmenscharakteristika	Jeweiliger Anteil der ausführenden Unternehmen pro Merkmal
Größenklasse	
weniger als 20 MA	53
20 bis 49 MA	59
50 bis 249 MA	54
mehr als 250 MA	48
Betriebsrat	
Ja	53
Nein	53
Konzernzugehörigkeit	
Ja	54
Nein	46
Beschäftigen Sie derzeit Leiharbeitskräfte?	
Ja	63
Nein	53

[29] Diese Aussage ergibt sich, wenn man den Anteil der Werkverträge ausführenden Unternehmen in dieser Größenklasse mit dem Anteil dieser Unternehmen in der gesamten Stichprobe (53 Prozent) vergleicht.

Tarifbindung	
Ja	52
Nein	55
Erwartete Beschäftigungsentwicklung nächstes Jahr	
etwa gleich bleiben	51
eher steigen	59
eher fallen	49
Ertragslage im Vorjahr	
sehr gut	60
gut	55
befriedigend	52
ausreichend	52
mangelhaft	45
Wurden im letzten Jahr Verfahren eingeführt, die Produktionsprozesse verbessert haben?	
Ja	59
Nein	51
Anlagenauslastung im Vorjahr	
gering ausgelastet	51
durchschnittlich ausgelastet	52
stark ausgelastet	59
trifft nicht zu (keine Anlagennutzung)	45
Personalauslastung im Vorjahr	
gering ausgelastet	53
durchschnittlich ausgelastet	48
stark ausgelastet	56
Wie stark ist der Wettbewerbsdruck, dem ihr Unternehmen ausgesetzt ist?	
hoch	53
eher hoch	54
eher niedrig	54
kein Wettbewerbsdruck	22
Steht das Unternehmen eher in einem Preis- oder Qualitätswettbewerb?	
Preiswettbewerb	55
Qualitätswettbewerb	51

Ausmaß Angewiesenheit auf Vorprodukte/Vor-/Dienstleistungen anderer Unternehmen	
In sehr hohem Maße	48
In relativ hohem Maße	54
in relativ geringen Maße	60
gar nicht	48
Abhängigkeit von wenigen Kunden?	
Ja	62
Nein	50
Total	53

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=8.371, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Dargestellt ist der prozentuale Anteil der Werkvertragsnehmer pro Merkmal. Lesebeispiel: Von den Unternehmen, die weniger als 20 Mitarbeiter haben, sind 53 Prozent Auftragnehmer von Werkverträgen.

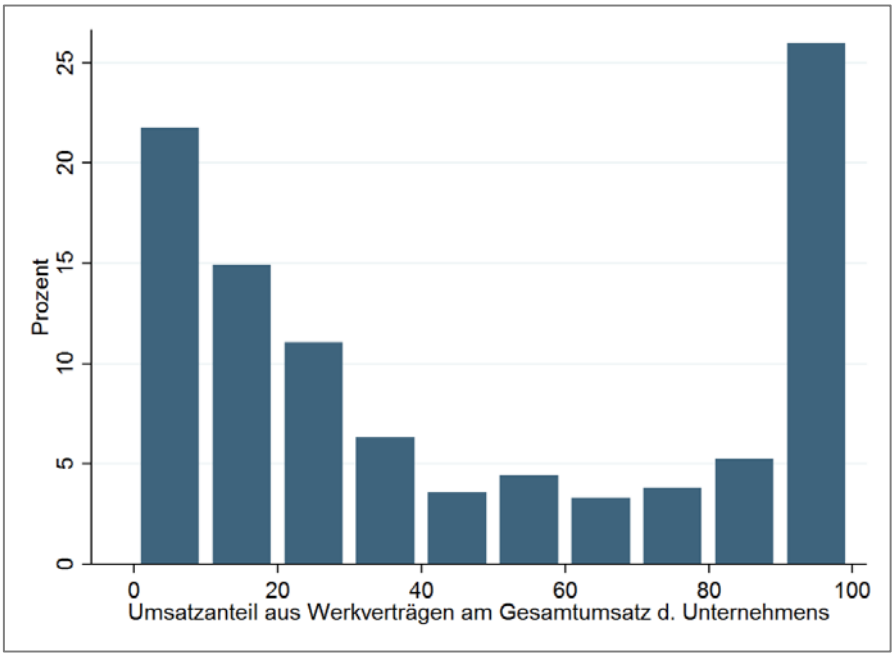
Allerdings sind tarifgebundene Unternehmen seltener Werkvertragsnehmer als tarifungebundene Unternehmen. Gleichzeitig berichten Werkvertragsnehmer häufiger, dass beim Erhalt eines Auftrages der Preis das entscheidende Kriterium ist. Zudem setzen sie selbst häufiger Leiharbeitskräfte ein.

Auch wenn hier keine kausalen Zusammenhänge abgeleitet werden können, so zeichnet sich dennoch auf Basis der deskriptiven Statistiken ein mögliches Bild ab, was die Unterschiede zwischen Unternehmen, die ausschließlich Werkverträge in Auftrag geben, und Unternehmen, die auch Werkverträge durchführen: Unternehmen, die neben der Vergabe von Werkverträgen auch Werkverträge ausführen, sind tendenziell relativ erfolgreiche Unternehmen, die über Innovationen und den Einsatz von Leiharbeitskräften ihre internen Prozesse optimieren, um im preislich umkämpften Werkvertragsgeschäft wettbewerbsfähig zu sein. So berichten Werkvertragsnehmer in den qualitativen Betriebsfallstudien auch von Planungssicherheit durch kontinuierliche Auslastung von Personal und Anlagen und positive Netzwerkeffekte bei Kundenbindung und Werbung, die das Werkvertragsgeschäft mit sich bringt (vgl. Schütz et al. 2017, Kap. 5.1.2). Gleichzeitig zeigt Tabelle 13 jedoch, dass Werkvertragsnehmer häufiger angeben, von wenigen Kunden abhängig zu sein. Dies kann problematisch sein, wenn das Werkvertragsgeschäft gleichzeitig einen hohen Anteil am Gesamtumsatz des Unternehmens ausmacht, der unternehmerische Erfolg somit an nur wenigen Geschäftsbeziehungen hängt.

3.2.4 Umfang des Werkvertragsgeschäfts für die Werkvertragsnehmer

Um dies näher zu untersuchen, betrachtet Abbildung 16 zunächst den Umsatzanteil, den die Werkvertragsnehmer im Werkvertragsgeschäft im Durchschnitt erzielen. Tatsächlich erzielen etwa ein Viertel der Auftragnehmer mehr als 90 Prozent des Umsatzes mit Werkverträgen. Gleichzeitig entfällt für knapp die Hälfte aller Unternehmen weniger als 30 Prozent auf das Werkvertragsgeschäft.

Abbildung 16: Umsatzanteil aus Werkverträgen

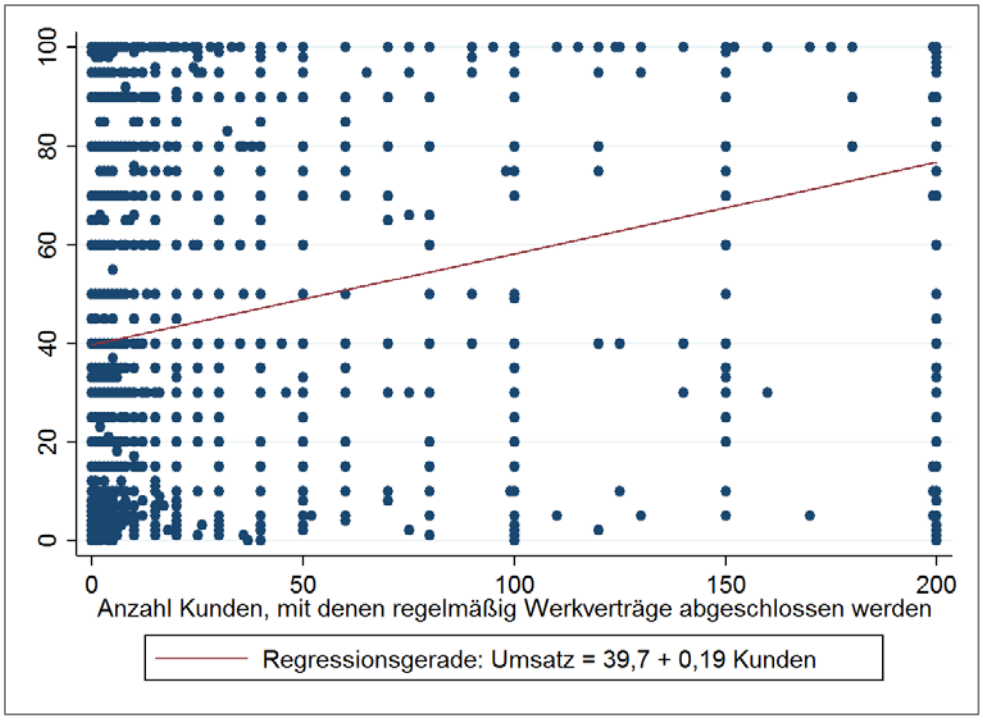


Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=4.899, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Unternehmen, die den Umsatzanteil aus Werkverträgen angeben.

Der Umsatzanteil aus Werkverträgen am Gesamtumsatz des Unternehmens zeigt somit eine deutliche Polarisierung. Während Werkverträge für die meisten Unternehmen eine begrenzte Rolle spielen, gibt es andererseits Unternehmen, die auf die Ausführung von Werkverträgen spezialisiert zu sein scheinen.

Es stellt sich daher die Frage, ob und in welchem Maße der Umsatz aus dem Werkvertragsgeschäft mit wenigen Kunden erzielt wird. Um dies näher zu analysieren, zeigt der Scatterplot in Abbildung 17 auf der Ordinate den Umsatzanteil und auf der Abszisse die Zahl der Kunden, mit denen dieser Umsatzanteil erzielt wird. Die lineare Regressionsgerade illustriert dabei, dass ein wachsender Umsatzanteil des Werkvertragsgeschäfts im Durchschnitt mit einer höheren Zahl an Kunden einhergeht. Gleichzeitig wird aus der Darstellung deutlich, dass es unter den Spezialisten, für die das Werkvertragsgeschäft nahezu 100 Prozent des Umsatzes ausmacht, zwei Gruppen von Unternehmen gibt: (1) die mit einer großen Anzahl an Kundenbeziehungen und (2) die mit einer eher kleinen Anzahl an Kunden.

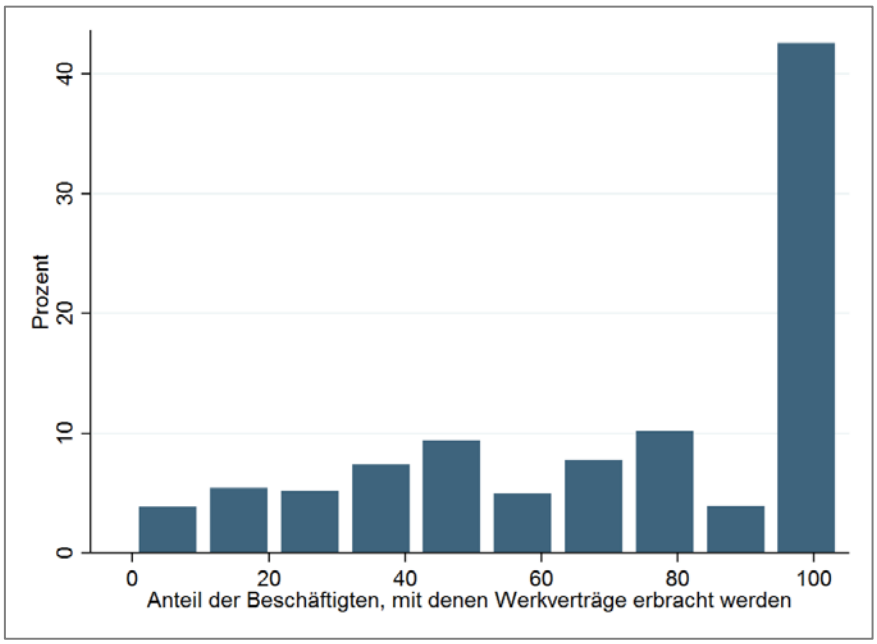
Abbildung 17: Umsatzanteil von Werkverträgen und durchschnittliche Kundenanzahl



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=4.639, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Unternehmen, die den Umsatzanteil aus Werkverträgen, bzw. zusätzlich noch die Anzahl regelmäßiger Kunden angeben (zensiert bei mehr als 200 Kunden).

Der Anteil der Unternehmen mit einem Umsatzanteil des Werkvertragsgeschäfts von mehr als 80 Prozent und einer Kundenanzahl von weniger als 20 ist mit 16 Prozent jedoch überschaubar. Der Großteil der Unternehmen erzielt mit Werkverträgen eher kleine Umsatzanteile von weniger als 20 Prozent. Dieses Bild deckt sich auch mit den Erkenntnissen aus den qualitativen Betriebsfallstudien, die ebenfalls ein großes Spektrum der Abhängigkeiten aufzeigen. So gibt es sowohl Betriebe, für die Werkverträge die Geschäftsgrundlage darstellen, als auch Betriebe, für die das Werkvertragsgeschäft nur wenige Prozent des Gesamtumsatzes ausmacht. Für diese sind Werkverträge primär eine Möglichkeit, die Auftragslage für das eigene Kerngeschäft abzusichern (vgl. Schütz et al. 2017, Kap. 5.1.2). Übereinstimmend damit zeigte sich in Tabelle 13 ein positiver Zusammenhang zwischen der Kapazitätsauslastung und der Ausführung von Werkverträgen.

Abbildung 18: Anteil der Beschäftigten, mit denen Werkverträge erbracht werden



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=4.088, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Berechnung des Anteils, indem die angegebene Anzahl der Beschäftigten, mit denen Werkverträge erbracht werden in Relation zur Beschäftigtenzahl gesetzt wird. Nicht plausible Werte werden nicht dargestellt.

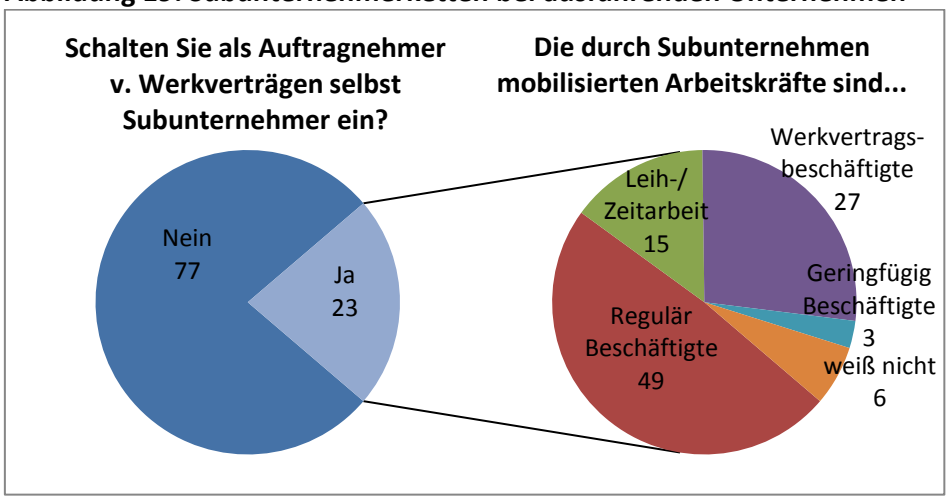
Interessant ist zudem, in welchem Maße die Beschäftigten der Werkverträge ausführenden Unternehmen an diesem Werkvertragsgeschäft beteiligt sind. Dies kann Aufschluss darüber geben, ob es in den ausführenden Unternehmen wiederum eine Trennung zwischen denjenigen gibt, die Werkverträge ausführen und diejenigen, welche das nicht tun. Bei der Mehrzahl der Unternehmen scheint jedoch die große Mehrheit der Beschäftigten in das Werkvertragsgeschäft involviert zu sein, vgl. Abbildung 18. Lediglich jedes zehnte Unternehmen gibt an, dass weniger als 20 Prozent ihrer Beschäftigten Werkverträge ausführen.

3.2.5 Einschaltung von Subunternehmen durch Werkvertragsnehmer

Werkvertragsnehmer können zudem Subunternehmen beauftragen, welche die in Auftrag gegebene Leistung teilweise oder gänzlich ausführen (vgl. Abbildung 19). Gut 20 Prozent der Unternehmen geben an, als Auftragnehmer von Werkverträgen selbst wiederum Subunternehmer einzuschalten.

Bei den in diesen Subunternehmen mobilisierten Arbeitskräften handelt es sich zudem zu knapp 50 Prozent um regulär Beschäftigte. 27 Prozent sind jedoch Werkvertragsbeschäftigte und somit Arbeitskräfte, die wiederum über einen Werkvertrag für das Subunternehmen arbeiten. Zudem sind 15 Prozent der mobilisierten Beschäftigten Leiharbeitskräfte.

Abbildung 19: Subunternehmerketten bei ausführenden Unternehmen



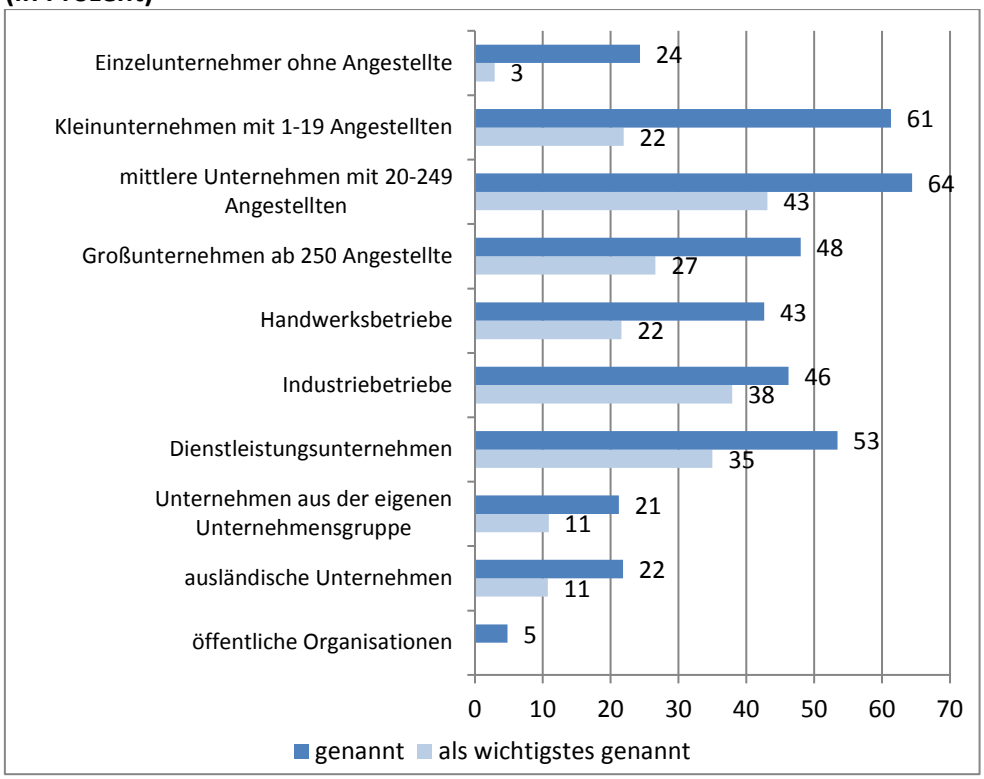
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=4.899 bzw. n=1.276, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Dargestellt sind relative Häufigkeiten in Prozent. Basis der Berechnung der zweiten Frage sind Unternehmen, die bei der ersten Frage mit Ja antworten. Relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ weniger als ein Prozent, außer wenn angegeben.

3.2.6 Struktur der Auftraggeber der Werkvertragsnehmer

Die Kunden der Werkvertragsnehmer, d.h. die beauftragenden Unternehmen, sind zudem recht gleichmäßig über die Sektoren verteilt. Am häufigsten wird der Dienstleistungssektor genannt, gefolgt von Industrie und Handwerk (vgl. Abbildung 20). Diese weite Verbreitung der Beauftragung von Werkverträgen spiegelt somit nochmals das Ergebnis aus Abschnitt 3.1 wider.

Allerdings hat das Werkvertragsgeschäft mit Kunden aus der Industrie am häufigsten den höchsten Auftragswert und wird somit als wichtigste Kundengruppe genannt. Hinsichtlich der Unternehmensgröße der Kunden spielen vor allem mittelgroße Unternehmen die Hauptrolle als wichtigste Kunden. Eine geringe Bedeutung hingegen haben ausländische Unternehmen (22 Prozent), Unternehmen aus der eigenen Unternehmensgruppe (21 Prozent) und öffentliche Organisationen (5 Prozent).

Abbildung 20: Auftraggeber der Werkverträge ausführenden Unternehmen (in Prozent)



Quelle: Projekt „Kooperationen in der Wirtschaft“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=7.489, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Jeweils relativer Anteil in Prozent der genannten Art der Kunden und deren Anteil bei der Nennung als wichtiger Kundentyp. Die Kategorie „als wichtigstes genannt“ bezieht sich jeweils auf den höchsten Auftragswert der Werkverträge innerhalb der Unternehmensgrößen (Punkte 1-4) und des Gewerbes (Punkte 5-7) oder der Kundentyp wurde in einzelner Nachfrage als wichtig bezeichnet (Punkte 8-9).

3.3 Unternehmen als Auftraggeber und Auftragnehmer von Werkverträgen – eine Typisierung

Die vorangegangenen deskriptiven Analysen zeigen eine relativ große Heterogenität bei der Auslagerung von Kern- und Randprozessen und auch der Ausführungstätigkeit, insbesondere in der Intensität der jeweiligen Nutzung von Werkverträgen. Bisher wurden die Vergabe und Ausführung von Werkverträgen jedoch getrennt voneinander betrachtet. Gerade im Hinblick auf die Motive der Nutzung von Werkverträgen als beauftragendes bzw. beauftragtes Unternehmen sowie die Ausgestaltung von Werkverträgen ist jedoch zu ver-

muten, dass es Unterschiede je nach Art und Ausmaß der Nutzung von Werkverträgen gibt. Die folgende Analyse betrachtet die einzelnen Dimensionen der Werkvertragsnutzung daher zusammen und definiert verschiedene Typen von Unternehmen, die sich hinsichtlich Umfang und Art der Nutzung von Werkverträgen zusammenfassen lassen.

Dabei werden Unternehmen danach unterschieden, ob sie Werkverträge vergeben und/oder ausführen und in welcher Intensität die Unternehmen das jeweils praktizieren. Im Fall der Vergabe von Werkverträgen wird die Intensität der Nutzung anhand der Anzahl der Werkverträge je eigenem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemessen. Obwohl dies kein Intensitätsmaß ist, das die Werkvertragsleistungen als Umsatzanteil o.ä. definiert, eignet sich das Verhältnis aus Werkverträgen und Beschäftigten der eigenen Stammbelegschaft, um zwischen Unternehmen zu unterscheiden, deren Geschäftsaktivität bezogen auf einen Beschäftigten der Stammbelegschaft tendenziell mehr oder weniger externe Arbeitskräfte einsetzt.

Für die Unternehmen, die Werkverträge ausführen, wird hingegen der mit Werkverträgen erzielte Umsatzanteil als Intensitätsmaß herangezogen. Beide Intensitätsmaße werden binär kodiert, d.h. es wird jeweils zwischen Unternehmen unterschieden, die über- oder unterdurchschnittlich intensiv als beauftragendes bzw. beauftragtes Unternehmen in Erscheinung treten.

Kombiniert man die Intensitätsmaße der Nutzung mit den möglichen Nutzungsformen (WV-Geber, WV-Nehmer), ergeben sich sieben Typen von Werkvertragsnutzern:[30]

0. Nichtnutzer – weder WV-Geber noch WV-Nehmer

1. WV-Geber in geringem Umfang, kein WV-Nehmer

[30] Als alternative Herangehensweise wurden Clusteranalysen mit diesen Merkmalen durchgeführt, wobei die Intensitätsmaße dann als stetige Variablen in die Typisierung einflossen. Da das Ergebnis dieser Clusteranalysen jedoch der nun gewählten Struktur weitgehend entsprach, wurde dieses transparente Verfahren der Gruppierung anhand weniger Variablen dem statistisch aufwendigen und weniger transparenten Verfahren vorgezogen.

2. WV-Geber in starken Umfang, kein WV-Nehmer
3. WV-Geber in geringem Umfang, WV-Nehmer in geringem Umfang
4. WV-Geber in geringem Umfang, WV-Nehmer in starkem Umfang
5. WV-Geber in starkem Umfang, WV-Nehmer in geringem Umfang
6. WV-Geber in starkem Umfang, WV-Nehmer in starkem Umfang

Die Intensität der Verflechtung des Unternehmens sowohl hinsichtlich der Vergabe als auch der Ausführung von Werkverträgen steigt tendenziell von Typ 0 bis Typ 6. Um die Anzahl der Typen von Werkvertragsnutzern überschaubar zu halten, wurde bei dieser Gruppierung zudem keine Unterscheidung zwischen der Auslagerung von Rand- und Kernprozessen getroffen. Die Intensität der Vergabe von Werkverträgen bezieht sich somit immer auf die Summe beider Prozesse.

Tabelle 14 zeigt in den ersten Zeilen das Ergebnis der Gruppierung der Unternehmen in die genannten sieben Typen der Werkvertragsnutzung. Nur ein kleiner Anteil der Gesamtwirtschaft lässt sich als Nichtnutzer von Werkverträgen identifizieren: etwa sieben Prozent der Unternehmen lagern weder unternehmerische Prozesse über Werkverträge aus noch führen sie Tätigkeiten für andere Unternehmen per Werkvertrag aus. Demgegenüber treten knapp 12 Prozent aller Unternehmen sowohl als Auftraggeber als auch als Auftragnehmer häufig in Erscheinung, und sind somit intensiv mit anderen Unternehmen vernetzt. Diese Unternehmen vergeben im Durchschnitt zwei Werkverträge pro Beschäftigtem in der eigenen Belegschaft und erzielen durchschnittlich gut 80 Prozent ihres Umsatzanteils mit Werkverträgen. Die große Mehrzahl der Unternehmen ist jedoch in deutlich geringerem Maße an der werkvertraglichen Kooperation beteiligt. So vergeben knapp 23 Prozent aller Unternehmen in geringem Maße Werkverträge (durchschnittlich 0,1 Werkverträge pro Beschäftigtem der eigenen Belegschaft) und führen darüber hinaus keine Werkverträge aus. Gleichzeitig gibt es auch die Unternehmen, die kaum Werkverträge vergeben, aber einen hohen Umsatzanteil durch die Ausführung von Werkverträgen erzielen (12,4 Prozent aller Unternehmen). Insgesamt ist das gesamte Spektrum der Nutzung und Ausführung sehr gut abgedeckt; dies spiegelt zugleich die Vielfalt der Werkvertragsnutzung in Deutschland wider.

In Tabelle 14 werden darüber hinaus auch die Unternehmenseigenschaften nach Werkvertragstypen unterschieden. Hierbei zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Unternehmen verschiedener Nutzungstypen.

Typ 0 - Nichtnutzer von Werkverträgen: Unter dem kleinen Teil der Nichtnutzer von Werkverträgen befinden sich überdurchschnittlich häufig Unternehmen des Gastgewerbes, der Finanz- und Versicherungsbranche, sonstige Dienstleistungen und Handel und Instandsetzung. Unterdurchschnittlich vertreten sind vor allem Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, der Informations- und Kommunikationsbranche, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Darüber hinaus zeichnen sich Nicht-Nutzer im Durchschnitt durch eine etwas kleinere Unternehmensgröße aus. Sie verfügen seltener über einen Betriebs- oder Personalrat, sind aber geringfügig häufiger tarifgebunden als das durchschnittliche Unternehmen in der Gesamtwirtschaft. Sie sind darüber hinaus charakterisiert durch eine tendenziell schlechtere Unternehmenslage. So ist die Ertragslage seltener gut bis sehr gut, Anlagen und Personal sind häufiger gering ausgelastet und die erwartete Beschäftigungsentwicklung im kommenden Jahr wird im Vergleich zur Gesamtwirtschaft häufiger als gleichbleibend oder fallend eingeschätzt. Auch sind die Unternehmen in der jüngsten Vergangenheit unterdurchschnittlich innovativ, wenn es um die Verbesserung der Geschäftsprozesse geht.

Typ 1 - WV-Geber in geringem Umfang, kein WV-Nehmer: Die größte Gruppe (gut 22 Prozent der Wirtschaft) sind Unternehmen mit einer geringen Auslagerungsaktivität, die selbst keine Werkverträge ausführen. Bei Typ 1 kommt im Durchschnitt auf zehn Beschäftigte ein genutzter Werkvertrag und die Prozesse werden gleichermaßen sowohl onsite als auch offsite ausgelagert. Zudem setzen diese Unternehmen überdurchschnittlich häufig auch Leiharbeitskräfte ein. Dieser Nutzungstyp ist eher in den mittleren bis großen Unternehmen anzutreffen und spielt vor allem für das Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch für die sonstigen Dienstleistungen und den Handel eine wichtige Rolle. Unternehmen dieses Typs geben häufig an, dass sie gar nicht auf Vorleistungen oder -produkte anderer Unternehmen angewiesen sind. In Unternehmen dieses Nutzungstyps ist überdurchschnittlich oft ein Betriebsrat vor-

handen und es besteht eine Tarifbindung. Die wirtschaftliche Lage ist eher positiv einzuschätzen, was sich durch eine erwartete steigende Beschäftigungsentwicklung im kommenden Jahr und eine sehr gute Ertragslage im Vorjahr zeigt.

Typ 2 - WV-Geber in starkem Umfang, kein WV-Nehmer: Der zweitgrößte Typ von Werkvertragsnutzern fasst knapp 18 Prozent der Unternehmenslandschaft zusammen und lagert intensiv Geschäftsprozesse aus, führt aber selbst keine Werkverträge für andere Unternehmen aus. Bei diesen Unternehmen kommen auf einen Stammbeschäftigten 1,3 genutzte Werkverträge, die überdurchschnittlich oft eher im beauftragten Unternehmen – also offsite – erbracht werden. Gleichzeitig spielen Leiharbeitskräfte in diesen Unternehmen, insbesondere auch im Vergleich zu Typ 1, eine untergeordnete Rolle. Zudem sind die Unternehmen dieses Nutzungstyps im Vergleich zu Typ 1, dessen Werkvertragsnutzung sich nur in der geringeren Auslagerungsintensität unterscheidet, deutlich kleiner. Fast 98 Prozent der Unternehmen dieses Typs haben weniger als 20 Beschäftigte. Für die Finanz- und Versicherungsdienstleister, Kunst, Unterhaltung und Erholung und den Handel ist die intensive Auslagerung bei gleichzeitiger Nicht-Ausführung die wichtigste Nutzungsart von Werkverträgen.

Tabelle 14: Typen der Werkvertragsnutzung und deren Eigenschaften

	Nichtnutzer	WV-Geber - Geringnutzer, nicht-WV-Nehmer	WV-Geber - Starknutzer, nicht WV-Nehmer	WV-Geber - Geringnutzer, WV-Nehmer - Geringnutzer	WV-Geber - Geringnutzer, WV-Nehmer - Starknutzer	WV-Geber - Starknutzer, WV-Nehmer - Geringnutzer	WV-Geber - Starknutzer, WV-Nehmer - Starknutzer	Gesamt
Typ	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	
Anteil	**7,1**	**22,3**	**17,7**	**15,0**	**12,4**	**13,6**	**11,9**	**100**
WV/ Beschäftigtem	.	0,1	1,3	0,1	0,1	1,7	2,0	
WV-Umsatzanteil	.	.	.	11,5	81,7	12,9	80,7	
Wirtschaftsabschnitt des Unternehmens								
Verarbeitendes Gewerbe	5,1	10,5	7,6	13,0	10,8	11,5	11,5	10,3
Baugewerbe	15,3	9,5	6,7	20,0	19,3	10,5	14,0	12,9
Handel und Instandhaltung	25,4	24,6	31,1	13,5	6,2	28,4	10,2	20,7
Verkehr und Lagerei	5,1	2,0	1,6	3,1	9,0	3,7	9,0	4,2
Gastgewerbe	14,3	6,8	9,3	12,1	2,6	11,5	2,3	8,1
Information/Kommunikation	1,1	1,2	1,7	3,4	5,4	3,1	5,0	2,8
Finanz-/VersicherungsDL	4,5	2,6	5,6	1,0	1,2	2,4	2,4	2,8
Freib./wiss./techn. DL	5,4	5,3	6,4	8,7	20,6	11,0	27,3	11,3
Sonst. wirtschaftliche DL	4,6	4,0	5,0	7,2	8,3	5,4	7,2	5,8
Gesundheits-/ Sozialwesen	7,3	23,4	15,3	10,5	12,0	4,7	5,4	12,8
Kunst/Unterhaltung/Erholung	2,3	2,0	2,6	1,2	0,7	2,0	1,1	1,7
Sonst. Dienstleistungen	9,4	8,2	7,2	6,4	4,0	5,9	4,4	6,6
Größenklassen des Unternehmens in Beschäftigten								
weniger als 20 MA	93,9	85,8	97,9	84,2	84,3	96,7	96,6	90,8
20 bis 49 MA	3,5	7,6	1,3	9,0	9,2	2,3	2,4	5,3
50 bis 249 MA	2,0	5,5	0,4	5,9	5,7	0,6	0,5	3,2
mehr als 250 MA	0,6	1,1	0,5	1,0	0,7	0,4	0,5	0,7
Wo werden diese per Werkvertrag beauftragten Arbeitsleistungen erbracht?								
Beim Auftraggeber	.	20,9	18,5	27,3	19,0	18,1	20,6	20,7
Beim Auftragnehmer	.	48,8	47,5	38,5	49,5	40,8	44,0	45,0
teils, teils	.	30,3	34,1	34,2	31,5	41,1	35,4	34,3

Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie für das kommende Jahr?								
etwa gleich bleiben	75,2	66,0	70,8	63,8	61,5	66,6	64,6	66,5
eher steigen	19,4	29,9	22,5	30,8	34,5	29,8	32,2	28,8
eher fallen	5,4	4,1	6,7	5,4	3,9	3,6	3,3	4,7
Wie war die Ertragslage im letzten Geschäftsjahr?								
sehr gut	9,5	13,8	9,1	14,5	14,2	13,2	15,0	12,9
gut	44,9	47,2	43,1	46,4	49,0	46,5	45,2	46,1
befriedigend	29,4	23,8	26,5	21,4	23,0	28,9	22,9	24,8
ausreichend	10,1	10,8	15,1	13,9	9,5	8,2	13,1	11,8
mangelhaft	6,0	4,4	6,1	3,8	4,2	3,2	3,9	4,5
Auslastung der Anlagen/Maschinen im letzten Geschäftsjahr?								
gering ausgelastet	4,2	3,6	2,7	3,6	2,4	2,2	3,9	3,2
durchschnittlich ausgelastet	39,7	33,2	39,1	37,3	29,4	40,6	31,5	35,7
stark ausgelastet	29,5	38,0	34,3	43,6	49,4	41,5	43,7	40,1
keine Anlagennutzung)	26,6	25,1	24,0	15,5	18,8	15,7	20,9	21,0
Auslastung des Stammpersonals im letzten Geschäftsjahr?								
gering ausgelastet	4,2	1,9	2,6	3,7	1,3	2,2	2,2	2,4
durchschnittlich ausgelastet	40,2	34,3	42,5	27,8	25,4	38,7	34,4	34,7
stark ausgelastet	55,6	63,8	55,0	68,4	73,3	59,0	63,4	62,8
Wie stark ist der Wettbewerbsdruck, dem ihr Unternehmen ausgesetzt ist?								
hoch	52,8	59,9	58,9	56,6	58,0	58,1	59,1	58,2
eher hoch	37,4	29,4	32,5	31,6	33,9	34,0	31,5	32,3
eher niedrig	8,9	10,4	7,8	11,7	8,0	7,4	9,3	9,2
kein Wettbewerbsdruck	1,0	0,2	0,8	0,1	0,1	0,4	0,0	0,3
Ausmaß Angewiesenheit auf Vorprodukte/Vor-/Dienstleistungen anderer Unternehmen								
eher bis sehr hoch	34,5	36,3	51,7	34,8	40,3	40,3	40,5	40,2
eher niedrig	34,3	31,8	26,9	41,3	36,3	43,7	36,1	35,2
gar nicht	31,2	31,9	21,4	23,9	23,5	15,9	23,3	24,5

Weitere Merkmale								
Hat Betriebsrat/Personalrat	1,6	5,4	1,1	7,5	3,5	0,6	0,6	3,2
Gehört Konzern an	7,8	9,6	11,5	6,7	7,8	7,8	7,9	8,7
Beschäftigt Leiharbeitskräfte	2,6	5,6	1,5	8,5	7,4	1,5	3,8	4,5
Ist tarifgebunden	36,6	40,2	31,8	42,7	30,3	32,9	24,8	34,8
Prozessinnovation Vorjahr	22,5	29,3	27,2	38,8	30,9	35,8	31,7	31,2
eher Preis- als Qualitätswett.	30,0	34,5	29,4	35,1	39,2	29,2	36,4	33,3
Abh. von wenigen Kunden	20,3	21,9	22,0	26,2	41,8	22,2	35,5	26,6

Quelle: Projekt „Kooperationen in der Wirtschaft“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=7.489, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Dargestellt sind die relativen Häufigkeiten in Prozent. Erläuterung: Als Geringnutzer (Starknutzer) definiert wird ein Unternehmen, wenn es sich unterhalb (oberhalb) des Medians der jeweiligen Variablen befindet.

Nur etwa ein Prozent der Unternehmen haben einen Betriebsrat, was aufgrund der vornehmlich kleinen Unternehmen nicht verwunderlich ist. Dieser Nutzungstyp ist deutlich stärker angewiesen auf Vorleistungen und -produkte anderer Unternehmen während er auf der Absatzseite jedoch überdurchschnittlich häufig keinem Wettbewerbsdruck ausgesetzt ist. Die allgemeine Geschäftslage ist trotz durchschnittlicher Anlagen- und Personalauslastung überdurchschnittlich schlecht im Hinblick auf die Ertragslage im Vorjahr und die erwartete Beschäftigungsentwicklung im kommenden Jahr.

Typ 3 – WV-Geber in geringem Umfang, WV-Nehmer in geringem Umfang: Dieser Typ macht 15 Prozent der Unternehmen aus. Bei der Auslagerungstätigkeit kommt auf zehn Beschäftigte ein Werkvertrag und etwa elf Prozent des Umsatzes werden durch das Werkvertragsgeschäft erwirtschaftet. Typ 3 unterscheidet sich von Typ 1 somit lediglich darin, dass neben der Auslagerung von Prozessen zusätzlich in geringem Umfang Werkverträge ausgeführt werden. Bei diesem Nutzungstyp wird die Arbeitsleistung überproportional häufig onsite erbracht. In Typ 3 finden sich vor allem die mittelgroßen und großen Unternehmen sowie das Baugewerbe, das Gastgewerbe und das Verarbeitende Gewerbe wider. Entsprechend der Unternehmensgröße haben dort auch viele Unternehmen einen Betriebsrat und sind an einen Tarifvertrag gebunden. Die Personalauslastung im Vorjahr wird deutlich häufiger als gering eingeschätzt, dementsprechend sind auch die Beschäftigungserwartungen für das kommende Jahr eher fallend. Trotzdem zeigt sich eine deutlich höhere Präsenz von Leiharbeitskräften in diesem Nutzungstyp. Hinsichtlich des Ertrags im Vorjahr finden sich in Typ 3 einerseits Unternehmen, welche die Lage

als sehr gut einschätzen, andererseits gibt es aber auch einen substantiellen Teil von Unternehmen, die den Ertrag nur als ausreichend einstufen. Gleichzeitig findet sich unter den Unternehmen dieses Nutzungstyps ein erhöhter Anteil von Unternehmen, die im letzten Jahr Verfahren eingeführt haben, um Produktionsprozesse zu verbessern.

Typ 4 – WV-Geber in geringem Umfang, WV-Nehmer in starkem Umfang: Typ 4 ist ebenfalls Geringnutzer bei der Auslagerung über Werkverträge, aber anders als der vorhergehende Typ 3 ein intensiver Ausführer von Werkverträgen. So gehen bei Unternehmen des Typs 4 im Durchschnitt fast 82 Prozent der Umsätze auf Werkvertragstätigkeiten zurück. Gut zwölf Prozent aller Unternehmen sind somit eher Ausführer von Werkverträgen als Werkvertragsgeber. In Typ 4 finden sich vor allem mittelgroße Unternehmen und die spezialisierten Dienstleistungsbranchen wie Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen. Die Geschäftslage wird bei diesem Nutzungstyp allgemein als positiv bewertet. Dies zeigt sich in der starken Auslastung von Personal und Anlagen im Vorjahr verbunden mit einer entsprechend guten Einschätzung der Ertragslage und steigender Beschäftigungserwartung für das kommende Jahr. Allerdings sehen sich Unternehmen dieses Typs mit hohem Wettbewerbsdruck konfrontiert, der einhergeht mit einer höheren Abhängigkeit von wenigen Kunden und einem größeren Gewicht auf Preiswettbewerb.

Typ 5 – WV-Geber in starkem Umfang, WV-Nehmer in geringem Umfang: Bei Typ 5 sind die Intensitäten genau gegenteilig zum vorherigen Nutzungstyp 4. Hier finden sich Unternehmen, die eine starke Auslagerungstätigkeit vorweisen, wobei auf einen Beschäftigten 1,7 genutzte Werkverträge kommen. Die ausgelagerten Leistungen werden dabei zu gleichen Teilen offsite und onsite erbracht. Als Ausführende sind diese Unternehmen jedoch zurückhaltend und erwirtschaften knapp 13 Prozent ihres Umsatzes mit Werkvertragstätigkeiten. Dieser Nutzungstyp ist in fast jeder Branche in etwa proportional zum Anteil an der Gesamtwirtschaft anzutreffen. Lediglich für das Gesundheits- und Sozialwesens ist dieser Nutzungstyp kaum relevant, während Handel und Instandhaltung etwas häufiger vertreten sind als in anderen Nutzungstypen. Dominiert wird dieser Typ von kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten, entsprechend selten gibt es einen Betriebsrat oder Leiharbeitskräfte. Die

wirtschaftliche Lage der Unternehmen ist zufriedenstellend. So wird eine eher steigende Beschäftigungsentwicklung erwartet und die Ertragslage im letzten Jahr als befriedigend bis sehr gut eingestuft. Bei einer durchschnittlich bis starken Auslastung von Stammpersonal und Anlagen haben überproportional viele Unternehmen in neue Verfahren investiert, um Produktionsprozesse zu verbessern.

Typ 6 – WV-Geber in starkem Umfang, WV-Geber in starkem Umfang: Der letzte Nutzungstyp ist ein Intensivnutzer von Werkverträgen sowohl als Auftraggeber als auch als Ausführender. Auf einen Beschäftigten kommen in diesen Unternehmen im Schnitt zwei Werkverträge zur Auslagerung von Geschäftsprozessen. Gleichzeitig werden über 80 Prozent des Umsatzes durch Werkvertragstätigkeiten erwirtschaftet. Die Gruppe der Intensivnutzer umfasst knapp 12 Prozent der Unternehmenslandschaft. Die ausgelagerten Leistungen werden wie auch bei Typ 5 gleich häufig sowohl offsite als auch onsite erbracht. Dieser Nutzungstyp besteht vor allem aus den Dienstleistungsbranchen wie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, Verkehr und Lagerei und Information und Kommunikation. Wie auch bei Typ 5 sind es vor allem kleine Unternehmen, entsprechend selten gibt es einen Betriebsrat oder Tarifbindung. Die wirtschaftliche Lage in diesem Typ lässt sich nicht eindeutig einschätzen. So erwarten zwar viele Unternehmen eine steigende Beschäftigungsentwicklung, aber bei den weiteren Indikatoren zum wirtschaftlichen Umfeld streuen die Antworten von positiven bis hin zu negativen Einschätzungen. Relativ viele der Unternehmen in Typ 6 sehen aber eine Abhängigkeit von wenigen Kunden.

Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass sich die gebildeten Nutzungstypen in einer Vielzahl von Merkmalen unterscheiden und sich entsprechend charakterisieren lassen. Gleichzeitig gilt aber auch, dass die Zusammenhänge zwischen einzelnen Merkmalen und dem beobachteten Nutzungstyp keineswegs deterministisch sind. So verteilen sich Unternehmen aller Branchen und Größen über alle Nutzungstypen. Genauso finden sich tarifgebundene Unternehmen in allen Nutzungstypen. Die Typisierung zeigt somit auch, dass es eine große Vielfalt der Werkvertragsnutzung gibt, die sich zudem nur begrenzt an Branchen- und Größenmerkmalen orientiert. Dennoch gibt es für jeden Nutzungstyp typische Merkmale, die überdurchschnittlich häufig auftreten und

diesen Typ daher charakterisieren. Tabelle 15 gibt einen entsprechenden aus Tabelle 14 abgeleiteten Überblick.

Tabelle 15: Zusammenfassung der Typisierung

Typ	WV-Geber Nutzungsintensität	WV-Nehmer Nutzungsintensität	Typische Merkmale
0	-	-	**Branche:** Gastgewerbe, sonst. & Finanz-/VersicherungsDL **Unternehmensgröße:** klein **Wirtschaftliche Lage:** schlecht **Besonderheiten:** kein Wettbewerbsdruck, keine Angewiesenheit auf Vorleistungen
1	**gering**	-	**Branche:** Gesundheits-/ Sozialwesen, sonstige DL; Handel **Unternehmensgröße**: mittelgroß/groß **Wirtschaftliche Lage:** gut **Besonderheiten:** nicht auf Vorleistungen angewiesen
2	**stark**	-	**Branche:** Finanz-/VersicherungsDL, Handel/ Instandsetzung, Kunst/Unterhaltung/Erholung **Unternehmensgröße:** klein oder groß, kaum mittelgroß **Wirtschaftliche Lage:** schlecht **Besonderheiten:** häufig Offsite-Auslagerung, stark auf Vorleistungen angewiesen, kein Wettbewerbsdruck
3	**gering**	**gering**	**Branche**: Bau-/Gastgewerbe; Verarbeitendes Gewerbe **Unternehmensgröße:** mittelgroß bis groß **Wirtschaftliche Lage:** gemischt **Besonderheiten**: Häufig Onsite-Auslagerung, Verfahrensinnovationen im letzten Jahr
4	**gering**	**stark**	**Branche:** Verkehr/Lagerei; IuK; freiber./wiss./techn. DL **Unternehmensgröße:** mittelgroß **Wirtschaftliche Lage:** gut **Besonderheiten:** Eher Offsite-Auslagerung, hoher Wettbewerbsdruck, Abhängigkeit v. wenigen Kunden, Preiswettbewerb
5	**stark**	**gering**	**Branche:** Alle, vor allem Handel/Instandsetzung, aber nicht Gesundheits- und Sozialwesen **Unternehmensgröße:** kleine Unternehmen **Wirtschaftliche Lage:** gut **Besonderheiten**: Verfahrensinnovationen im letzten Jahr
6	**stark**	**stark**	**Branche:** freiber./wiss./techn. DL, Verkehr/Lagerei, IuK **Unternehmensgröße:** klein **Wirtschaftliche Lage:** gemischt **Besonderheiten:** Abhängigkeit v. wenigen Kunden

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, eigene Darstellung.

Trotz der erwähnten Vielfalt der Werkvertragslandschaft unterscheiden sich die Typen somit im Hinblick auf ihre Branchenzusammensetzung sowie eine Reihe weiterer interessanter Merkmale, die die Ertrags- und Wettbewerbssituation sowie die Größe des Unternehmens betreffen. In den folgenden Kapiteln sollen die Motive der Werkvertragsnutzung, die Arbeitsbedingungen bei Werkvertragskräften sowie die rechtliche Praxis von Werkverträgen daher auch nach Typen der Werkvertragsnutzung untersucht werden. Auf diese Weise wird das gesamte Spektrum der Werkvertragslandschaft auch im Hinblick auf diese Dimensionen ausgewertet.

3.4 Zwischenfazit

Der Einsatz von externen Arbeitskräften durch die Vergabe von Werkverträgen stellt ein weit verbreitetes Phänomen dar. Über 90 Prozent aller deutschen Unternehmen mit einem sozial versicherungspflichtig Beschäftigten sind Auftraggeber von Werkverträgen. Allerdings hat die Mehrheit der Unternehmen aktuell lediglich fünf oder weniger Werkverträge beauftragt. Die Leistungserbringung auf Basis eines Werkvertrags konzentriert sich dagegen auf eine deutlich kleinere Gruppe von Unternehmen. So nehmen etwa die Hälfte der Unternehmen eine Doppelfunktion ein, indem diese – bei gleichzeitiger Vergabe – auch Werkverträge für andere Unternehmen ausführen. Nur wenige Unternehmen sind ausschließlich als Auftragnehmer von Werkverträgen tätig.

Bei der Vergabe von Werkverträgen zeigen sich unterschiedliche Auslagerungsmuster, je nachdem, ob es sich um ausgelagerte Kern- oder Randprozesse handelt. Zwar lagern fast 90 Prozent der Unternehmen mindestens einen Kernprozess und nur knapp 60 Prozent der Unternehmen mindestens einen bestehenden Randprozess aus; betrachtet man jedoch die Auslagerungsrate, d.h. die Wahrscheinlichkeit, dass ein im Unternehmen vorhandener Prozess zumindest teilweise ausgelagert wird, unterscheidet sich die Auslagerung von Kern- und Randprozessen kaum. Auffällig ist jedoch, dass im Fall der Auslagerung, Randprozesse deutlich häufiger vollständig ausgelagert werden als im Fall von Kernprozessen. Dies hängt möglicherweise auch mit den jeweiligen Auslagerungsschwerpunkten zusammen. So werden von allen Kernprozessen vor allem Buchhaltung/Finanzen, Kundendienst/Wartungsleistungen sowie

Versand/Vertrieb/Logistik ausgelagert, während dies bei Randprozessen vor allem Druck- und Reinigungsdienstleistungen sowie Sicherheitsdienste betrifft.

Branchenunterschiede fallen bei der Vergabe von Werkverträgen wiederum insgesamt moderat aus. Zudem zeigen bivariate Auswertungen, dass Auslagerungsentscheidungen eher nicht mit dem Wettbewerbsumfeld und den (tariflich bedingten) Arbeitskosten im Unternehmen zusammenhängen. Demgegenüber sind Branchenunterschiede im Fall der Ausführung von Werkverträgen deutlich stärker ausgeprägt. Dabei konzentriert sich die Ausführung von Werkverträgen auf Branchen wie z.B. freiberufliche, wissenschaftliche, technische und wirtschaftliche Dienstleistungen, Verkehr und Lagerei und das Baugewerbe, deren Wertschöpfung mit den primär ausgelagerten Prozessen zusammenhängen.

Bei der Ausführung von Werkverträgen findet sich zudem ein breites Spektrum hinsichtlich der Bedeutung des Werkvertragsgeschäfts. So erzielen etwa ein Viertel aller Unternehmen maximal 30 Prozent ihres Umsatzes auf der Basis von Werkverträgen, während gut zehn Prozent der Unternehmen mehr als 90 Prozent ihres Umsatzes mit der Ausführung von Werkverträgen erwirtschaften. Darunter befinden sich auch einige Unternehmen, deren Geschäftsmodell von wenigen Kunden abzuhängen scheint. Diese Abhängigkeiten werden auch in den qualitativen Betriebsfallstudien wiederholt von Werkvertragsnehmern als ein zentraler Nachteil des Werkvertragsgeschäfts genannt (vgl. Schütz et al. 2017, vgl. Kap. 5.1.2).

Analog zu den Ergebnissen aus den qualitativen Betriebsfallstudien (vgl. Schütz et al. 2017, Kap. 5.2.1) weisen die Beziehungen zwischen Auftraggebern und -nehmern zumeist eine hohe Stabilität auf. Fast alle Unternehmen geben an, dass sie für die Auslagerung von Kern- und Randprozessen auf Basis eines Werkvertrags langfristig mit dem gleichen Stamm an Auftragnehmern zusammenarbeiten. Werkvertragsnehmer sind zudem tendenziell eher erfolgreichere Unternehmen, die über Innovationen und den Einsatz von Leiharbeitskräften ihre internen Prozesse optimieren, um im preislich umkämpften Werkvertragsgeschäft wettbewerbsfähig zu bleiben. Tatsächlich berichten die Werkvertragsnehmer in den qualitativen Betriebsfallstudien sowohl von Preiskampf und Wettbewerbsdruck als auch davon, dass das Werkvertragsgeschäft

aufgrund des engen Kundenkontakts auch als Impuls für Innovationen dient (vgl. Schütz et al. 2017, S. 73/74).

Auf der Basis einer Typisierung der Unternehmen in der Werkvertragslandschaft anhand der Art und des Umfangs ihrer Vergabe- und Ausführungstätigkeit zeigt sich vor allem, dass sich Unternehmen aller Branchen und Größen über alle sieben Nutzungstypen verteilen (vgl. Tabelle 14). Art und Umfang der Nutzung von Werkverträgen orientieren sich nur begrenzt an Branchen- und Größenmerkmalen. Stattdessen zeigt sich insgesamt eine große Vielfalt der Werkvertragsnutzung auch innerhalb von Branchen und Größenklassen, ein Befund, der auch durch die Fallstudien der qualitativen Studie (vgl. Schütz et al. 2017, Kap. 6) bestätigt wird.

4 Motivlagen der Werkvertragsnutzung

Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, ist die Nutzung von Werkverträgen sehr weit verbreitet. Randprozesse werden zudem mit einer etwas höheren Wahrscheinlichkeit und umfänglicher ausgelagert als Kernprozesse. Diese Nutzungsmuster sind das Ergebnis einer unternehmerischen Entscheidung, bei der die Kosten des Einkaufs einer Fremdleistung zur Erbringung eines Werkes oder einer Dienstleistung mit den Kosten verglichen werden, die alternativ im eigenen Unternehmen anfallen. Allerdings können sich je nach Unternehmen verschiedene Motivlagen hinter der Entscheidung verbergen, bestimmte Prozesse auszulagern.

In der ökonomischen Literatur wird die unternehmerische Entscheidung, Prozesse aus dem Unternehmen auszulagern, d.h. die „make-or-buy“ Entscheidung, unter dem Begriff Outsourcing diskutiert. Dabei lassen sich drei Literaturstränge zu den Determinanten und Motiven der „make-or-buy“ Entscheidung zusammenfassen (vgl. dazu die Überblicksartikel von Abraham und Taylor, 1996; Houseman, 2001; Berlingieri, 2014; Bernhardt et al., 2016).

Erstens kann die Vermeidung von Auftragsschwankungen ein Motiv für die Auslagerung von Prozessen darstellen. Schwankungen in der Güternachfrage sind mit Kosten für die Unternehmen verbunden. Im Falle eines kurzfristigen Anstiegs des Auftragsbestands entgehen Unternehmen Einnahmen, wenn sie die Nachfrage nicht bedienen können. Umgekehrt können Produktionskapazitäten in Zeiten einer schwächeren Auftragslage nicht vollständig ausgelagert werden, was Opportunitätskosten in der Produktion hervorruft. Damit verbunden ist eine größere Flexibilität in der Personalpolitik. Durch den Einkauf von Leistungen kann die Beschäftigtenzahl zeitnah an die Auftragslage angepasst werden.

Zweitens kann mit der Auslagerung von Prozessen das Ziel verbunden sein, die Produktionskosten zu senken. Dies kann sich sowohl auf die Reduktion der Kosten der Arbeitsorganisation, die bspw. für die Personalführung und -koordination anfallen, als auch auf die Lohnkosten beziehen. Die Reduktion der Lohnkosten durch Auslagerung ist vor allem dann möglich, wenn aufgrund unterschiedlicher tariflichen Bedingungen der Einkauf einer Leistung günstiger

ausfällt im Vergleich zu den Lohnkosten, die bei eigener Herstellung anfallen würden.

Drittens kann die Einführung neuer Technologien im Unternehmen mit hohen Investitionskosten verbunden sein. Gerade wenn spezielle Dienste oder Fachkräfte nur temporär gebraucht werden, können durch die Auslagerung von Prozessen an andere Unternehmen, die sich auf besondere Dienste oder Technologien spezialisiert haben, kostenintensive Investitionen im eigenen Unternehmen unterlassen werden. Umgekehrt ermöglicht die Adaption von technischen Neuerungen in einem Unternehmen (vor allem im Bereich der digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien) die Auslagerung von Prozessen (Acemoglu et al., 2010; Abramovsky und Griffith, 2006; Bartel et al., 2014). Vor allem der verstärkte Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien verringert demzufolge die Transaktionskosten (Anpassungskosten, Monitoringkosten, Suchkosten), die beim Einkauf von Leistungen im Vergleich zur Eigenherstellung auftreten können (Williamson, 2010).

Vor diesem Hintergrund untersucht dieser Abschnitt die Motive der Werkvertragsnutzung. Diese wurden in den Erhebungen ebenso direkt erfragt wie die Nachteile, die grundsätzlich mit der Nutzung von Werkverträgen verbunden sind. Um darüber hinaus einen Einblick in das der unternehmerischen Entscheidung zugrundeliegende Kalkül zu gewinnen, wurden zusätzlich die Kriterien bei der Vergabe von Werkverträgen erhoben.

Je nachdem, ob die Auslagerung von Prozessen im Kern- oder im Randgeschäft in Betracht gezogen wird, sind unterschiedliche Motivlagen zu erwarten. Die Auslagerung eines Kernprozesses betrifft direkt die Produktion oder die durch das Unternehmen erstellte Dienstleistung, während die Auslagerung von Randprozessen nur einen indirekten Bezug zum Unternehmenszweck hat. Daher werden in diesem Abschnitt die Motivlagen der Werkvertragsnutzung getrennt nach Kern- und Randprozessen untersucht.

4.1 Leitfragen der Analyse

Die Auswertung der Motivlagen orientiert sich an folgenden Leitfragen:

- Was sind die wichtigsten Motive bei der Vergabe von Werkverträgen?
- Bestehen unternehmens- oder branchenspezifische Unterschiede in den Einsatzgründen?
- Sind bestimmte Motive an die Auslagerung von bestimmten Prozessen gebunden?
- Bestehen Unterschiede in der Wichtigkeit von Motiven bei der Auslagerung von Prozessen im Kern- oder Randgeschäft des Unternehmens?

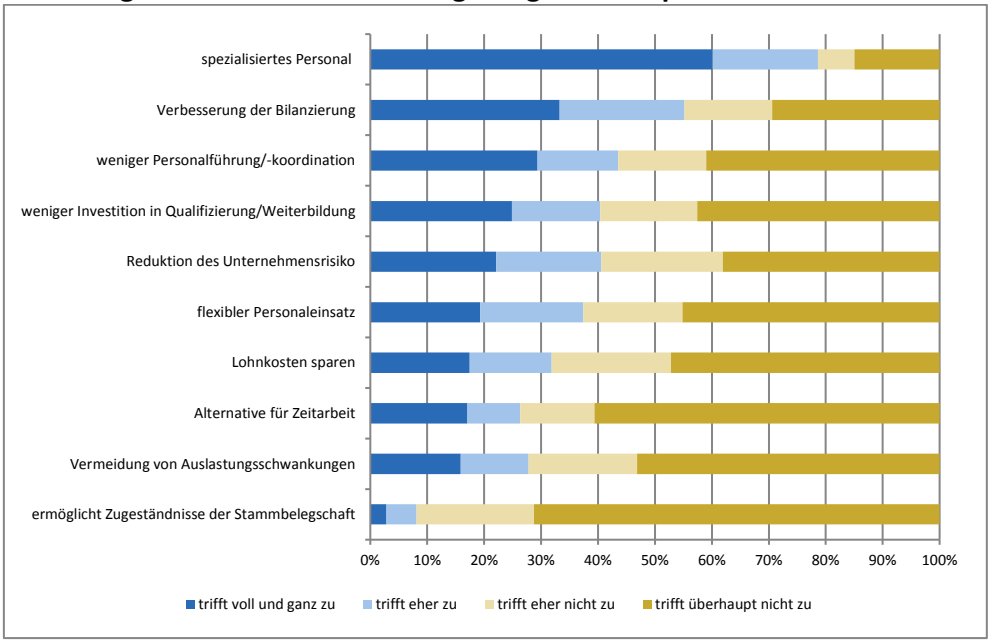
Zur Beantwortung dieser Fragen werden im Folgenden primär die Einschätzungen der Unternehmensleitungen aus der CATI-UN dargestellt. Um die Analyse nicht ausschließlich auf die Sichtweise der Unternehmensleitungen zu stützen, werden zusätzlich Ergebnisse aus der CAPI-Erhebung präsentiert, die einen Vergleich zwischen den Einschätzungen der Mitglieder der Unternehmensleitung und des Betriebsrats ziehen.

4.2 Motive der Unternehmensleitung

Abbildung 21 bildet zunächst die von den Unternehmensleitungen genannten Motive bei der Auslagerung von Kernprozessen ab. Für fast 80 Prozent der Unternehmen trifft es eher oder voll und ganz zu, dass Werkverträge den (temporären) Einsatz von spezialisiertem Personal oder den (temporären) Bezug von speziellen Leistungen ermöglichen. Weitere Motive bezüglich des Personalmanagements des Unternehmens werden hingegen weniger häufig genannt. Eine Verminderung der Personalführung oder -koordination sowie die Verringerung der Investitionen in die Qualifizierung oder Weiterbildung der Stammbelegschaft werden von etwa 40 Prozent der Befragten aber als relativ wichtig angesehen. Eine ähnliche Größenordnung in der Wichtigkeit hat die Flexibilisierung des Personaleinsatzes, wohingegen die Vermeidung von Aus-

lastungsschwankungen als Motiv der Werkvertragsnutzung eine untergeordnete Rolle spielt. Demgegenüber ergibt sich in der qualitativen Studie, dass die Vermeidung von Auslastungsschwankungen als Motiv der Werkvertragsnutzung eine wichtige Rolle spielt. Analog zu den hier vorliegenden Ergebnissen weisen jedoch auch die Betriebsfallstudien darauf hin, dass die Nutzung externen Know-hows und der Einkauf von Spezialkompetenzen das zentrale Motiv der Vergabe von Werkverträgen darstellt (vgl. Schütz et al. 2017, Kap. 5.1.1).

Abbildung 21: Motive bei der Auslagerung von Kernprozessen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung bei Kernprozessen. Relative Häufigkeit der Kategorie „weiß nicht“ bzgl. Verbesserung der Bilanzierung ist zehn Prozent. Sonst ist relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als drei Prozent.

Das zweithäufigste Motiv der Werkvertragsnutzung in Abbildung 21 ist die Verbesserung der Bilanzierung.[31] Die Beschäftigung von Werkvertragskräften anstelle der Einstellung von Arbeitskräften macht für die Bilanzierung insofern

[31] Bei diesem Ergebnis muss berücksichtigt werden, dass im Unterschied zu den anderen abgefragten Motiven hier mit zehn Prozent der mit Abstand höchste Anteil an Unternehmen besteht, der dies nicht einschätzen kann.

einen Unterschied, als dass bei Werkverträgen die anfallenden Kosten als Sachkosten und nicht als Personalkosten verbucht werden. Dies kann für ein Unternehmen vorteilhaft sein, da unter anderem die aus der Bilanz abgeleitete Arbeitsproduktivität (Arbeitskosten pro Umsatz oder Wertschöpfung) für die Marktbewertung des Unternehmens relevant ist. In diese Arbeitskosten fließen neben den Lohnkosten und Lohnnebenkosten auch die Rekrutierungskosten, Entlassungskosten sowie Kosten für eventuelle Qualifizierungsbedarfe mit ein. Das Motiv kann sich außerdem auch auf bilanzielle Risiken beziehen. Eine höhere Zahl von Beschäftigten in der Stammbelegschaft kann (insbesondere bei schlechter Konjunktur und in kleineren und mittleren Unternehmen) die Bonität des Unternehmens bei Kreditgebern verringern.

Im Vergleich zur verbesserten Bilanzierung wird die Einsparung von Lohnkosten durch die Vergabe von Werkverträgen hingegen deutlich weniger häufig von den Befragten genannt. Werkverträge werden also nicht so sehr aufgrund geringerer Lohnkosten als vorteilhaft betrachtet, sondern weil sie andere, mit der Einstellung und Qualifizierung von Beschäftigten zusammenhängende Kosten, einsparen. Dies spiegelt auch die häufigere Nennung der Verminderung der Personalführung oder -koordination sowie die Verringerung der Investitionen in die Qualifizierung oder Weiterbildung der Stammbelegschaft als Motive wider. Ähnliche Ergebnisse hinsichtlich der Einsparmöglichkeiten durch Verzicht auf Personaleinstellungen finden sich auch in der qualitativen Studie. Allerdings zeigt sich dort auch, dass Tariflohndifferenziale in manchen Fällen dazu genutzt werden, auch Lohnkosten zu sparen (Schütz et al. 2017, S. 206).

Eine Möglichkeit für Unternehmen, Kosten zu sparen, kann sich auch aus der Vergabe von Werkverträgen als Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung ergeben. Da in beiden Fällen des Fremdpersonaleinsatzes die Einstellungs-, Entlassungs- und Qualifizierungskosten beim Fremdunternehmen liegen, ergeben sich Unterschiede in den Kosten durch die tariflichen Bedingungen in der Zeitarbeitsbranche. Was die Entlohnung angeht haben sich diese allerdings seit

Einführung des allgemeinen Mindestlohnes verringert.[32]In der Befragung stimmen etwa ein Viertel der Unternehmen eher oder voll und ganz zu, dass die Auslagerung von Kernprozessen über Werkverträge eine Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung bietet.

Neben den potentiell geringeren Lohnkosten in Verbindung mit Werkverträgen haben diese im Hinblick auf die Verminderung des Unternehmensrisikos einen weiteren Vorteil gegenüber dem Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung. Während Zeitarbeitsunternehmen lediglich Arbeitskräfte temporär zur Verfügung stellen, sind Unternehmen, die Werkverträge durchführen, auch für den verabredeten Erfolg verantwortlich. Die Gewährleistung und somit das Risiko bei Minderleistung liegt also beim beauftragten Werkvertragsunternehmen (vgl. Kapitel 6). In der Befragung stellt sich heraus, dass das Motiv, Haftungsrisiken zu vermeiden – und damit das Unternehmensrisiko zu vermindern – von den Unternehmen häufiger genannt wird als die Einsparung von Lohnkosten oder der Ersatz von Leiharbeit.

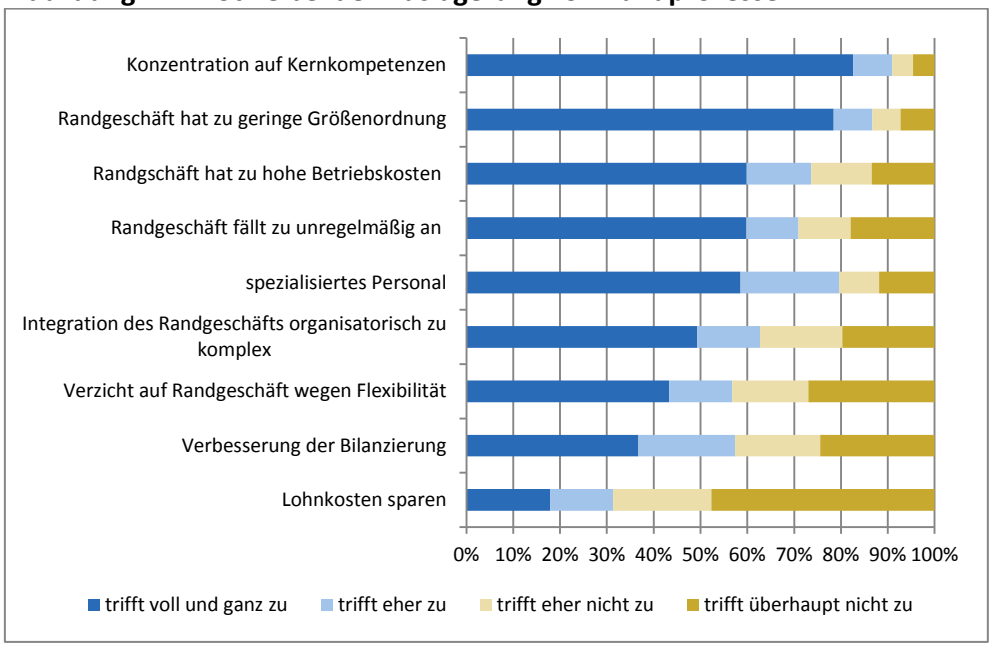
Einige der für die Auslagerung von Kernprozessen diskutierten Motive wurden auch mit Blick auf die Auslagerung von Randprozessen erhoben. Im Einklang mit dem Ergebnis bei Kernprozessen geben knapp 80 Prozent der Unternehmen an, dass bei der Auslagerung von Randprozessen durch Werkverträge das Motiv des spezialisierten Personaleinsatzes bzw. Leistungsbezugs eher oder voll und ganz zutrifft (Abbildung 22). Ein ähnlicher Einklang im Antwortverhalten zu den Motiven bei der Auslagerung von Kern- und Randprozessen herrscht bezüglich der Verbesserung der Bilanzierung und der Einsparung von Lohnkosten.[33]

[32] Für den Beobachtungszeitraum der Studie – Januar bis November 2016 – beträgt der Mindestlohn in der Zeitarbeitsbranche bis 31.05.2016 8,80 Euro (8,20 Euro in Ostdeutschland) und ab dem 01.06.2016 9,00 Euro (8,50 Euro in Ostdeutschland).

[33] Aufgrund der Einführung der zufällig gesteuerten Fragebogenführung im Vertiefungsmodul wurde nur ein geringer Teil der Unternehmen zu ihren Motiven bei der Auslagerung von Kern- und Randprozessen befragt. Ein Großteil der Unternehmen wurde entweder zu Kern- oder zu Randprozessen befragt. Der Einklang im Antwortverhalten kann also nicht auf die Befragung derselben Unternehmen zurückgeführt werden.

Darüber hinaus wurde die Bedeutung von weiteren Motiven erfragt, die speziell für die Auslagerung von Randprozessen eine Rolle spielen können: die Konzentration auf Kernkompetenzen, eine zu geringe Größenordnung des Randgeschäfts, zu hohe Betriebskosten sowie ein zu unregelmäßiger Bedarf.

Abbildung 22: Motive bei der Auslagerung von Randprozessen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.006, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung bei Randprozessen. Relative Häufigkeit der Kategorie „weiß nicht“ bzgl. Verbesserung der Bilanzierung ist neun Prozent. Sonst ist relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als zwei Prozent.

Tatsächlich erzielen diese Motive bei den Unternehmen sehr hohe Zustimmungswerte von gut 70 bis über 90 Prozent. Die Konzentration auf die Kernkompetenzen nimmt dabei den Spitzenplatz unter den Motiven ein. Weniger wichtige Motive – doch immerhin von etwas mehr als der Hälfte der Befragten als eher oder voll und ganz zutreffend bezeichnet – sind die erschwerte Integration des Randgeschäfts in die Betriebsabläufe sowie eine gesteigerte Flexibilität durch die Auslagerung von Randprozessen.

Insgesamt zeigt sich somit sowohl für die Auslagerung von Rand- als auch Kernprozessen, dass mögliche Lohnkostenvorteile von Werkverträgen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle spielen. Die Motivlage bei der Vergabe

von Werkverträgen bezieht sich vor allem auf verschiedene Dimensionen des Personalmanagements. Weiterhin ist die Verbesserung der Unternehmensbilanz ein häufig genanntes Motiv.

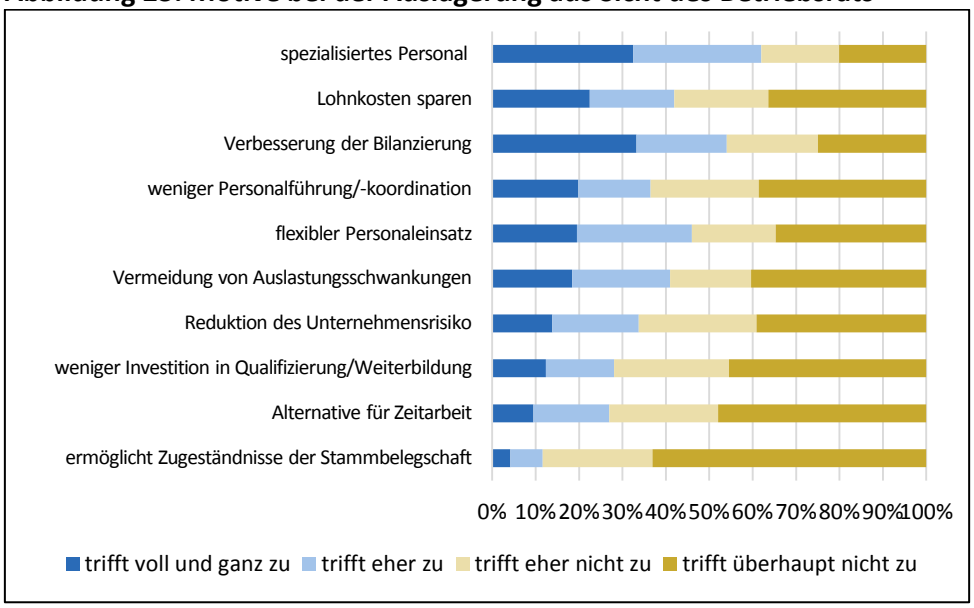
4.3 Vergleich der Einschätzung der Motivlagen zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats

Die bislang diskutierten Motivlagen beruhen ausschließlich auf den Einschätzungen der Mitglieder der Unternehmensleitungen. Im Rahmen der CATI-Erhebung bei Mitgliedern des Betriebsrats wurde daher deren Einschätzungen bezüglich der Nutzungsmotive von Werkverträgen im Unternehmen zusätzlich erfragt. Abbildung 23 zeigt, dass die Vertreterinnen und Vertreter des Betriebsrats als Hauptmotiv die zeitweise Nutzung von spezialisiertem Personal nennen, was auch der Einschätzung von Seiten der Unternehmensleitung bei Kernprozessen im vorangegangenen Abschnitt entspricht (vgl. Abbildung 21).

Ebenso wie die Unternehmensleitungen schätzen Betriebsräte die möglichen Zugeständnisse der Stammbelegschaft und eine Alternative zur Zeitarbeit als weniger wichtige Gründe für die Nutzung von Werkverträgen ein. Ein Unterschied in der relativen Wichtigkeit zeigt sich bei dem Motiv, durch Werkverträge Lohnkosten einzusparen. Von Betriebsräten wird das Kostenmotiv als zweitwichtigster Grund für die Werkvertragsnutzung genannt, während es bei der Unternehmensleitung an siebter Stelle einreiht.

Die Aussagen aus der CATI-UN und CATI-BR sind allerdings aus zwei Gründen nicht direkt vergleichen. Erstens liegen den beiden Befragungen zwei verschiedene Stichproben (alle Unternehmen in der CATI-UN und Unternehmen mit Betriebsrat in der CATI-BR) zugrunde, sodass die Unternehmen der Befragten unterschiedliche Eigenschaften aufweisen können. Zweitens werden die Motive bei der CATI-UN für einen spezifischen Kernprozess abgefragt, während die Befragten der CATI-BR die Motive der Werkvertragsnutzung allgemein beantwortet haben.

Abbildung 23: Motive bei der Auslagerung aus Sicht des Betriebsrats



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Betriebsräte, Stichprobe n=942, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung. Relative Häufigkeit der Kategorie „weiß nicht“ bzgl. Verbesserung der Bilanzierung ist 39 Prozent. Sonst beträgt die relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als sechs Prozent.

Um direkt zu prüfen, inwiefern die Einschätzungen der Unternehmensleitungen von denen der Betriebsratsmitglieder abweichen, kann auf die Informationen aus der CAPI-Erhebung zurückgegriffen werden. Hier wurden Mitglieder der Unternehmensleitung und des Betriebsrats desselben Unternehmens befragt. Somit beziehen sich die beiden befragten Personen bei der Einschätzung der Motivlage jeweils auf denselben Unternehmenskontext, sodass etwaige Diskrepanzen in den Antworten nicht auf strukturelle Unternehmensunterschiede zurückzuführen sind.

Tabelle 16 zeigt, dass die Motive der Werkvertragsnutzung für die meisten Motive sehr ähnlich ausfallen und die Zustimmung zu diesen nur in wenigen Prozentpunkten voneinander abweicht. Allerdings ergeben sich für einige Motive auch nennenswerte Unterschiede zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats desselben Unternehmens.

Tabelle 16: Zustimmung zu den Motiven nach Befragungsgruppe

	Unternehmensleitung	Betriebsrat
Lohnkosten sparen	28	39
weniger Investition in Qualifizierung/Weiterbildung	21	23
spezialisiertes Personal	77	69
Verbesserung der Bilanzierung	47	32
Reduktion des Unternehmensrisiko	37	39
Alternative für Zeitarbeit	33	31
Vermeidung von Auslastungsschwankungen	32	34
ermöglicht Zugeständnisse der Stammbelegschaft	1	11
flexibler Personaleinsatz	46	44
weniger Personalführung/-koordination	48	40

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAPI-Erhebung, Stichprobe n=174, eigene Berechnungen. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung anhand des jeweiligen prozentualen Anteils der Befragten, der einem Motiv eher oder voll und ganz zustimmt. Relative Häufigkeit der Kategorie „weiß nicht“ bzgl. Verbesserung der Bilanzierung ist neun Prozent. Sonst ist relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als zwei Prozent.

So zeigt die Auswertung, dass Betriebsratsmitglieder im Vergleich zur Unternehmensleitung häufiger angeben, dass die Werkvertragsvergabe das Ziel verfolgt, Lohnkosten zu sparen oder die Stammbelegschaft zu Zugeständnissen zu bewegen. In beiden Fällen ist der Unterschied statistisch signifikant.[34] Da gerade diese Motive kritisch diskutierte Aspekte der Werkvertragsnutzung berühren, ist eine Erklärung für diese Diskrepanz strategisches Antwortverhalten der Befragten. Auf der einen Seite ist denkbar, dass befragte Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmensleitung teilweise die Wichtigkeit dieser Motive geringer angeben als diese in Wirklichkeit ist. Umgekehrt ist ebenfalls möglich, dass Mitglieder des Betriebsrats – verbunden mit der Aufgabe, die Interessen aller Arbeitnehmer zu vertreten – diese Motive als wichtiger bezeichnen als diese tatsächlich sind. Insofern sind die abweichenden Antworten erwartungsgemäß, wenngleich bei dem ebenfalls kritisch diskutierten Motiv, Werkverträge als Alternative zur Zeitarbeit einzusetzen, keine Unterschiede im Antwortverhalten bestehen.

[34] Die statistische Signifikanz wurde mit Hilfe eines Chi²-Tests überprüft.

Umgekehrt wird der Einsatz von spezialisiertem Personal, die Verminderung der Personalführung oder -koordination oder die Verbesserung der Bilanzierung als Motive jeweils weniger häufig von den Mitgliedern des Betriebsrats genannt. In allen Fällen ist der Unterschied statistisch allerdings nicht signifikant. Diese Motive sind für die Unternehmensleitung möglicherweise besser einzuschätzen als für Betriebsratsmitglieder, da die Einsichten des Betriebsrats in die unternehmerische Entscheidung zur Vergabe von Werkverträgen begrenzt sind. Dass Betriebsräte die genannten Motive als vergleichsweise weniger zutreffend nennen, kann also auf ein Informationsdefizit der Betriebsratsmitglieder bezüglich der Motivlage zurückgeführt werden.[35]

4.4 Heterogenität der Motivlagen

Abbildung 24 und Abbildung 25 zeigen zunächst branchenspezifische Motivlagen für die Auslagerung von Kernprozessen. Für die meisten Motive fallen Branchenunterschiede insgesamt moderat aus. Dies könnte jedoch auch daran liegen, dass aufgrund der Betrachtung recht aggregierter Branchen mögliche Unterschiede in den Motivlagen innerhalb der Branchen nicht zu Tage treten. So wäre auf einer weniger aggregierten Betrachtungsebene mit stärkeren Unterschieden in den Motivlagen zu rechnen. Dennoch ist es ein interessantes Ergebnis, dass zumindest auf der hier betrachteten aggregierten Branchenebene erstaunlich wenige Unterschiede in den Motivlagen sichtbar werden. Die Antworten unterscheiden sich – wenn man jeweils das durchschnittliche Niveau berücksichtigt – noch am häufigsten bei den Motiven der Lohnkosteneinsparung und der Verminderung der Personalführung bzw. -koordination. Bei einer mittleren Zustimmungsrate von 32 bzw. 43 Prozent weichen die branchenspezifischen Zustimmungsraten mit etwa 20 bzw. fast 30 Prozentpunkten voneinander ab. Beide Motive werden am häufigsten von Unterneh-

[35] Betriebsratsmitglieder haben bezüglich der Vergabe von Werkverträgen Informations- und Beratungsrechte. Hierbei muss aber davon ausgegangen werden, dass die Informierung des Betriebsrats durch die Unternehmensleitung die Motive der getroffenen Entscheidungen nicht immer im Detail beinhaltet.

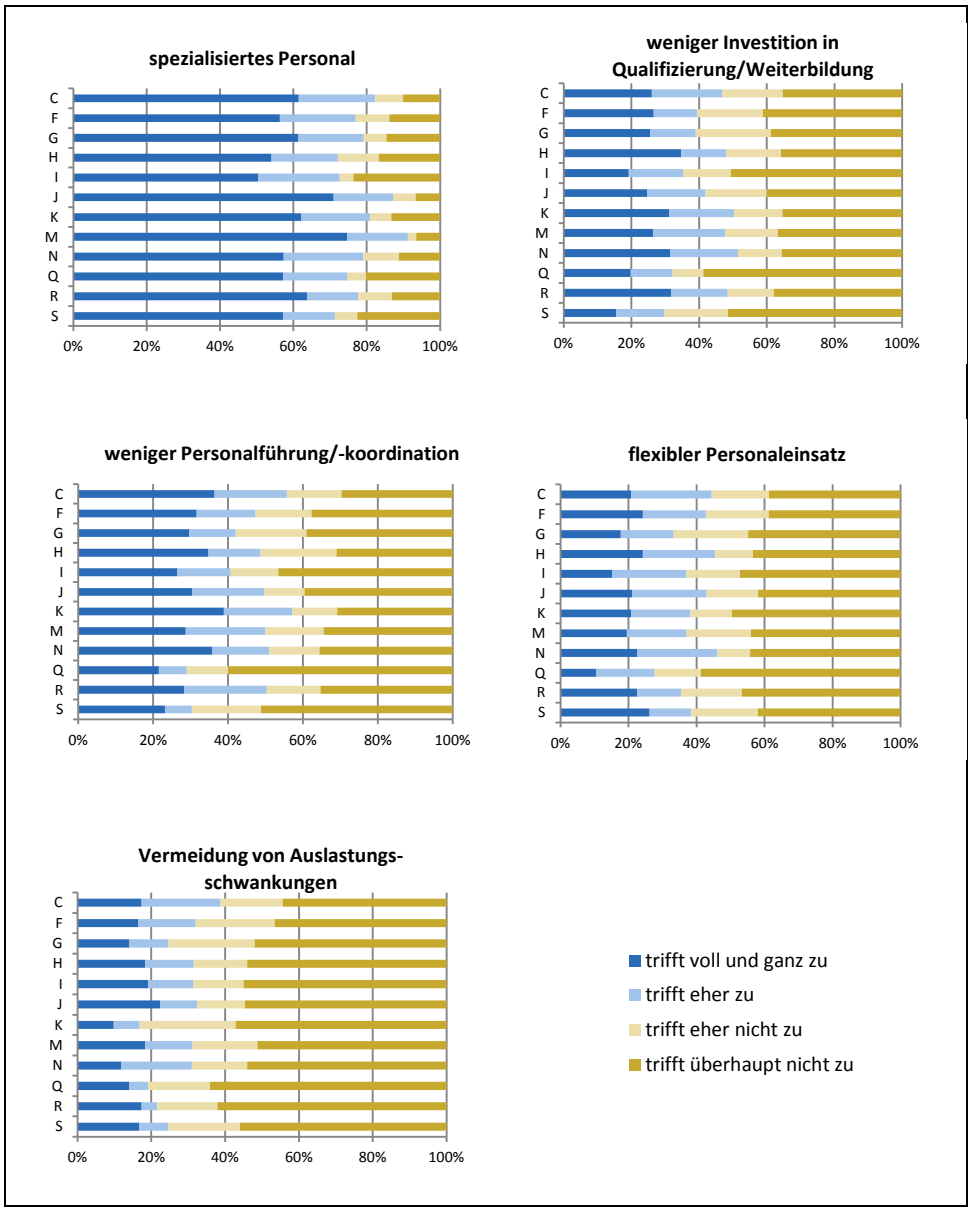
men des Verarbeitenden Gewerbes und jeweils am seltensten von Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens angegeben (Abbildung 24 und Abbildung 25).

Im Hinblick auf das in Abbildung 24 oben links dargestellte, allgemein am häufigsten genannte Motiv – durch die Vergabe von Werkverträgen (temporär) spezialisiertes Personal einsetzen oder (temporär) auf spezielle Dienstleistungen zurückgreifen zu können – geben Unternehmen der Branchen „Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ und „Information und Kommunikation“ mit etwa 90 Prozent überdurchschnittlich häufig an, dass dieses Motiv bei der Auslagerung von Kernprozessen eher oder vollständig zutrifft. Dagegen bewerten Unternehmen in den Branchen „Verkehr und Lagerei“, „Sonstige Dienstleistungen“ und „Gastgewerbe“ dieses Motiv mit etwas mehr als 70 Prozent als weniger wichtig. Unternehmen im „Gastgewerbe“ und der Branche „Sonstige Dienstleistungen“ geben allerdings seltener an, Investitionen und Qualifizierung und Weiterbildung durch Werkverträge zu reduzieren, wohingegen Unternehmen der Branche „Verkehr und Lagerei“ dies wiederum häufig als Motiv nennen.

Wenn es um die Auslagerung von Randprozessen geht, wird das Motiv, spezialisiertes Personal einzusetzen oder spezielle Leistungen zu nutzen, im Durchschnitt ähnlich häufig genannt wie bei Kernprozessen. Auch die Unterschiede auf der Branchenebene sind mit denen bei Kernprozessen zu vergleichen (Abbildung 26).

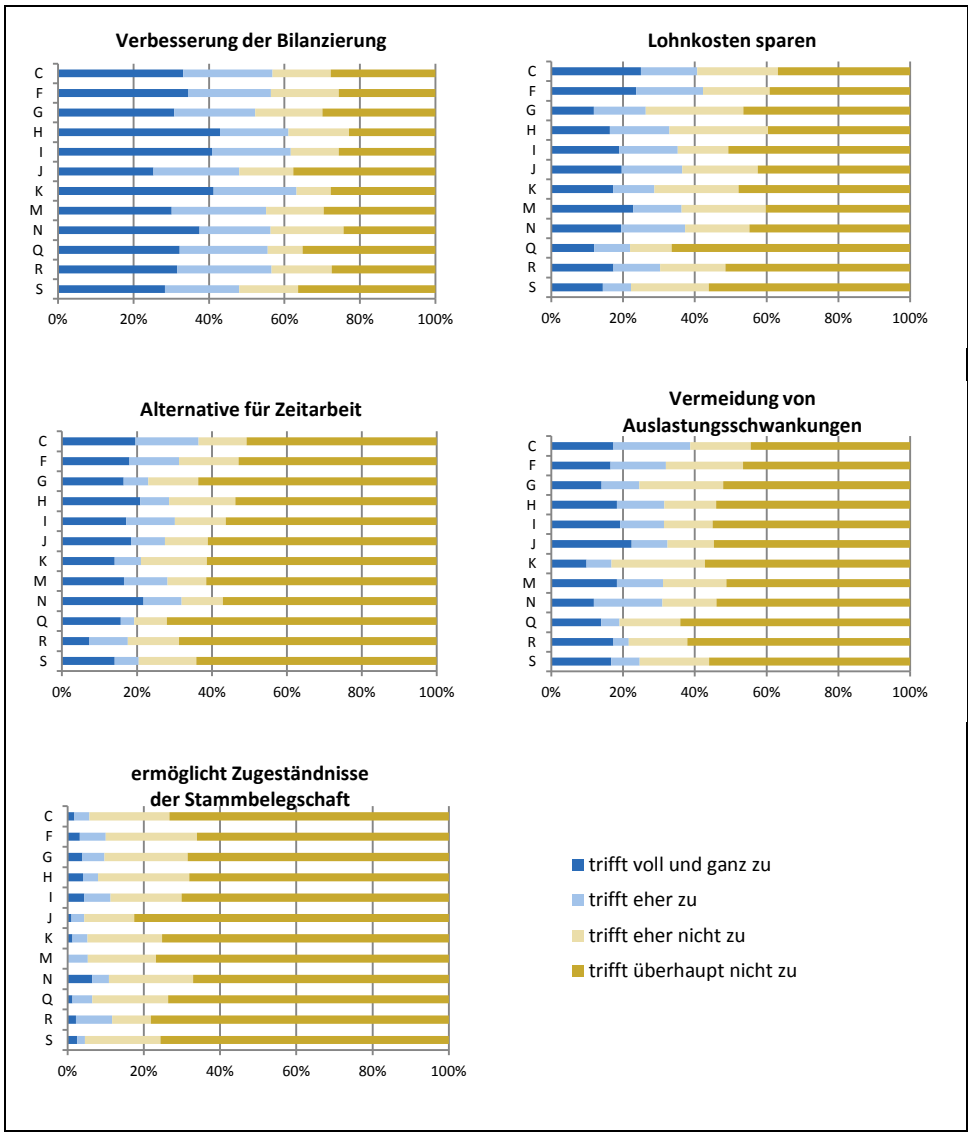
Das Ziel, mit der Vergabe von Werkverträgen Lohnkosten einzusparen, ist mit durchschnittlich etwa 30 Prozent Zustimmung bei der Auslagerung von Kern- oder Randprozessen vergleichbar. Darüber hinaus schwankt die Zustimmung zwischen den einzelnen Branchen bezüglich Randprozessen auch im Bereich von 20 Prozentpunkten (Abbildung 26). Anders als bei der Auslagerung von Kernprozessen, ist das Motiv, mit der Auslagerung von Randprozessen Lohnkosten einzusparen, vor allem bei Unternehmen des Gastgewerbes und der Branche „Information und Kommunikation“ verbreitet.

Abbildung 24: Motive der Werkvertragsnutzung bei Auslagerung von Kernprozessen nach Branche



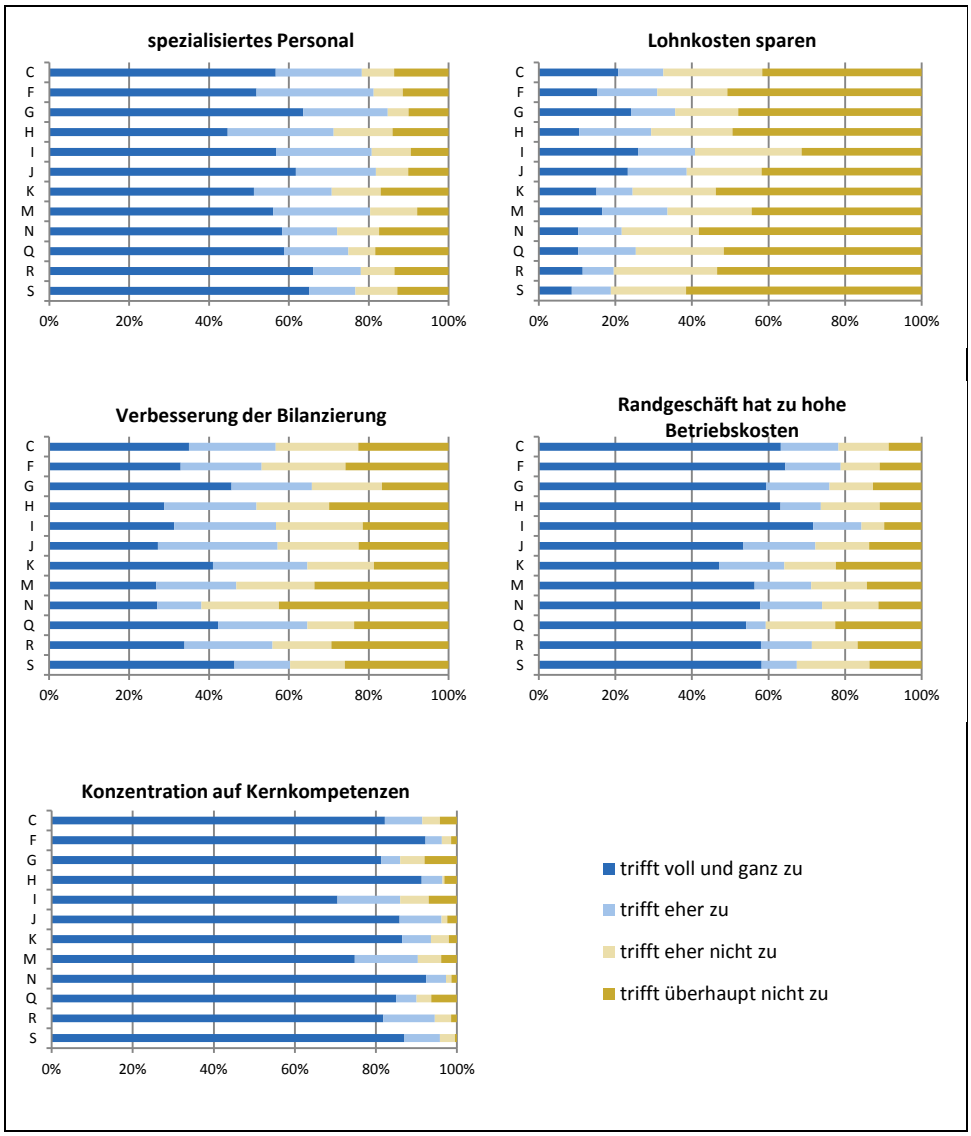
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung bei Kernprozessen nach den Branchen Verarbeitendes Gewerbe –C, Baugewerbe –F, Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen –G, Verkehr und Lagerei –H, Gastgewerbe –I, Information und Kommunikation –J, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen –K, Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen –M, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen –N, Gesundheits- und Sozialwesen –Q, Kunst, Unterhaltung und Erholung –R, Sonstige Dienstleistungen –S. Die relative Häufigkeit der Kategorie „weiß nicht“ bzgl. Verbesserung der Bilanzierung ist zehn Prozent. Sonst ist relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als drei Prozent.

Abbildung 25: Motive der Werkvertragsnutzung bei Auslagerung von Kernprozessen nach Branche



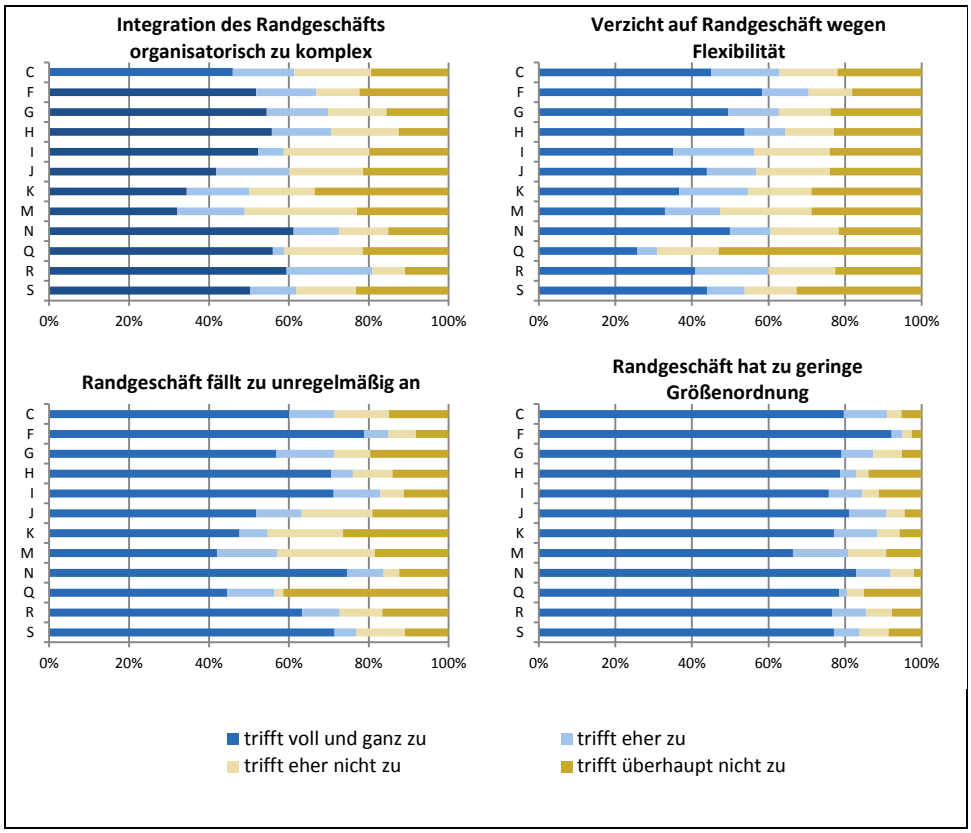
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung bei Kernprozessen nach den Branchen Verarbeitendes Gewerbe –C, Baugewerbe –F, Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen –G, Verkehr und Lagerei –H, Gastgewerbe –I, Information und Kommunikation –J, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen –K, Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen –M, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen –N, Gesundheits- und Sozialwesen –Q, Kunst, Unterhaltung und Erholung –R, Sonstige Dienstleistungen –S. Die relative Häufigkeit der Kategorie „weiß nicht“ bzgl. Verbesserung der Bilanzierung ist zehn Prozent. Sonst ist relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als drei Prozent.

Abbildung 26: Motive der Werkvertragsnutzung bei Auslagerung von Randprozessen nach Branche



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.006, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung bei Randprozessen nach den Branchen Verarbeitendes Gewerbe –C, Baugewerbe –F, Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen –G, Verkehr und Lagerei –H, Gastgewerbe –I, Information und Kommunikation –J, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen –K, Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen –M, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen –N, Gesundheits- und Sozialwesen –Q, Kunst, Unterhaltung und Erholung –R, Sonstige Dienstleistungen –S. Die relative Häufigkeit der Kategorie „weiß nicht“ bzgl. Verbesserung der Bilanzierung ist zehn Prozent. Sonst ist relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als zwei Prozent.

Abbildung 27: Motive der Werkvertragsnutzung bei Auslagerung von Randprozessen nach Branche



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.006, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung bei Randprozessen nach den Branchen Verarbeitendes Gewerbe –C, Baugewerbe –F, Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen –G, Verkehr und Lagerei –H, Gastgewerbe –I, Information und Kommunikation –J, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen –K, Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen –M, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen –N, Gesundheits- und Sozialwesen –Q, Kunst, Unterhaltung und Erholung –R, Sonstige Dienstleistungen –S. Die relative Häufigkeit der Kategorie „weiß nicht“ bzgl. Verbesserung der Bilanzierung ist zehn Prozent. Sonst ist relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als zwei Prozent.

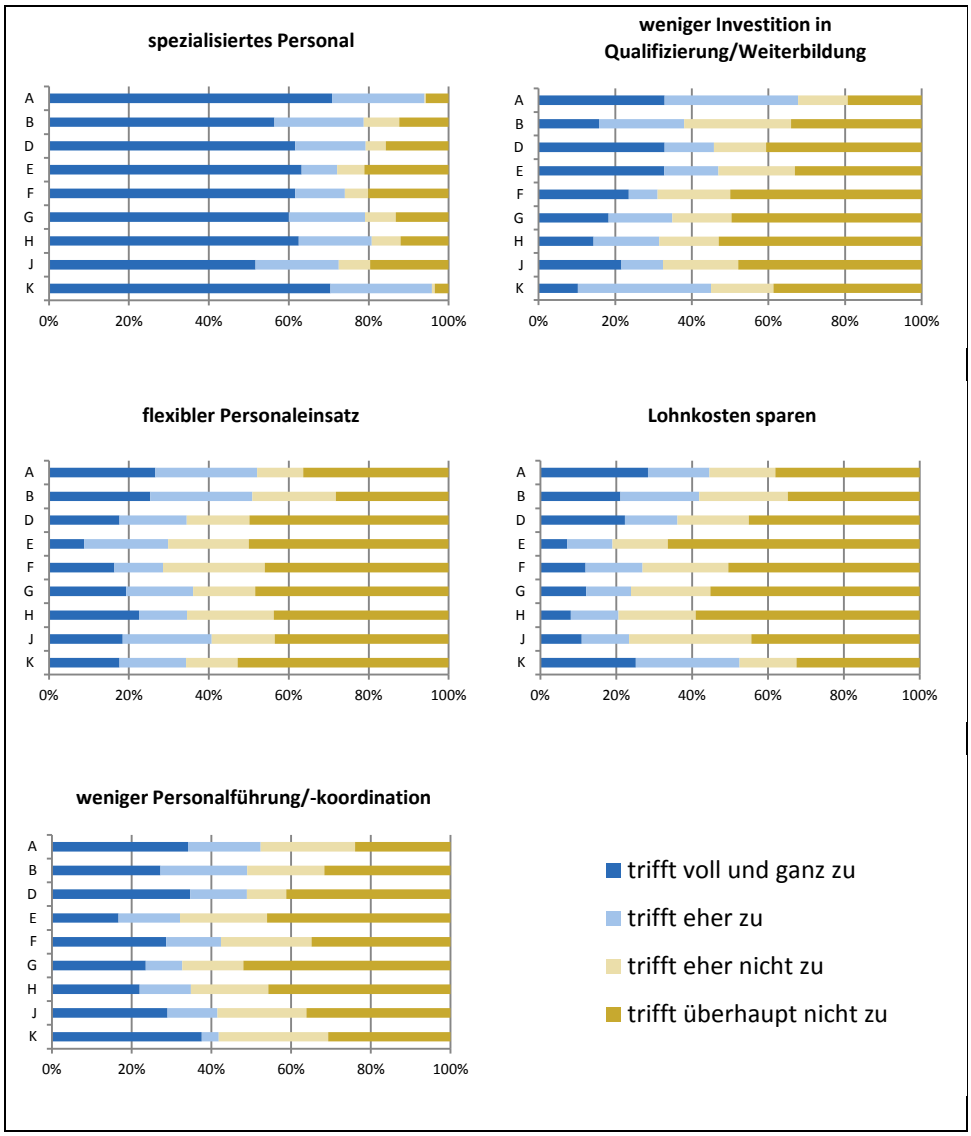
Weiterhin bestehen für die Motive, die spezifisch die Auslagerung von Randprozessen betreffen, deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Dies zeigt sich vor allem bei der Frage, ob Randprozesse ausgelagert werden, weil die Integration des Randgeschäfts organisatorisch zu komplex ist, weil das Randgeschäft zu unregelmäßig anfällt oder weil dadurch das Unternehmen seine Flexibilität aufrechterhalten kann.

Die Motivlage wurde in der Erhebung anhand eines konkreten Kern- oder Randprozesses erfragt, der in dem jeweiligen Unternehmen ausgelagert wird (vgl. 2.2.1). Daher ist es möglich, auch eine Auswertung der Motive nach Art des ausgelagerten Prozesses vorzunehmen. Dabei ergibt sich zum einen, dass Unternehmen mit ausgelagerten Prozessen im Bereich Forschung und Entwicklung überdurchschnittlich häufig Motiven zustimmen, die das Personalmanagement betreffen (siehe Abbildung 28 und Abbildung 29). Insbesondere werden in diesem Bereich verminderte Investitionen in Qualifizierung und Weiterbildung, die Nutzung von spezialisiertem Personal, eine Flexibilisierung des Personaleinsatzes oder eine Reduktion der Personalführung bzw.-koordination besonders häufig als Motive der Auslagerung genannt. Allerdings werden von Unternehmen, die Prozesse im Bereich Forschung und Entwicklung auslagern, gleichzeitig auch die Motive, Lohnkosten einzusparen oder Werkverträge als Alternative für Leiharbeit zu nutzen, ebenfalls mit am häufigsten genannt.

Zum anderen geben Unternehmen, welche Produktionslinien bzw. Produktionsbereiche auslagern, überdurchschnittlich häufig an, dass sie damit die Ziele verfolgen, Lohnkosten einzusparen, Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer zu ersetzen sowie Auslastungsschwankungen zu vermeiden und den Personaleinsatz flexibel zu gestalten.

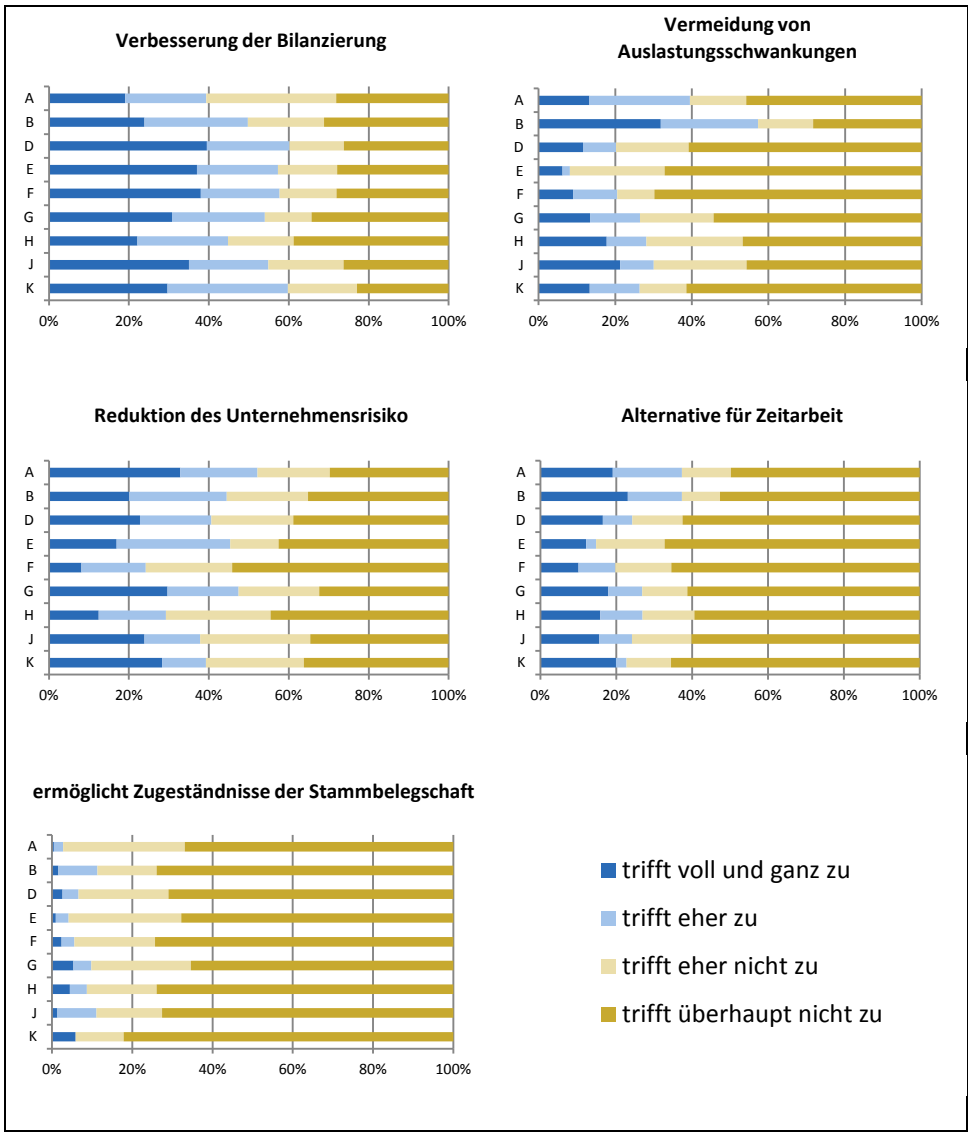
Mit Blick auf Randprozesse ist das Motiv der Lohnkosteneinsparung vor allem mit der Auslagerung des Kantinenbetriebs verbunden – bei einer insgesamt beträchtlichen Variation des Antwortverhaltens (siehe Grafik oben rechts in Abbildung 30). Ebenfalls starke Unterschiede in der Zustimmung bestehen bei der Frage, ob Werkverträge eingesetzt werden, da das Randgeschäft zu unregelmäßig anfällt oder die Flexibilität des Unternehmens gewahrt werden soll. Dabei sind beide Motive überdurchschnittlich häufig bei der Auslagerung von Druckdienstleistungen relevant (siehe Abbildung 30 und Abbildung 31). Deutlich geringere randprozessspezifische Unterschiede finden sich dagegen bezüglich des Einsatzes von spezialisiertem Personal (siehe Grafik oben links in Abbildung 30).

Abbildung 28: Motive der Werkvertragsnutzung nach ausgelagertem Kernprozess



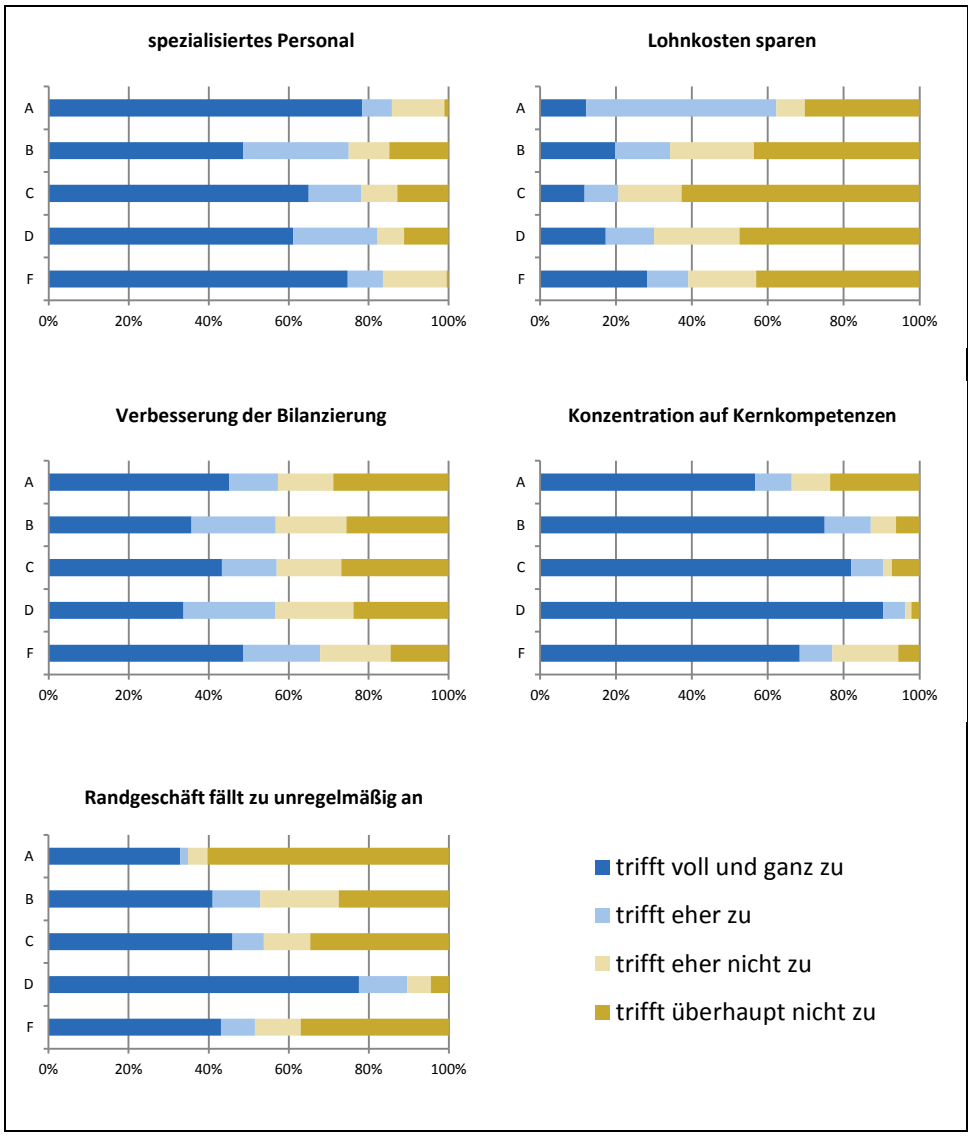
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung nach den ausgelagerten Kernprozessen Forschung und Entwicklung –A, Produktionslinien/Produktionsbereiche –B, Management-/Geschäftsführungsfunktionen –C (nicht dargestellt, wegen Fallzahl<30), Buchhaltung/Finanzen –D, Controlling –E, Marketing –F, Kundendienst/Wartungsleistungen –G, andere Servicedienstleistungen –H, Versand, Vertrieb und Logistik –J, Sonstige Kernprozesse –K. Sonst ist relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als drei Prozent.

Abbildung 29: Motive der Werkvertragsnutzung nach ausgelagertem Kernprozess



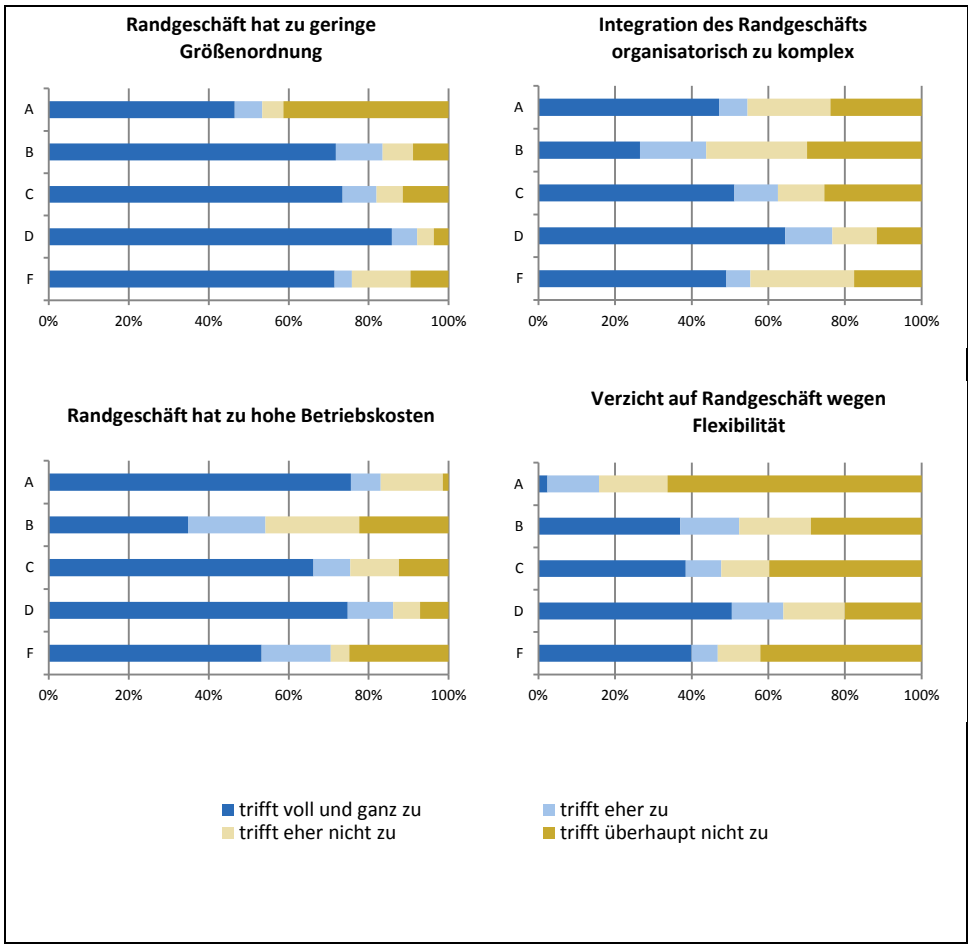
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung nach den ausgelagerten Kernprozessen Forschung und Entwicklung –A, Produktionslinien/Produktionsbereiche –B, Management-/Geschäftsführungsfunktionen –C (nicht dargestellt, wegen Fallzahl<30), Buchhaltung/Finanzen –D, Controlling –E, Marketing –F, Kundendienst/Wartungsleistungen –G, andere Servicedienstleistungen –H, Versand, Vertrieb und Logistik –J, Sonstige Kernprozesse –K. Sonst ist relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als drei Prozent.

Abbildung 30: Motive der Werkvertragsnutzung nach ausgelagertem Randprozess



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.006, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung nach den ausgelagerten Randprozessen Kantinenbetrieb –A, Reinigungsleistungen –B, Sicherheitsdienste –C, Druckdienstleistungen –D, Empfangsdienstleistungen –E (nicht dargestellt, wegen Fallzahl<30), Sonstige Randprozesse –F. Sonst ist relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als zwei Prozent.

Abbildung 31: Motive der Werkvertragsnutzung nach ausgelagertem Randprozess



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.006, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung nach den ausgelagerten Randprozessen Kantinenbetrieb –A, Reinigungsleistungen –B, Sicherheitsdienste –C, Druckdienstleistungen –D, Empfangsdienstleistungen –E (nicht dargestellt, wegen Fallzahl<30), Sonstige Randprozesse –F. Sonst ist relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als zwei Prozent.

Abbildung 32 und Abbildung 33 stellen die Motivlagen nach den in Abschnitt 3.3 definierten Typen der Werkvertragsnutzung dar. Da sich diese Typen in Art und Ausmaß der Nutzung deutlich unterscheiden, liegt die Annahme nahe, dass die unterschiedliche Intensität der Nutzung und Ausführung von Werkverträgen eine Folge unterschiedlicher Motive darstellt. Entgegen dieser Erwartung zeigt sich jedoch, dass zwischen Unternehmen, die in unterschiedlichem Maße Werkverträge vergeben und ausführen, nahezu keine Unterschiede in den Motivlagen bestehen. Dass hier – ähnlich wie zuvor bei der Branchenbetrachtung – kaum Unterschiede zu Tage treten, ist jedoch vermutlich nicht damit zu erklären, dass hier nur sieben Nutzungstypen unterschieden werden. Zwar gilt auch hier, dass bei einer feineren Aufschlüsselung in eine größere Zahl an Nutzungstypen mit einer stärkeren Differenzierung bei den Motivlagen zu rechnen wäre; dass sich jedoch keine Unterschiede in den Motivlagen zwischen völlig unterschiedlichen Nutzungstypen zeigen, lässt sich nicht allein mit der aggregierten Betrachtung erklären.

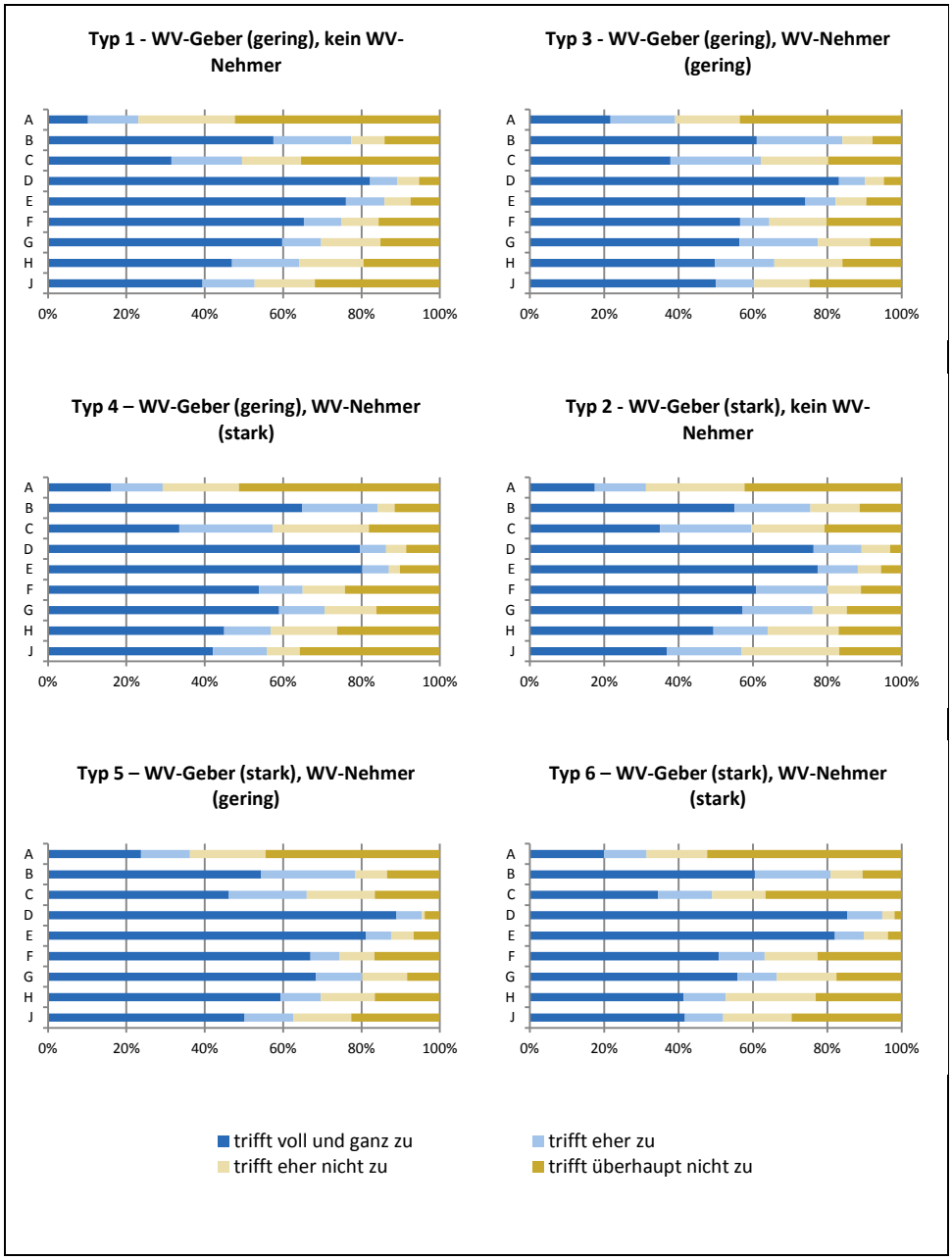
So wird bezogen auf das Kerngeschäft über alle Typen hinweg der (temporäre) Einsatz von spezialisiertem Personal oder die (temporäre) Nutzung von speziellen Leistungen als häufigstes Motiv genannt. Der größte Unterschied besteht noch zwischen Unternehmen, die in geringem Maße Werkverträge vergeben und keine Werkverträge durchführen, und Unternehmen, die häufig sowohl Werkverträge vergeben als auch durchführen. Erstere geben unterdurchschnittlich häufig an, durch die Vergabe von Werkverträgen den Einsatz von spezialisiertem Personal zu verfolgen, während dies bei letzteren überdurchschnittlich häufig der Fall ist. In analoger Weise bilden diese beiden Unternehmensgruppen auch die Randpunkte bei der Zustimmung zum Motiv der Lohnkosteneinsparung.

Bezogen auf das Randgeschäft sind sich die Unternehmen – unabhängig von der Rolle, die Werkverträge im Unternehmen spielen – einig, dass beim Einsatz von Werkverträgen am häufigsten die Konzentration auf die Kernkompetenzen und die geringe Größenordnung des Randgeschäfts relevant sind (Abbildung 33). Auch die Motivlagen der Unternehmenstypen bezüglich der Einsparung von Lohnkosten bei der Vergabe von Werkverträgen im Randgeschäft des Unternehmens sind recht ähnlich.

Abbildung 32: Motivlagen in Kernprozessen nach Unternehmenstypen

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.786, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung nach den Unternehmenstypen. Motive: Lohnkosten sparen –A, weniger Investition in Qualifizierung/Weiterbildung –B, spezialisiertes Personal –C, Verbesserung der Bilanzierung –D, Reduktion des Unternehmensrisikos –E, Alternative für Leiharbeit –F, Vermeidung von Auslastungsschwankungen –G, ermöglicht Zugeständnisse der Stammbelegschaft –H, flexibler Personaleinsatz –J, weniger Personalführung/-koordination -K. Relative Häufigkeit der Kategorie „weiß nicht“ bei Verbesserung der Bilanzierung –D ist zehn Prozent, sonst ist relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als zwei Prozent.

Abbildung 33: Motivlagen in Randprozessen nach Unternehmenstypen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=1.943, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Motive der Werkvertragsnutzung nach den Unternehmenstypen. Motive: Lohnkosten sparen –A, spezialisiertes Personal –B, Verbesserung der Bilanzierung –C, Konzentration auf Kernkompetenzen –D, Randgeschäft hat zu geringe Größenordnung –E, Randgeschäft fällt zu unregelmäßig an –F, Randgeschäft hat zu hohe Betriebskosten –G, Integration des Randgeschäfts organisatorisch zu komplex –H, Verzicht auf Randgeschäft wegen Flexibilität –J. Relative Häufigkeit der Kategorie „weiß nicht“ bei Verbesserung der Bilanzierung –D ist acht Prozent, sonst ist relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als zwei Prozent.

Der noch größte Unterschied besteht zwischen den beiden Unternehmensgruppen, die überhaupt keine Werkverträge durchführen, gegenüber solchen, welche dies nur in geringem Maß tun – wobei beide in geringem Maße Werkverträge vergeben.

Insgesamt erweist sich die Motivlage zur Auslagerung von Kern- und Randprozessen als relativ homogen, wenn man Unterschiede über Branchen, Prozesse und Unternehmenstypen hinweg betrachtet. Unterschiede in den Motivlagen scheinen noch eher mit der Branchenzugehörigkeit der Unternehmen zusammenzuhängen als mit der Nutzung von Werkverträgen im Unternehmen. Gleichzeitig zeigt sich, dass manche der ausgelagerten Prozesse teilweise mit bestimmten Motiven verbunden sind.

4.5 Nachteile der Werkvertragsnutzung

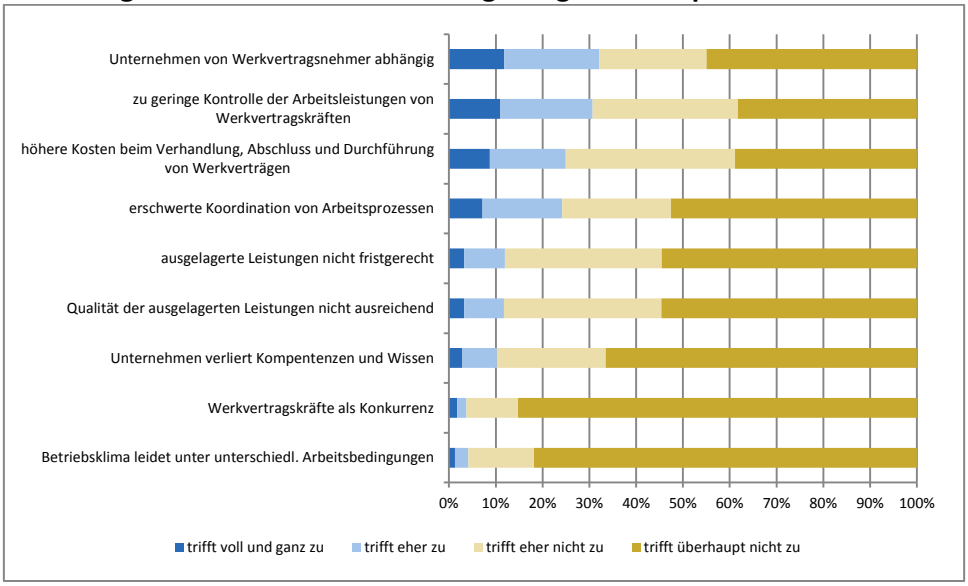
Den bis hierher vorgestellten Motiven der Nutzung von Werkverträgen können die von den Befragten genannten Nachteile der Werkvertragsnutzung gegenübergestellt werden. Im Vergleich zu den Motivlagen zeigt Abbildung 34 zunächst, dass die Zustimmung zu den abgefragten Nachteilen insgesamt geringer ist. So stimmen jeweils mindestens etwa 70 Prozent der Befragten den genannten Nachteilen eher oder überhaupt nicht zu. Dies trifft auch auf die Antworten mit Blick auf Nachteile bei der Auslagerung von Randprozessen zu (siehe Abbildung 35). Dies illustriert, dass die Nachteile der Werkvertragsnutzung in gewisser Weise das Gegenstück zu den bereits vorgestellten Motivlagen darstellen.[36]

Noch am häufigsten wird bei der Auslagerung von Kernprozessen - in Übereinstimmung mit den Ergebnissen der qualitativen Studie (Schütz et al. 2017, S. 64ff) - die Abhängigkeit von den ausführenden Unternehmen als Nachteil genannt. Etwas mehr als 30 Prozent sehen in dieser Abhängigkeit eher oder voll und ganz einen Nachteil. Dabei stehen vor allem beschränkte Eingriffs- und

[36] Eine ähnliche Korrespondenz findet sich zwischen der erschwerten Koordination von Arbeitsprozessen als Nachteil der Werkvertragsvergabe und den Zielen, mit der Auslagerung von Prozessen die Kosten der Personalführung bzw. -koordination zu verringern oder die komplexe Bearbeitung des Randgeschäfts zu umgehen.

Kontrollmöglichkeiten sowie der Aufwand bei der Koordination im Vordergrund. Dementsprechend werden die geringen Kontrollmöglichkeiten der Arbeitsleistungen von Werkvertragskräften vergleichsweise häufig als Nachteil vorgebracht. Ein Viertel der Befragten sieht zudem in den höheren Kosten bei der Verhandlung, dem Abschluss und der Durchführung der Werkverträge oder der erschwerten Koordination der Arbeitsprozesse – eher oder voll und ganz – Nachteile der Auslagerung von Kernprozessen.

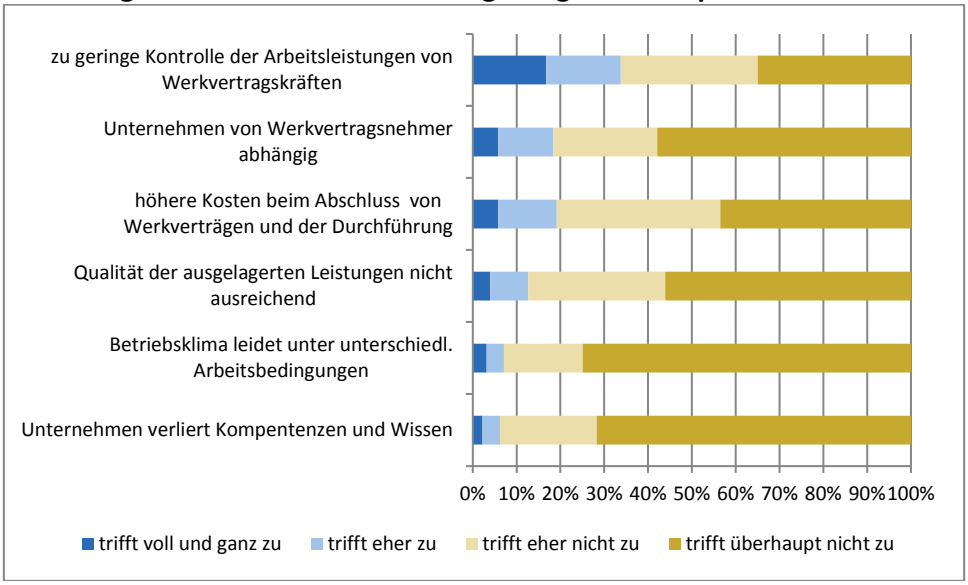
Abbildung 34: Nachteile bei der Auslagerung von Kernprozessen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Nachteile der Werkvertragsnutzung bei Kernprozessen. Die relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als zwei Prozent.

Demgegenüber stimmen die Befragten dem Verlust von Kompetenzen und Wissen im Unternehmen durch die Werkvertragsvergabe weit weniger häufig eher oder voll und ganz zu. Dieser Befund korrespondiert mit dem Ergebnis bei den Motivlagen, wonach die Unternehmen häufiger die Nutzung von spezialisiertem Personal oder speziellen Leistungen sowie die Verringerung der Investitionen in Qualifizierung und Weiterbildung als Beweggrund für die Auslagerung von Kernprozessen angeben. Andererseits wird dem möglichen Kompetenzverlust in den vertiefenden, qualitativen Interviews eine größere Bedeutung beigemessen als die Ergebnisse hier nahelegen (vgl. Schütz et al. 2017, S. 64ff.).

Abbildung 35: Nachteile bei der Auslagerung von Randprozessen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.006, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Nachteile der Werkvertragsnutzung bei Randprozessen. Die relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ beträgt nicht mehr als drei Prozent.

Mögliche Nachteile bezüglich der Qualität der erbrachten Leistungen und der Auswirkungen auf das eigene Betriebsklima werden in noch geringerem Maße als wichtig eingeschätzt. Nur etwas mehr als zehn Prozent der Befragten geben an, dass ausgelagerte Leistungen nicht fristgerecht erbracht werden oder dass die Qualität nicht ausreichend ist.[37] Nur jeweils etwa fünf Prozent der Unternehmen stimmen eher oder voll und ganz zu, dass durch die Konkurrenz der Werkvertragskräfte Unzufriedenheit bei Teilen der Stammbelegschaft entsteht oder dass das Betriebsklima unter den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte und der Stammbelegschaft leidet.

[37] Zwischen beiden Nachteilen besteht eine starke Übereinstimmung im Antwortverhalten. Bei 19 Prozent der Unternehmen treffen beide Nachteile eher, bei weiteren 41 Prozent überhaupt nicht zu.

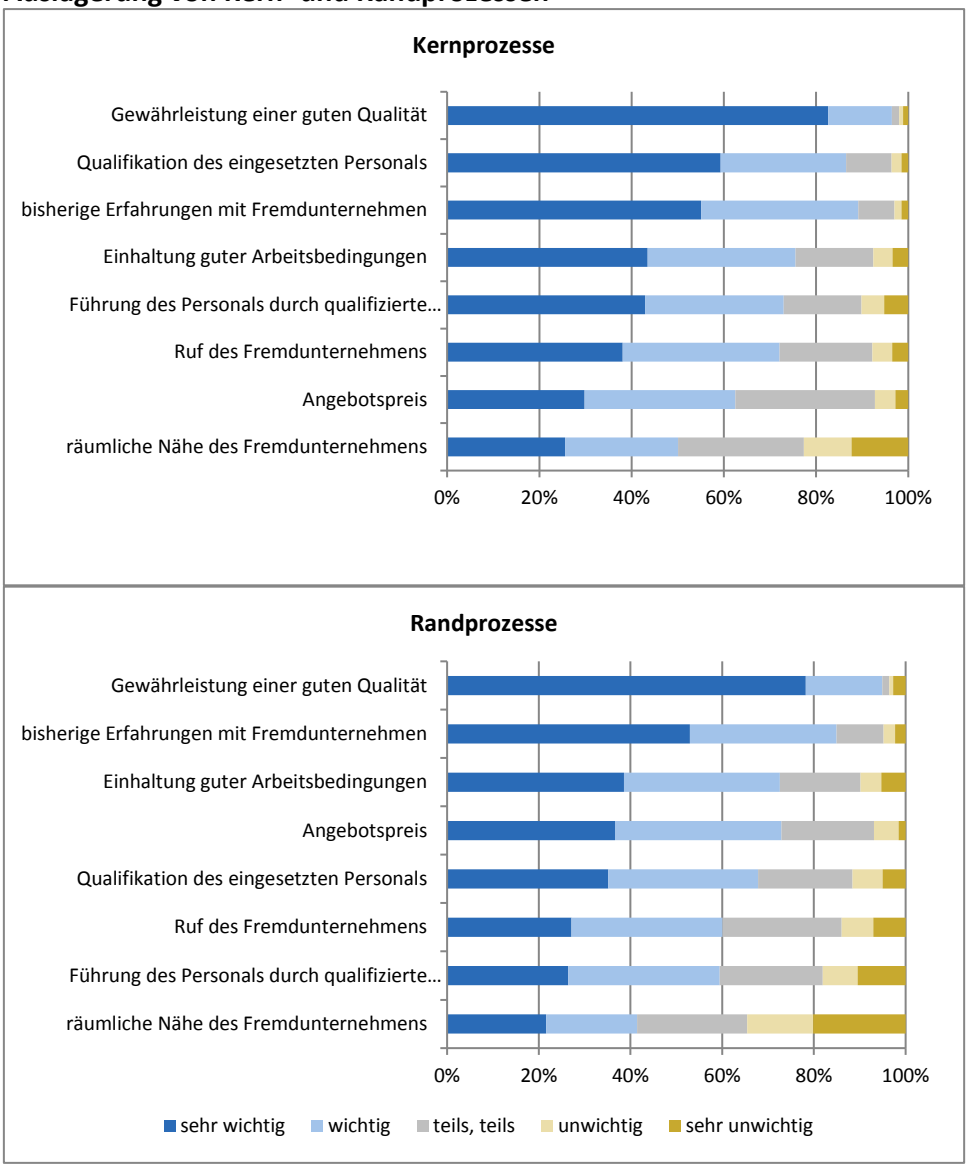
4.6 Auswahlkriterien bei der Vergabe von Werkverträgen aus Sicht der Auftraggeber und Auftragnehmer

Zuletzt können ergänzend die genannten Kriterien für die Auswahl der Unternehmen, welche mit der Durchführung der Werkverträge betraut werden, analysiert werden. Dabei stellt sich die Frage, ob die Kriterien die unternehmerischen Motivlagen aus Abschnitt 4.2 widerspiegeln. Die Ergebnisse aus Sicht der beauftragenden Unternehmen hinsichtlich der Auslagerung von Kern- und Randprozessen (Abbildung 36) sowie aus Sicht der beauftragten Unternehmen (Abbildung 37) zeigen zunächst, dass allgemein eine durchgehend recht hohe Zustimmung zu den abgefragten Kriterien besteht.

Das am häufigsten genannte Kriterium für die Vergabe von Werkverträgen ist – unabhängig davon, ob es Kern- oder Randprozesse oder die Sicht der beauftragten Unternehmen betrifft – die Gewährleistung einer guten Qualität. Jeweils mehr als 90 Prozent der Unternehmen sehen dieses Kriterium als wichtig oder sehr wichtig an.[38] Damit verbunden ist die Bedeutung der Qualifikation des eingesetzten Personals, die mehr als 80 Prozent bei der Vergabe von Kernprozessen und mehr als 60 Prozent bei der Vergabe von Randprozessen als wichtig oder sehr wichtig bezeichnen. Hier besteht also eine Entsprechung zu den Motivlagen, bei denen der Einsatz von spezialisiertem Personal oder speziellen Leistungen sowie die Verminderung von Investitionen in Qualifizierung und Weiterbildung bei der Vergabe von Werkverträgen eine vergleichsweise wichtige Rolle spielen. Die bisherigen Erfahrungen mit dem Unternehmen werden ebenfalls aus allen drei Perspektiven von mehr als 80 Prozent als wichtig oder sehr wichtig angesehen. Vergleichsweise weniger wichtig sind der Ruf des Unternehmens (außer aus Sicht der beauftragten Unternehmen), der Angebotspreis sowie die räumliche Nähe zwischen Auftraggeber und -nehmer.

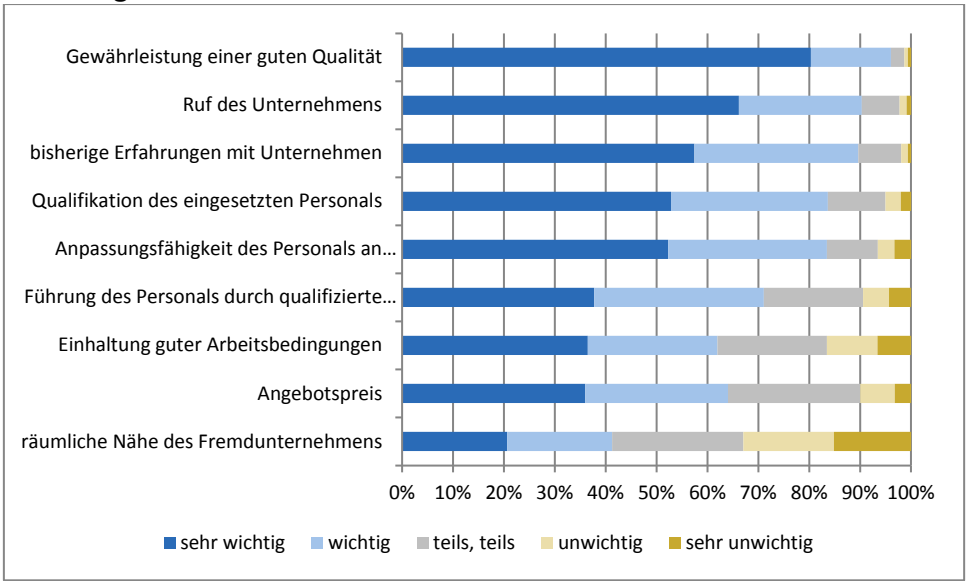
[38] Nach den Ergebnissen der qualitativen Studie zur Verbreitung, Nutzung und möglichen Problemlagen von Werkverträgen ist für die befragten Unternehmen auch der Preis wichtig, sodass das-Preis-Leistungsverhältnis handlungsleitend ist.

Abbildung 36: Kriterien für die Auswahl der Werkvertragsnehmer bei der Auslagerung von Kern- und Randprozessen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854 (Kernprozesse) und n=2.006 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Kriterien bei der Vergabe von Werkverträgen. Die relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ beträgt nicht mehr als ein Prozent bzgl. der Kernprozesse und nicht mehr als vier Prozent bzgl. der Randprozesse.

Abbildung 37: Kriterien bei der Vergabe von Werkverträgen aus Sicht der beauftragten Unternehmen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.115, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Kriterien bei der Vergabe von Werkverträgen aus Sicht der beauftragten Unternehmen. Die relative Häufigkeit der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ beträgt nicht mehr als zwei Prozent.

4.7 Zwischenfazit

Die Analysen zu den Motivlagen der Werkvertragsnutzung zeigen vor allem, dass eine ganze Reihe von Motiven bei der Vergabe von Werkverträgen eine Rolle spielt. Das in Übereinstimmung mit den qualitativen Betriebsfallstudien (vgl. Schütz et al. 2017) zentrale Motiv besteht vor allem in der Nutzung von spezialisiertem Personal und Know-how, welches im Unternehmen nicht dauerhaft vorgehalten werden kann. Die Einsparung von Lohnkosten spielt dagegen nur bei weniger als einem Drittel der Unternehmen eine wichtigere Rolle. Allerdings sind in Bezug auf die Auslagerung von Kernprozessen auch verschiedene mittelbare Motive der Kosteneinsparung (vor allem Personal- und Managementkosten) wichtig, was auch durch Ergebnisse der qualitativen Betriebsfallstudien (vgl. Schütz et al. 2017) bestätigt wird. Demgegenüber besteht Uneinigkeit bei der Bedeutung von Auslastungsschwankungen. Während die qualitativen Betriebsfallstudien diesem Motiv eine durchaus wichtige Bedeutung bei der Auslagerungsentscheidung beimessen, ist die Evidenz dafür

auf Basis der quantitativen, repräsentativen Auswertungen hier eher nicht gegeben.

Insgesamt findet sich somit eine große Vielfalt der Motive. Je nach Art des ausgelagerten Prozesses gibt es hier unterschiedliche Schwerpunkte. Ausgelagerte Prozesse im Bereich Forschung und Entwicklung sind häufig mit Motiven verbunden, die das Personalmanagement betreffen. Dagegen ist beispielsweise das Motiv, Lohnkosten einzusparen, bei den Unternehmen, die Produktionslinien bzw. Produktionsbereiche oder den Kantinenbetrieb auslagern, häufiger anzutreffen.

Entgegen den Erwartungen unterscheiden sich Branchen und auch unterschiedliche Unternehmenstypen der Nutzungsart und -intensität von Werkverträgen kaum in ihren Motivlagen. Unterschiedliche Motive scheinen somit eher mit der Art des ausgelagerten Prozesses als mit branchenspezifischen Gegebenheiten oder dem Ausmaß der Auslagerung und/oder Ausführung von Werkverträgen zusammenzuhängen.

5 Die Ausgestaltung der Werkvertragsnutzung

In der Öffentlichkeit wird seit einiger Zeit das Verhältnis zwischen der Stammbelegschaft von beauftragenden Unternehmen und den beauftragten Werkvertragskräften diskutiert. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Frage, ob Unternehmen vermehrt Teile ihrer Stammbelegschaft auslagern, um dann Produkte und Dienstleistungen von denselben oder ähnlichen Arbeitnehmern auf Basis von Werkverträgen herstellen bzw. erbringen zu lassen. Problematisch wäre diese Substitution von Teilen der Stammbelegschaft durch Werkvertragskräfte vor allem, wenn Letztere deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen hätten.

In der Literatur gibt es dazu bislang kaum empirische Evidenz, da die Werkvertragsnutzung nur auf indirekte Maße zurückgeführt werden kann. Die umfassenden Erhebungen im Rahmen des Projektes machen es möglich, erstmals auf Basis direkter Messung der Werkvertragsnutzung neue Einblicke zu erlangen und die Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte mit denen der Stammbelegschaft zu vergleichen.

5.1 Evidenz zu Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften in der Literatur

Mit Blick auf die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen eines Werkvertrags beschäftigt sind, besteht bisher nur wenig Evidenz. Die empirische Literatur zu den Konsequenzen der Auslagerung von Prozessen konzentriert sich auf die resultierenden Löhne und die Beschäftigung der betroffenen Personen. Goldschmidt und Schmieder (2015) bspw. untersuchen für Deutschland die Ausgliederung von Jobs im Bereich von Dienstleistungen für Unternehmen (bspw. Reinigungsdienstleistungen), welche weiterhin von den gleichen Personen am gleichen Standort ausgeführt werden (Onsite-Outsourcing). Im Ergebnis bleibt die Beschäftigungsstabilität der ausgegliederten Arbeitnehmer bestehen. Die Löhne der ausgegliederten Beschäftigten fallen allerdings, da sich das Lohnniveau im Vergleich zur ursprünglichen Beschäftigung verringert hat. Ebenfalls im deutschen Kontext finden Addison et al. (2011) insgesamt keine negativen Beschäftigungseffekte im

Zusammenhang mit Outsourcing, wenngleich sich für einzelne Branchen teilweise signifikante Beschäftigungsrückgänge (Verarbeitendes Gewerbe) oder positive Beschäftigungseffekte (Dienstleistungssektor) zeigen. Nach der US-amerikanischen Studie von Dube und Kaplan (2010) sind die Löhne in der Berufsgruppe der Hausmeister und Wachmänner geringer, wenn diese nicht im Unternehmen, für welches sie Dienstleitungen erbringen, angestellt sind.

Neben den Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen von Werkverträgen beschäftigt sind, können sich bei der Auslagerung von Prozessen auch die Arbeitsbedingungen der übrigen Beschäftigten im Unternehmen ändern. Beispielsweise zeigen Cortes und Salvatori (2016), dass in Großbritannien eine verstärkte Auslagerung von Prozessen, die kognitive Fähigkeiten erfordern, zu einer verstärkten Spezialisierung auf der Ebene von Arbeitsplätzen führt. Die Studie von Crinò (2010) kommt für den US-amerikanischen Arbeitsmarkt zum Ergebnis, dass die Auslagerung von Dienstleistungen an ausländische Unternehmen die Beschäftigung in Berufen mit hohem Qualifikationsniveau erhöht.

5.2 Leitfragen der Analyse

Um ein möglichst umfassendes Bild der Arbeitssituation von Werkvertragskräften zu erhalten, wurden die Arbeitsbedingungen jeweils sowohl aus Sicht der Mitglieder der Unternehmensleitung und des Betriebsrats als auch der Sicht der beauftragten und beauftragenden Unternehmen erhoben. Zudem wurden die Befragten jeweils zur ihrer Einschätzung der Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte im Vergleich zur Stammbelegschaft des beauftragenden Unternehmens befragt. Um die Unterschiede möglichst gut einschätzen zu können, wurde nach den Arbeitsbedingungen im Rahmen der Onsite-Nutzung von Werkverträgen gefragt – das ist die Vergabe von Werkverträgen, die auf dem Gelände des beauftragenden Unternehmens durchgeführt werden. Damit können sich die Befragten in ihren Antworten direkt auf eine konkrete Situation in ihrem Unternehmen beziehen.

Die Analyse der Arbeitsbedingungen verbunden mit der Nutzung von Werkverträgen folgt daher folgenden Leitfragen:

- Schätzen die Befragten die Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte gegenüber der Stammbelegschaft in den beauftragten Unternehmen als gleichwertig, schlechter oder besser ein?
- Gibt es Unterschiede in den Einschätzungen zu den Arbeitsbedingungen aus Sicht beauftragender und beauftragter Unternehmen sowie aus Sicht der Mitglieder der Unternehmensleitung und des Betriebsrats?
- Gibt es Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen bezüglich der Auslagerung von Kern- oder Randprozessen?
- Sind unterschiedliche Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte gegenüber der Stammbelegschaft branchen- oder unternehmenstypspezifisch?

Die Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte werden im Vergleich zur Stammbelegschaft des beauftragenden Unternehmens in mehreren Dimensionen erhoben. Die Befragung beinhaltet die vertragliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses wie die Höhe der Entlohnung, den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit, die Befristung des Arbeitsverhältnisses oder den Urlaubsanspruch, sowie die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses mit Blick auf die Flexibilität der Arbeitszeit und anfallende Überstunden. Weiterhin berücksichtigt die Befragung Unterschiede in der institutionellen Vertretung von Arbeitnehmerinteressen durch einen Betriebsrat oder durch das Vorhandensein eines Tarifvertrags. Allgemeine freiwillige Leistungen des Arbeitgebers oder die Möglichkeiten der Weiterbildung und Qualifizierung sind eine dritte Gruppe von Arbeitsbedingungen, die in Betracht gezogen werden.

Die Untersuchung der Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte ist aus erhebungsmethodischer Sicht herausfordernd, da sie den Vergleich zu den Arbeitsbedingungen der Stammbelegschaft, bzw. vergleichbaren Teilen der Stammbelegschaft, erfordert.[39] Eine entsprechende Einschätzung erfordert

[39] Nur die Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte zu erheben, stellt keine Alternative dar, da dann nur Vergleiche innerhalb der Werkvertragskräfte zwischen verschiedenen

daher Wissen über die Arbeitsbedingungen beider Beschäftigtengruppen, was jedoch nur bedingt vorhanden sein dürfte. So haben Werkgeber normalerweise kaum Einsichten in die arbeitsvertraglichen Regelungen der Werkvertragskräfte. Durch die Onsite-Durchführung ist es jedoch eher möglich, die Arbeitsbedingungen auch des Fremdpersonals zu beobachten oder über Gespräche zwischen beiden Beschäftigtengruppen zu erfahren. Dennoch können Informationsdefizite über die Arbeitsbedingungen der auf dem Unternehmensgelände beschäftigten Werkvertragskräfte bestehen, sodass Mitglieder der Unternehmensleitung oder des Betriebsrats keine oder nur eine spekulative Einschätzung abgeben können. Auch die qualitativen Interviews weisen darauf hin, dass die Einschätzungen von Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte im Vergleich zur Stammbelegschaft nur bedingt zuverlässig erscheinen (vgl. Schütz et al. 2017, S. 120). Um möglichen Informationsdefiziten Rechnung zu tragen, sieht das Erhebungsdesign der quantitativen Erhebungen daher die Möglichkeit vor, dass Befragte keine Einschätzung vornehmen können und mit „weiß nicht“ antworten. Dennoch ist nicht auszuschließen, dass auch die gegebenen Einschätzungen zum Teil spekulativen Charakter haben. Zum anderen können die Einschätzungen durch strategisches Antwortverhalten geprägt sein. Je nach Perspektive könnten die Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte besser oder schlechter dargestellt werden, als sie tatsächlich sind.[40] Auf die Problematik wird in den folgenden Abschnitten näher eingegangen, indem u.a. die Einschätzungen der Unternehmensleitung auf der Werkgeber- und Werknehmerseite und die Einschätzungen der Betriebsräte verglichen werden.

Darüber hinaus sei an dieser Stelle nochmals angemerkt, dass die meisten der folgenden Auswertungen nur den Teil der Unternehmen beschreibt , die im Basismodul der Befragung angaben, Kernprozesse mindestens zum Teil onsite

Unternehmen gemacht werden können aber keine Aussagen über die allgemeine Situation der Werkvertragsbeschäftigten.

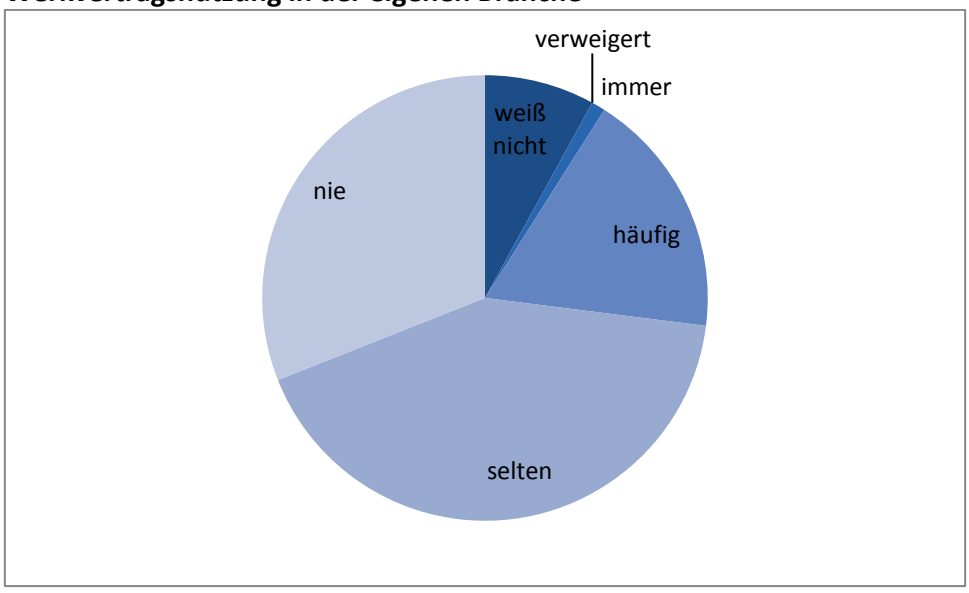
[40] Informationsdefizite und strategisches Antwortverhalten bei der Erhebung von Arbeitsbedingungen könnten drastisch vermindert werden, wenn die Beschäftigten direkt befragt werden. Im Rahmen des Projekts war eine quantitative Befragung der Beschäftigten der Stammbelegschaft und der Werkvertragsbeschäftigten nicht vorgesehen.

erbringen zu lassen. Nur diese Unternehmen wurden in den Vertiefungsmodulen nach der Onsite-Erbringung des jeweiligen konkreten Kern- oder Randprozesses und den damit einhergehenden Arbeitsbedingungen von Onsite-Werkvertragskräften im Vergleich zur Stammbelegschaft gefragt. Die folgenden Auswertungen geben daher kein repräsentatives Bild aller Unternehmen in Deutschland, sondern zeichnen ein Bild für die Gruppe von Unternehmen, deren Kernprozesse zumindest teilweise onsite erbracht werden (vgl. auch 2.3.1).

5.3 Arbeitsbedingungen für Werkvertragskräfte – Einschätzung der Unternehmensleitung

In der öffentlichen Diskussion um den Einsatz von Werkverträgen wird unter anderem die Frage diskutiert, ob sich die Löhne von Personen, die im Rahmen von Werkverträgen beschäftigt sind, von den übrigen Beschäftigten mit vergleichbaren Tätigkeiten unterscheiden. Insbesondere steht zur Diskussion, ob Unternehmen durch Nutzung von Werkverträgen – vor allem bei der Auslagerung von Kernprozessen – bewusst Lohndumping betreiben.

Abbildung 38: Einschätzung zur Häufigkeit von Lohndumping im Rahmen der Werkvertragsnutzung in der eigenen Branche



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Dargestellt sind die relativen Häufigkeiten in Prozent.

Zur Einleitung in die Untersuchung der Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften werden die Einschätzungen der Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmensleitung, wie oft Lohndumping im Zuge der Werkvertragsnutzung bei Unternehmen ihrer Branche vorkommt, präsentiert (vgl. Abbildung 38). Mit 42 Prozent schätzt die Mehrheit der Unternehmen, dass in ihrer Branche Lohndumping durch die Auslagerung von Kernprozessen durch Werkverträge eher selten vorkommt. Weitere 31 Prozent geben an, dass dies nie vorkommt. Allerdings sind auch 18 Prozent der Befragten der Meinung, dass Lohndumping häufig vorkommt. Diesen Befragten sind dementsprechend auch mehrheitlich persönlich Beispiele von Lohndumping in der eigenen Branche bekannt (Tabelle 17).

Tabelle 17: Beispiele für Lohndumping in der eigenen Branche bekannt

	Beispiele bekannt		
	weiß nicht	Nein	Ja
immer	8,3	17,3	74,4
häufig	1,1	36,8	62,1
selten	0,4	78,9	20,8

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=1.799, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Dargestellt sind die relativen Häufigkeiten in Prozent.

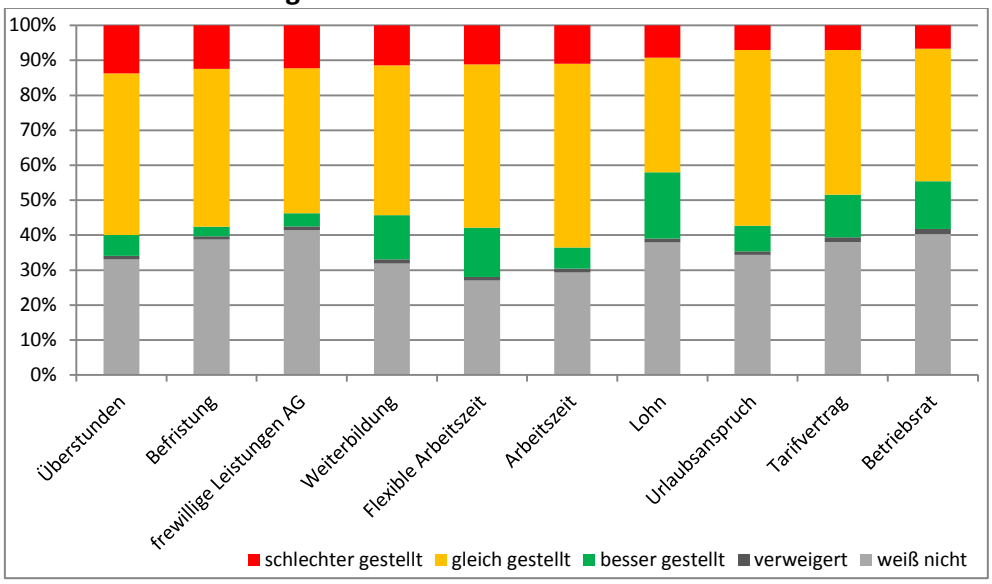
Die geschilderte Brancheneinschätzung weist als Ausgangspunkt darauf hin, dass Beschäftigte, die im Rahmen von Werkverträgen beschäftigt sind, zumindest teilweise schlechter gestellt sind. Diese erste Einschätzung soll im Folgenden durch Evidenz über verschiedene Dimensionen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die in den befragten Unternehmen Leistungen durch Werkverträge erbringen, geprüft werden. Grundsätzlich soll der Analyse vorweggestellt werden, dass die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ein Resultat der Motivlagen der Unternehmen bzw. ihrer Kriterien, die bei der Wahl der Auftragnehmer eine Rolle spielen, darstellen können. Abschnitt 4.2 der Untersuchung hat bereits gezeigt, dass bei der Vergabe von Werkverträgen die Einsparung von Lohnkosten nur eine geringe und die Gewinnung von Zugeständnissen bei der Stammbelegschaft fast keine Bedeutung haben. Abschnitt 4.6 hat zudem gezeigt, dass die Einhaltung guter Arbeitsbedingungen sowie der Ruf des Auftragnehmers bei über der Hälfte der Unternehmen relevante Auswahlkriterien sind.

Abbildung 39 zeigt die Einschätzungen der Unternehmen zu den Arbeitsbedingungen der onsite arbeitenden Werkvertragskräfte im Vergleich zur ähnlich qualifizierten Stammbelegschaft im Falle der Auslagerung eines Kernprozesses.[41] Obwohl der Vergleich somit nur zwischen der Stammbelegschaft und auf dem Firmengelände tätigen Werkvertragskräften erfolgt, zeigt sich im Ergebnis, dass zwischen 30 und 40 Prozent der Unternehmen angeben, nicht einschätzen zu können, wie sich die Arbeitsbedingungen unterscheiden. Dies kann wie bereits oben diskutiert damit erklärt werden, dass bei einem Werkvertrag häufig keine genauen Informationen über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bekannt sind, da die gesamte Arbeitsorganisation dem beauftragten Unternehmen obliegt. Insofern ist der Anteil von 60-70 Prozent der Befragten, die eine Einschätzung zum Vergleich der Arbeitsbedingungen vornehmen, sogar eher hoch einzuschätzen, wobei die Einschätzungen zum Teil möglicherweise nur bedingt informiert abgegeben wurden. Wie zu erwarten fällt der Anteil der Unternehmen, die eine Einschätzung abgeben können, bei den Merkmalen, die für das beauftragende Unternehmen schlechter sichtbar sind (z.B. freiwillige Leistungen, Vorhandensein eines Betriebsrat) niedriger aus als bei Arbeitsbedingungen, die für das beauftragende Unternehmen auf dem Firmengelände eher beobachtbar sind (z.B. Arbeitszeiten). Tendenziell ist daher zu vermuten, dass die Einschätzungen bei eher beobachtbaren Merkmalen weniger spekulativ sind als bei Merkmalen, die sich einer unmittelbaren Beobachtung durch das beauftragende Unternehmen entziehen. Auch bei den gegebenen Einschätzungen verbleibt somit eine Unsicherheit bezüglich der Verlässlichkeit der gegebenen Antworten. Zudem fehlt von 30-40 Prozent der Befragten die Einschätzung zu einzelnen Arbeitsbedingungen, so dass die folgenden Analysen nicht unbedingt repräsentativ für alle Unternehmen in

[41] Der genaue Wortlaut der Frage lautet: „*Wir möchten Sie nun einmal um Ihre Einschätzung dazu bitten, ob die Beschäftigten des Fremdunternehmens, die für Tätigkeiten im Kernprozess [konkreter Kernprozess wird genannt] in Ihr Unternehmen oder an spezielle Einsatzorte kommen, zu anderen Bedingungen arbeiten als die Beschäftigten Ihres eigenen Unternehmens, wenn diese vergleichbar qualifiziert sind. Bitte sagen Sie mir zu den folgenden Punkten jeweils, ob die Fremdbeschäftigten nach Ihrem Eindruck eher besser, eher schlechter oder gleich gestellt sind als Ihre eigene Belegschaft.*“

Deutschland sein müssen, wenn die Ausfallraten systematisch mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängen. Dies lässt sich jedoch nicht empirisch überprüfen.

Abbildung 39: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte im Kernprozess aus Sicht des beauftragenden Unternehmens



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeiten zum Vergleich der Arbeitsbedingungen zwischen Werkvertragskräften und der Stammbelegschaft bei Onsite-Auslagerung von Kernprozessen aus Sicht der beauftragenden Unternehmen.

Unter den Unternehmen, die eine Einschätzung zu den Arbeitsbedingungen abgeben, sieht eine deutliche Mehrheit der Befragten die auf dem Firmengelände beschäftigten Werkvertragskräfte der Stammbelegschaft als gleichgestellt an. Unter denjenigen, die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen ausmachen, überwiegt teilweise die Einschätzung einer Besserstellung, teilweise einer Schlechterstellung der Werkvertragskräfte. Beispielsweise antworten zwölf Prozent der Befragten, dass Werkvertragskräfte bezüglich der Befristung schlechter gestellt sind, gegenüber drei Prozent, die eine Besserstellung beobachten. Umgekehrt geben – ebenfalls mit einer Differenz von etwa zehn Prozentpunkten – mehr Befragte an, dass die Werkvertragskräfte bezüglich der Entlohnung besser statt schlechter gestellt sind. Der Aspekt der Entlohnung weist dabei die stärkste Polarisierung im Antwortverhalten auf. Zusam-

mengenommen bewerten 28 Prozent der Befragten die Entlohnung der Werkvertragskräfte im Vergleich zur Stammbelegschaft entweder als schlechter oder besser. Die geringste Polarisierung findet sich bei der Beurteilung des Unterschieds im Urlaubsanspruch, bei dem nur 14 Prozent entweder eine Besser- oder Schlechterstellung nennen.

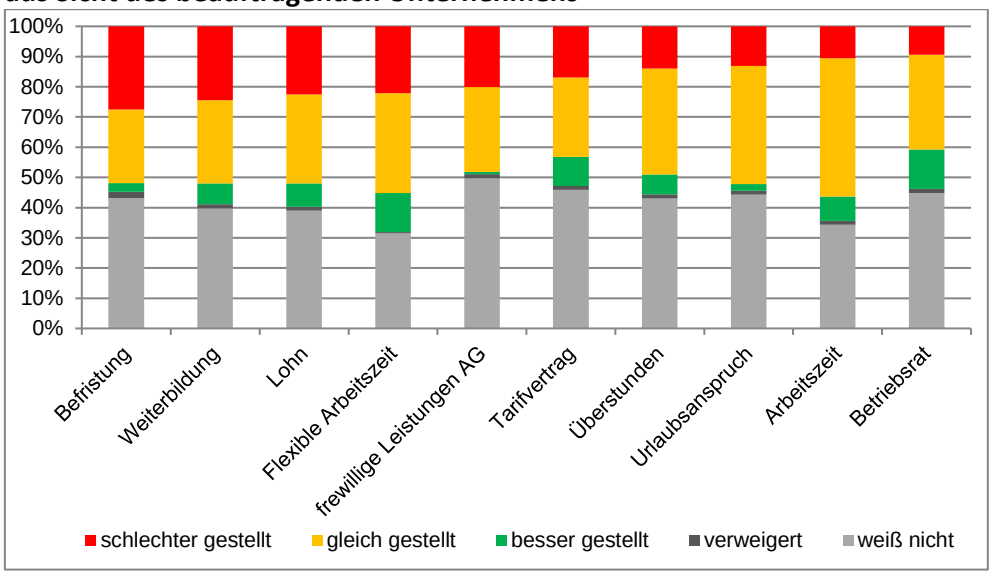
Trotz der eingangs diskutierten Schwierigkeiten hinsichtlich der Fähigkeiten des Auftraggebers, die Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte tatsächlich einschätzen zu können, spricht das beobachtete Antwortverhalten dafür, dass die gemachten Angaben tatsächlich einen – wenn auch mit Unsicherheiten behafteten – Informationsgehalt haben. Zum einen sind die Verweigerungsraten – vergleichbar mit den übrigen Teilen der Befragung – äußerst gering. Nur etwa ein Prozent der Befragten verweigern jeweils die Antwort. Zum anderen fällt der Anteil der Befragten, die keine Einschätzung abgeben können mit 30-40 Prozent der Befragten angesichts der genannten Schwierigkeiten eher gering aus. Dies spricht nicht dafür, dass viele Unternehmen aus strategischen Gründen keine Antwort geben wollten. Allerdings geben immerhin 17 Prozent der Befragten bei keinem einzigen Merkmal eine Einschätzung ab (vgl. Tabelle 42 im Appendix[42]).

Werden Unternehmen des Weiteren gebeten, im Fall der Auslagerung eines Randprozesses die Arbeitsbedingungen der onsite beschäftigten Werkvertragskräfte mit denen einer ähnlich qualifizierten Stammbelegschaft zu vergleichen, können im Durchschnitt 42 Prozent dazu keine Einschätzung abgeben (Abbildung 40). Im Vergleich zur Auslagerung von Kernprozessen, bei der im Durchschnitt 35 Prozent der Unternehmen keine Einschätzung abgeben konnten, fällt es den beauftragten Unternehmen somit offensichtlich im Fall

[42] Da es sich um eine Auswertung handelt, welche das Ergebnis der Erhebungstechnik beschreibt, sind die Zahlen nicht auf die Grundgesamtheit der Unternehmen hochgerechnet. Die Auswertung des Antwortverhaltens in Tabelle 42 im Appendix über alle Dimensionen der Arbeitsbedingungen hinweg ergibt weiterhin, dass zehn Prozent der Befragten ausschließlich eine Gleichstellung der Werkvertragskräfte gegenüber der Stammbelegschaft angeben. Dahingehend kommt es praktisch nicht vor, dass die Befragten die Antwort ausschließlich verweigern oder dass diese ausschließlich eine Besser- oder eine Schlechterstellung angeben.

der Auslagerung von Randprozessen schwerer, einen entsprechenden Vergleich zu ziehen.[43] Dieser Befund kann darauf zurückgeführt werden, dass im Fall der Auslagerung von Randprozessen, Werkvertragskräfte vermutlich häufiger branchenfremd sind, und dass zudem weniger häufig eine Vergleichsmöglichkeit zu ähnlich qualifizierten Beschäftigten der Stammbelegschaft besteht. Der Anteil der Unternehmen, welche die Antwort verweigern, ist jedoch ähnlich gering wie im Fall der Auslagerung von Kernprozessen.

Abbildung 40: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte im Randprozess aus Sicht des beauftragenden Unternehmens



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=371, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeiten zum Vergleich der Arbeitsbedingungen zwischen Werkvertragskräften und der Stammbelegschaft bei Onsite-Auslagerung von Randprozessen aus Sicht der beauftragenden Unternehmen.

Auffällig ist, dass die beauftragenden Unternehmen im Fall der Auslagerung eines Randprozesses häufiger als im Fall der Auslagerung von Kernprozessen angeben, dass die Werkvertragskräfte im Vergleich zum ähnlich qualifizierten

[43] Dieser Unterschied spiegelt sich auch im kumulierten Antwortverhalten bezüglich der Arbeitsbedingungen wider. Statt 17 Prozent (bei Kernprozessen) geben 21 Prozent der Befragten bei jedem Merkmal an, dass sie die Unterschiede zwischen Werkvertragskräften, die einen ausgelagerten Randprozess bereitstellen, und der Stammbelegschaft aufgrund von Unkenntnis nicht einschätzen können.

Teil der Stammbelegschaft schlechter gestellt sind. Jeweils etwa 30 Prozent der Befragten geben bezüglich der Befristung von Arbeitsverhältnissen, der Möglichkeit von Weiterbildung und Qualifizierung sowie der Entlohnung an, dass Werkvertragskräfte schlechtere Arbeitsbedingungen vorfinden als ihre Stammbelegschaft. Demgegenüber fällt der Anteil der Unternehmen, die den Werkvertragskräften bessere Arbeitsbedingungen attestieren, für die meisten Merkmale deutlich kleiner aus. Beispielsweise geben bezüglich der freiwilligen Leistungen des Arbeitsgebers 21 Prozent an, die Werkvertragskräfte wären schlechter gestellt, während nur ein Prozent der Befragten Werkvertragskräfte als besser gestellt betrachtet. Nur bezüglich der Vertretung durch einen Betriebsrat halten die Auftraggeber mehr Werkvertragskräfte als besser (13 Prozent) denn als schlechter gestellt (neun Prozent).

Zuletzt soll mit Blick auf die Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften noch auf zwei ergänzende Ergebnisse verwiesen werden, die sich aus der parallel durchgeführten qualitativen Studie ergeben. Zum einen geben die Befragten teilweise an, dass rechtlich fragwürdige Praktiken bestehen, welche die Mindestlohn- und Tariflohnregelungen sowie Arbeitsschutzbedingungen unterlaufen (Schütz et al. 2017, Kap. 5.7.3). Somit gibt es Hinweise, dass schlechtere Arbeitsbedingungen von beauftragenden Unternehmen bewusst in Kauf genommen werden. Zum anderen können die gezeigten Auswertungen nicht auf die eventuelle Änderungen der Arbeitsbedingungen der Stammbelegschaft eingehen, die sich aus der Auslagerung von Prozessen ergeben können. Einige Hinweise, dass sich die Arbeitsbedingungen der Stammbelegschaft im Zuge der Nutzung von Werkverträgen ergeben, liefert die qualitative Studie. So verändern sich durch die Werkvertragsvergabe bei einigen Unternehmen teilweise die Qualifikationsprofile der Stammbelegschaft. Dabei kann es sowohl zu einer qualifikatorischen Auf- als auch Abwertung kommen (vgl. Schütz et al. 2017, Kap. 5.5), was sich insgesamt auf das Lohnniveau und die Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen auswirken kann. Insgesamt überwiegt aber auch in den qualitativen Betriebsfallstudien der Eindruck, dass Unterschiede bei Lohn und Arbeitsbedingungen bei vergleichbaren Tätigkeiten eher nicht stark ausgeprägt sind. Allerdings leidet der Vergleich der Arbeitsbedingungen den qualitativen Interviews nach auch daran, dass sich die Tätigkeiten beider Beschäftigtengruppen deutlich unterscheiden und die Vergleichbarkeit somit nur in begrenztem Maße gegeben ist

(vgl. Schütz et al. 2017, S. 121). Möglicherweise spiegeln daher auch die Einschätzungen in Abbildung 39 und Abbildung 40 zum Teil unterschiedliche Tätigkeitsfelder der Stamm- und Werkvertragskräfte wider. Gerade für häufig weniger qualifizierte Randprozesse wie z.B. Reinigungsdienstleistungen könnte dies dazu beigetragen haben, die Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte als relativ schlecht einzuschätzen.

5.4 Heterogenität der Arbeitsbedingungen – Einschätzung der Unternehmensleitung

In den folgenden beiden Abschnitten werden die bisher gewonnenen Erkenntnisse um Auswertungen ergänzt, welche die Verbindung zwischen den Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte und der Unternehmenssituation untersuchen. Zuerst wird überprüft, ob branchenspezifische Unterschiede in den Arbeitsbedingungen bestehen. Systematische Unterschiede über die Branchen hinweg – etwa in den Tarifbedingungen oder in der Form, wie Unternehmen miteinander kooperieren – können sich in unterschiedlichen Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte niederschlagen. Zweitens wird untersucht, in wie fern die Art der Werkvertragsnutzung – also ob ein Unternehmen sowohl Werkverträge vergibt als auch durchführt und in welcher Intensität dies geschieht – mit bestimmten Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte einhergeht.

5.4.1 Branchenspezifische Einschätzungen der Arbeitsbedingungen

Inwieweit unterschiedliche Einschätzungen zu den Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte über Branchen hinweg bestehen, soll im Folgenden exemplarisch anhand des Stundenlohns, der Befristung und der Weiterbildungsmöglichkeiten untersucht werden.[44]

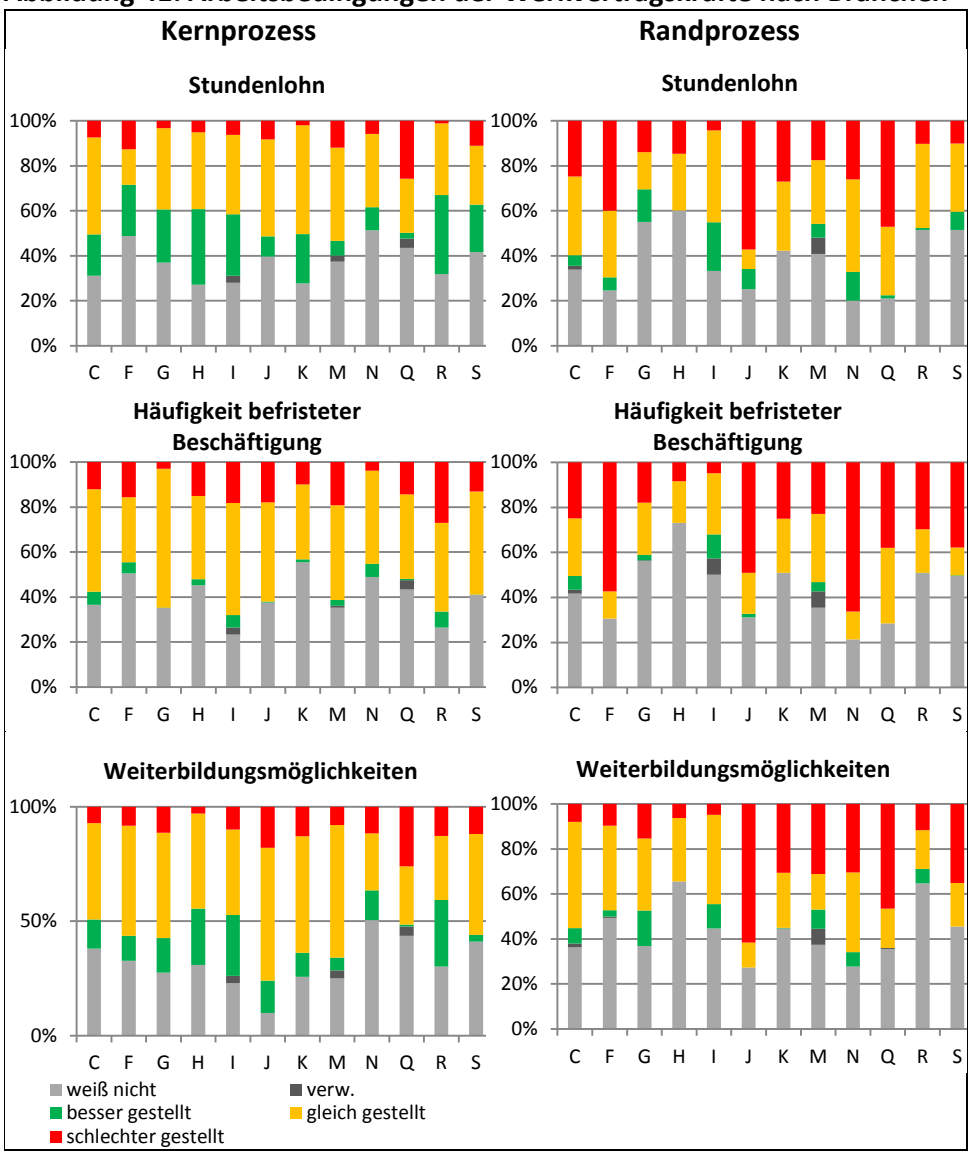
In Abbildung 41 (linke obere Grafik) sind die Branchenunterschiede in der Einschätzung der Entlohnung der Beschäftigen, die im Rahmen von Werkverträgen Kernprozesse erstellen, im Vergleich zur Stammbelegschaft dargestellt.

[44] Die Branchenunterschiede bezüglich weiterer Arbeitsbedingungen finden sich in Abbildung 73, Abbildung 74 und Abbildung 75 im Appendix.

Vier Branchen können diesbezüglich besonders hervorgehoben werden. Unternehmen des Gastgewerbes sowie der Branchen „Verkehr und Lagerei“ und „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ geben überdurchschnittlich häufig an, dass Werkvertragskräfte im Vergleich zu den Beschäftigten der Stammbelegschaft bei der Entlohnung besser gestellt sind. Dagegen schätzen Unternehmen im Gesundheits- und Sozialwesen die Werkvertragskräfte hinsichtlich der Entlohnung überdurchschnittlich häufig als schlechter gestellt ein. Im Gesundheits- und Sozialwesen kommt allerdings hinzu, dass die Befragten mit 43 Prozent häufiger keine Kenntnis über die Entlohnung der Werkvertragskräfte haben. Somit ergibt sich in dieser Branche ein äußerst geringer Anteil von Unternehmen, die eine Besserstellung der Werkvertragskräfte angeben.

Im Vergleich zur Einschätzung bezüglich der Entlohnung bestehen bei der Befristungssituation von Werkvertragskräften allgemein weit weniger Unterschiede zur Stammbelegschaft. Trotzdem zeigen sich auch hier Branchenunterschiede. Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes und der Branche „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ geben überdurchschnittlich häufig eine Besserstellung der Werkvertragskräfte an. Allerdings muss für letztere Branche beachtet werden, dass zusammengenommen 90 Prozent der Unternehmen entweder eine Gleichstellung nennt oder aber keine Kenntnis über die Befristungssituation der in ihrem Unternehmen beschäftigten Werkvertragskräfte hat. Weiterhin sind Werkvertragskräfte in Unternehmen der Branchen „Information und Kommunikation“ und „Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ überdurchschnittlich häufig schlechter gestellt. Zuletzt zeigt sich im Gastgewerbe und der Branche „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ eine vergleichsweise polarisierte Einschätzung der Befristungssituation von Werkvertragskräften. Sowohl die Besserstellung als auch die Schlechterstellung wird vergleichsweise häufig genannt. Bei Unternehmen des Gastgewerbes ist dies damit verbunden, dass recht wenige der Befragten angeben, dies nicht zu wissen. Bei Unternehmen der Branche „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ geht dies damit einher, dass tatsächlich auch ein vergleichsweise geringer Anteil der Befragten eine Gleichstellung von Werkvertragskräften und Beschäftigten der Stammbelegschaft angibt.

Abbildung 41: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Branchen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728 (Kernprozesse) und n=371 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Arbeitsbedingungen der Werkvertragsnutzung nach den Branchen Verarbeitendes Gewerbe –C, Baugewerbe –F, Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen –G, Verkehr und Lagerei –H, Gastgewerbe –I, Information und Kommunikation –J, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen –K, Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen –M, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen –N, Gesundheits- und Sozialwesen –Q, Kunst, Unterhaltung und Erholung –R, Sonstige Dienstleistungen –S.

Zuletzt gehen Unternehmensleitungen im Gastgewerbe sowie den Branchen „Verkehr und Lagerei“ und „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ überdurchschnittlich häufig davon aus, dass Werkvertragskräfte, die Leistungen im Bereich von Kernprozessen erbringen, bessere Weiterbildungsmöglichkeiten im Vergleich zur Stammbelegschaft haben. Demgegenüber werden schlechtere Weiterbildungsmöglichkeiten für Werkvertragskräfte vor allem von Unternehmensleitungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Branche „Information und Kommunikation“ berichtet. Insgesamt lassen sich somit einige tendenzielle Branchenunterschiede ausmachen. Aufgrund der beschriebenen Unsicherheiten bezüglich der Verlässlichkeit der gegebenen Einschätzungen sollten kleinere Abweichungen jedoch nicht überbewertet werden. Zudem sind die hier zugrunde gelegten Fallzahlen pro Branche relativ klein, da für diese Analysen insgesamt nur gut 700 Beobachtungen im Fall der Auslagerung von Kernprozessen genutzt werden können. Auch vor diesem Hintergrund sollten kleinere Abweichungen über die Branchen nicht überbewertet werden. Dies gilt erst recht für die nun folgenden Analysen bezüglich der Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften in Randprozessen, da hier nur knapp 400 Beobachtungen zur Verfügung stehen.

Wenn man nun auf die Ergebnisse zur Einschätzung der Entlohnung bei Werkvertragskräften, die Leistungen in Randprozessen eines Unternehmens erbringen, blickt, fällt zunächst die größere Heterogenität der Antworten im Vergleich zur Entlohnung bei Kernprozessen auf (siehe Abbildung 41, rechte Spalte), wobei dies zum Teil die kleinere Fallzahl im Fall der Auslagerung von Randprozessen widerspiegeln kann.[45] Was die Stellung der Werkvertragskräfte angeht, bestehen zwischen den Ergebnissen bezüglich der Auslagerung von Kern- und Randprozessen dennoch zwei Entsprechungen. Zum einen geben auch bei Randprozessen Unternehmen des Gastgewerbes hinsichtlich der Entlohnung überdurchschnittlich häufig eine Besserstellung der Werkvertragskräfte an. Zum anderen sind im Gesundheits- und Sozialwesen Werkvertragskräfte auch im Randgeschäft bei der Entlohnung überdurchschnittlich häufig als schlechter gestellt genannt. Vergleichsweise am häufigsten wird

[45] Diese muss allerdings zum Teil auf die deutlich geringeren Fallzahlen, die den Auswertungen zugrunde liegen, zurückgeführt werden.

diese Einschätzung allerdings von Unternehmen der Branche „Information und Kommunikation“ abgegeben.

Auch mit Blick auf die Befristungssituation bestehen bei Werkvertragskräften, die Leistungen im Randgeschäft eines Unternehmens erbringen, mehr branchenspezifische Unterschiede im Vergleich zu den Befristungsbedingungen, die mit einem Werkvertrag im Kerngeschäft des Unternehmen verbunden sind. Im Ergebnis sind Werkvertragskräfte, die im Bereich des Randgeschäfts eines Unternehmens eingesetzt werden, überdurchschnittlich häufig im Baugewerbe sowie in den Branchen „Information und Kommunikation“ und „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ schlechter gestellt und im Gastgewerbe überdurchschnittlich häufig besser gestellt. Damit bestätigen sich in der Tendenz die Ergebnisse der Befristungssituation bei der Auslagerung von Kernprozessen in der Branche „Information und Kommunikation“ und dem Gastgewerbe, nicht aber in der Branche „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“. Auch mit Blick auf die Weiterbildungsmöglichkeiten der Werkvertragskräfte im Vergleich zu den Beschäftigten der Stammbelegschaft findet sich eine Entsprechung in den Ergebnissen zu Kern- und Randprozessen bei Unternehmen des Gastgewerbes (besser gestellt) und der Branche „Information und Kommunikation“ (schlechter gestellt).

5.4.2 Prozessspezifische Unterschiede in den Einschätzungen der Arbeitsbedingungen

Die Branchenunterschiede sind möglicherweise ein Spiegel der Prozesse, die branchenspezifisch ausgelagert werden. Deshalb werden im Folgenden exemplarisch die Arbeitsbedingungen dargestellt, wenn unterschiedliche Prozesse ausgelagert werden.[46] Auch diesen Analysen liegt jedoch eine relativ kleine Fallzahl von gut 700 (Kernprozesse) bzw. 400 (Randprozesse) Beobachtungen zugrunde.

Aus Abbildung 42 (linke Spalte) wird deutlich, dass sich je nach ausgelagertem Kernprozess vor allem die Löhne der Werkvertragskräfte unterscheiden. So

[46] Die weiteren Ergebnisse finden sich in Abbildung 79, Abbildung 80 und Abbildung 81 im Appendix.

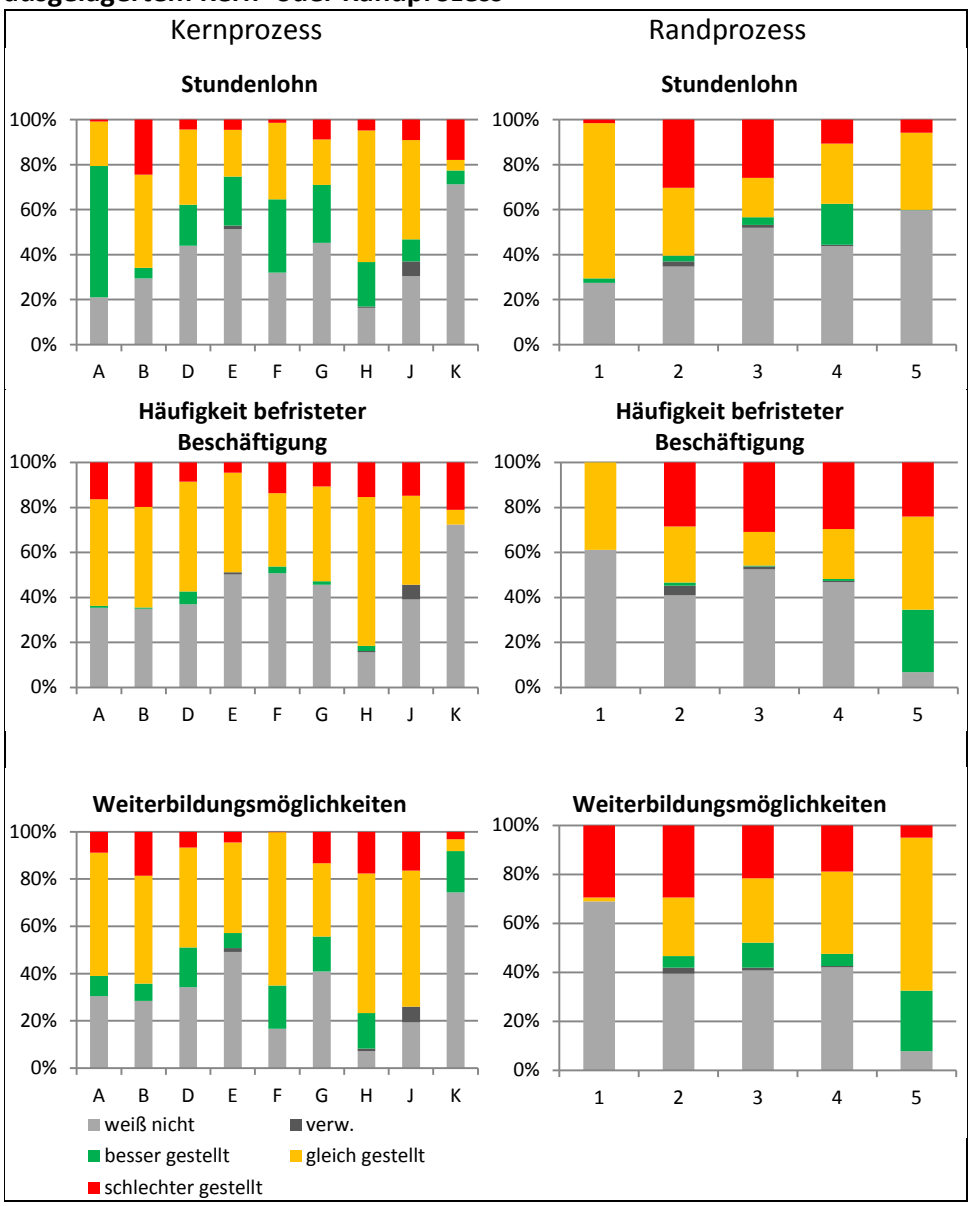
sind diese besonders häufig im Falle der Auslagerung von Teilen der Forschung und Entwicklung besser gestellt. Die Auslagerung von Kundendienst- bzw. Wartungsleistungen sowie anderer Servicedienstleistungen sind ebenfalls relativ häufig mit höheren Stundenlöhnen der Werkvertragskräfte verbunden. Die in ausgelagerten Produktionslinien bzw. Produktionsbereichen beschäftigten Werkvertragskräfte sind dagegen vergleichsweise häufiger schlechter gestellt. Dies trifft auch auf sonstige ausgelagerte Kernprozesse zu. Bei diesen geben die Befragten – auch hinsichtlich anderer Arbeitsbedingungen – aber überdurchschnittlich häufig an, dies nicht zu wissen.[47] Zudem sind Werkvertragskräfte, die in ausgelagerten Marketingprozessen beschäftigt sind, vergleichsweise häufig hinsichtlich der Weiterbildungsmöglichkeiten besser gestellt. Eine Schlechterstellung häuft sich dagegen bei ausgelagerten Kernprozessen im Bereich der Produktion sowie des Handels, Vertriebs bzw. Logistik. Bezüglich der Häufigkeit befristeter Beschäftigung lässt sich dagegen kein Prozess hervorheben.

Mit Blick auf ausgelagerte Randprozesse (Abbildung 42 rechte Spalte) sind für alle drei Merkmale diejenigen Werkvertragskräfte häufiger schlechter gestellt, die Reinigungstätigkeiten ausführen. Allerdings trifft das für den Stundenlohn und die Befristung auch auf Tätigkeiten im Bereich der Sicherheit, nur für die Befristung auch auf Druckdienstleistungen und für die Weiterbildung auch auf Tätigkeiten in der Kantine zu.[48]

[47] Die Ergebnisse für diese Prozesskategorie basieren zudem auf einer geringen Fallzahl.

[48] Die unterschiedlichen Ergebnisse für die Prozesskategorie „sonstige Randprozesse“ stützen sich wiederum auf wenige Fallzahlen

Abbildung 42: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach ausgelagertem Kern- oder Randprozess



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728 (Kernprozesse) und n=371 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Arbeitsbedingungen der Werkvertragsnutzung. Dargestellt nach den ausgelagerten Kernprozessen: Forschung und Entwicklung –A; Produktion – B; Management – C; Buchhaltung/Finanzen - D; Controlling – E; Marketing - F; Kundendienst/Wartung – G; andere Service-DL - H; Versand, Vertrieb, Logistik - J; Sonstige Kernprozesse – K. Prozess C wegen geringer Fallzahlen nicht dargestellt. Dargestellt nach den ausgelagerten Randprozessen: Kantine – 1; Reinigung - 2; Sicherheit – 3; Druckdienstl. - 4; sonstige Randproesse - 5. Ergebnisse zu ausgelagerten Empfangsdienstleistungen sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht dargestellt.

5.4.3 Arbeitsbedingungen nach Typen der Werkvertragsnutzung aus Sicht der Auftraggeber

Die bisherigen Ergebnisse beschreiben, ob die Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte von denjenigen der Stammbelegschaft bezüglich eines bestimmten Prozesses voneinander abweichen. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob eine Besser- oder Schlechterstellung verstärkt von Unternehmen berichtet wird, die in Art und Intensität unterschiedlich in das Werkvertragsgeschäft eingebunden sind. So könnten Unternehmen, die auch Werkverträge ausführen, eher sensibilisiert sein, was die Arbeitsbedingungen bei der Vergabe von Werkverträgen betrifft, was sich in ihren Einschätzungen niederschlagen könnte. Daher werden im Folgenden die erhobenen Unterschiede in den Arbeitsbedingungen nach Unternehmenstyp ausgewertet Die Auswertung nimmt wiederum die Entlohnung, die Befristung und die Weiterbildung als beispielhafte Aspekte der Arbeitsbedingungen in den Fokus.[49]

Abbildung 43 stellt die Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte im Vergleich zu den Beschäftigten der Stammbelegschaft im Kern- und Randgeschäft gegenüber. Dabei zeigt sich insgesamt kein klares Muster eines Zusammenhangs zwischen den Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte und der Intensität der Vergabe bzw. der Ausführung von Werkverträgen im beauftragenden Unternehmen. Dennoch gibt es einige Unterschiede zwischen den Unternehmenstypen. So geben Unternehmen, die Werkverträge relativ wenig nutzen und gleichzeitig auch nur in geringem Umfang Werkverträge durchführen (Typ2), überdurchschnittlich häufig eine Besserstellung der Werkvertragskräfte im Kerngeschäft hinsichtlich der Entlohnung an. Umgekehrt geben Unternehmen, die Werkverträge intensiv nutzen und gleichzeitig keine Werkverträge durchführen (Typ 4), an, dass Werkvertragskräfte im Kerngeschäft bei der Entlohnung häufiger schlechter gestellt sind. Wenn man zusätzlich auf die Situation der Werkvertragskräfte im Randgeschäft des Unternehmens blickt, sind die Unternehmen hervorzuheben, deren Werkvertragsgeschäft sowohl mit Blick auf die Vergabe als auch die Durchführung vergleichsweise gering ausgeprägt ist. Diese Unternehmen geben überdurchschnittlich häufig an,

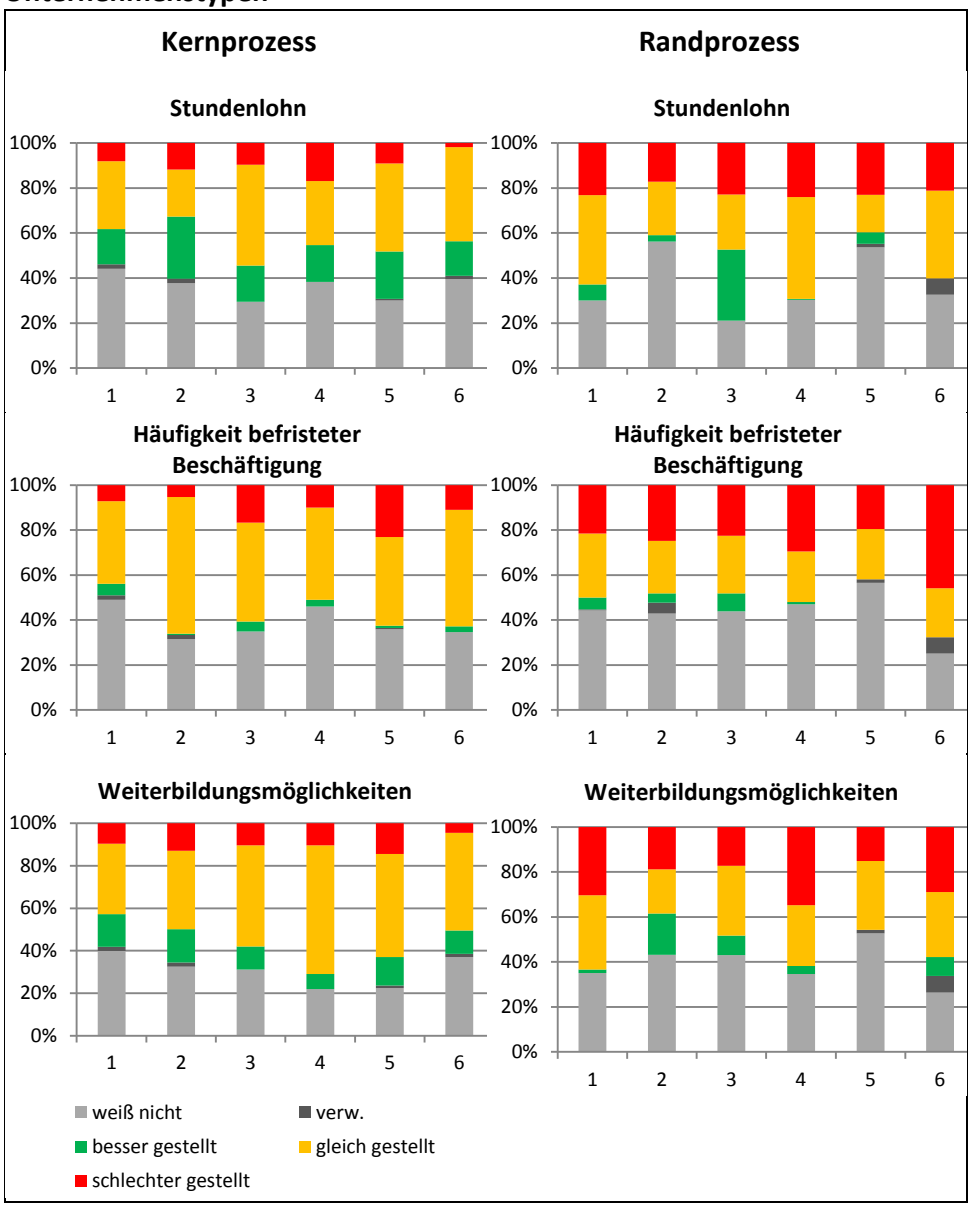
[49] Die weiteren Ergebnisse finden sich in Abbildung 76, Abbildung 77 und Abbildung 78 im Appendix.

dass im Falle der Vergabe eines Werkvertrags im Randgeschäft die Werkvertragskräfte vergleichsweise besser entlohnt werden als ihre Stammbelegschaft.

Die Schlechterstellung bezüglich der Befristung von Werkvertragskräften lässt sich bei der Auslagerung von Kernprozessen vor allem für Unternehmenstyp 3 (WV-Geber - Geringnutzer, WV-Nehmer - Starknutzer) und 5 (WV-Geber - Starknutzer, WV-Nehmer - Geringnutzer) feststellen, während die im Randgeschäft beschäftigte Werkvertragskräfte vor allem in Unternehmen betrifft, die Werkverträge in stärkerem Maße sowohl vergeben als auch durchführen (Typ 6). Eine Besserstellung wird insgesamt selten genannt. Für Werkvertragskräfte, die im Randgeschäft beschäftigt sind, zeigt sich eine Besserstellung aber noch am ehesten bei Unternehmen, die in geringem Maße Werkverträge vergeben, aber in größerem Umfang durchführen (Typ 2).

Zuletzt finden sich in Abbildung 43 nur geringe Unterschiede zwischen den Unternehmenstypen hinsichtlich der Einschätzung der Weiterbildungsmöglichkeiten von Werkvertragskräften im Vergleich zur Stammbelegschaft des Unternehmens. Lediglich bei Unternehmen, die selten Werkverträge vergeben und nur in geringem Maße selber ausführen (Typ 2), sind Werkvertragskräfte im Randgeschäft überdurchschnittlich häufig besser gestellt, während diese sowohl in Unternehmen, die keine Werkverträge ausführen (Typ 1 und 4), als auch in Unternehmen mit hoher Auslagerungs- und Ausführungsintensität (Typ 6), überdurchschnittlich häufig schlechter gestellt sind.

Abbildung 43: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Unternehmenstypen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728 (Kernprozesse) und n=371 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Arbeitsbedingungen der Werkvertragsnutzung nach den Unternehmenstypen WV-Geber (gering) - kein WV-Nehmer 1, WV-Geber (stark) - kein WV-Nehmer 2, WV-Geber (gering) - WV-Nehmer (gering) 3, WV-Geber (gering) - WV-Nehmer (stark) 4, WV-Geber (stark) - WV-Nehmer (gering) 5, WV-Geber (stark) - WV-Nehmer (stark) 6.

Zusammenfassend besteht also anhand der Entlohnung, der Befristung und den Weiterbildungsmöglichkeiten kein klarer, systematischer Zusammenhang zwischen der Intensität der Vergabe oder Ausführung von Werkverträgen und den Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte im Vergleich zur Stammbelegschaft. Angesichts der bereits in Abschnitt 4.4 festgestellten relativ großen Homogenität der Motivlagen über die Unternehmenstypen hinweg, ist dies möglicherweise kein allzu überraschender Befund. Beides zusammen spricht dafür, dass die Motivlage der Vergabe sowie die damit vermutlich eng verknüpfte Ausgestaltung der Werkverträge weniger mit der Intensität der Nutzung bzw. der Art der Nutzung in Zusammenhang steht. Demgegenüber scheinen Branchenunterschiede von größerer Relevanz zu sein.

5.5 Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsbedingungen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat

Wie schon erwähnt ist der Anteil der Befragten, der eine Einschätzung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften verweigert, zwar äußerst gering. Trotzdem ist es im Zusammenhang mit der aktuellen Diskussion um den Einsatz von Werkverträgen nicht auszuschließen, dass ein Teil der Einschätzungen durch strategisches Antwortverhalten geprägt ist. Mitglieder der Unternehmensleitung könnten möglicherweise sozial erwünscht antworten, indem sie die Arbeitsbedingungen der Werkvertragsbeschäftigten besser darstellen als diese tatsächlich sind. Umgekehrt ist aber auch denkbar, dass Mitglieder der Unternehmensleitung die Arbeitsbedingungen der Werkvertragsbeschäftigten schlechter angeben als diese tatsächlich sind, um eine Schlechterstellung der eigenen Stammbelegschaft zu beschönigen. Dass die gegebenen Antworten von der tatsächlichen Situation in beide Richtungen abweichen können, ist auch im Fall der Befragung von Mitgliedern des Betriebsrats grundsätzlich möglich. Je nachdem, ob sich das befragte Betriebsratsmitglied als Vertretung der Interessen von allen Arbeitnehmern – eingeschlossen der Werkvertragskräfte[50] – oder nur der Stammbelegschaft im Betrieb sieht,

[50] Die Befragung der Mitglieder des Betriebsrats (CATI-BR) ergibt, dass in 44 Prozent der Unternehmen die Beschäftigten des Werkvertragsnehmers als Teil der Belegschaft wahrgenommen werden.

kann strategisches Antwortverhalten in beide Richtungen vorliegen. Die Antworten können zusätzlich von den tatsächlichen Arbeitsbedingungen abweichen, wenn Informationsdefizite bei den Befragten bestehen. Dabei ist je nach Unternehmenssituation vorstellbar, dass die Informationsdefizite eher bei Mitgliedern der Unternehmensleitung oder des Betriebsrats vorliegen – oder auch in gleichem Maße bei beiden Gruppen. Auf der Basis des Vergleichs der Einschätzungen von Unternehmensleitungen und Betriebsratsmitgliedern kann deshalb letztlich keine eindeutige Beurteilung gegeben werden, in welcher Art strategisches Antwortverhalten bezüglich der Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften vorliegt.

Um dennoch einen Anhaltspunkt dafür zu erhalten, ob strategisches Antwortverhalten überhaupt eine Rolle spielen könnte, werden im Folgenden die Angaben aus der Befragung der Mitglieder von Unternehmensleitungen (CATI-UN) mit denjenigen aus der Befragung der Mitglieder des Betriebsrats (CATI-BR) miteinander verglichen.[51] Da in der CATI-UN und in der CATI-BR jeweils Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher Unternehmen befragt wurden, wird für die Untersuchung der Unterschiede in den Antworten ein multivariates ökonometrisches Modell geschätzt. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit im Antwortverhalten zu erhalten, berücksichtigt das ökonometrische Modell Unterschiede in den Merkmalen der Unternehmen. Das Modell beinhaltet dafür die Information, ob ein Unternehmen auch als Auftragnehmer von Werkverträgen agiert, die Größe und Branchenzugehörigkeit des Unternehmens, die Beschäftigtenstruktur sowie die Summe der ausgelagerten Kern- und Randprozesse. Zum anderen wird eine möglichst hohe Vergleichbarkeit der Ergebnisse erreicht, indem von allen befragten Unternehmen der CATI-UN nur diejenigen Eingang in die Analyse finden, die einen Betriebsrat haben (Teilstichprobe CATI-UN (BR)).[52]

[51] Der Vergleich bezieht sich nur auf Kernprozesse, da in der CATI-BR die Arbeitsbedingungen nur in Bezug auf Onsite-Werkvertragskräfte für ausgelagerte Kernprozesse erfragt wurden.

[52] Zudem seien auf die Unterschiede in der Kenntnis der Arbeitsbedingungen zwischen beiden Gruppen von Befragten in Tabelle 44 im Appendix verwiesen.

Zur Untersuchung der Unterschiede im Antwortverhalten der Mitglieder von Unternehmensleitungen und der Mitglieder von Betriebsräten wurde für jede Arbeitsbedingung ein sogenanntes Ordered-Logit Modell geschätzt. Dieses berücksichtigt, dass die abhängige Variable des Schätzmodells drei Ausprägungen annehmen kann – „schlechter gestellt", „gleich gestellt", „besser gestellt" – die in eine Reihenfolge gebracht werden können. Bei allen Schätzungen werden unternehmensspezifische Gewichte verwendet, sodass die Ergebnisse repräsentativ sind für Unternehmen mit Betriebsräten.

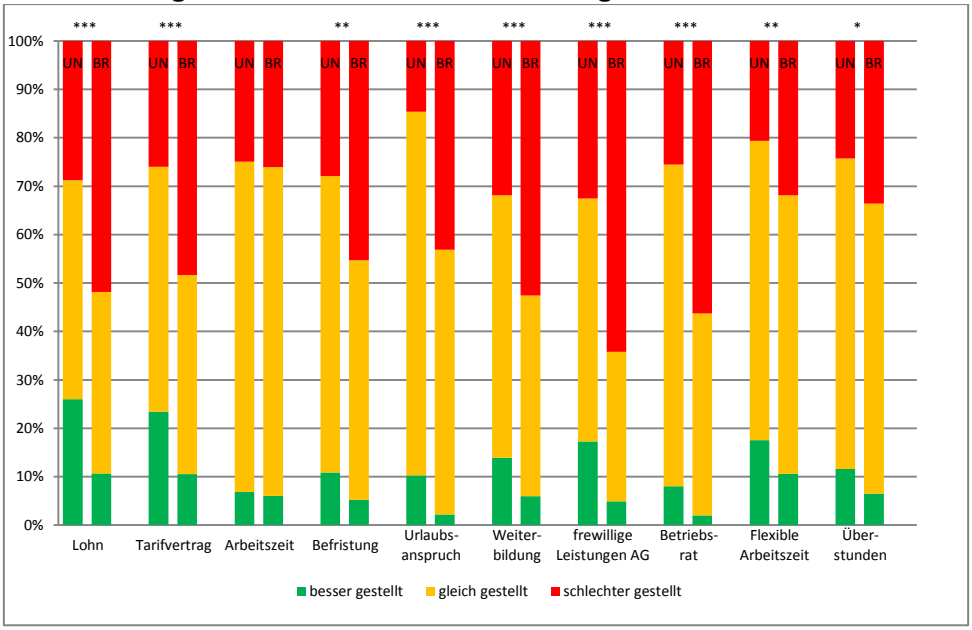
Abbildung 44 präsentiert die Ergebnisse der multivariaten Analysen. Hierfür wurde für jedes Merkmal abgeschätzt, ob sich das Antwortverhalten von Unternehmensleitungen und Betriebsratsmitglieder unterscheidet, indem eine Indikatorvariable in den Schätzungen berücksichtigt wird, die angibt, ob die jeweilige Antwort von der Unternehmensleitung oder einem Betriebsratsmitglied gegeben wurde. Die Indikatorvariable kann somit als der geschätzte Unterschied im Antwortverhalten von Unternehmensleitung und Betriebsrat interpretiert werden – unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Charakteristika prinzipiell vergleichbarer Unternehmen. Im Ergebnis kann für jede Antwortmöglichkeit der geschätzte Anteil auf Seiten der Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmensleitung sowie auf Seiten der Betriebsratsmitglieder berechnet werden Dieses geschätzte Antwortverhalten wird in der Abbildung als Balkensegment dargestellt.

Abbildung 44 zeigt den getrennt für Betriebsratsmitglieder und Unternehmensleitungen geschätzten Anteil der Befragten, die Werkvertragskräfte als schlechter, gleich oder besser gestellt angeben. Das Ergebnis zeigt, dass nahezu bei jedem Merkmal ein statistisch signifikanter Unterschied in der Einschätzung zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats besteht.[53] Dabei geben Betriebsratsmitglieder für jedes Merkmal durchschnittlich häufiger eine Schlechterstellung und durchschnittlich weniger häu-

[53] Bei der Interpretation der Ergebnisse muss allerdings beachtet werden, dass die jeweiligen Anteile von Unternehmen, die entweder die Antwort verweigern oder keine Kenntnis besitzen, für das Merkmal Betriebsrat für beide Gruppen durchaus unterschiedlich ausfallen (vgl. Tabelle 44 im Appendix).

fig eine Besserstellung der Werkvertragskräfte, was deren Arbeitsbedingungen bei der Bereitstellung eines Kernprozesses angeht, an. Lediglich bezüglich der Arbeitszeit und der Überstunden besteht jeweils kein oder ein nur schwach signifikanter Unterschied in den Einschätzungen von Mitgliedern der Unternehmensvertretung und des Betriebsrats.

Abbildung 44: Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsbedingungen zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitung und CATI-Erhebung Mitglieder des Betriebsrats, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Die Antworten beziehen nur auf Kernprozesse. Gezeigt werden basierend auf einem Ordered logit-Modell die geschätzten Anteile der folgenden Kategorien in der abhängigen Variablen: 1 "schlechter gestellt ", 2 "gleich gestellt", 3 „besser gestellt". Der jeweils rechte Balken zeigt die geschätzten Werte für Unternehmen der CATI-BR, der jeweils linke Balken die geschätzten Werte für Unternehmen mit Betriebsrat der CATI-UN. Im Schätzmodell wurden als weitere Kontrollvariablen Unternehmenscharakteristika und Charakteristika der Werkvertragsnutzung berücksichtigt. ***, ** und * zeigen einen Unterschied auf 1-, 5- und 10-prozentigem Signifikanzniveau an.

Um eine detailliertere Einschätzung zu bekommen, kann zusätzlich untersucht werden, ob die Funktion des Befragten mit Unterschieden im Antwortverhalten zusammenhängt. Zum einen kann auf der Seite der Unternehmensleitung zwischen Inhaberinnen/Inhabern bzw. Geschäftsführerinnen/ Geschäftsführern und sonstigen Vertreterinnen/Vertretern der Unternehmensleitung unterschieden werden. Auf Seiten der Betriebsratsmitglieder kann zwischen zwei Varianten von Gruppierungen unterschieden werden. Erstens können die

oder der Vorsitzende des Betriebsrats allen anderen Betriebsratsmitgliedern gegenüber gestellt werden. Zweitens kann zwischen freigestellten und nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern unterschieden werden.

Im Ergebnis zeigt sich, dass sich die Einschätzungen zwischen Inhaberinnen /Inhabern bzw. Geschäftsführerinnen/Geschäftsführern auf der einen Seite und sonstigen Vertreterinnen/Vertretern der Unternehmensleitung auf der anderen Seite grundsätzlich nicht unterscheiden (siehe Tabelle 43 im Appendix). Weiterhin weichen die Antworten nicht freigestellter im Gegensatz zu freigestellten Betriebsratsmitgliedern in ähnlicher Weise von denjenigen der Unternehmensleitung ab. Lediglich die Schlechterstellung von Werkvertragskräften bezüglich der Flexibilität der Arbeitszeit und der Überstunden wird von freigestellten Betriebsratsmitgliedern signifikant häufiger genannt. Dagegen schätzen die oder der Vorsitzende des Betriebsrats bezüglich des Lohns, der Befristung, der Weiterbildung, der Unterstützung durch einen Betriebsrat und der Überstunden die Werkvertragskräfte signifikant häufiger als schlechter gestellt ein.

Zusammenfassend ergibt sich für die Unterschiede in den Einschätzungen der Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte, dass Betriebsratsmitglieder im Vergleich zu Mitgliedern der Unternehmensleitung bei einem Großteil der Merkmale häufiger eine Schlechterstellung sehen. Dies betrifft unter anderem kontrovers diskutierte Merkmale wie den Lohn, die Tarifbedingungen oder die Befristung. Bei diesen Merkmalen ist eher davon auszugehen, dass Befragte eine Einschätzung vornehmen, die teilweise auch von einer Interessenswahrnehmung geleitet ist. So finden sich abweichende Einschätzungen im stärkerem Maße beim Vergleich von Inhaberinnen/Inhabern bzw. Geschäftsführerinnen/Geschäftsführern mit der oder dem Vorsitzenden des Betriebsrats, bei denen eine interessengeleitete Einschätzung eher anzunehmen ist. Somit ergeben sich in der Zusammenschau der Ergebnisse Hinweise, dass teilweise strategisches Antwortverhalten bei der Einschätzung der Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften vorliegt.

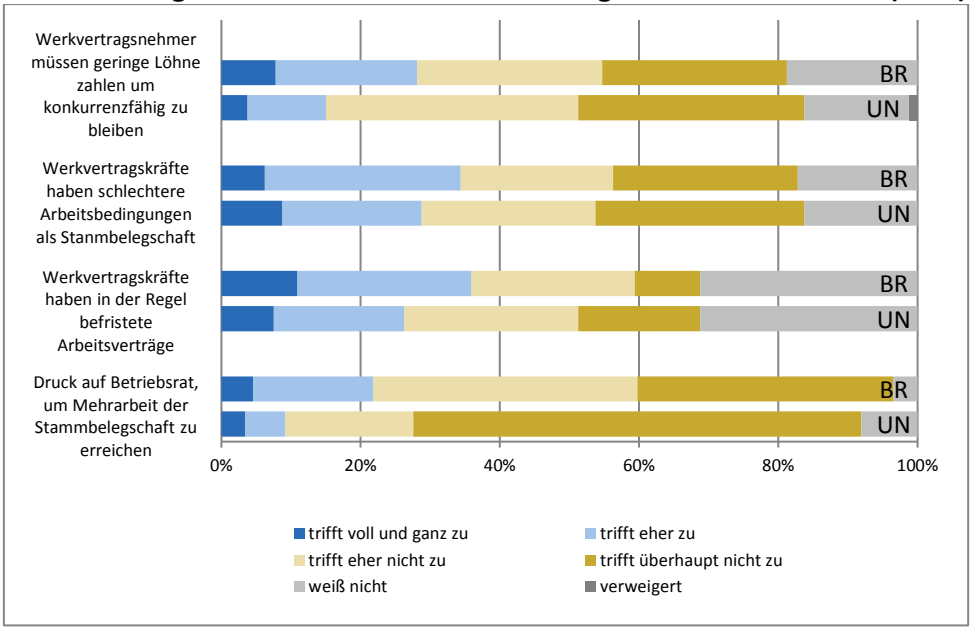
Die Daten der CAPI-Erhebung bieten eine weitere Möglichkeit, einen Vergleich der Einschätzungen von Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zu ziehen. Die CAPI-Erhebung

hat den Vorteil gegenüber dem bisher präsentierten Vergleich, dass auf Antworten von Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats desselben Unternehmens zurückgegriffen werden kann. Damit bestehen keine systematischen Unterschiede, die auf die unternehmensspezifische Situation der Werkvertragsnutzung zurückzuführen wären. Die abgefragten Inhalte bezüglich der Arbeitsbedingungen sind bewusst allgemeiner und teilweise provokanter formuliert. Somit ergeben sich zugespitzte Meinungsbilder der Mitglieder der Unternehmensleitung und des Betriebsrats, die zur Komplettierung der Evidenz hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in Verbindung mit der Nutzung von Werkverträgen verwendet werden können. Ein direkter Vergleich mit den Merkmalen aus der CATI-Erhebung ist allerdings nicht möglich.

Abbildung 45 bestätigt den zuvor gewonnenen Eindruck, dass Betriebsratsmitglieder die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, welche die Werkvertragsnutzung im Unternehmen betrifft, vergleichsweise schlechter einschätzen. Dies gilt zuerst für die allgemeine Einschätzung zu den Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte. Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmensleitung stimmen dem voll und ganz zwar etwas häufiger zu. Wenn man allerdings die Anteile derjenigen, welche dies als eher oder voll und ganz zutreffend bezeichnen, zusammen berücksichtigt, so ergibt sich eine größere Zustimmung bei den Betriebsratsmitgliedern. Bezüglich der Unterschiede bei den restlichen Antworten sind die Ergebnisse eindeutiger. Betriebsratsmitglieder stimmen häufiger zu, dass die Unternehmen, die Werkverträge durchführen geringere Löhne zahlen, um konkurrenzfähig zu bleiben. Weiterhin geben Betriebsratsmitglieder häufiger an, dass Werkvertragskräfte in der Regel befristete Arbeitsverträge haben und auch dass durch die Vergabe von Werkverträgen Druck auf den Betriebsrat ausgeübt werden kann, um Mehrarbeit bzw. Überstunden bei den Beschäftigten der Stammbelegschaft zu erreichen. Entsprechend den vorherigen Ergebnissen (vergleiche Abbildung 39 und Abbildung 40) wissen auch hier die Befragten über die Arbeitsbedingungen, die nicht beobachtbar sind, vergleichsweise schlechter Bescheid. Laut Abbildung 45 be-

steht am häufigsten bezüglich der Befristungssituation von Werkvertragskräften Unkenntnis.[54] Trotz der beschriebenen Unterschiede bleibt aber auch festzuhalten, dass in beiden Befragungsgruppen der Anteil derjenigen, die eine Schlechterstellung der Werkvertragskräfte angeben, eher den kleineren Teil der Befragten darstellt.

Abbildung 45: Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsbedingungen zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats (CAPI)



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAPI-Erhebung, Stichprobe n=174, eigene Berechnungen. Erläuterung: Unterschiede in den relativen Häufigkeiten zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats bezüglich der Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften und Beschäftigten der Stammbelegschaft.

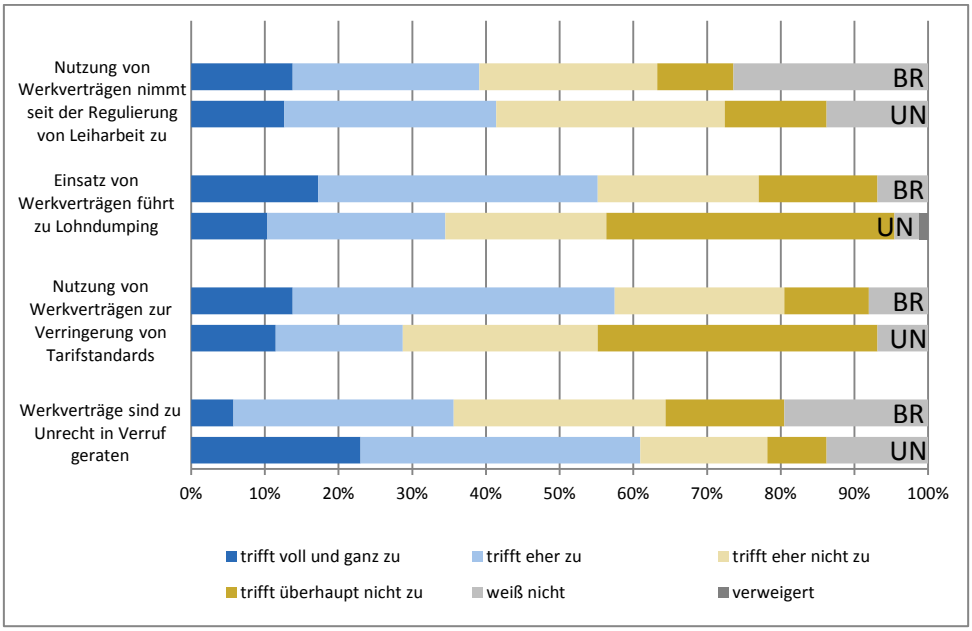
Zuletzt wurden den Befragten in der CAPI-Erhebung relativ provokante Aussagen über die Nutzung von Werkverträgen vorgelegt, welche in direktem oder indirektem Bezug zu den Arbeitsbedingungen stehen (Abbildung 46).[55] Auch

[54] Ebenfalls entsprechend der vorherigen Ergebnisse ist der Anteil der verweigerten Antworten äußerst gering.

[55] Da die Aussagen bewusst wertend sind und somit suggestiv beantwortet werden, wurden in der Befragung pro Aussage zwei Varianten formuliert, von der für das jeweilige

hier zeigen sich im Ergebnis erwartungsgemäße Unterschiede zwischen den Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats. Die Aussagen, dass der Einsatz von Werkverträgen zu Lohndumping und zu verminderten Tarifstandards führt, werden von Mitgliedern des Betriebsrats häufiger bestätigt. Dagegen stimmen der Aussage, dass Werkverträge zu Unrecht in Verruf geraten sind, die Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmensleitung deutlich häufiger zu. Für die Behauptung, dass die Nutzung von Werkverträgen mit der Regulierung der Leiharbeit zugenommen hat, zeigt sich allerdings kein Unterschied zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats.

Abbildung 46: Unterschiede bezüglich allgemeiner Aussagen zur Werkvertragsnutzung zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAPI-Erhebung, Stichprobe n=174, eigene Berechnungen. Erläuterung: Unterschiede in den relativen Häufigkeiten zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats bezüglich allgemeiner Aussagen zur Werkvertragsnutzung.

Interview per Zufall eine ausgewählt wurde. Beispielsweise bestehen die Varianten *Werkverträge sind zu Unrecht in Verruf geraten* und *Werkverträge sind zu Recht in Verruf geraten.*

Im Zusammenhang mit der Betrachtung der Einschätzungen von Unternehmensleitung und Betriebsrat stellt sich auch die Frage, inwieweit der Betriebsrat bei Überlegungen hinsichtlich der Werkvertragsnutzung beteiligt ist oder ob offene Konflikte zwischen beiden Parteien bestehen.[56]

In der CATI-BR wurden deshalb Mitglieder des Betriebsrats zunächst gefragt, ob zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat Absprachen bezüglich der Nutzung von Werkverträgen stattfinden und diesbezüglich Meinungsverschiedenheiten bestünden. Als Ergebnis stellt sich eine Zweiteilung der Unternehmenslandschaft dar. Etwa ein Drittel der befragten Betriebsratsmitglieder gibt an, dass keine Absprachen stattfinden, während fast 60 Prozent berichten, dass die Unternehmensleitung Absprachen mit dem Betriebsrat trifft (Tabelle 18). Dabei sind sich in 46 Prozent der Unternehmen die Unternehmensleitung und der Betriebsrats bezüglich der Werkvertragsnutzung einig. Bei lediglich 14 Prozent der Befragten finden Absprachen bei gleichzeitigen Meinungsverschiedenheiten zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat statt.

Tabelle 18: Einigkeit zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat bzgl. Werkvertragsnutzung

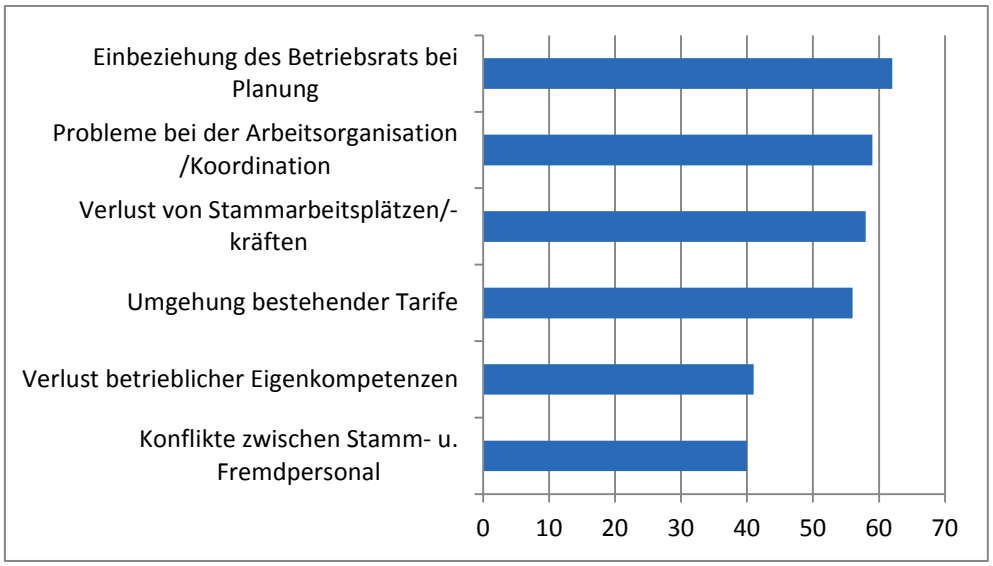
	Rel. Häufigkeit in Prozent	Rel. Häufigkeit in Prozent falls Werkvertragskräfte als Teil der Belegschaft wahrgenommen werden
weiß nicht	4	5
Verweigert	0	0
oft einig	46	53
oft uneinig	14	12
keine Absprachen	35	31

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Betriebsräte, Stichproben n=942 (Spalte 2) und Stichprobe n=395 (Spalte 3), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Dargestellt sind die relativen Häufigkeiten der Einigkeit zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat bzgl. der Werkvertragsnutzung insgesamt (Spalte 2) und bedingt darauf, dass die Werkvertragskräfte von den Stammarbeitskräften des Unternehmens als Teil der Belegschaft wahrgenommen werden (Spalte 3).

[56] Beim Einsatz von Werkverträgen besitzt der Betriebsrat Informations- und Beratungsrechte.

Falls Meinungsverschiedenheiten über die Nutzung von Werkverträgen bestehen, beziehen sich diese bei etwas mehr als 60 Prozent der Befragten auf die Einbeziehung und Information des Betriebsrats bei der Planung und dem Einsatz von Werkverträgen (Abbildung 47). Weiterhin sagt mehr als die Hälfte der Befragten, dass mögliche Probleme bei der Arbeitskoordination oder -organisation, mögliche Verluste von Stammarbeitsplätzen oder -arbeitskräften oder die Umgehung bestehender Tarife im letzten Jahr Anlass für Meinungsverschiedenheiten waren. Die Befürchtung, betriebliche Eigenkompetenzen zu verlieren, oder mögliche Konflikte zwischen der Stammbelegschaft und den Werkvertragskräften geben jeweils etwa 40 Prozent der befragten Betriebsratsmitglieder als Konfliktursache an.

Abbildung 47: Gründe für Meinungsverschiedenheiten bzgl. Werkvertragsnutzung zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Betriebsräte, Stichprobe n=137, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Dargestellt ist jeweils die relative Häufigkeit der genannten Gründe in Prozent.

Tabelle 18 zeigt weiterhin, dass das Auftreten von Meinungsverschiedenheiten zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat hinsichtlich der Werkvertragsnutzung nur wenig davon abhängt, ob die Werkvertragskräfte von den Stammarbeitskräften des Unternehmens als Teil der Belegschaft wahrgenommen werden. Vergleichsweise etwas häufiger geben die Befragten

in diesen Unternehmen an, dass sich Unternehmensleitung und Betriebsrat bezüglich der Werkvertragsnutzung einig sind, und dementsprechend etwas weniger häufig, dass sie sich entweder nicht einig sind oder keine Absprachen stattfinden.

Zum anderen können Meinungsverschiedenheiten zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat vor allem dann bestehen, wenn Arbeitsplätze der Stammbelegschaft durch die Nutzung von Werkverträgen wegfallen. Im Rahmen der CATI-BR wurden Betriebsratsmitglieder gefragt, ob im letzten Jahr durch die Nutzung von Werkverträgen Beschäftigte der Stammbelegschaft ersetzt wurden. Insgesamt acht Prozent der befragten Betriebsratsmitglieder geben an, dass dies der Fall ist (Tabelle 19). Dabei geben Betriebsratsmitglieder von Unternehmen, in denen Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Werkvertragsnutzung bestehen, mit 33 Prozent überproportional häufig an, dass Beschäftigte der Stammbelegschaft durch Werkvertragskräfte ersetzt wurden.

Tabelle 19: Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmensleitung und dem Betriebsrat wenn Werkvertragskräfte Stammarbeitskräfte ersetzen

Relative Häufigkeit in Prozent	oft einig	oft uneinig	keine Absprachen	Gesamt
Ersatz von Stammbelegschaft genannt	3	33	9	8
Davon jeweils…				
…eher Frauen oder…	26	30	25	28
…eher Männer	74	40	42	47
…etwa gleich viele	0	22	31	21
…eher Teilzeitkräfte oder…	15	19	23	20
…eher Vollzeitkräfte	85	67	69	71
...etwa gleich viele	0	11	8	8
…eher Hochqualifizierte oder…	20	24	45	32
…eher geringer Qualifizierte	80	66	35	56
…etwa gleich viele	0	7	19	11

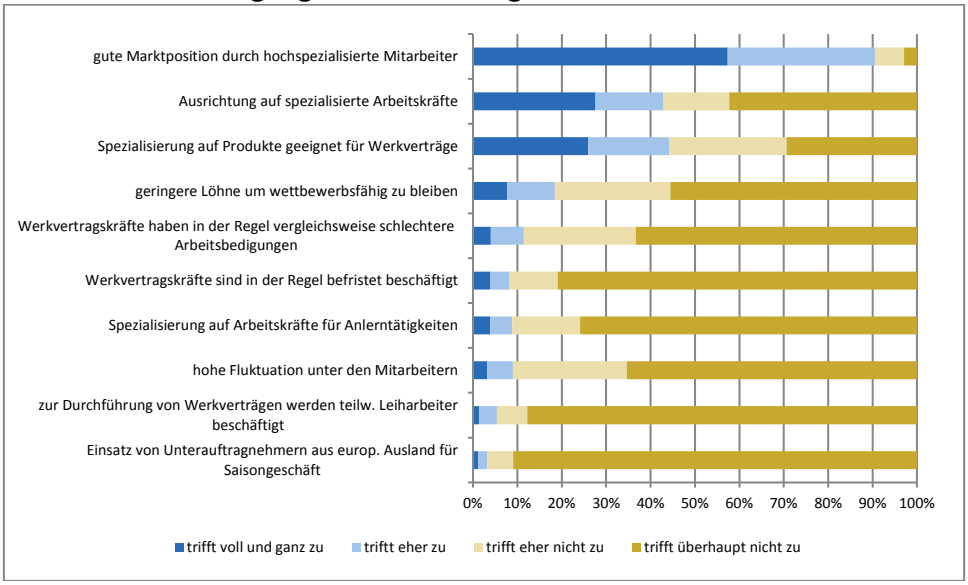
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Betriebsräte, Stichprobe n=902, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Dargestellt sind jeweils die relativen Häufigkeiten in Prozent. Pro Segment addieren sich die Werte zu Hundert. Abweichungen davon ergeben sich dadurch, dass die Befragten keine Einschätzung geben können. Beispielsweise geben die Befragten in Unternehmen, in denen öfters Meinungsverschiedenheiten bestehen, in 30 Prozent an, dass eher Frauen ersetzt wurden, zu 40 Prozent, dass eher Männer ersetzt wurden, zu 22 Prozent, dass beide Gruppen etwa gleich häufig ersetzt wurden, und zu 8 Prozent (in der Tabelle nicht ausgewiesen), dass sie aufgrund von Unkenntnis keine Angaben machen können.

Tabelle 19 zeigt darüber hinaus, ob Meinungsverschiedenheiten mit der Auslagerung von bestimmten Beschäftigtengruppen zusammenhängen. In Unternehmen, in denen Meinungsverschiedenheiten bestehen, wurden vergleichsweise etwas häufiger Geringqualifizierte der Stammbelegschaft durch Werkvertragskräfte ersetzt. Insgesamt ergeben sich aber nur geringe Unterschiede.

5.6 Arbeitsbedingungen der Werkvertragsarbeitskräfte – Einschätzung der Auftragnehmer

Die Analyse der Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte soll im Folgenden durch die Einschätzungen der beauftragten Unternehmen komplettiert werden, welche bei Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmensleitungen erhoben wurden. Diese wurden zunächst allgemein zu der Arbeitssituation bzw. den Arbeitsbedingungen derjenigen befragt, die mit der Erbringung von Leistung im Rahmen von Werkverträgen betraut sind (Abbildung 48).

Abbildung 48: Allgemeine Einschätzung der Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen bei beauftragten Unternehmen



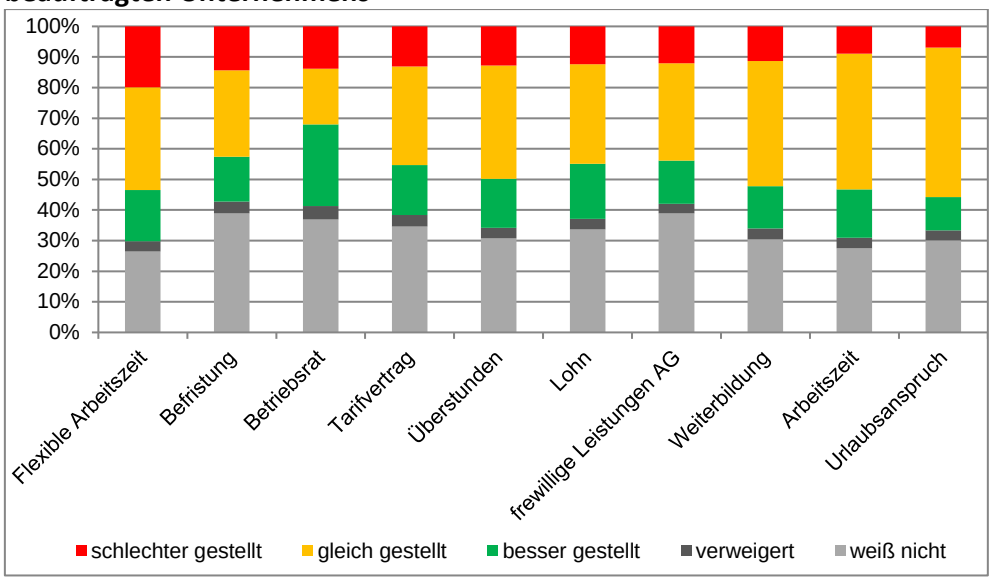
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.115, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeiten der Arbeitsbedingungen bei beauftragten Unternehmen. Die relativen Häufigkeiten der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ sind nicht größer als drei Prozent. Lediglich bei der Einschätzung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Vergleich zu den Beschäftigten des Kunden geben 16 Prozent der Unternehmen an, dies nicht zu wissen.

90 Prozent der Unternehmen stimmen eher oder voll und ganz zu, dass sie sich durch ihre spezialisierten Beschäftigten gut im Markt behaupten können. Weiterhin bestätigen etwa 40 Prozent der Befragten eher oder voll und ganz, dass ihr Unternehmen auf die Bereitstellung oder Entsendung von spezialisierten Arbeitskräften oder auf Produkte und Dienstleistungen, für deren Erstellung Werkverträge besonders geeignet sind, ausgerichtet ist. Dagegen stimmen weniger als 20 Prozent der Befragten eher oder voll und ganz zu, dass ihr Unternehmen den Werkvertragskräften geringere Löhne zahlen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, nur zehn Prozent, dass die Arbeitsbedingungen für Werkvertragskräfte generell schlechter sind, und weniger als zehn Prozent, dass Werkvertragskräfte in der Regel befristet beschäftigt sind. Was die Art der beschäftigten Werkvertragskräfte angeht, so findet in den meisten Unternehmen eher keine Spezialisierung auf Arbeitskräfte für Anlerntätigkeiten statt, besteht keine hohe Fluktuation unter den Beschäftigten, und es werden selten Leiharbeitskräfte oder Saisonarbeiter von Unternehmen aus dem europäischen Ausland zur Durchführung von Werkverträgen eingesetzt.

Dieses zusammenfassend gesehen eher positive Bild der Arbeitsbedingungen findet seine Entsprechung beim Vergleich der Einschätzungen zu den einzelnen Merkmalen der Arbeitssituation von Werkvertragskräften aus Sicht der beauftragten Unternehmen (Abbildung 49) mit denen aus Sicht der beauftragenden Unternehmen (Abbildung 39 und Abbildung 40). Bis auf die Flexibilität bei der Arbeitszeit finden sich bei allen anderen Merkmalen mehr Unternehmen, die eine Besserstellung der Werkvertragskräfte angeben, im Vergleich zu der Zahl der Unternehmen, welche die Arbeitsbedingungen schlechter einschätzen. Insgesamt dominiert aber bei vielen Merkmalen die Gleichstellung der Werkvertragskräfte mit dem vergleichbar qualifizierten Teil der Stammbelegschaft der Unternehmen, für welche die Werkverträge durchgeführt werden. Zudem geben durchschnittlich 33 Prozent der beauftragten Unternehmen an, keinen Vergleich der Arbeitsbedingungen vornehmen zu können. Dieser Anteil entspricht in etwa dem Anteil der beauftragenden Unternehmen, die ebenfalls keine Einschätzung abgeben können. Allerdings ist festzuhalten, dass der Anteil der offenen Verweigerer unter den Auftragnehmern mit etwa vier Prozent zwar nach wie vor gering ist, aber im Vergleich zur Auftraggeberseite ungefähr dreimal so hoch ausfällt. Schließlich zeigt auch die kumulierte Auswertung des Antwortverhaltens in Tabelle 42 im Appendix ähnliche Werte.

Unterschiede im Antwortverhalten zwischen Mitgliedern der Unternehmensleitung und Mitgliedern des Betriebsrats hinsichtlich der Arbeitsbedingungen Sicht der beauftragten Unternehmen können an dieser Stelle nicht gezeigt werden, da die Fallzahlen für eine multivariate Analyse nicht ausreichend hoch sind.

Abbildung 49: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte aus Sicht des beauftragten Unternehmens

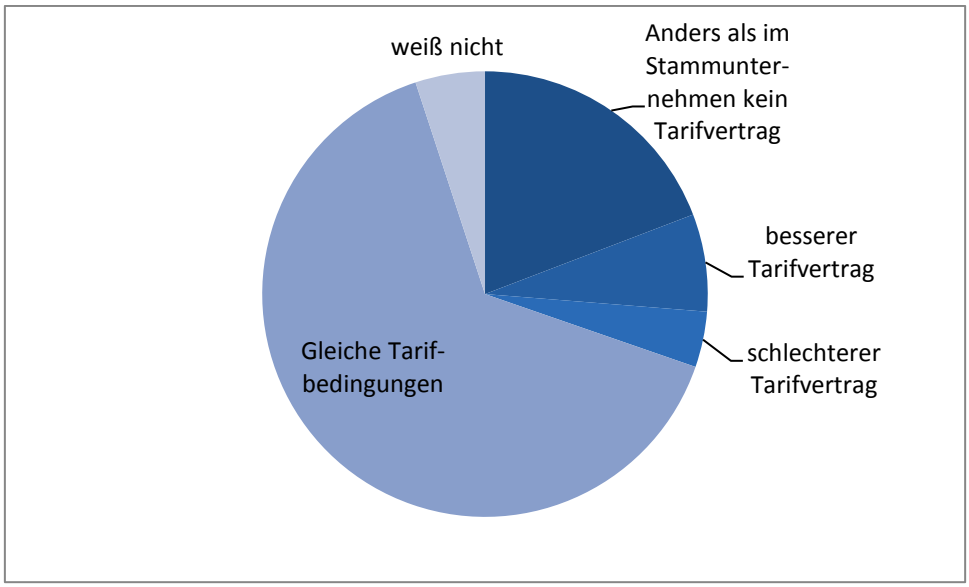


Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=1.196, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeiten zum Vergleich der Arbeitsbedingungen zwischen Werkvertragskräften und der Stammbelegschaft bei Onsite-Auslagerung von Kern- oder Randprozessen aus Sicht der beauftragten Unternehmen.

Über die Gründung eines Tochterunternehmens haben Unternehmen die Möglichkeit einen Teil der Stammbelegschaft auszulagern, dessen Arbeitsleistung allerdings weiterhin durch die Vergabe von Werkverträgen zu nutzen. Als Resultat können sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im neu gegründeten Tochterunternehmen im Vergleich zu den vorherigen Arbeitsbedingungen im Stammunternehmen verschlechtern. Deshalb wurden speziell Unternehmen, die als Tochterunternehmen aus einer Unternehmensgruppe ausgegründet wurden und Werkverträge durchführen, zu ihren Tarifbedingungen im Vergleich zum Stammunternehmen befragt.

In der Befragung befinden sich 178 Unternehmen, die als Tochterunternehmen ausgegründet wurden. Wie Abbildung 50 zeigt, sind die Tarifbindungen in fast zwei Drittel dieser Unternehmen dieselben wie im Stammunternehmen. Knapp ein Fünftel der Befragten gibt allerdings an, dass anders als im Stammunternehmen kein Tarifvertrag besteht. Weitere vier Prozent geben sogar an, dass die Tarifbedingungen im Vergleich zu Stammunternehmen schlechter sind. Dagegen ist der Tarifvertrag in sieben Prozent der Tochterunternehmen besser ausgestaltet. Im Ergebnis besteht also eine gewisse Evidenz, dass Prozesse ausgelagert werden, die in den Tochterunternehmen entweder – anders als im Stammunternehmen – ohne Tarifvertrag oder unter schlechteren Tarifbedingungen durchgeführt werden.

Abbildung 50: Vergleich der Tarifbedingungen für Werkvertragskräfte und die Belegschaft des Stammunternehmens aus Sicht des beauftragten Unternehmens

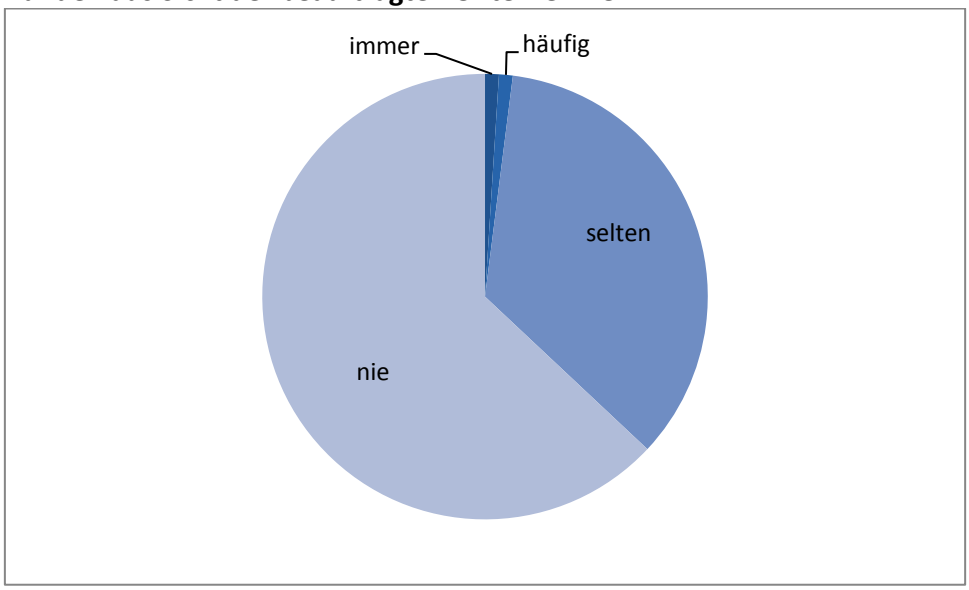


Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=178, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeiten in Prozent zum Vergleich der Tarifbedingungen für Beschäftigte von Unternehmen, die eine Ausgründung innerhalb eines Unternehmens sind.

Unternehmen, die Werkverträge durchführen, wurden darüber hinaus zu Problemen befragt, die in der Situation, in der Werkvertragskräfte auf dem Firmengelände des Kunden beschäftigt sind, entstehen könnten. Abbildung 51 und Abbildung 52 zeigen allerdings, dass es selten zu Konflikten zwischen den Werkvertragskräften und den Beschäftigten der Stammbelegschaft kommt

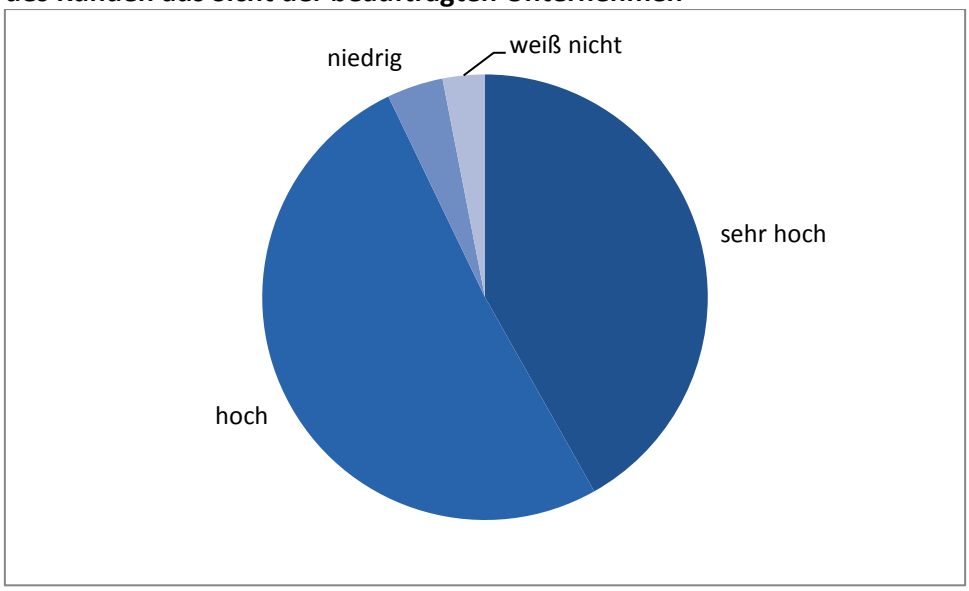
und die Akzeptanz der Werkvertragskräfte bei der Stammbelegschaft des Kunden hoch ist. Zum einen entspricht dies den Ergebnissen, die sich bei der Erhebung der mit der Werkvertragsvergabe verbundenen Nachteile in Abschnitt 4.5 ergeben. Auftraggeber geben dort nur zu einem geringen Teil an, dass Werkvertragskräfte als Konkurrenz angesehen werden und dass das Betriebsklima aufgrund von unterschiedlichen Arbeitsbedingungen leidet. Zum anderen wird dieses Ergebnis von der qualitativen Studie zur Verbreitung, Nutzung und möglichen Problemen von Werkverträgen bestätigt (Abschnitt 5.5). Dort wird ergänzt, dass Vertreterinnen und Vertreter von beauftragten Unternehmen von einer positiven sozialen Integration ihrer Beschäftigten beim Kunden berichten.

Abbildung 51: Häufigkeit von Konflikten mit der Stammbelegschaft des Kunden aus Sicht der beauftragten Unternehmen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=1.196, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Dargestellt sind jeweils die relativen Häufigkeiten in Prozent.

Abbildung 52: Akzeptanz der Werkvertragskräfte bei der Stammbelegschaft des Kunden aus Sicht der beauftragten Unternehmen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=1.196, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Dargestellt sind jeweils die relativen Häufigkeiten in Prozent.

5.7 Zwischenfazit

Um einen Einblick in die Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften im Vergleich zur Stammbelegschaft der auslagernden Unternehmen zu erhalten, wurden Unternehmensleitungen und Betriebsräte um Einschätzungen der relativen Arbeitsbedingungen beider Beschäftigtengruppen im Fall der Onsite-Nutzung gebeten. Die Einschränkung auf onsite erbrachte Werkverträge ist dabei insofern zielführend, als nur in einem unmittelbaren Kontakt beider Beschäftigtengruppen eine entsprechende Einschätzung möglich erscheint. Dennoch verbleiben hier Unsicherheiten bezüglich der Güte der erfolgten Einschätzungen. Auf der anderen Seite bedeutet die Einschränkung der entsprechenden Fragen auf den Fall der Onsite-Nutzung, dass die Ergebnisse – auch aufgrund des Fragebogendesigns – nur für die Unternehmen ein repräsentatives Bild zeichnen, deren Kernprozesse üblicherweise onsite ausgeführt werden (vgl. Abschnitt 2.3.1). Trotz dieser Einschränkungen geben die hier präsentierten Befunde einen ersten und bislang nicht erreichten Einblick in die

Arbeitssituation von Werkvertragskräften in Deutschland. Dabei bestätigt sich insbesondere die bereits zuvor diskutierte Vielfalt der Nutzung und Motive.

So werden die Arbeitsbedingungen beider Beschäftigtengruppen zumeist als vergleichbar eingeschätzt, was sich auch in den qualitativen Betriebsfallstudien als häufige Einschätzung erwies (vgl. Schütz et al. 2017, Kap. 5.5). Gleichzeitig berichten Unternehmen aber sowohl von einer Schlechter- als auch einer Besserstellung der Werkvertragskräfte. Diese Polarisierung spiegelt vermutlich die unterschiedlichen Motivlagen der Nutzung wider. Dafür spricht auch, dass im Fall der Auslagerung von Randprozessen, bei der es in geringerem Maße um die Nutzung von spezialisiertem Personal und Know-how geht, häufiger von einer Schlechterstellung der Werkvertragskräfte berichtet wird als im Fall eines ausgelagerten Kernprozesses. Allerdings finden sich auch im Fall von Kernprozessen sowohl Einschätzungen hinsichtlich einer Besser- als auch Schlechterstellung der Werkvertragskräfte im Vergleich zur Stammbelegschaft.

Die Güte dieser Einschätzungen ist jedoch nicht abschließend zu beurteilen. Zwar wird die Einschätzung der Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften nur von einem äußerst geringen Teil der befragten Unternehmensleitungen und Betriebsräte verweigert; etwa ein Drittel gibt jedoch an, die Arbeitsbedingungen nicht einschätzen zu können. Entsprechende Informationsdefizite zeigen sich auch in den qualitativen Betriebsfallstudien und unterstreichen damit den möglicherweise spekulativen Charakter der dennoch vorgenommenen Einschätzungen. Zudem sind die Einschätzungen von unterschiedlichen Perspektiven geprägt. So geben Betriebsratsmitglieder gegenüber der Unternehmensleitung signifikant häufiger eine Schlechterstellung der Werkvertragskräfte gerade im Bereich der Entlohnung an. Demgegenüber ergibt sich aus Sicht der beauftragten Unternehmen ein leicht positiveres Bild.

Insgesamt lässt sich somit resümieren, dass trotz aller verbleibender Unsicherheiten sich zumindest ein Befund durch alle Analysen zieht: Werkvertragskräfte sind keineswegs immer schlechter, sondern auch zum Teil besser gestellt als die Stammbelegschaft mit vergleichbaren Tätigkeiten. Dieser Befund spiegelt sich auch in den qualitativen Betriebsfallstudien wider, in denen ebenfalls von sowohl schlechteren als auch besseren Arbeitsbedingungen bei zumeist vergleichbaren Arbeitsbedingungen berichtet wird. Es besteht somit

eine gewisse Evidenz dafür, dass Werkvertragskräfte – wenn überhaupt - nur in begrenztem Maße zum Einsatz kommen, um arbeitsrechtliche Standards zu unterlaufen. Dazu passt auch, dass beauftragte Unternehmen angeben, dass Konflikte mit der Stammbelegschaft des Kunden, wenn überhaupt, eher selten seien und die Akzeptanz der Werkvertragskräfte bei der Stammbelegschaft des Kunden fast durchweg hoch einzuschätzen sei.

6 Rechtliche Aspekte der Werkvertragsnutzung in Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung

In Verbindung mit der Nutzung von Werkverträgen besteht die öffentliche Diskussion, inwieweit sich diese vom Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung im Unternehmen abgrenzt. Beiden gemeinsam ist die Möglichkeit, Arbeitskräfte zeitlich begrenzt und dem Unternehmenszweck entsprechend flexibel einzusetzen.[57] Durch eine tariflich festgelegte, höhere Entlohnung der Arbeitnehmerüberlassung bestehen allerdings potenziell Anreize, stattdessen Werkvertragskräfte einzusetzen, um diese arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu umgehen und somit möglicherweise Kosten zu sparen.[58] Problematisch wird diese Substitution, wenn Unternehmen Leiharbeitskräfte durch Werkvertragskräfte ersetzen, ohne dabei die rechtlichen Voraussetzungen der Werkvertragsnutzung zu beachten. In der Praxis bestünde dann ein Scheinwerkvertrag, wenn sich im Betriebsablauf in diesem Fällen keine Änderungen ergeben.

Neben den Unterschieden in der tariflichen Entlohnung bestehen aus unternehmerischer Sicht weitere Anreize, Werkverträge anstatt der Arbeitnehmerüberlassung als Form des Fremdpersonaleinsatzes zu nutzen. Bei Werkverträgen liegt aus rechtlicher Sicht die Verantwortung für die Erfüllung der vereinbarten Leistung – und somit das unternehmerische Risiko – vollständig beim mit der Durchführung des Werkvertrags beauftragten Unternehmen. Grundsätzlich können Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung somit anhand der Unterschiede in der Verteilung der Verantwortlichkeit bzw. der Risi-

[57] Über die durchschnittliche Dauer von Werkverträgen und die durchschnittliche Einsatzdauer bei Arbeitnehmerüberlassung ist bisher wenig bekannt. Die qualitative Studie zur Verbreitung, Nutzung und möglichen Problemen von Werkverträgen (Schütz et. Al. 2017) berichtet zumindest über deutliche Unterschiede in den Laufzeiten von Werkverträgen. Laut der BA-Statistik enden knapp 50 % aller Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit nach weniger als drei Monaten (Stromgrößenkonzept).

[58] In westdeutschen Bundesländern galt für den Beobachtungszeitraum der Studie in der Arbeitnehmerüberlassung eine Lohnuntergrenze von 8,80 Euro bis 31. Mai 2016 und von 9,00 Euro bis 31. Dezember 2016.

kostruktur und anhand der Unterschiede in der Weisungsstruktur voneinander abgegrenzt werden.[59] So zeichnet sich ein Werkvertrag dadurch aus, dass der Werkunternehmer bzw. seine Angestellten nicht in die Betriebsorganisation des Werkbestellers integriert sind. Zudem erfolgt die Vertragserfüllung in eigener Verantwortung durch den Werkunternehmer. Entsprechend verfügt der Werkbesteller über kein formales, arbeitsvertragstypisches Weisungsrecht, wie es für die Arbeitnehmerüberlassung konstitutiv wäre. Fachlich-methodische Weisungen sind im Rahmen eines Werkvertrags allerdings möglich.

Im Hinblick auf die Risikostruktur beim Einsatz von externen Arbeitskräften ergibt sich damit aus Sicht des beauftragenden Unternehmens ein Vorteil, da im Gegensatz dazu bei der Arbeitnehmerüberlassung das entleihende Unternehmen schon durch die Bereitstellung geeigneter Arbeitskräfte seine Pflicht erfüllt hat und damit keine Gewährleistung bei Schlechtleistungen übernimmt. Demgegenüber liegt die Verantwortung für die Leistungserbringung im Fall eines Werkvertrags beim Werkunternehmer, der somit auch sämtliche Haftungs- und Gewährleistungsrisiken für die Erreichung des vereinbarten Erfolgs trägt. Die dadurch erforderliche Risikoabsicherung, etwa durch den Abschluss entsprechender Versicherungen, obliegt deshalb dem Werkvertragsunternehmen. Zudem lassen sich Werkverträge von Arbeitnehmerüberlassung damit auch dadurch abgrenzen, ob das beauftragende Unternehmen im Fall von Qualitätsmängeln Nachbesserungen durch den Werkunternehmer einfordert und dieser zudem zur Kostenübernahme beim Auftreten von Qualitätsmängeln herangezogen wird.

Ein Werkvertrag liegt dann vor, wenn ein Arbeitskräfteeinsatz in der Praxis im Hinblick auf Weisungs- und Risikostruktur alle Merkmale eines Werkvertrages aufweist. Umgekehrt liegt ein Arbeitskräfteeinsatz im sogenannten Graubereich zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung, wenn entweder

[59] Da sich die Befragung auf Werkverträge fokussiert, werden die Unterschiede zu Dienstverträgen in den weiteren Ausführungen nicht berücksichtigt.

keine (vollständigen) Gewährleistungsansprüche beim beauftragenden Unternehmen liegen[60] oder wenn Arbeitskräfte auch von Beschäftigten des beauftragenden Unternehmens formal angewiesen werden. In diesen Fällen muss eine juristische Prüfung klären, ob ein Werkvertrag oder eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. Dabei ist eine wertende Gesamtbetrachtung unter Einbeziehung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalles vorzunehmen.

Da eine solche juristische Prüfung im Kontext der vorgenommenen Erhebung nicht möglich ist, soll im Folgenden lediglich der Versuch unternommen werden, empirisch zu überprüfen, ob und wie häufig in der Praxis der Werkvertragsnutzung Merkmale vorliegen, die diese rechtlich in die Nähe der Arbeitnehmerüberlassung rücken. Damit wird eine Einschätzung über das Ausmaß der rechtlichen „Grauzone“ zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung möglich. Die dafür erhobenen Merkmale der Werkvertragsnutzung nehmen Bezug auf die juristische Literatur, welche die rechtliche Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung diskutiert (bspw. Greiner 2013).

Dieser Abschnitt versucht einen ersten, empirisch fundierten Einblick in die rechtliche Praxis der Werkvertragsnutzung zu gewinnen. Dabei steht die Frage im Vordergrund, ob und in welchem Maße die tatsächliche Praxis des Fremdpersonaleinsatzes im Kontext eines Werkvertrages diesen in die Nähe der Arbeitnehmerüberlassung rückt, es somit Hinweise auf mögliche Scheinwerkverträge gibt. Eine entsprechend fälschliche Verwendung von Werkverträgen ist vor allem dann denkbar, wenn Unternehmen Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung als konkurrierende Formen des Fremdpersonaleinsatzes sehen. Da Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung vor allem bei der Onsite-Nutzung von Werkverträgen denkbar sind, beziehen sich die folgenden Auswertungen der rechtlichen Ausgestaltung von Werkverträgen insbesondere – aber nicht ausschließlich – auf diese Form der Werkvertragsnutzung. Die Analysen der Onsite-Nutzung basie-

[60] Für Schüren (2001) spricht auch die unterbliebene Geltendmachung von Gewährleistungsansprüchen trotz bestehender Mängel gegen das Vorliegen eines Werkvertrags.

ren auf den Antworten der Unternehmen der Onsite-Stichprobe (vgl. Abschnitt 2.3.1).[61] Einschätzungen rechtlicher Art können jedoch auch Werkvertragsnehmer vornehmen, weshalb hier zudem Informationen aus Sicht der ausführenden Unternehmen mit einfließen.

6.1 Leitfragen der Analyse

Vor dem beschriebenen Hintergrund wird die rechtliche Praxis der Werkvertragsnutzung hinsichtlich einer Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung im Folgenden anhand folgender Leitfragen thematisiert:

- Ist der Einsatz von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung eher konkurrierend-alternativ oder komplementär?
- Wie sind Werkverträge in der Praxis unter rechtlichen Aspekten ausgestaltet? Gibt es Hinweise auf Rechtsverstöße oder rechtlich fragwürdige Praktiken in Bezug auf die Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung?
- Gibt es Hinweise darauf, dass Kenntnisse über die rechtliche Abgrenzung zwischen Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung fehlen?
- Gibt es Unterschiede bei der Ausgestaltung zwischen der Auslagerung von Kern- und Randprozessen?
- Wie unterscheidet sich die Ausgestaltung von Werkverträgen zwischen unterschiedlichen Typen der Werkvertragsnutzung?

[61] Diese Auswertungen beziehen sich damit auf Unternehmen, die ihre Kernprozesse zumindest teilweise onsite erbringen lassen und den im Vertiefungsmodul zufällig gewählten Kern- oder Randprozess onsite auslagern. Das sind bei Kernprozessen elf Prozent und bei Randprozessen sechs Prozent der in der CATI-Erhebung (exklusive der Rekrutierungsstudie) befragten Unternehmen.

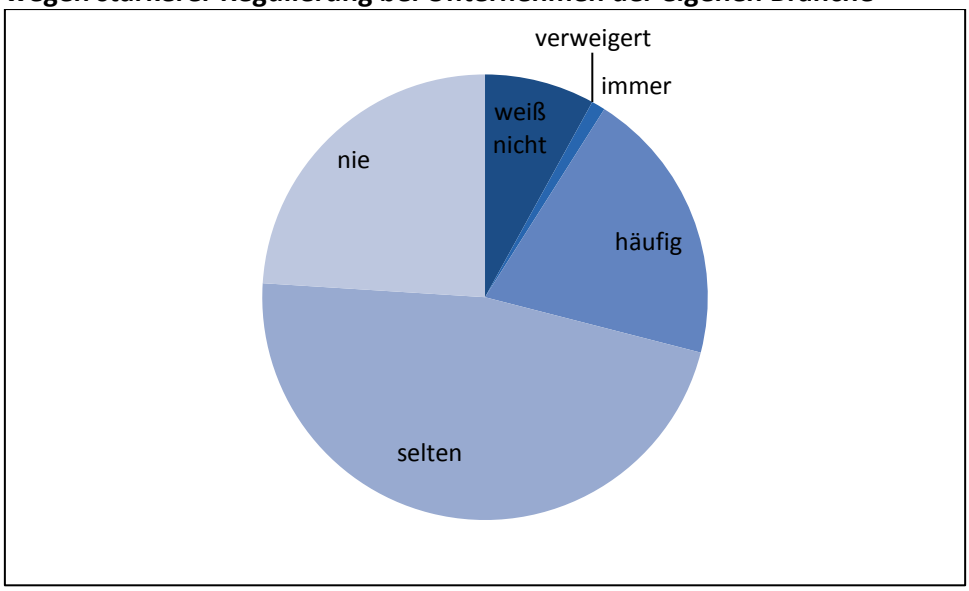
6.2 Einsatz von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung – Einschätzung der Auftraggeber

Wie eingangs diskutiert, ist eine fälschliche Verwendung von Werkverträgen im Sinne eines Schweinwerkvertrages vor allem dann denkbar, wenn Unternehmen Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung eher als konkurrierende Formen des Fremdpersonaleinsatzes sehen. Im Zuge der Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung könnte sich eine fälschliche Verwendung dadurch ergeben, dass Unternehmen zunehmend Werkverträge – als die günstigere Variante des Fremdpersonaleinsatzes – vergeben, allerdings die Vorteile im Weisungsrecht, die beim Einsatz einer Arbeitnehmerüberlassung bestehen, weiter nutzen.

Bei der Abfrage der Motive für die Nutzung von Werkverträgen hat sich bereits gezeigt, dass etwas mehr als ein Viertel der Unternehmen, Werkverträge als Alternative für eine Arbeitnehmerüberlassung einsetzen. Ob Unternehmen aufgrund der Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung im Kerngeschäft zunehmend auf Werkverträge zurückgreifen, liefert eine Brancheneinschätzung (Abbildung 53). Hierbei liegt der Fokus darauf, ob die Befragten glauben, dass andere Unternehmen der Branche zunehmend auf Werkverträge zurückgreifen, weil die Arbeitnehmerüberlassung durch stärkere Regulierung nicht mehr so einfach ist wie früher.

20 Prozent der Unternehmen geben an, dass dies in der Branche häufig vorkommt. Knapp die Hälfte gibt an, dass in der Branche Leiharbeit durch die Vergabe von Werkverträgen selten substituiert wird. Darüber hinaus geben davon 27 Prozent der Befragten an, persönlich Unternehmen zu kennen, die den Einsatz von Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern durch die Vergabe von Werkverträgen ersetzt haben.

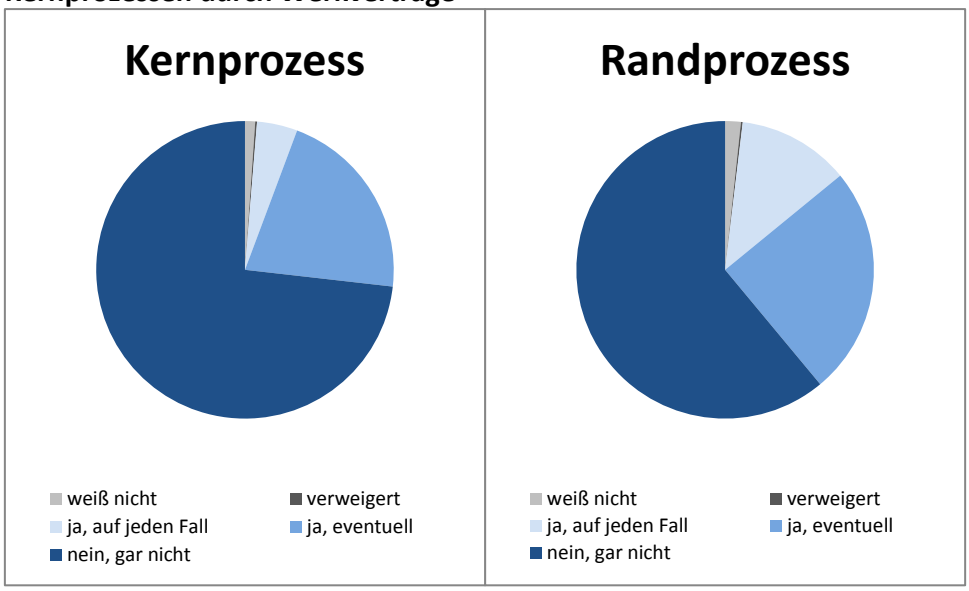
Abbildung 53: Häufigkeit des Ersatzes von Leiharbeit durch Werkverträge wegen stärkerer Regulierung bei Unternehmen der eigenen Branche



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854, eigene Berechnungen. Dargestellt sind jeweils die relativen Häufigkeiten in Prozent.

Zur Einschätzung des Austauschverhältnisses zwischen Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung wurden Mitglieder der Unternehmensleitung weiterhin gefragt, ob sie den durch einen Werkvertrag ausgelagerten Rand- oder Kernprozess prinzipiell auch durch Leiharbeit erstellen lassen könnten (vgl. Abbildung 54).

Abbildung 54: Arbeitnehmerüberlassung als Alternative zur Auslagerung von Kernprozessen durch Werkverträge

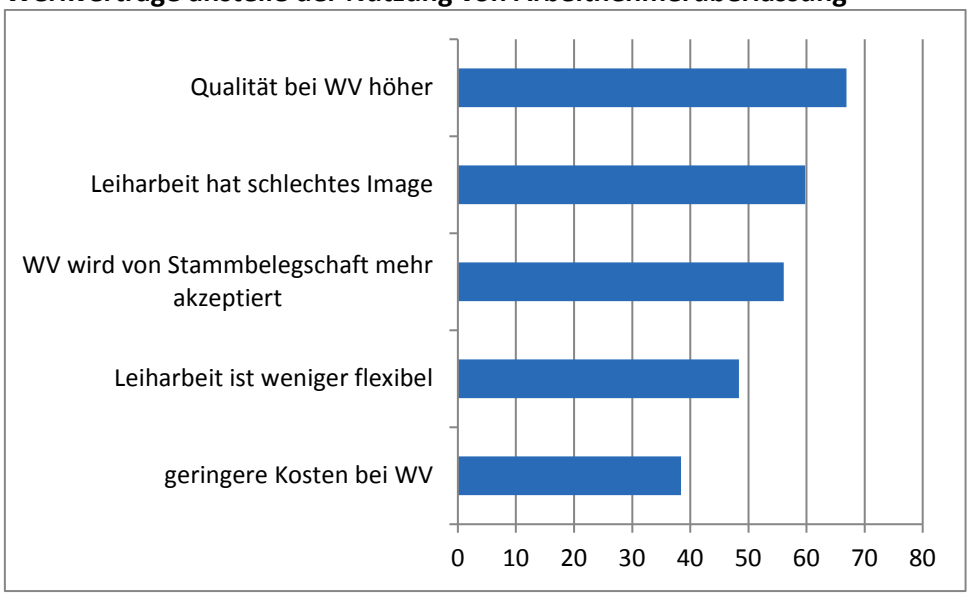


Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854 (Kernprozesse) und n=2.006 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Dargestellt sind jeweils die relativen Häufigkeiten in Prozent.

Insgesamt gibt eine deutliche Mehrheit sowohl für Rand- als auch Kernprozesse an, dass eine alternative Erbringung der Leistung durch Leiharbeit aus ihrer Sicht nicht möglich wäre. Im Fall der Kernprozesse sind fast drei Viertel aller Befragten dieser Meinung. 21 Prozent der Befragten geben wiederum an, dass Leiharbeit eventuell eine Alternative zum Werkvertrag wäre, während vier Prozent auf jeden Fall den bestehenden Werkvertrag durch eine Arbeitnehmerüberlassung ersetzen könnten. Bei Randprozessen geben die Unternehmen etwas häufiger an, Werkvertragskräfte durch Leiharbeitskräfte ersetzen zu können. Zwölf Prozent antworten, dass dies auf jeden Fall möglich ist, während es bei weiteren 25 Prozent eventuell möglich ist. Unter den Unternehmen, die den Einsatz von Leiharbeit anstelle eines Werkvertrages nicht ausschließen, wurde weiterhin nach den Gründen gefragt, den Kernprozess dennoch per Werkvertrag auszulagern statt Leiharbeitskräfte einzusetzen. Abbildung 55 zeigt, dass keiner der möglichen Gründe eine herausragende Bedeutung hat. Am häufigsten genannt wird die höhere Qualität der Arbeitsleistung bei Werkverträgen sowie das schlechte Image, das die Leiharbeit in der

Öffentlichkeit hat. Am wenigsten Zustimmung erfährt der Grund, dass Werkverträge geringere Kosten verursachen.

Abbildung 55: Gründe für die Auslagerung von Kernprozessen durch Werkverträge anstelle der Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Dargestellt sind jeweils die relativen Häufigkeiten in Prozent.

Der Teil der Unternehmen, für den Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung somit tendenziell in einem konkurrierenden Verhältnis stehen, ist mit 25 Prozent bei Kernprozessen und 37 Prozent bei Randprozessen somit zwar der kleinere, aber nicht zu vernachlässigende Teil. Kostenmotive, die eine der Ursachen einer fälschlichen Verwendung eines Werkvertrages sein könnten, werden von etwa einem Drittel dieser Unternehmen genannt. Der Teil der Unternehmen, für den Werkverträge und Leiharbeit alternative Formen des Fremdpersonaleinsatzes darstellen und die sich aus Kostengründen für den Werkvertrag entscheiden, lässt sich somit auf etwa 10-15 Prozent beziffern. Dennoch muss es keinesfalls in diesem Umfang Scheinwerkverträge geben, denn der Werkvertrag kann in Weisungs- und Risikostruktur rechtlich eindeutig als Werkvertrag ausgestaltet sein und auch tatsächlich als solcher durchgeführt werden. Daher hängt in jedem Einzelfall die rechtliche Abgrenzung von Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung von einer Vielzahl an Merkmalen

und der tatsächlichen Durchführung des Vertragsverhältnisses ab, die einer juristischen Prüfung unterzogen werden müssten. Hierzu ist eine wertende Gesamtbetrachtung unter Einbeziehung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalls erforderlich.

Die hier diskutierten Ergebnisse hinsichtlich der Einsatzmuster von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung werden auch durch die qualitative Studie gestützt. So steht bei den meisten Unternehmen, die Leiharbeitskräfte einsetzen, eine komplementäre Nutzung beider Formen des Fremdpersonaleinsatzes im Vordergrund. Insbesondere unterscheiden sich die Einsatzfelder von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung im selben Unternehmen hinsichtlich der Motivlagen. Das Werkvertragsgeschäft erstreckt sich zumeist auf den Zukauf von Spezialkompetenzen, die Arbeitnehmerüberlassung hingegen vor allem auf die Abdeckung von Auftragsspitzen und Personalengpässen. Eine alternative Nutzung von Werkverträgen zur Vermeidung einer Arbeitsnehmerüberlassung aus Kostengründen klingt jedoch nur sehr vereinzelt in den Unternehmen an (vgl. Schütz et al. 2017, Kap. 5.6).

6.3 Ausgestaltung von Werkverträgen hinsichtlich der Risikostruktur

Für die empirische Erfassung der Risikostruktur wurden in der Befragung verschiedene Merkmale erhoben, die teilweise die konkrete Ausgestaltung von bestehenden Werkverträgen und teilweise allgemein die Strategien der Unternehmen beschreiben. Für die Frage der Verantwortlichkeit für das Eintreten des vertraglich festgelegten Erfolgs wurden die im Unternehmen bestehenden Maßnahmen der Qualitätssicherung, das Vorgehen im Falle von Qualitätsmängeln sowie das Vorhandensein einer Versicherung, die im Falle von Nachforderungen greift, erfragt.

6.3.1 Qualitätssicherung aus Sicht der Auftraggeber

Zunächst werden die Maßnahmen zur Qualitätssicherung aus der Sicht der beauftragenden und anschließend der beauftragten Unternehmen betrachtet. Nicht alle der in diesem Kontext erfragten Einschätzungen sind jedoch für die Beschreibung der Risikostruktur und damit der rechtlichen Abgrenzung eines Werkvertrags von einer Arbeitnehmerüberlassung relevant. Um eine mit Blick

auf sozial erwünschtes Antwortverhalten möglichst neutrale Befragungssituation zu schaffen, wurden auch Items zur Beschreibung der Qualitätssicherung verwendet, die keine rechtliche Relevanz zur Abgrenzung eines Werkvertrags von einer Arbeitnehmerüberlassung haben. Diese rechtlich irrelevanten, aber aus ökonomischer Sicht dennoch interessanten Items sind in blauer Farbschattierung abgebildet. Die für die rechtliche Bewertung relevanten Items sind in grüner (entspricht rechtlich einem Werkvertrag) und grauer Farbschattierung (liegt rechtlich gesehen im Graubereich zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung) gehalten.[62]

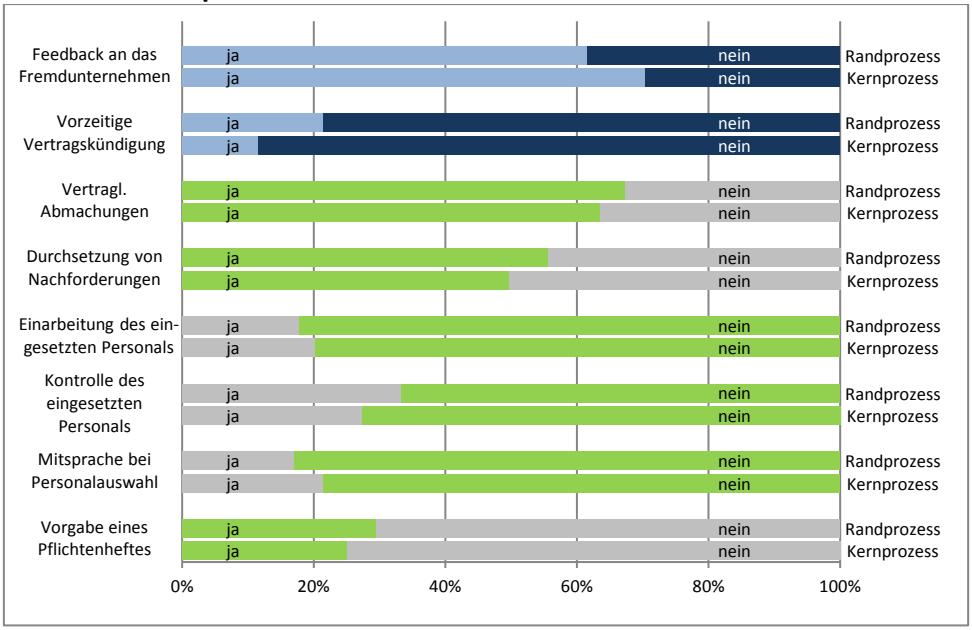
Abbildung 56 gibt einen Überblick über die Maßnahmen der Qualitätssicherung im Falle der Auslagerung eines Kern- oder Randprozesses. Unternehmen nutzen vor allem präzise vertragliche Abmachungen hinsichtlich der Leistungserbringung sowie regelmäßiges Feedback an das beauftragte Unternehmen zur Sicherung der Qualität von in Auftrag gegebenen Werkverträgen. Eine vorzeitige Vertragskündigung, die Einarbeitung des eingesetzten Personals oder die Mitsprache bei der Personalauswahl spielt auf der Seite der beauftragenden Unternehmen eine untergeordnete Rolle. Zudem geben die meisten Unternehmen, die Werkverträge in Auftrag geben, mehrheitlich an, dass die Qualitätssicherung im Sinne eines Werkvertrages ausgestaltet ist. Die Zahl der Unternehmen, die angibt, das eingesetzte Personal – wie in einem Werkvertrag vorgesehen – nicht durch eigene Beschäftigte zu kontrollieren, fällt mit etwa 70 Prozent dabei vergleichsweise hoch aus. Nur etwa ein Viertel der beauftragenden Unternehmen gibt wiederum an, zur Qualitätssicherung ein detailliertes Pflichtenheft vorzugeben, was wiederum ein konstituierendes Merkmal eines Werkvertrags ist.[63] Zudem gibt nur etwa die Hälfte der Unternehmen im

[62] Die telefonische Befragung lässt allerdings nur in eingeschränktem Maße zu, über die Abfrage von Merkmalen juristisch bzw. gerichtlich verwertbare Tatbestände zu erfassen. Beispielsweise wurde bezüglich des Weisungsrechts erfragt, ob und von wem die Werkvertragskräfte Weisungen erhalten. Allerdings konnte dabei nicht unterschieden werden, ob diese Weisungen formaler oder fachlich-methodischer Art sind, was für die rechtliche Beurteilung allerdings relevant ist.

[63] Im Anschluss an die Abfrage der einzelnen Maßnahmen zur Qualitätssicherung wurden die Unternehmen auch gefragt, welche der Maßnahmen verbunden mit der Auslagerung von Kernprozessen die wichtigste für ihr Unternehmen ist. Das Ergebnis spiegelt die in

Hinblick auf die Durchsetzung von Nachforderungen eine Praxis an, die aus juristischer Sicht eindeutig einem Werkvertrag entspricht. Insgesamt weicht die Praxis der Qualitätssicherungsmaßnahmen somit jeweils in etwa 20 bis 40 Prozent der Unternehmen von einer für einen Werkvertrag typischen Praxis ab.

Abbildung 56: Maßnahmen zur Qualitätssicherung bei der Auslagerung von Kern- und Randprozessen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n≥2.808 (Kernprozess) und n≥1.975 (Randprozess), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Dargestellt sind relative Häufigkeiten von Maßnahmen zur Qualitätssicherung aus Sicht der beauftragenden Unternehmen. Items mit grau bzw. grün schattierten Balken sind für die Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung relevant, wobei grün das Merkmal eines Werkvertrags und grau das Merkmal eines im Graubereich zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung befindlichen Arbeitskräfteeinsatz beschreiben. Items mit blauschattierten Balken sind für die Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung nicht relevant. Die relativen Häufigkeiten der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ sind nicht größer als zwei Prozent.

Festzuhalten bleibt somit, dass Werkverträge in der Praxis häufig einzelne Merkmale aufweisen, die auch im Kontext einer Arbeitnehmerüberlassung

Abbildung 56 gezeigte Evidenz wieder. So sind präzise vertragliche Abmachungen hinsichtlich der Leistungserbringung sowie regelmäßiges Feedback an das beauftragte Unternehmen mit jeweils 30 und 29 Prozent am häufigsten als wichtigste Maßnahme der Qualitätssicherung genannt.

auftreten könnten. Erst eine umfangreiche juristische Prüfung der tatsächlichen Ausgestaltung eines Werkvertrages kann jedoch klären, ob tatsächlich eine Praxis vorliegt, die einer Arbeitnehmerüberlassung entspricht.[64] Dabei ist eine umfassende Gesamtbetrachtung unter Einbeziehung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalls vorzunehmen. Daher können weder die Anteile der für die einzelnen Items jeweils werkvertragskonformen Angaben mit rechtlich einwandfreien Werkverträgen gleichgesetzt werden, noch kann der Anteil der Unternehmen im Graubereich mit einer rechtlich problematischen Praxis gleichgesetzt werden. Insgesamt zeigen die Ergebnisse weiterhin, dass sich Maßnahmen zur Qualitätssicherung im Fall der Auslagerung von Kern- und Randprozessen nur geringfügig unterscheiden. Lediglich bei zwei Items zeigt sich ein Unterschied von nahezu zehn Prozentpunkten. Zum einen setzen beauftragende Unternehmen bei ausgelagerten Kernprozessen häufiger Feedbacks an das beauftragte Unternehmen ein, während andererseits die vorzeitige Vertragskündigung häufiger bei Randprozessen als Maßnahme der Qualitätssicherung eingesetzt wird.

6.3.2 Qualitätssicherung aus Sicht der Auftragnehmer

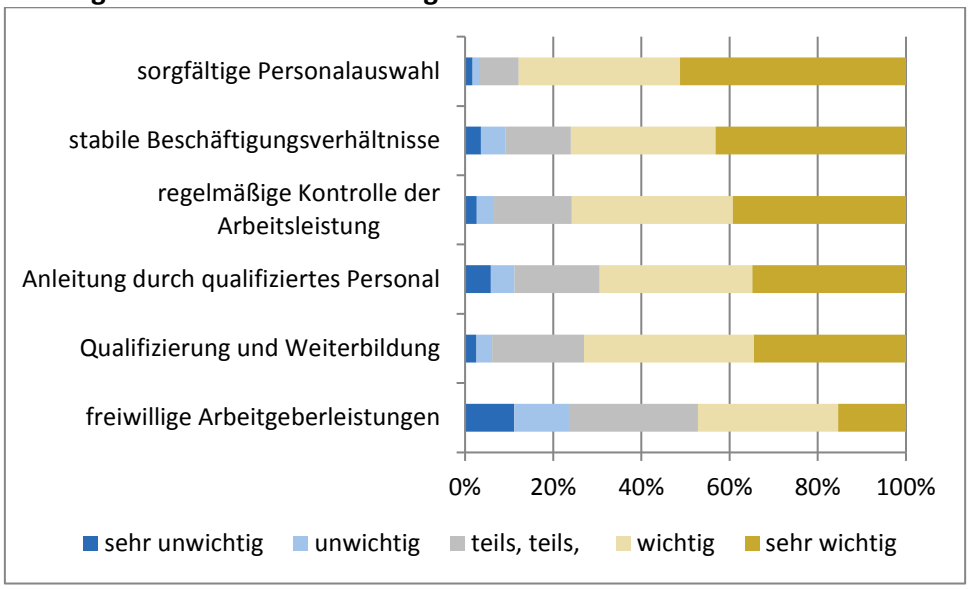
Auch die beauftragten Unternehmen wurden zu Qualitätssicherungsmaßnahmen befragt (siehe Abbildung 57). Demnach bedienen sich etwa 90 Prozent der Werkvertrag ausführenden Unternehmen zur Qualitätssicherung einer sorgfältigen Personalauswahl. Weiterhin wurden stabile Beschäftigungsverhältnisse, regelmäßige Kontrollen der Arbeitsleistung, die Anleitung durch qualifiziertes Personal sowie allgemein Weiterbildung und Qualifizierung von einer deutlichen Mehrheit der Befragten mindestens als wichtig bezeichnet. Vergleichsweise weniger wichtig sind freiwillige Leistungen des Unternehmens an seine Beschäftigten.

Abbildung 58 stellt anhand zweier Merkmale die Rolle des Kunden bei der Qualitätssicherung aus Sicht der beauftragten Unternehmen dar. Diese geben überwiegend an, dass sie im Falle von Qualitätsmängeln Nachbesserungen auf

[64] Aufgrund der zeitlich begrenzten Dauer der Befragung konnten die für eine Arbeitnehmerüberlassung konstitutiven Kriterien nicht in das Fragenprogramm aufgenommen werden.

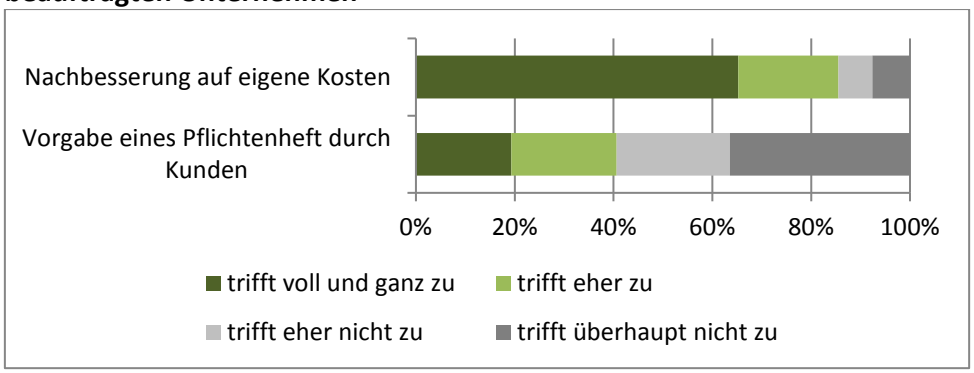
eigene Kosten vornehmen. Dagegen berichten beauftragte Unternehmen weit weniger häufig im Sinne eines Werkvertrages, wenn es um die Vorgabe eines Pflichtenheftes geht. Lediglich knapp 20 Prozent stimmen der Vorgabe eines Pflichtenheftes durch den Auftraggeber voll und ganz, weitere 20 Prozent eher zu. Zudem stimmen die Einschätzungen auf der Auftragnehmer- und Auftraggeberseite hierin in etwa überein. Beauftragende Unternehmen nutzen die Vorgabe eines Pflichtenheftes in etwa 25 bis 30 Prozent der Fälle als Qualitätssicherungsmaßnahme (vgl. Abbildung 56).

Abbildung 57: Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Werkvertragsleistungen aus Sicht der beauftragten Unternehmen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.115, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Dargestellt sind relative Häufigkeiten von Maßnahmen zur Qualitätssicherung aus Sicht der beauftragten Unternehmen. Die relativen Häufigkeiten der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ sind nicht größer als zwei Prozent.

Abbildung 58: Rolle des Kunden bei der Qualitätssicherung aus Sicht der beauftragten Unternehmen

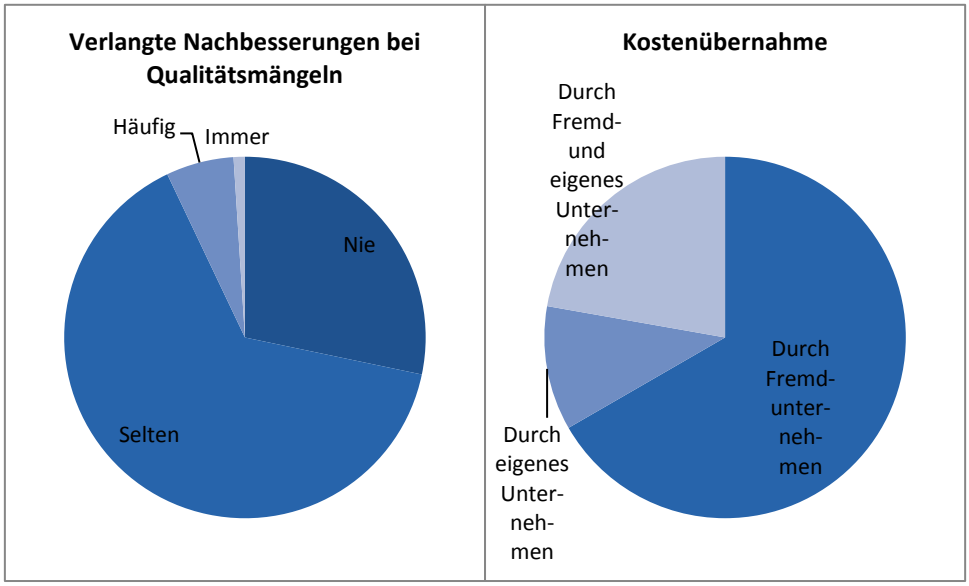


Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.115, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Dargestellt sind relative Häufigkeiten der vom beauftragten Unternehmen eingeräumten Möglichkeiten des Kunden, auf die Auftragsfüllung Einfluss zu nehmen. Die relativen Häufigkeiten der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ sind nicht größer als zwei Prozent.

6.3.3 Umgang mit Qualitätsmängeln aus Sicht der Auftraggeber und -nehmer

Weiterhin lässt sich anhand des Umgangs mit Qualitätsmängeln die Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung diskutieren. Dazu wurde zum einen gefragt, ob bzw. wie oft das beauftragende Unternehmen Nachbesserungen verlangt, weil es Qualitätsmängel gibt. Mit 64 Prozent kommt es bei der überwiegenden Mehrheit der beauftragenden Unternehmen selten zu Qualitätsmängeln, für die das Unternehmen Nachbesserung verlangt (vgl. Abbildung 59). Etwa ein Viertel der befragten Mitglieder von Unternehmensleitungen geben sogar an, dass sie nie Nachbesserungen verlangen. Häufig oder immer verlangen nur sieben Prozent der befragten Unternehmen Nachbesserungen. Insgesamt kommen Qualitätsmängel offensichtlich eher selten vor oder führen selten zu Nachforderungen.

Abbildung 59: Häufigkeit verlangter Nachbesserungen aufgrund von Qualitätsmängeln und deren Kostenübernahme



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.854 (verlangte Nachbesserungen bei Qualitätsmängeln) und n=2.055 (Kostenübernahme), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Die relativen Häufigkeiten der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ sind nicht größer als zwei Prozent.

Falls Nachbesserungen aufgrund von Qualitätsmängeln verlangt werden, übernimmt – wie im Fall eines Werkvertrages üblich – in zwei Dritteln der Fälle das beauftragte Unternehmen die Kosten. Weiterhin geben 22 Prozent der beauftragenden Unternehmen an, dass die Kosten gemeinsam durch das eigene und das den Werkvertrag ausführende Unternehmen übernommen werden, während in elf Prozent der Fälle das beauftragende Unternehmen die Kosten trägt. Dies entspricht auch in etwa den Angaben auf Seiten der beauftragten Unternehmen, die zu gut 80 Prozent angeben, Kosten einer Nachbesserung (eher) selber zu tragen (vgl. Abbildung 58). In den meisten Fällen scheint – den konstituierenden Merkmalen eines Werkvertrages entsprechend – die Gewährleistung somit beim Werkvertrag ausführenden Unternehmen zu liegen. Nur knapp die Hälfte der Auftragnehmer gibt jedoch in der Befragung an, für den Fall versichert zu sein, dass Nachbesserungen zur Auftragserfüllung anfallen. Zusammenfassend zeigt dies, dass die Verantwortlichkeit der Auftragserfüllung überwiegend beim beauftragten Unternehmen

liegt, es in geringem Umfang jedoch auch Hinweise dafür gibt, dass die Gewährleistung nicht immer den konstituierenden Merkmalen eines Werkvertrages entsprechend ausgestaltet ist.

6.4 Ausgestaltung von Werkverträgen hinsichtlich der Weisungsstruktur

Das zweite Merkmal zur rechtlichen Abgrenzung eines Werkvertrags von einer Arbeitnehmerüberlassung ist die beim Arbeitskräfteeinsatz bestehende Weisungsstruktur. Die empirische Beschreibung der Weisungsstruktur erfolgt anhand von Merkmalen der Arbeitsorganisation im Falle einer Onsite-Nutzung von Werkverträgen, denn die Onsite-Nutzung schafft potenzielle Graubereiche hinsichtlich der Einbindung in die Betriebsabläufe des Auftraggebers und dessen Weisungen, die für offsite ausgeführte Werkverträge vermutlich kaum von Relevanz sind. Sowohl beauftragende als auch beauftragte Unternehmen wurden daher nach der Arbeitsorganisation im Fall eines onsite ausgelagerten Kern- oder Randprozesses befragt. Auch hier gibt es jeweils Merkmale, die für die rechtliche Bewertung eines Fremdpersonaleinsatzes als Werkvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung relevant sind (grün schattiert für eine Weisungsstruktur eines Werkvertrages, ansonsten grau schattiert) und solche Merkmale, die darüber hinaus von Interesse sind, um die Arbeitsorganisation im Rahmen von Werkverträgen besser nachzuvollziehen (blau schattiert).

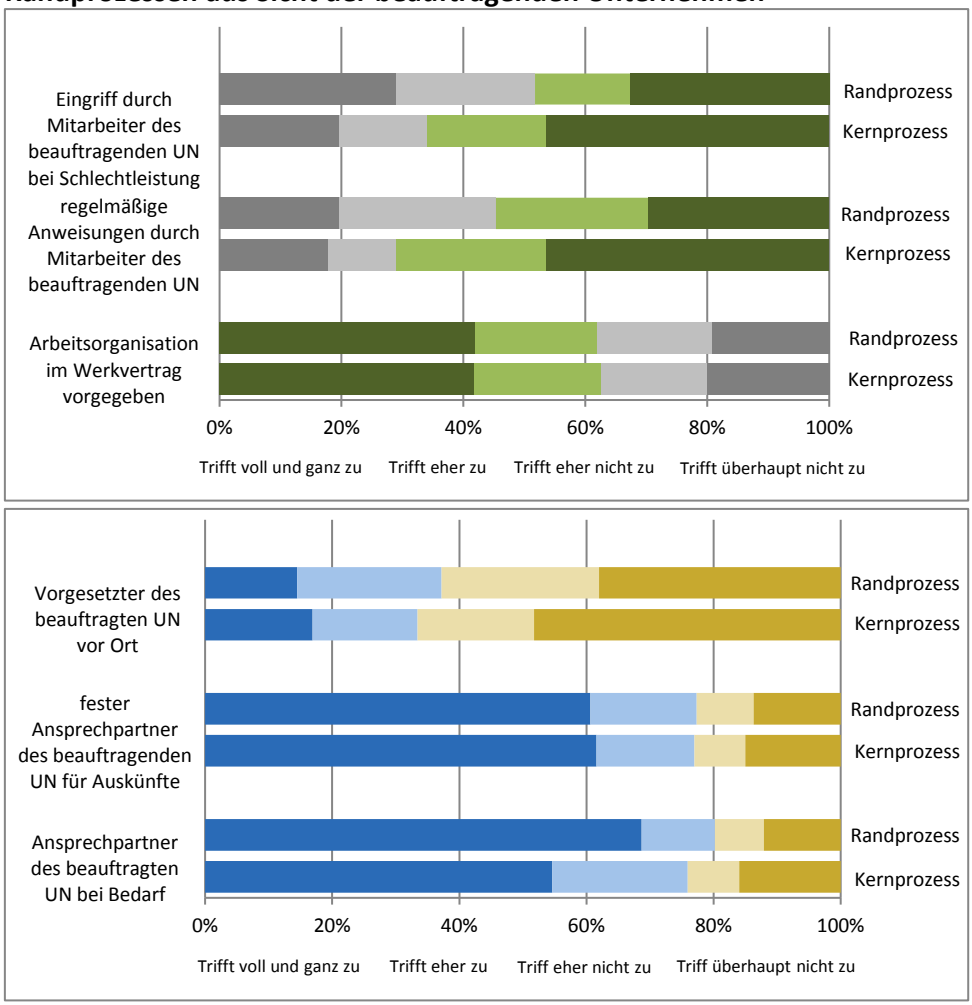
6.4.1 Arbeitsorganisation aus Sicht der Auftraggeber

Abbildung 60 zeigt das Ergebnis aus Sicht der beauftragenden Unternehmen. Gut 60 Prozent von ihnen geben an, dass die Festlegung der Arbeitsorganisation eher oder vollständig im Werkvertrag erfolgt und somit ein konstituierendes Merkmal eines Werkvertrages vorliegt (grün schattierter Balken). Dies ist zudem unabhängig davon der Fall, ob es sich um einen Kern- oder Randprozess handelt. Gleichzeitig geben bei der Onsite-Auslagerung von Kernprozessen (Randprozessen) etwa 70 Prozent (etwa 50 Prozent) der beauftragenden Unternehmen an, dass Beschäftigte des Unternehmens (eher) keine regelmäßigen Anweisungen erteilen und auch im Fall einer Schlechtleistung der Werkvertragsbeschäftigten eher nicht eingreifen.

Zudem erfolgt die Abwicklung der Werkverträge sowohl auf Seiten der Auftraggeber als auch Auftragnehmer mehrheitlich über feste Ansprechpartner, vgl. Abbildung 60. So geben etwa 75 Prozent der beauftragenden Unternehmen an, dass es auf ihrer Seite (eher) einen festen Ansprechpartner für den Auftragnehmer gibt und bei Bedarf auch ein fester Ansprechpartner im beauftragten Unternehmen zur Verfügung steht. Zwar sind diese Merkmale der Arbeitsorganisation rechtlich nicht unmittelbar relevant, sie stützen jedoch den Eindruck, dass Absprachen zwischen Werkgeber und -nehmer – wie im Kontext eines Werkvertrages zu erwarten – vielfach über klare Ansprechpartner beider Unternehmen laufen. Zudem spricht dies nicht für eine umfassende Integration der Werkvertragsbeschäftigten in den Betriebsablauf des beauftragenden Unternehmens, obwohl ein Vorgesetzter des beauftragten Unternehmens eher selten vor Ort anwesend ist.

In der Gesamtschau kann also festgehalten werden, dass bei ausgelagerten Kernprozessen die einzelnen Merkmale mehrheitlich eine Weisungsstruktur aufweisen, die in rechtlicher Sicht derjenigen eines Werkvertrags entspricht. Bei Randprozessen trifft dies allerdings nur auf etwa die Hälfte der Unternehmen recht eindeutig zu. In einigen Aspekten der Weisungsstruktur finden sich jedoch auch Hinweise auf relevante rechtliche Grauzonen. Im Einklang mit diesem Befund, werden in der vertiefenden qualitativen Studie vereinzelt Fälle geschildert, in denen der Werkvertrag nur pro forma existiert, die tatsächliche Praxis gerade im Hinblick auf die Weisungsstruktur jedoch eher auf eine Arbeitnehmerüberlassung hindeutet (vgl. Schütz et al. 2017, Kap. 5.7.1).

Abbildung 60: Arbeitsorganisation bei onsite ausgelagerten Kern- und Randprozessen aus Sicht der beauftragenden Unternehmen

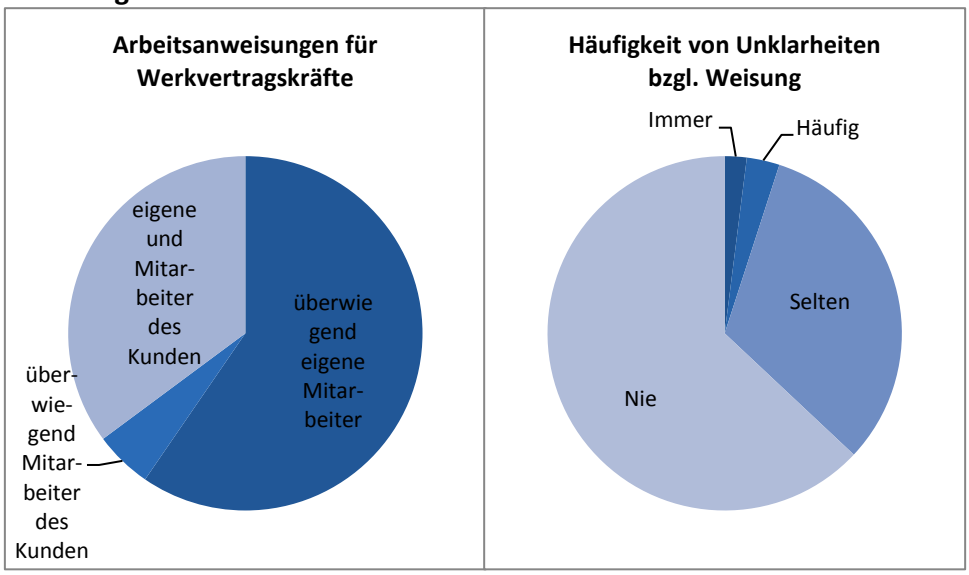


Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n>=728 (Kernprozess) und n>=371 (Randprozess), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Dargestellt sind relativen Häufigkeiten zur Arbeitsorganisation bei onsite ausgelagerten Kern- und Randprozessen aus Sicht der beauftragenden Unternehmen. Items mit grau bzw. grün schattierten Balken sind für die Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung relevant, wobei grün das Merkmal eines Werkvertrags und grau das Merkmal eines im Graubereich zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung befindlichen Arbeitskräfteeinsatz beschreiben. Items mit blauschattierten Balken sind für die Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung nicht relevant. Die relativen Häufigkeiten der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ sind nicht größer als zwei Prozent.

6.4.2 Arbeitsorganisation aus Sicht der Auftragnehmer

Diese Grundtendenzen bestätigen sich, wenn man die Unternehmen zur Arbeitsorganisation befragt, die einen Werkvertrag auf dem Gelände des Kunden ausführen. 59 Prozent der Befragten geben an, dass Arbeitsanweisungen überwiegend von den eigenen Beschäftigten vorgenommen werden, während in 35 Prozent der Fälle Arbeitsanweisungen sowohl vom eigenen Personal als auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kunden gegeben werden (vgl. Abbildung 61). Damit im Einklang ist das Ergebnis, dass es zur Erbringung der Leistung bei 63 Prozent der beauftragten Unternehmen nie zu Unklarheiten hinsichtlich der Führung der Werkvertragsbeschäftigten kommt und dass dies bei weiteren 32 Prozent selten der Fall ist.

Abbildung 61: Arbeitsorganisation der Werkvertragskräfte aus Sicht des beauftragten Unternehmens

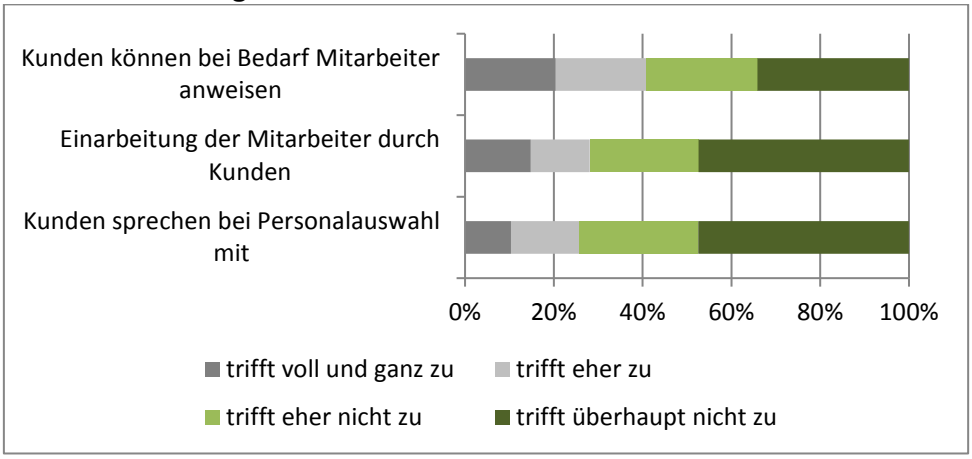


Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=1.196, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Die relativen Häufigkeiten der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ sind nicht größer als ein Prozent.

Auch die Ergebnisse bzgl. der Arbeitsorganisation aus Sicht der beauftragten Unternehmen in Abbildung 62 bestätigen die Aussagen auf der Seite der Auftraggeber. So bestätigen auch die Angaben der beauftragten Unternehmen, dass die Personalauswahl und die Einarbeitung der Werkvertragsbeschäftigten (eher) durch sie selbst erfolgen. Gut 20 Prozent der beauftragten Unter-

nehmen sehen in diesen Bereichen jedoch durchaus eine Einflussnahme seitens der Auftraggeber. Dieser Anteil entspricht in etwa den Einschätzungen seitens der Auftraggeber (vgl. Abbildung 56). Auch im Hinblick auf Anweisungen von Werkvertragsbeschäftigten durch die Auftraggeber kommen beauftragende und beauftragte Unternehmen zu erstaunlich ähnlichen Einschätzungen (vgl. Abbildung 60 und Abbildung 62). Etwa 60 Prozent beider Unternehmensseiten sehen eher keine Anweisungen auf Seiten der Auftraggeber. Etwa 20 Prozent geben an, dass die Auftraggeber bei Bedarf Beschäftigte anweisen können.

Abbildung 62: Einflussnahme des Kunden auf die Arbeitsorganisation aus Sicht der beauftragten Unternehmen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=2.115, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Dargestellt sind relative Häufigkeiten der vom beauftragten Unternehmen eingeräumten Möglichkeiten des Kunden, auf die Auftragserfüllung Einfluss zu nehmen. Die relativen Häufigkeiten der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ sind nicht größer als zwei Prozent.

6.5 Weitere Kriterien zur Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung

Wie bereits eingangs diskutiert, ergibt sich für die Abgrenzung zwischen Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung ein großer Graubereich, der darauf zurückzuführen ist, dass das Abweichen hinsichtlich einzelner, einen Werkvertrag konstituierender Merkmale der Risiko- und Weisungsstruktur noch kein rechtlich eindeutiger Hinweis auf eine Arbeitnehmerüberlassung darstellt. In diesem „Graubereich“ kommen in der juristischen Prüfung daher eine Reihe weiterer Merkmale zum Tragen, die nur im Zusammenspiel mit einem nicht

eindeutig im Sinne eines Werkvertrags ausgestalteten Fremdpersonaleinsatz Relevanz erlangen (vgl. Greiner 2013). Bei diesen Merkmalen handelt es sich um die mit dem Grad der Eingliederung in den Betriebsablauf verbundene Entgeltgerechtigkeit, die Arbeitsbedingungen der entliehenen Arbeitskräfte und die Frage, ob eine Substitution von Dauerarbeitsplätzen stattfindet bzw. stattfinden kann. Den Ausgangspunkt dieser Überlegungen bilden die mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verbundenen Schutzzwecke. Ein dabei genannter Schutzzweck ist die Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen sowie der Entgeltgerechtigkeit, d.h. der Sicherstellung des Grundsatzes vergleichbarer Arbeitsbedingungen und Entlohnung im Fall vergleichbarer Aufgaben und Tätigkeiten. Diese Aspekte sind daher insbesondere dann von Relevanz, wenn die durch das Fremdpersonal ausgeführten Tätigkeiten zuvor vom Stammpersonal geleistet wurden bzw. eine Tätigkeit darstellen, die alternativ vom Stammpersonal ausgeführt werden könnte. Im Folgenden wird daher anhand einer Reihe von Indikatoren überprüft, ob Werkvertragskräfte ähnliche Aufgaben und Tätigkeiten ausführen wie die Stammbelegschaft des Auftraggebers und daher eine potenzielle Austauschbarkeit zwischen beiden Beschäftigtengruppen vorliegt. Denn auch wenn dies nicht unmittelbar rechtlich relevant ist, so wäre im Falle einer juristischen Prüfung die Ähnlichkeit beider Gruppen ein Hinweis auf eine mögliche rechtliche Grauzone, die dann anhand eines Vergleichs der Entgelt- und Arbeitsbedingungen überprüft würde. Insbesondere spräche in diesem Fall eine Besserstellung des Fremdpersonals im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und Entlohnung deutlich gegen eine Umgehung des AÜG (vgl. Greiner 2013).

Weiterhin spielt für die Beurteilung eines Werkvertrags in Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung die Zuverlässigkeit des beauftragten Unternehmens eine Rolle. Beauftragte Unternehmen werden als zuverlässiger bewertet, wenn diese neben der Bereitstellung von Personal auch Kapital (bspw. in Form von Werkzeugen oder Maschinen) zur Erbringung der Leistung einsetzen. Dieser Aspekt ist im Rahmen einer quantitativen Befragung allerdings schwer zu erheben. Um trotzdem empirische Evidenz zu diesem rechtlich relevanten Merkmal zu erhalten, wurde als Annäherung gefragt, ob im Unternehmen eine Erlaubnis zu Arbeitnehmerüberlassung besteht. Diese deckt als Kriterien der

Zuverlässigkeit beispielsweise die Einhaltung von Vorschriften des Sozialversicherungsrechts (§3 AÜG) oder das Vorhandensein von Vorstrafen und Ordnungswidrigkeiten des Antragstellers und die Vermögensverhältnisse[65] ab.

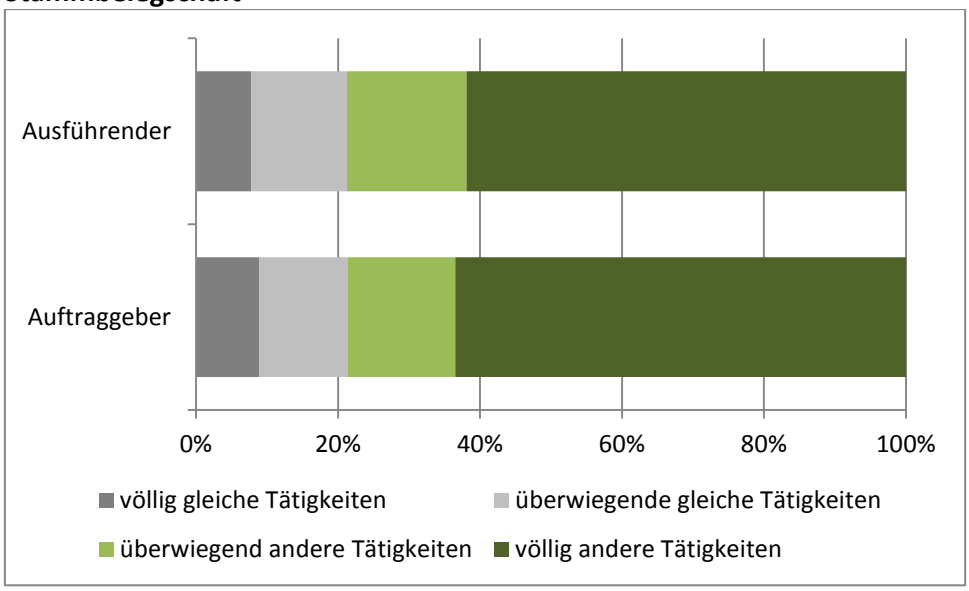
6.5.1 Vergleichbarkeit von Werkvertragskräften mit der Stammbelegschaft des Auftraggebers im Hinblick auf Aufgaben und die Eingliederung in den Betriebsablauf

Ein erstes Indiz für einen möglichen Austausch bzw. eine Austauschbarkeit von Beschäftigten der Stammbelegschaft durch Werkvertragskräfte kann der Grad der Vergleichbarkeit von Tätigkeiten der Stammbelegschaft und der Werkvertragskräfte sein. Die vorgenommenen Auswertungen basieren auf der Gruppe der Unternehmen, deren ausgelagerte Prozesse onsite durchgeführt werden, und auf der Gruppe der Unternehmen, die Werkverträge ausführen. Die Vergleichbarkeit scheint in etwa einem Fünftel der Fälle sowohl aus der Sicht der Unternehmen, die Werkverträge in Auftrag geben (Auftraggeber) als auch aus Sicht der beauftragten Unternehmen (Ausführende) gegeben zu sein (vgl. Abbildung 63). Somit scheint in den meisten Fällen kein unmittelbares Ersatzpotenzial der Stammbelegschaft durch Werkvertragskräfte zu bestehen.

Allerdings ist die Evidenz dahingehend eingeschränkt, dass eine Substitution von Teilen der Stammbelegschaft durch Werkvertragskräfte bereits vorher stattgefunden haben kann und sich nun aufgrund einer entsprechenden Spezialisierung der Stammbelegschaft auf andere Tätigkeitsfelder hier kein weiteres Ersatzpotenzial durch Werkvertragskräfte ergibt. Zumindest für die in den Unternehmen aktuell erhobene Arbeitsteilung zwischen Werkvertragskräften und der Stammbelegschaft ergeben sich jedoch nur geringfügig Hinweise darauf, dass durch die Vergabe von Werkverträgen Tätigkeiten erbracht werden, die auch von der Stammbelegschaft erbracht werden könnten.

[65] Vergleiche dazu den Antrag auf Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach §2a AÜG (https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtyw/~edisp/l6019022dstbai378403.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI378406, abgerufen am 29.05.2017)

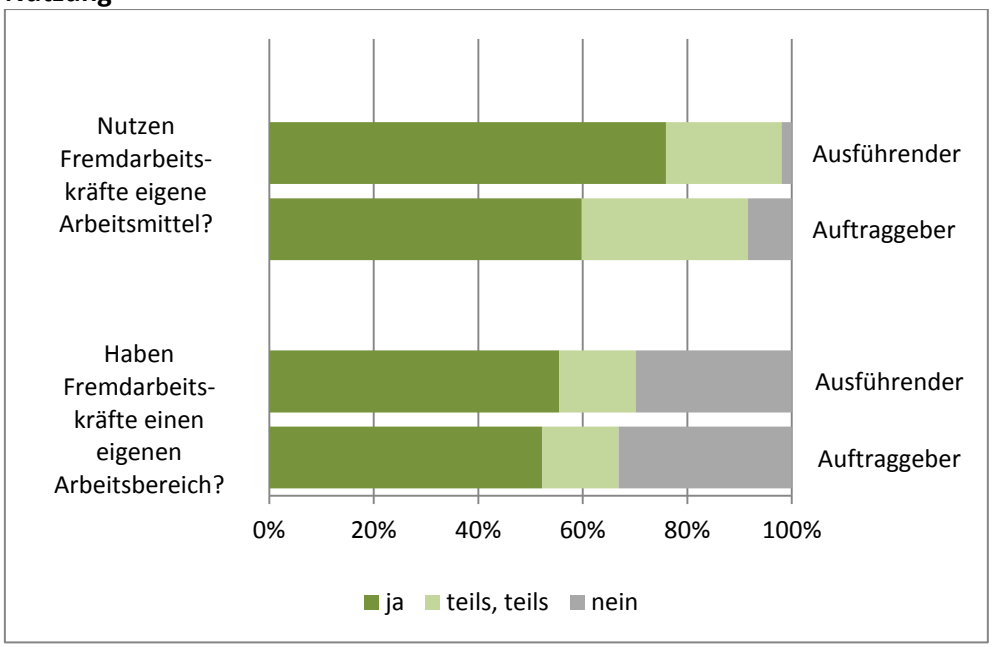
Abbildung 63: Vergleich der Tätigkeiten von Werkvertragskräften und der Stammbelegschaft



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n>=1.110 (Ausführender) und n>=712 (Auftraggeber), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Einbindung von Werkvertragskräften. Relative Häufigkeiten der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als zwei Prozent.

Um die Ähnlichkeit der ausgeführten Tätigkeit von Fremd- und Stammpersonal und die Eingliederung des Fremdpersonals in den Betriebsablauf des Auftraggebers zu untersuchen, stellt Abbildung 64 zusätzlich Indikatoren der Eingliederung der Werkvertragskräfte in den Betriebsablauf des beauftragenden Unternehmens dar. Dabei rücken insbesondere die Trennung bzw. Vermischung der Arbeitsbereiche und die mögliche Verwendung derselben Arbeitsmittel in den weiteren Fokus.

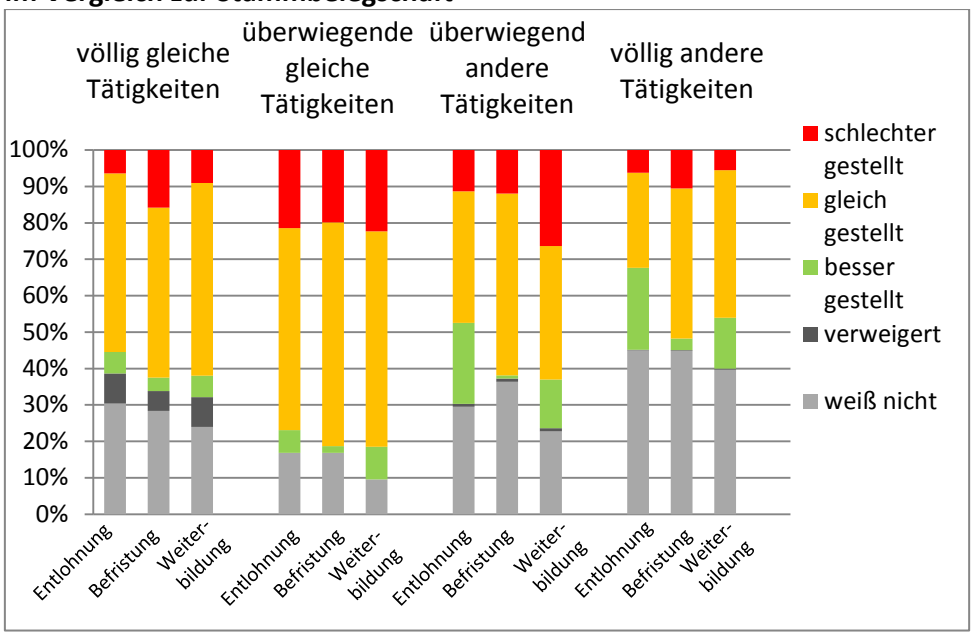
Abbildung 64: Arbeitsmittel und -bereich der Werkvertragskräfte bei Onsite-Nutzung



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n>=1.110 (Ausführender) und n>=712 (Auftraggeber), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Einbindung von Werkvertragskräften. Relative Häufigkeiten der Kategorien „weiß nicht“ und „verweigert“ nicht mehr als zwei Prozent.

Tatsächlich geben knapp 60 Prozent der beauftragenden Unternehmen, die einen Kernprozess auslagern (Auftraggeber), an, dass die Fremdarbeitskräfte eigene Arbeitsmittel zur Erbringung der Leistung nutzen. Unter den beauftragten Unternehmen (Ausführende) sind dies sogar drei Viertel der Befragten. Innerhalb der beiden Befragungsgruppen besteht nur ein kleiner Anteil von Unternehmen, bei denen die Fremdarbeitskräfte keine eigenen Arbeitsmittel verwenden. Ein weniger eindeutiges Bild ergibt sich hinsichtlich der Frage, ob die Fremdarbeitskräfte im Falle einer Onsite-Nutzung von Werkverträgen in einem eigenen Arbeitsbereich arbeiten. Etwas mehr als 50 Prozent der Befragten bejahen dies, und etwa 30 Prozent geben an, dass kein eigener Arbeitsbereich besteht. Zudem kommen Auftraggeber und Ausführende hier zu sehr ähnlichen Einschätzungen. Während bei Arbeitsmitteln somit eine relativ strikte Trennung zwischen den Werkvertragskräften und der Stammbelegschaft der Auftraggeber besteht, ist dies im Hinblick auf den Arbeitsbereich weniger der Fall.

Abbildung 65: Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten der Werkvertragskräfte im Vergleich zur Stammbelegschaft



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=712, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeiten zum Vergleich der Arbeitsbedingungen zwischen Werkvertragskräften und der Stammbelegschaft bei Onsite-Auslagerung von Kernprozessen aus Sicht der beauftragenden Unternehmen.

Zuletzt werden im Folgenden die Arbeitsbedingungen zwischen den Unternehmen verglichen, die onsite Werkverträge nutzen, sich jedoch hinsichtlich der Vergleichbarkeit von Stamm- und Fremdpersonal und der Eingliederung des Fremdpersonals unterscheiden. Zwar wurden bereits in Abschnitt 5 die Arbeitsbedingungen von Werkvertragsarbeitskräften und der Stammbelegschaft verglichen. Rechtliche Relevanz erfährt dieser Vergleich jedoch vor allem, wenn Fremd- und Stammpersonal ähnliche Tätigkeiten in einer gemeinsamen Arbeitsorganisation ausführen. In diesem Fall fiele die rechtliche Beurteilung eher negativ aus, wenn verstärkt Hinweise auf eine Schlechterstellung der Werkvertragskräfte vorlägen.

Abbildung 65 stellt exemplarisch anhand von drei Merkmalen die seitens der Unternehmensleitungen eingeschätzten Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte dar, je nachdem ob diese mit der Stammbelegschaft vergleichbare

oder andere Tätigkeiten ausführen.[66] Wenn Werkvertragskräfte und Stammbelegschaft völlig gleiche Tätigkeiten ausüben, werden die Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte bezüglich des Lohnes, der Befristung oder der Weiterbildungsmöglichkeiten ähnlich selten schlechter eingeschätzt wie im Fall völlig verschiedener Tätigkeiten. Allerdings sind im Fall gleicher Tätigkeiten die jeweiligen Anteile der Unternehmen, welche die Antwort verweigern, verhältnismäßig hoch. Darüber hinaus ist in Unternehmen, bei denen Werkvertragskräfte und Beschäftigte der Stammbelegschaft überwiegend gleiche oder völlig gleiche Tätigkeiten ausüben, die Besserstellung der Einschätzung der Unternehmensleitungen nach am schwächsten ausgeprägt. Im Vergleich dazu ist in Unternehmen, bei denen die Tätigkeiten beider Beschäftigtengruppen überwiegend andere oder völlig andere sind, das Verhältnis der Besser- zur Schlechterstellung für die Werkvertragskräfte etwas günstiger.

Werkvertragskräfte erfahren somit gegenüber den Beschäftigten der Stammbelegschaft tendenziell vergleichsweise schlechtere Arbeitsbedingungen, wenn sie überwiegend oder völlig gleiche Tätigkeiten ausführen. Für den Großteil der Werkvertragskräfte wird in diesem Fall jedoch eine Gleichstellung berichtet. Empirisch bestehen somit Hinweise, dass Werkverträge in einem kleinen Teil von Unternehmen im Vergleich zur Arbeitssituation der Stammbelegschaft überwiegend oder völlig gleiche Tätigkeiten und gleichzeitig schlechtere Arbeitsbedingungen aufweisen. Eine juristische Bewertung eines Fremdpersonaleinsatzes, der als Werkvertrag deklariert ist, würde in diesen Fällen – in Verbindung mit einer fehlenden Entgeltgerechtigkeit – die Anwendbarkeit des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) wahrscheinlicher machen.

[66] Die Einschätzungen beziehen sich auf die Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften, die onsite Leistungen im Bereich eines Kernprozesses erbringen. Damit beschreibt die Analyse den Einsatz von Werkvertragskräften, die an der Realisierung des eigentlichen Unternehmenszwecks beteiligt sind, was gegenüber deren Einsatz im Randgeschäft des Unternehmens als rechtlich relevanter anzusehen ist. Für eine methodische Bewertung der Güte der Einschätzungen zu den Arbeitsbedingungen vergleiche Abschnitt 5.

6.5.2 Zuverlässigkeit der Auftragnehmer

Falls ein Unternehmen eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt, zeigt dies grundsätzlich, im Hinblick auf die Bereitstellung von Fremdpersonal, einen gewissen Grad der Zuverlässigkeit an. Die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung ermöglicht es dem Unternehmen aber auch, einen als Werkvertag deklarierten Fremdpersonaleinsatz nachträglich als Arbeitnehmerüberlassung zu deklarieren und somit die Rechtsfolgen eines Scheinwerkvertrages abzumildern.[67] Unternehmen, die sowohl Werkverträge ausführen als auch Personal an andere Unternehmen verleihen, könnten somit einen Anreiz haben eine entsprechende Vorratserlaubnis vorzuhalten, um im Fall einer Vermischung beider Formen des Fremdpersonaleinsatzes sich auf eine Arbeitnehmerüberlassung berufen zu können. Die folgende Auswertung kann die Ambivalenz der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung als Kriterium der Zuverlässigkeit zwar nicht auflösen, gibt aber darüber Auskunft, ob die Erlaubnis der Arbeitnehmerüberlassung überhaupt empirisch relevant ist.

Im Ergebnis geben von den befragten Unternehmen, die Werkverträge durchführen, nur sechs Prozent an, eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu besitzen. Im Falle eines Arbeitskräfteeinsatzes, der zwar als Werkvertrag deklariert ist, allerdings Merkmale einer Arbeitnehmerüberlassung aufweist, würden also im Zuge einer juristisch wertenden Gesamtbetrachtung nur wenige Unternehmen auf eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung verweisen können. Vor der Abschaffung der Vorratserlaubnis zum 1.4.2017 hatte diese die Rechtsfolgen eines Scheinwerkvertrages abgemildert. Im Ergebnis kann der geringe Anteil der Werkvertrag ausführenden Unternehmen mit einer Vorratserlaubnis als Indiz gewertet werden, dass in nur wenigen Fällen eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gezielt bei Vorliegen eines Scheinwerkvertrags eingesetzt werden könnte. Umgekehrt bedeutet dies aber

[67] Gemäß der Novelle „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ sind die Rechtsfolgen eines Scheinwerkvertrages mit und ohne Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gleich. Die Gesetzesnovelle wurde am 21.10.2016 vom Bundestag beschlossen und gilt ab April 2017. Da die Befragung vor dem Beschluss im Bundestag durchgeführt wurde, beziehen sich die Ausführungen auf die gesetzliche Lage vor der Novelle.

auch, dass nur bei wenigen Unternehmen hinsichtlich des Einsatzes von Fremdpersonals eine formale Prüfung ihrer Zuverlässigkeit vorliegt.

6.6 Gesamtbild der rechtlichen Handhabung von Werkverträgen

Auf Basis der beschriebenen Evidenz kann in der Gesamtschau keine juristische Bewertung darüber vorgenommen werden, bei welchen der befragten Unternehmen tatsächlich ein Werkvertrag besteht und bei welchen es sich um eine als Werkvertrag deklarierte Arbeitnehmerüberlassung handelt. Insbesondere lässt sich die rechtliche Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung nicht an einzelnen Merkmalen festmachen, sondern ergibt sich erst aus dem Gesamtbild der tatsächlichen Ausgestaltung der Risiko- und Weisungsstruktur sowie weiterer Merkmale. Zur juristischen Prüfung wäre daher eine umfassende Sammlung von rechtlich verwertbaren Indizien für jeden Einzelfall eines Werkvertrages nötig, was im Rahmen einer quantitativen Unternehmensbefragung nicht durchführbar ist.

In der vorliegenden Studie wird dennoch versucht, näherungsweise ein Gesamtbild der rechtlichen Handhabung von Werkverträgen zu gewinnen. Hierfür werden für jedes Unternehmen die Ausprägungen aller rechtlich relevanten Merkmale in Summe dargestellt werden. Dabei wird für jedes rechtlich relevante Merkmal eine Null zugewiesen, wenn dieses Merkmal auf einen Werkvertrag hindeutet und eine Eins, wenn die Merkmalsausprägung dem Graubereich zuzuordnen ist, der das erfasste Arbeitsverhältnis rechtlich zwischen einem Werkvertrag und einer Arbeitnehmerüberlassung verortet. Die so erzeugten Werte werden für alle Merkmale aufsummiert, die zuvor als rechtlich relevant eingeschätzt wurden (vgl. Tabelle 20). Dabei handelt es sich bei Kernprozessen um 13 und bei Randprozessen um neun Merkmale, sodass eine Zählvariable erzeugt wird, deren Wertebereich zwischen 0 und 13 bzw. zwischen 0 und 9 liegen kann. Je höher somit diese Zahl ausfällt, umso häufiger haben Unternehmen Angaben gemacht, die aus rechtlicher Sicht nicht eindeutig einem Werkvertrag entsprechen. Unternehmen mit einer Null oder einer sehr kleinen Zahl haben wiederum häufig von einer Rechtspraxis berichtet, die im Sinne eines Werkvertrages ausgestaltet ist. Auch wenn nicht möglich ist, eine Einschätzung über das eindeutige Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung zu geben, so ist die so erzeugte Verteilung der Rechtspraxis doch ein Indiz

dafür, in welchem Maße es Unternehmen gibt, deren rechtliche Handhabung von Werkverträgen diese in die Nähe einer Arbeitnehmerüberlassung rückt bzw. eine rechtlich korrekte Handhabung von Werkverträgen vermuten lassen.

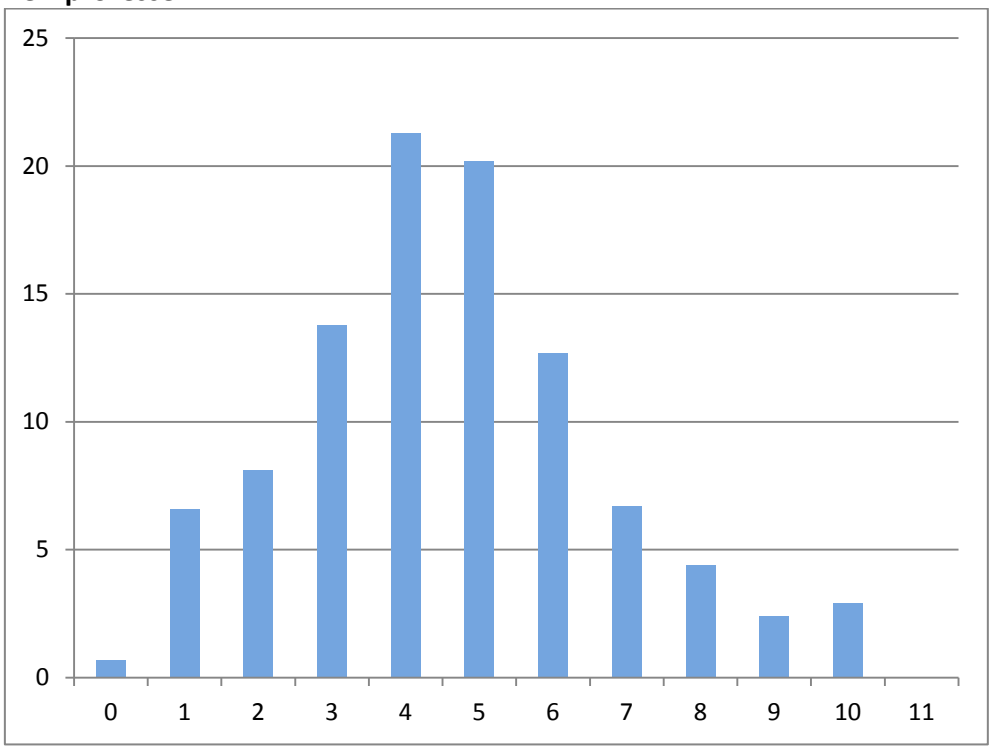
Tabelle 20: Definition des Indikators zur empirischen Bewertung der rechtlichen Praxis von Werkverträgen

Merkmal	Definiert als 0	Definiert als 1
Kostenübernahme bei Nachbesserungen durch WV-Nehmer	Ja	Nein
Vorgabe eines Pflichtenheftes	Ja	Nein
Mitsprache bei Personalauswahl	Nein	Ja
Kontrolle des eingesetzten Personals durch eigene Beschäftigte	Nein	Ja
Einarbeitung des Personals durch eigene Beschäftigte	Nein	Ja
Durchsetzung von Nachforderungen bei Qualitätsmängeln	Ja	Nein
Präzise vertragliche Abmachungen	Ja	Nein
Separater Arbeitsbereich für Werkvertragskräfte	Ja	Nein
Eigene Arbeitsmittel für Werkvertragskräfte	Ja	Nein
Gleiche Tätigkeiten von Werkvertragskräften und Stammbelegschaft	Nein	Ja
Arbeitsorganisation im Werkvertrag vorgegeben	Ja	Nein
Regelmäßige Anweisungen durch Personal des beauftragenden Unternehmens	Nein	Ja
Eingriffe in die Arbeitsabläufe der Werkvertragskräfte durch Personal des beauftragenden Unternehmens	Nein	Ja

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, eigene Darstellung.

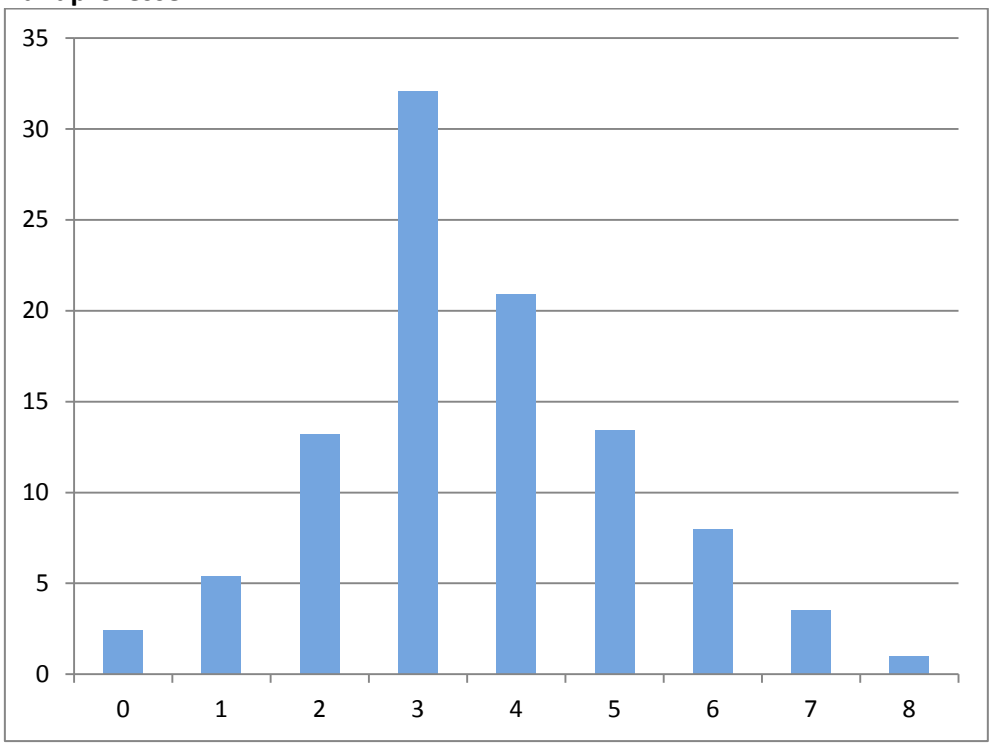
Im Ergebnis zeigt sich für ausgelagerte Kernprozesse in Abbildung 66, dass es nur wenige Unternehmen gibt, bei denen alle Merkmale eindeutig einem Werkvertrag zuzuordnen sind. Bei gut der Hälfte der erfassten Unternehmen liegen bis zu vier von zehn Merkmalen im rechtlichen Graubereich zwischen Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung. Unternehmen, die bei sieben oder mehr Merkmalen im Graubereich zu verorten sind, machen weniger als ein Fünftel aller Unternehmen aus. Bezüglich der Randprozesse weist die Verteilung eine ähnliche Form auf (Abbildung 67).

Abbildung 66: Zusammenfassende empirische Bewertung der rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung bei Kernprozessen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitung, Stichprobe n=728, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Wertebereich der Zählvariablen [0,11], welche über die Merkmale zur rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung bzgl. Kernprozessen zählt. Ausprägungen der Merkmale, die aus rechtlicher Sicht einem Werkvertrag entsprechen, erhalten keinen Wert. Ausprägungen der Merkmale, die aus rechtlicher Sicht das Arbeitsverhältnis in den Graubereich zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung verorten, erhalten den Wert eins. Die verwendete Merkmale sind: Kostenübernahme bei Nachbesserungen, Vorgabe eines Pflichtenheftes, Mitsprache bei Personalauswahl, Kontrolle des eingesetzten Personals durch eigene Beschäftigte, Einarbeitung des eingesetzten Personals durch eigene Beschäftigte, Durchsetzung von Nachforderungen bei Qualitätsmängeln, präzise vertragliche Abmachungen, Arbeitsbereich, verwendete Arbeitsmittel, ausgeübte Tätigkeiten, die Vorgabe der Arbeitsorganisation im Werkvertrag, regelmäßige Anweisungen durch Personal des beauftragenden Unternehmens, Eingriffe in die Arbeitsabläufe der Werkvertragskräfte durch Personal des beauftragenden Unternehmens.

Abbildung 67: Zusammenfassende empirische Bewertung der rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung bei Randprozessen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitung, Stichprobe n=371, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Wertebereich der Zählvariablen [0,8], welche über die Merkmale zur rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung bzgl. Randprozessen zählt. Ausprägungen der Merkmale, die aus rechtlicher Sicht einem Werkvertrag entsprechen, erhalten keinen Wert. Ausprägungen der Merkmale, die aus rechtlicher Sicht das Arbeitsverhältnis in den Graubereich zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung verorten, erhalten den Wert eins. Die verwendete Merkmale sind: Vorgabe eines Pflichtenheftes, Mitsprache bei Personalauswahl, Kontrolle des eingesetzten Personals durch eigene Beschäftigte, Einarbeitung des eingesetzten Personals durch eigene Beschäftigte, Durchsetzung von Nachforderungen bei Qualitätsmängeln, präzise vertragliche Abmachungen, die Vorgabe der Arbeitsorganisation im Werkvertrag, regelmäßige Anweisungen durch Personal des beauftragenden Unternehmens, Eingriffe in die Arbeitsabläufe der Werkvertragskräfte durch Personal des beauftragenden Unternehmens.

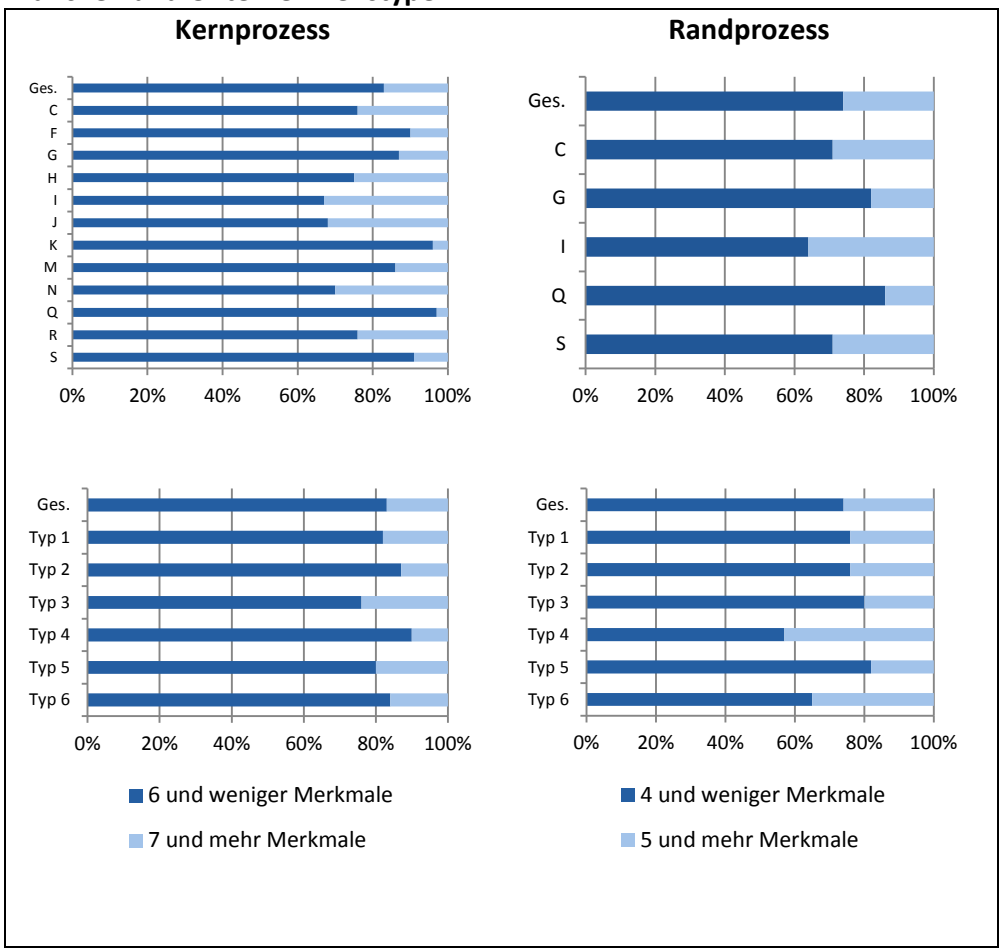
Die Ergebnisse in Abbildung 66 und Abbildung 67 sollen im Folgenden noch hinsichtlich möglicher Unterschiede nach Branchen, Prozessen und Unternehmenstypen näher beleuchtet werden. Dazu werden die Unternehmen, bei denen bezüglich der Kernprozesse sieben oder mehr Merkmale im Graubereich verortet sind, zu einer Gruppe zusammengefasst und den Unternehmen gegenübergestellt werden, bei denen weniger als sieben Merkmale im Graubereich verortet sind. Analog dazu werden bei den Randprozessen zwei Gruppen

mit fünf und mehr bzw. weniger als fünf genannten Merkmalen gebildet. Diese willkürlich gewählte Abgrenzung ist an dieser Stelle notwendig, weil die Fallzahlen zu gering sind, um die folgenden bivariaten Auswertungen auf einer detaillierten Ebene durchzuführen. Die Gruppenbildung dient somit dazu, mögliche Unterschiede der rechtlichen Handhabung von Werkverträgen nach Branchen, ausgelagerten Prozessen oder Unternehmenstypen zu untersuchen. Eine geringfügig andere Gruppenbildung verändert die im Folgenden diskutierten Ergebnisse kaum.

Wie Abbildung 68 (obere Zeile) zeigt, besteht vor allem in den Branchen Information und Kommunikation, Gastgewerbe und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen ein hoher Anteil an Unternehmen, bei denen im ausgelagerten Kernprozess sieben und mehr Merkmale auf den Graubereich zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung hindeuten. Unternehmen des Gastgewerbes weisen auch bezüglich Randprozessen am häufigsten fünf und mehr Aspekte auf, die von einer werkvertragstypischen Ausgestaltung abweichen.

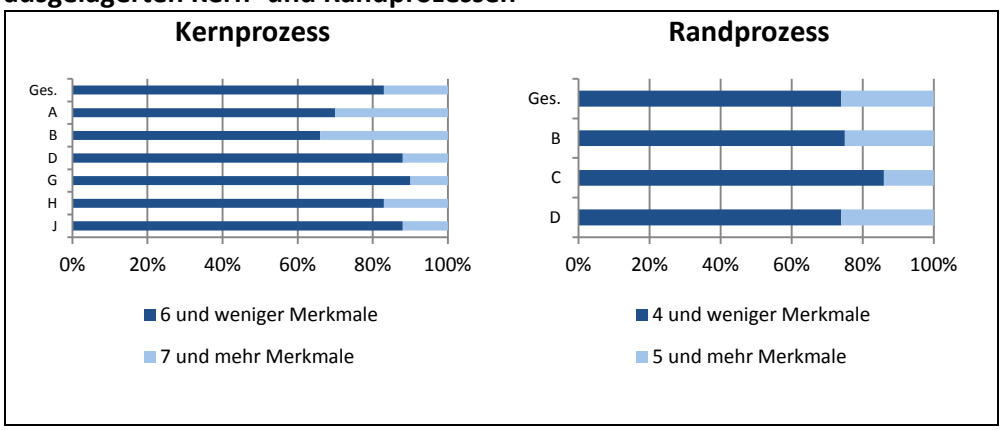
Bei der Betrachtung der Unternehmenstypen (Abbildung 68 untere Zeile) zeigt sich bei der Auslagerung von Kernprozessen nur eine geringe Variation. Ein etwas überdurchschnittlicher Anteil an Unternehmen, bei denen die Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung im Graubereich liegt, lässt sich bei Typ 3 erkennen. Diese Gruppe von Unternehmen lagert in geringer Intensität Werkverträge aus und ist gleichzeitig in relativ starkem Maße Auftragnehmer von Werkverträgen. Hinsichtlich der Auslagerung von Randprozessen wird deutlich, dass vor allem die Unternehmenstypen 4 und 6 mit ihren Praktiken verstärkt im Graubereich zu finden sind. Diese beiden Unternehmenstypen lagern Geschäftsprozesse in intensivem Maße durch Werkverträge aus, was sich allerdings nicht in gesteigerter Weise in einer rechtlich konformen Ausgestaltung der Werkverträge niederschlägt.

Abbildung 68: Zusammenfassende empirische Bewertung der rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung über Branchen und Unternehmenstypen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitung, Stichprobe n=728 in Kernprozessen, n=371 in Randprozessen, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Die in Abbildung 66 und Abbildung 67 dargestellte Zählvariable ist Basis für diese Auswertung. Unternehmen, die 7 und mehr (5 und mehr) Merkmale bejahen, welche im Graubereich zu verorten sind, werden bei den Kernprozessen (Randprozessen) zu einer Gruppe zusammengefasst.
Dargestellt nach Abschnitten: Verarbeitendes Gewerbe –C, Baugewerbe –F, Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen –G, Verkehr und Lagerei –H, Gastgewerbe –I, Information und Kommunikation –J, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen –K, Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen –M, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen –N, Gesundheits- und Sozialwesen –Q, Kunst, Unterhaltung und Erholung –R, Sonstige Dienstleistungen –S; Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen werden nicht dargestellt.
Dargestellt nach den Unternehmenstypen: WV-Geber (gering) - kein WV-Nehmer 1, WV-Geber (stark) - kein WV-Nehmer 2, WV-Geber (gering) - WV-Nehmer (gering) 3, WV-Geber (gering) - WV-Nehmer (stark) 4, WV-Geber (stark) - WV-Nehmer (gering) 5, WV-Geber (stark) - WV-Nehmer (stark) 6.

Abbildung 69: Zusammenfassende empirische Bewertung der rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung nach ausgelagerten Kern- und Randprozessen



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitung, Stichprobe n=728 in Kernprozessen, n=371 in Randprozessen, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Die in Abbildung 66 und Abbildung 67 dargestellte Zählvariable ist Basis für diese Auswertung. Unternehmen, die 7 und mehr (5 und mehr) Merkmale bejahen, welche im Graubereich zu verorten sind, werden bei den Kernprozessen (Randprozessen) zu einer Gruppe zusammengefasst.
Dargestellt nach den ausgelagerten Kernprozessen: Forschung und Entwicklung - A; Produktion - B; Management - C; Buchhaltung/Finanzen - D; Controlling - E; Marketing - F; Kundendienst/Wartung - G; andere Service-DL - H; Versand, Vertrieb, Logistik - J; Sonstige Kernprozesse - K. Prozesse C, E, F und K wegen geringer Fallzahlen nicht dargestellt.
Dargestellt nach den ausgelagerten Randprozessen: Kantine - A; Reinigung - B; Sicherheit - C; Druckdienstl. - D; Empfangsdl.- E; sonstige Randproesse - F. Prozesse A, E und F wegen geringer Fallzahlen nicht dargestellt.

Die Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung ist zudem vor allem bei der Auslagerung von Produktionslinien und -bereichen aber auch bei ausgelagerten Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten weniger eindeutig (Abbildung 69). So sind bei der Auslagerung dieser Prozesse überproportional viele Unternehmen vertreten, die sieben und mehr Merkmale bejahen, die im Graubereich einzuordnen sind. Bezüglich der Auslagerung verschiedener Randprozesse sind die Unterschiede etwas weniger ausgeprägt. Etwas hervorzuheben ist die Situation bei ausgelagerten Sicherheitsdienstleistungen, bei denen die bestehenden Werkverträge weniger stark im Graubereich verortet sind.

Ob tatsächlich ein Teil der Unternehmen Scheinwerkverträge einsetzen, ist jedoch unklar, da erst eine umfassende juristische Einzelfallprüfung einen Schweinwerkvertrag feststellen kann und dabei mehr Aspekte herangezogen werden als im Rahmen der Befragung abgebildet werden konnten. Genauso

unwahrscheinlich ist jedoch auch, dass keines dieser Unternehmen Scheinwerkverträge nutzt. Betrachtet man die Evidenz hinsichtlich der einzelnen Abgrenzungskriterien sowie die hier präsentierte summarische Betrachtung, so spricht vieles dafür, dass es in weniger als 20 Prozent der Unternehmen zu einer Umgehung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes kommt, dies jedoch durchaus eine relevante Praxis darstellt. Dies entspricht auch dem Bild, welches sich auf Basis der qualitativen Betriebsfallstudien zeichnet. Von Scheinwerkverträgen wird demnach in einzelnen Fällen durchaus berichtet (vgl. Schütz et al. 2017, Kap. 5.6). Ob die Unternehmen dabei jedoch bewusst handeln, oder dieser Fehlgebrauch auf mangelndes Rechtsverständnis zurückzuführen ist, soll im nächsten Abschnitt untersucht werden.

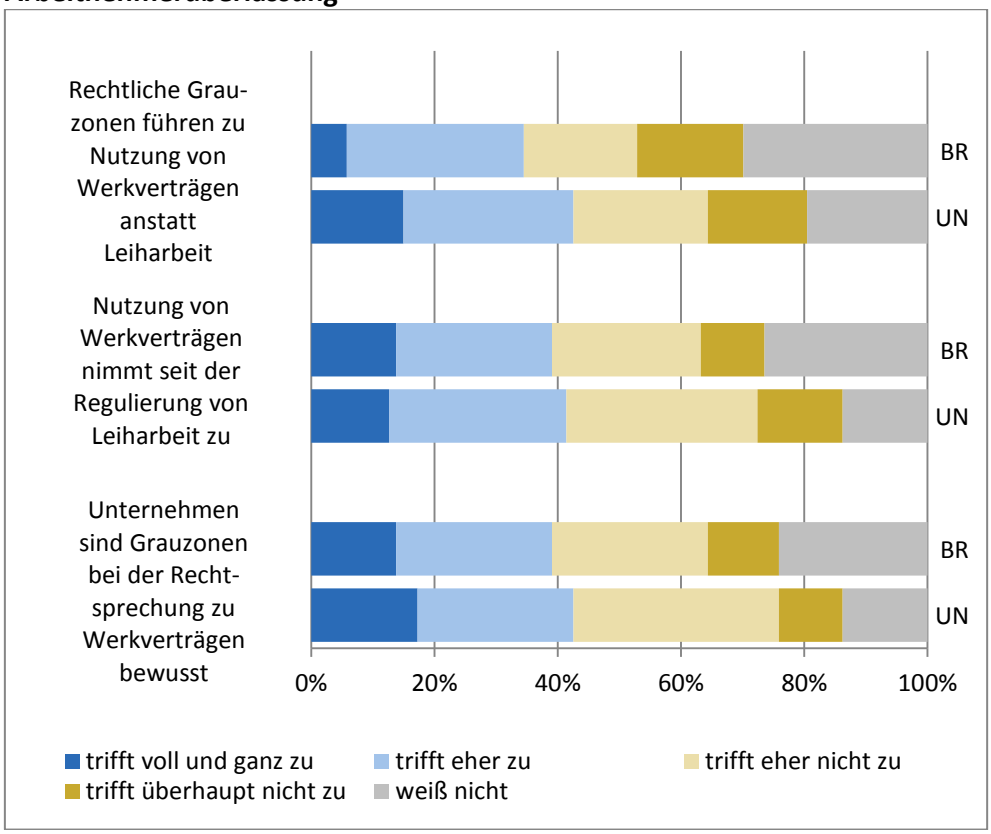
6.7 Kenntnisse über die rechtliche Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung

Die rechtliche Abgrenzung zwischen Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung ist mitunter nicht einfach. Die bestehende Grauzone bei der rechtlichen Beurteilung kann somit einerseits für Unwissen bei den Anwendern sorgen, wie der externe Einsatz von Arbeitskräften ausgestaltet sein sollte. Andererseits könnten die vorhandenen Grauzonen in der Praxis auch gezielt ausgenutzt werden, etwa indem deklarierte Werkverträge tatsächlich in Form einer Arbeitnehmerüberlassung ausgeführt werden. In diesem Abschnitt wird deshalb untersucht, inwieweit Unternehmensleitungen und Betriebsräte Kenntnisse über die rechtliche Unterscheidung zwischen Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung besitzen. Damit kann mit Blick auf mögliche arbeitsmarktpolitische Interventionen in diesem Bereich abgeschätzt werden, inwieweit die vertragliche Gestaltung bei der Beauftragung von Leistungen durch Dritte teilweise auf fehlende Informationen der Akteure zurückzuführen ist.

Abbildung 70 präsentiert zunächst allgemeine Einschätzungen zum Verhältnis von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung bei Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmensleitung und Mitgliedern des Betriebsrats, die im Rahmen der CAPI-Befragung erhoben wurden. Jeweils etwa 40 Prozent der Befragten schätzen, dass rechtliche Grauzonen zur Nutzung von Werkverträgen anstatt zu Arbeitnehmerüberlassung führen und dass die Nutzung von Werkverträgen seit der Regulierung von Arbeitnehmerüberlassung zunimmt.

Nach Einschätzung etwa der Hälfte der Befragten sind also die Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung sowie die bestehenden rechtlichen Grauzonen zwei Faktoren, die zu einer stärkeren Nutzung von Werkverträgen führen. Gleichzeitig scheinen die rechtlichen Grauzonen jedoch teilweise zu Unklarheiten zu führen. Zwar geben etwa 40 Prozent an, dass sich die Unternehmen dieser Grauzonen bei der Rechtsprechung bewusst sind. Allerdings gibt es unter den Befragten ähnlich viele, die das Gegenteil behaupten.

Abbildung 70: Einschätzungen zum Verhältnis von Werkverträgen zur Arbeitnehmerüberlassung



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAPI-Erhebung, Stichprobe n=174, eigene Berechnungen. Erläuterung: relative Häufigkeit der Antworten zu den Aussagen. Relative Häufigkeit von „verweigert“ ist null Prozent.

Die Zustimmungsraten zu den Einschätzungen sind bei Mitgliedern der Unternehmensleitungen sowie des Betriebsrates in allen drei Fragen ähnlich hoch. Allerdings geben Betriebsratsmitglieder etwas häufiger an, keine Einschätzung vornehmen zu können. Bis zu 30 Prozent der Betriebsratsmitglieder können

keine Einschätzung zu den jeweiligen Aussagen geben, während dies auf Seiten der Unternehmensleitung nur höchstens 20 Prozent sind.

Im Ergebnis zeigt sich also, was die Einschätzung zum Verhältnis von Werkverträgen zur Arbeitnehmerüberlassung insbesondere unter rechtlichen Gesichtspunkten angeht, eine Zweiteilung der Unternehmen. Im weiteren Verlauf wird dieser erste grobe Eindruck durch eine differenziertere Analyse der Kenntnisse der Befragten über die rechtliche Ausgestaltung von Werkverträgen im Gegensatz zur Arbeitnehmerüberlassung vertieft.

6.7.1 Aufbau und Ziele der Vignettenstudie

Wie in diesem Abschnitt bereits dargestellt, berührt die rechtliche Ausgestaltung von Werkverträgen mehrere Aspekte, die sowohl die vertragliche Gestaltung als auch die Durchführung in der Praxis betreffen. Dies führt in der Realität zu vielfältigen Konstellationen, die entweder einem Werkvertrag oder einer Arbeitnehmerüberlassung entsprechen, oder sich im rechtlichen Graubereich zwischen beiden Formen des externen Arbeitskräfteeinsatzes befinden. Für die Einbeziehung möglichst vieler in der Praxis bestehender Konstellationen in die Auswertungen bietet sich die Anwendung einer Vignettenanalyse, auch faktorieller Survey genannt, an.

In unserem Fall stellt eine Vignette eine hypothetische, aber konkrete Vertrags- bzw. Arbeitssituation dar, welche der Befragte einem Werkvertrag oder der Situation einer Arbeitnehmerüberlassung zuordnen soll. Jede Vignette besteht aus mehreren Dimensionen, welche jeweils einen Aspekt, der für die rechtliche Abgrenzung von Werkverträgen gegenüber der Arbeitnehmerüberlassung relevant ist, aufnimmt. Jede Dimension besteht jeweils wiederum aus zwei Ausprägungen, die jeweils einem Werkvertrag oder einer Arbeitnehmerüberlassung entsprechen. Somit ist der Befragte mit konkreten Situationen konfrontiert, deren einzelne Aspekte entweder alle einem Werkvertrag, alle einer Arbeitnehmerüberlassung oder teilweise einem Werkvertrag und teilweise einer Arbeitnehmerüberlassung entsprechen.

Tabelle 21 repräsentiert die einzelnen Dimensionen und ihre Ausprägungen, aus denen die Vignetten, das sind die hypothetischen Vertragskonstellationen, aufgebaut werden. Mit der Vignettenanalyse wollen wir also rechtlich relevante Konstellationen untersuchen, die sowohl die Nutzung von externen Arbeitskräften auf dem Gelände des beauftragenden Unternehmens (onsite) als auch auf dem des beauftragten Unternehmens (offsite) beinhalten.[68] Dabei sind, je nachdem, ob eine Onsite- oder Offsite-Nutzung von externen Arbeitskräften vorliegt, unterschiedliche Dimensionen relevant. So sind beispielsweise der Arbeitsbereich der Werkvertragsbeschäftigten oder die verwendeten Arbeitsmittel regelmäßig bei Onsite-Nutzung in der Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung von Bedeutung. Dagegen ist die Frage der Nachbesserung bzw. der Gewährleistung bei Qualitätsmängeln unabhängig vom Ort der Leistungserbringung.

Weiterhin unterscheiden wir Dimensionen mit unterschiedlicher rechtlicher Relevanz. Wir beziehen uns damit auf die bereits ausgeführte Darstellung in Greiner (2013). Vorrangig wird zur Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung die Risikostruktur und Weisungsstruktur betrachtet. Drei der in der Vignettenstudie verwendeten Dimensionen versuchen diese Strukturen abzugreifen: Anweisungen werden über einen Vorgesetzten des ausführenden Unternehmen erteilt, es findet eine Ergebniskontrolle und keine Kontrolle des Arbeitsprozesses statt, und im Falle von Qualitätsmängeln trägt der Vertragspartner die Kosten. Diese drei Dimensionen werden im Folgenden als „primär“ rechtlich relevant bezeichnet. Die drei weiteren Dimensionen des getrennten Arbeitsbereichs, der eigenen Arbeitsmittel und das Ausführen anderer Tätigkeiten kommen in der juristischen Prüfung erst zum Tragen, wenn Risiko- und Weisungsstruktur nicht eindeutig im Sinne eines Werkvertrags ausgestaltet sind. Daher werden diese Dimensionen im Folgenden als „sekundär“ [69] rechtlich relevant bezeichnet.

[68] Die folgende multivariate Analyse bezieht sich ausschließlich auf Konstellationen, die eine Onsite-Nutzung beschreiben.

[69] Angemerkt sei hierbei, dass diese Einteilung nicht unbedingt der Wichtigkeit entsprechen muss, welche die Befragten den einzelnen Dimensionen zuordnen.

Tabelle 21: Ausgestaltungsdimensionen einer Vertragskonstellation (Vignette)

Dimensionen	Ausprägungen	Zugeordnete Vertragsart	Relevant bei offsite	primäres/ sekundäres Kriterium
Arbeitsbereich	1. Die Beschäftigten des anderen Unternehmens arbeiten vorwiegend in einem eigenen abgetrennten Arbeitsbereich	WV	Nein	Sekundär
	2. Die Beschäftigten des anderen Unternehmens arbeiten vorwiegend im Arbeitsbereich der Stammbelegschaft	ANÜ		
Arbeitsmittel	1. Die Beschäftigten nutzen eigene Arbeitsmittel.	WV	Nein	Sekundär
	2. Die Beschäftigten nutzen Arbeitsmittel, die ihnen Ihr Unternehmen bereitstellt.	ANÜ		
Tätigkeiten	1. Die Beschäftigten führen andere Tätigkeiten als Ihre Stammbelegschaft aus.	WV	Ja	Sekundär
	2. Die Beschäftigten führen ähnliche Tätigkeiten wie Ihre Stammbelegschaft aus.	ANÜ		
Anweisungen	1. Anweisungen werden vom Vorgesetzten des Vertragsunternehmens vor Ort gegeben.	WV	Nein	Primär
	2. Sie bekommen durch Beschäftigte Ihres Unternehmens regelmäßig gesagt, wie die Arbeit auszuführen ist.	ANÜ		
Kontrolle	1. Ihr Unternehmen kontrolliert am Schluss das fertiggestellte Produkt und nicht den Arbeitsprozess vorab.	WV	Ja	Primär
	2. Der Arbeitsprozess wird von einem Beschäftigten Ihres Unternehmens kontrolliert.	ANÜ		
Nachbesserung/ Gewährleistung	1. Wenn wegen Qualitätsmängeln nachgebessert werden muss, trägt der Vertragspartner die damit verbundenen Kosten.	WV	Ja	Primär
	2. Wenn wegen Qualitätsmängeln nachgebessert werden muss, trägt Ihr Unternehmen die damit verbundenen Kosten.	ANÜ		

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, eigene Darstellung. WV steht für Werkvertrag und ANÜ für Arbeitnehmerüberlassung.

Für die Konstruktion einer Vignette in der Befragung werden nun die verschiedenen Dimensionen miteinander kombiniert, wobei jeweils zufällig eine Ausprägung pro Dimension gewählt wird. Insgesamt ergeben sich im Falle der Onsite-Nutzung aus den möglichen Kombinationen der Dimensionen 64 Vignetten, von denen jedem Befragten im Rahmen der CAPI-Erhebung *(*vgl. Kapitel 2) fünf vorgelegt werden. Im Falle der Offsite-Nutzung ergeben sich acht Vignetten, von denen jeder CAPI-Befragte eine vorgelegt bekommt. Somit werden in der Befragung Einschätzungen zu insgesamt mehreren Tausend Vignetten erhoben.

Beispielhaft lautet der Text einer Vignette mit vorheriger Ansprache folgendermaßen:

> *Stellen Sie sich nun bitte vor, Ihr Unternehmen möchte einen Prozess oder eine Dienstleistung an Dritte auslagern. Der Vertragspartner ist ein anderes Unternehmen mit mehreren Beschäftigten. Ich werde Ihnen im Folgenden verschiedene Varianten der Rahmen- und Umsetzungsbedingungen für die Auslagerung dieses Prozesses vorlegen. Für jede vorgelegte Variante würde ich von Ihnen zunächst gerne wissen, ob Sie als Vertragsform dafür einen Werk- oder Dienstvertrag oder einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag wählen würden. Anschließend würde ich dann noch gerne Ihre Einschätzung erhalten, wie häufig das jeweils vorgestellte Szenario in der Praxis Ihres Unternehmens vorkommt.*
>
> *Die Leistung wird auf Ihrem Unternehmensgelände oder von Ihnen bestimmten Einsatzorten erbracht. Die Beschäftigten des anderen Unternehmens führen andere Tätigkeiten als Ihre Stammbelegschaft aus. Die Beschäftigten des anderen Unternehmens arbeiten vorwiegend in einem eigenen abgetrennten Arbeitsbereich und nutzen eigene Arbeitsmittel. Anweisungen werden vom Vorgesetzten des Vertragsunternehmens vor Ort gegeben. Der Arbeitsprozess wird von einem Beschäftigten Ihres Unternehmens kontrolliert. Wenn wegen Qualitätsmängeln nachgebessert werden muss, trägt der Vertragspartner die damit verbundenen Kosten.*

Die Vignettenstudie zielt letztlich darauf ab, den Kenntnisstand der Befragten hinsichtlich charakteristischer Unterschiede zwischen einem als Werkvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung ausgestalteten Fremdpersonaleinsatz zu erfassen. Dafür werden die Einschätzungen der Befragten, ob die einzelnen Vignetten einem Werkvertrag oder einer Arbeitnehmerüberlassung entsprechen, mit Hilfe einer Regressionsanalyse ausgewertet. Da die Vignetten jeweils immer aus denselben Dimensionen bestehen, allerdings in den Ausprägungen variieren, können somit in der Gesamtschau aller Antworten die Ausprägungen identifiziert werden, die aus Sicht der Unternehmensleitung bzw. des Betriebsrates eher mit einer Werkvertragskonstellation oder einer Arbeitnehmerüberlassung in Verbindung gebracht werden. Wie gut die Befragten diese Situationen einschätzen können, hängt vermutlich auch davon ab, in welchem Maße die Befragten mit dieser Thematik im Alltag zu tun haben. Deshalb erheben wir zusätzlich, inwiefern die geschilderte hypothetische Situation auch im Unternehmen zur Anwendung kommt. Inwiefern die Antworten der Befragten der bestehenden Rechtsprechung entsprechen, ist nicht Gegenstand der Analyse.

6.7.2 Beschreibung der Daten

In den *Computer Assisted Personal Interviews* wurden 520 Unternehmensvertreterinnen bzw. Unternehmensvertreter und 161 Betriebsratsmitglieder in 594 Unternehmen vor Ort befragt. Wie Tabelle 22 zeigt, ergeben sich bei 681 durchgeführten Interviews Einschätzungen zu insgesamt 3.866 Vignetten, die sich über alle Branchen und Größenklassen verteilen.

Das Stichprobenkonzept der CAPI-Erhebung sah vor, jene Unternehmen zu kontaktieren, bei denen in den zeitlich vorgelagerten CATI-Erhebungen festgestellt wurde, dass sie über einen Betriebsrat verfügen. Zusätzlich hatten diese Unternehmen bereits ihr Einverständnis erteilt, nochmals zum Thema kontaktiert zu werden. Die Unternehmenscharakteristika und Angaben zur Werkvertragsnutzung wurden bereits in den vorher durchgeführten Telefoninterviews (CATI-UN und CATI-BR) erhoben und ergänzen die Auswertung der Vignettenanalyse.

Tabelle 22: Realisierung der Vignettenstudie über Wirtschaftsabschnitt und Größenklasse

	Unternehmens-vertretung	Betriebsrat	Total	Anzahl Vignetten	Anzahl Befragte	Anzahl Unternehmen
	Proz.	Proz.	Proz.	Abs.	Abs.	Abs.
Wirtschaftsabschnitt						
Verarbeitendes Gewerbe -C	18,9	19,5	19,0	735	125	105
Baugewerbe –F	8,4	5,6	7,8	302	52	48
Handel; Verkehr und Lagerei; Gast-gewerbe -G,H,I	18,5	18,1	18,4	713	123	115
Information und Kommunikation; Finanzen und Versicherungen -J,K	12,0	9,2	11,3	438	78	75
Freiberufliche, wissenschaftli-che,technische und sonstige Dienstleistungen; Gesundheit und Soziales -M,N,Q	30,3	31,5	30,5	1181	216	181
Sonstige Dienstleistungen -R,S	11,9	16,1	12,9	497	87	70
Größenklassen						
weniger als 20 MA	48,0	2,2	37,7	1457	247	244
20 bis 49 MA	25,2	23,4	24,8	959	169	147
mindestens 50 MA	26,8	74,4	37,5	1450	265	203
Gesamt	100	100	100	3866	681	594

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAPI-Erhebung, eigene Darstellung.

Da keine weiteren Einschränkungen vorgenommen wurden, ist die realisierte Stichprobe zwar zufällig aber nicht stratifiziert. Die darauf basierenden Auswertungen sind in sich konsistent (interne Validität) und repräsentativ für die Stichprobe.[70]

[70] Auf die Hochrechnung der Ergebnisse wird verzichtet. Da die realisierte Stichprobe der CATI-Erhebung auf der geschichteten Zufallsstichprobe der CATI-UN und CATI-BR basiert, sollten zur Hochrechnung die Schichtungszellen der letztgenannten Stichproben herangezogen werden. Aufgrund der geringen Fallzahl der CAPI-Erhebung würden aber nur sehr wenige Fälle eine Schichtungszelle repräsentieren. Dies führt zu extrem hohen Gewichten

Die Interviews wurden in verschiedenen Branchen und Größenklassen realisiert. Es lässt sich erkennen, dass beispielsweise Interviews mit Betriebsräten vor allem in den großen Unternehmen realisiert werden konnten. Knapp ein Drittel der Interviews wurde in der Dienstleistungsbranche realisiert und jeweils gut 18 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe, in der Branche Handel, Verkehr und Lagerei und dem Gastgewerbe.

Im Fall der Onsite-Leistungserbringung bestehen theoretisch insgesamt 64 Vignetten, die zwischen 32 und 66 mal einem Befragten vorgelegt wurden. Die acht Vignetten im Fall der Offsite-Erbringung wurden 61 bis 105 mal einem Befragten vorgelegt. Somit ist die statistische Aussagekraft pro Vignette gegeben. Die Vignettendimensionen sind entsprechend der Randomisierung zur Hälfte in der Ausprägung, die auf einen Werkvertrag hindeutet, und zur Hälfte in der jeweils anderen Ausprägung gefasst.

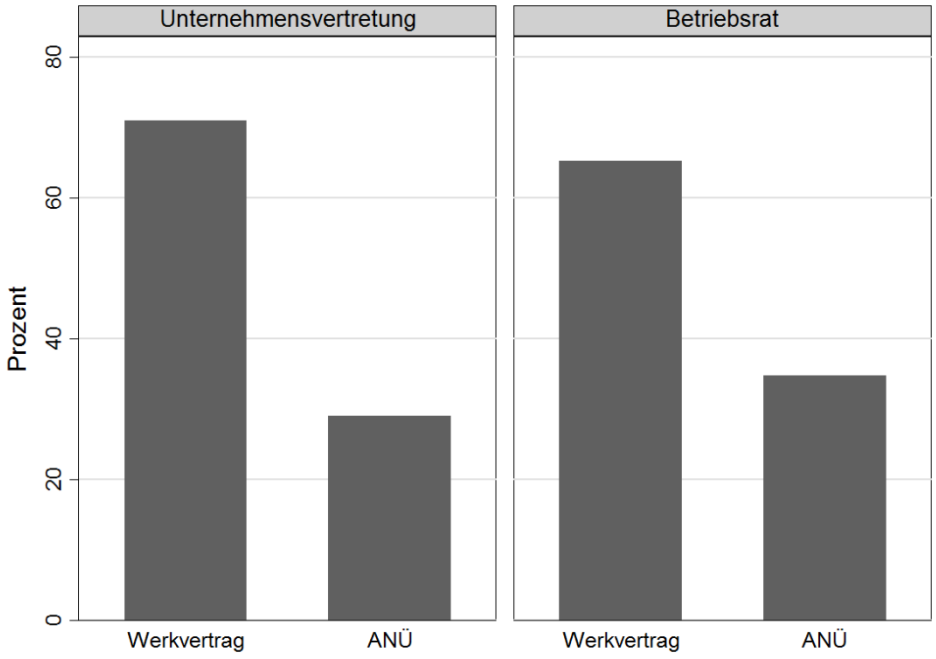
In Abbildung 71 sind die Antworten auf die Frage, welche Vertragsform der Befragte der vorgestellten Vignette zuordnen würde, dargestellt. Während sowohl Mitglieder der Unternehmensbefragung als auch des Betriebsrats zu über 60 Prozent als Antwort den Werkvertrag angeben, liegt die Rate bei den Betriebsräten etwas niedriger, da relativ häufiger die Arbeitnehmerüberlassung als Vertragsform angegeben wird.

Aufgrund der zufälligen Ziehung von Vignetten pro Interview, werden die Befragten im Durchschnitt mit genau so vielen Vignettenausprägungen, die einem Werkvertrag entsprechen, wie mit solchen, die nicht einem Werkvertrag entsprechen, konfrontiert. Entsprechend liegt der Erwartungswert für die beiden Antwortmöglichkeiten – „Werkvertrag“ und „Arbeitnehmerüberlassung“ bei 50 Prozent. Tastsächlich antworten die Befragten also etwas häufiger mit „Werkvertrag“ als erwartet. Daraus kann abgeleitet werden, dass die Befragten Konstellationen im rechtlichen Graubereich etwas häufiger einem Werkvertrag zuordnen. Dies könnte darauf zurückgeführt werden, dass die Befragten bestimmten Konstellationen in ihrer Unternehmenspraxis begegnen, die

für einzelne Fälle und kann in der Folge eine Verzerrung der hochgerechneten Ergebnisse ergeben.

zwar als Werkvertrag bezeichnet werden, in ihrer Ausführung allerdings rechtlich nicht zweifelsfrei eingeordnet werden können. Allerdings ist es auch möglich, dass eine gewisse Erwartungshaltung dazu geführt hat, dem Werkvertrag ein größeres Gewicht zu geben, da die Befragung in das Thema Werkverträge eingebettet ist und die Befragten darüber auch informiert waren.

Abbildung 71: Einschätzung der Vertragsform über alle hypothetischen Vertragskonstellationen bei Onsite- oder Offsite-Erbringung

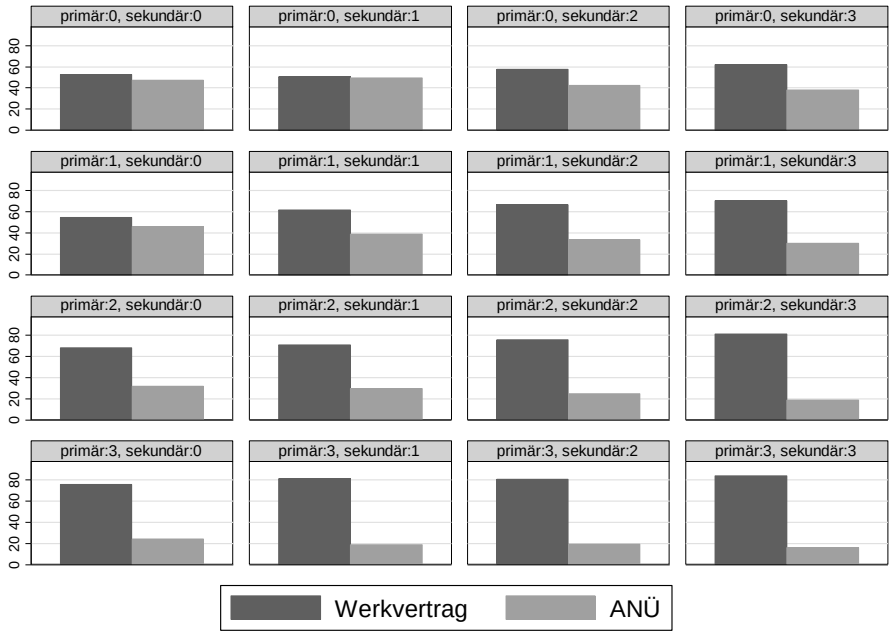


Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAPI-Erhebung, Stichprobe n=3.840 Vignetten, eigene Berechnungen. Erläuterung: relative Häufigkeit der Antworten zur gewählten Vertragsform. Relative Häufigkeiten von „weiß nicht“ und „verweigert“ sind 7 bzw. 2 Prozent.

Um einen ersten deskriptiven Einblick in die Bedeutung der verschiedenen Ausgestaltungsdimensionen für die Einschätzung der Vignette als Werkvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung zu bekommen, zeigt Abbildung 72 die relativen Häufigkeiten der gewählten Vertragsformen in Abhängigkeit der Anzahl der primären und sekundären Kriterien, die in einer Vignette eher für einen Werkvertrag sprechen. Vergleicht man nun die Extreme – also Konstellationen, in der alle rechtlich primären und rechtlich sekundären Ausprägungen für

einen Werkvertrag sprechen (oberes linkes Feld) mit Konstellationen, bei denen keine der Ausprägungen für einen Werkvertrag sprechen (unteres rechtes Feld) – so zeigt sich ein deutlicher Unterschied im Antwortverhalten. Während bei der Konstellation, in der alle rechtlich primären und rechtlich sekundären Ausprägungen für einen Werkvertrag sprechen, über 80 Prozent auch entsprechend antworten, liegt das Niveau bei der gegenteiligen Konstellation nur bei etwa 50 Prozent. Zudem ist ein Anstieg der rechtlich primär relevanten Faktoren (bei Betrachtung der Abbildung von oben nach unten) mit einer deutlich häufigeren Nennung von Werkverträgen verbunden, als ein Anstieg der rechtlich sekundären Faktoren (bei Betrachtung der Abbildung von links nach rechts). Die Abbildung zeigt somit, dass die Befragten die rechtliche Relevanz der einzelnen Ausprägungen durchaus adäquat beurteilen, und bestätigt gleichzeitig das vorherige Ergebnis, dass insgesamt eher zugunsten eines Werkvertrages geantwortet wird.

Abbildung 72: Gewählte Vertragsformen nach Anzahl der rechtlich primären bzw. sekundären Faktoren



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAPI-Erhebung, Stichprobe n=3.200 Vignetten, eigene Berechnungen. Erläuterung: relative Häufigkeiten in Prozent der Antworten zur gewählten Vertragsform. Relative Häufigkeiten von „weiß nicht“ und „verweigert“ sind kleiner als 9 bzw. 3 Prozent.

6.7.3 Multivariate Analyse zur rechtlichen Bewertung von Vertragskonstellationen

In einem ersten einfachen Modell wird anknüpfend an das Ergebnis aus Abbildung 72 der Zusammenhang rechtlicher Ausprägung und Nennung der Vertragsart geschätzt. Das Schätzmodell lautet

$$WV_j = \beta_1 * Anz.primär_j + \beta_2 * Anz.sekundär_j + X_i + Konstante$$

wobei *j* die einzelne Vignette, d.h. die hypothetische Vertragskonstellation, und *i* die befragte Person bezeichnet. Für jede hypothetische Konstellation werden zwei Zählvariablen verwendet, die angeben, wie viele rechtlich eindeutige bzw. „primäre" (*Anz.primär*) bzw. rechtlich zweitrangige bzw. „sekundäre" Faktoren (*Anz.sekundär*) in der abgefragten Vignette auf einen Werkvertrag hindeuten. Die abhängige Variable des multivariaten Modells (*WV*) enthält die Angabe der Befragten zur gewählten Vertragsform, wobei die Ausprägung 1 für die Antwort „Werkvertrag" und 0 für alle anderen Antworten steht.[71] Zusätzlich wird für Unternehmenscharakteristika und Eigenschaften der Befragten kontrolliert (*X*).

Da jede Befragungsperson mehr als eine Vignette beurteilt hat, können die einzelnen Vignetten, und damit die Faktoren, nicht als unabhängig voneinander betrachtet werden, weil sich die persönliche Einstellung und Erfahrung in den von ihr oder ihm beurteilten sechs Vignetten widerspiegeln kann. Die Analysen berücksichtigen also durch Individualeffekte auf der Ebene der Befragten, dass alle Einschätzungen einer befragten Person voneinander abhängig sein können.[72] Da Abgrenzungsprobleme zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung vor allem dann auftreten, wenn Tätigkeiten auf dem Ge-

[71] Alle geschätzten Spezifikationen bleiben auch mit alternativen Kodierungen der Variable robust.

[72] Als Schätzmethode wird ein Random-Effects (RE) Linear Probability Modell verwendet. Hausman-Tests deuten darauf hin, dass es keinen systematischen Unterschied zwischen den Koeffizienten eines Fixed-Effects- und RE-Schätzers gibt. Somit wird der effiziente RE-Schätzer verwendet.

lände des Auftraggebers erbracht werden, beziehen sich alle folgenden ökonometrischen Analysen zudem nur auf Onsite-Vignetten. Die geschätzten Koeffizienten für die zuvor beschriebene Gleichung sind

$$WV_j = \underset{(0{,}0173)}{0{,}0834} * Anz.primär_j + \underset{(0{,}0170)}{0{,}0430} * Anz.sekundär_j + X_i + \underset{(0{,}0591)}{0{,}493}$$

Mit jeder zusätzlichen, rechtlich primär relevanten Dimension, die einem Werkvertrag entspricht, steigt somit die Wahrscheinlichkeit, dass ein Befragter als Vertragstyp den Werkvertrag wählt, um gut acht Prozentpunkte und damit fast doppelt so stark wie bei den rechtlich weniger relevanten sekundären Faktoren. Auch nach Berücksichtigung von Kontrollvariablen bestätigt sich somit der deskriptive Eindruck, dass vor allem die rechtlich eindeutigen Faktoren dazu führen, dass eine beschriebene Situation als Werkvertrag eingestuft wird.

Das beschriebene Modell berücksichtigt bisher nur die Anzahl der einzelnen Ausgestaltungsdimension, welche in einer Vignette für und gegen einen Werkvertrag sprechen. Welchen Einfluss konkret die einzelnen Ausgestaltungsdimensionen auf die gewählte Vertragsform haben, soll mit einem weiteren Schätzmodell bestimmt werden. Als erklärende Variablen werden daher die in Tabelle 21 aufgeführten sechs Dimensionen der Vignette verwendet, wobei jeweils jene Ausprägung den Wert eins erhält, die auf einen Werkvertrag hindeutet. In Tabelle 23 werden die Ergebnisse der Schätzungen gezeigt. In Modell (1) werden nur die Vignettendimensionen sowie eine Dummy-Variable für die Befragungsgruppe aufgenommen. Aus den vorhergehenden CATI-Interviews sind weitere Unternehmenscharakteristika und aus der CAPI-Befragung zusätzliche Informationen zum Befragten bekannt. Modell (2) erweitert Schätzung 1 um einige Unternehmenseigenschaften und die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit der Befragten, um zu sehen, ob sich die Antworten durch andere Eigenschaften als die Vignetteninhalte erklären lassen. Modell (3) erweitert Modell (2) wiederum um Interaktionsterme der Vignettendimensionen mit der Befragungsgruppe, um die Frage zu beantworten, ob sich die gemessenen Effekte signifikant zwischen Unternehmensvertretung und Betriebsrat unterscheiden.

Wie in Modell (1) zu erkennen ist, sind die geschätzten Koeffizienten aller Vignettendimensionen positiv signifikant. Wurde eine Dimension also in derjenigen Ausprägung vorgelegt, die für einen Werkvertrag spricht, haben die Befragten auch mit erhöhter Wahrscheinlichkeit als Vertragstyp den Werkvertrag gewählt. Die größten Koeffizienten treten vor allem bei den rechtlich primär relevanten Dimensionen, wie der Weisungsstruktur und der Nachbesserung, auf. Allein die Eigenschaft, dass die befragte Person eine Betriebsrätin oder ein Betriebsrat ist, hat keinen Einfluss darauf, welche Vertragsart gewählt wird. Addiert man nun alle einzelnen Koeffizienten[73] zeigt sich, dass für eine Konstellation, die in allen Ausprägungen einem Werkvertrag entspricht, mit einer Wahrscheinlichkeit von 84 Prozent der entsprechende Vertragstyp gewählt wurde.[74]

Wird nun, wie in Modell (2), noch für weitere Unternehmens- und Befragtencharakteristika kontrolliert, bleiben die Koeffizienten der einzelnen Faktoren im selben Ausmaß signifikant erhalten. Die weiteren Kontrollvariablen haben außerdem nur geringen zusätzlichen Erklärungsgehalt.

In Modell (3) werden nun zusätzlich Interaktionsterme zwischen den Vignettendimensionen und der Zugehörigkeit des Befragten zu einem Betriebsrat hinzugefügt. Die in Modell (3) geschätzten Interaktionsterme werden in der vierten Spalte neben den jeweiligen Haupttermen dargestellt. Die Koeffizienten in der ersten Spalte von Modell (3) messen somit den Einfluss der verschiedenen Dimensionen auf die Einschätzungen der Unternehmensleitungen, während die zweite Spalte die Abweichungen der Einschätzungen des Betriebsrates von der Einschätzung der Unternehmensleitungen abbildet. Die

[73] Bei einer linearen Schätzung, lässt sich das geschätzte Ergebnis jeder Konstellation berechnen indem man alle Koeffizienten mit der für die Konstellation entsprechenden Ausprägung multipliziert, addiert und die Konstante hinzufügt. Für den Fall, dass für die Konstellation alle Ausprägungen auf einen Werkvertrag hindeuten, heißt das: 0,439 + 0,0574*1 + 0,0283*1 +0,0435*1 + 0,114*1 + 0,0493*1 + 0,108*1 = 0,8395

[74] Diese prognostizierte Wahrscheinlichkeit entspricht dem tatsächlich beobachteten Anteil der Befragten, die bei dieser Konstellation den Werkvertrag als Vertragstyp gewählt haben (vgl. die Grafik rechts unten in Abbildung 72). Die Prognosegüte des Regressionsmodells ist damit hoch.

Einschätzung aus Sicht des Betriebsrats zu den einzelnen Vignettendimensionen erhält man somit, indem man die Koeffizienten aus beiden Spalten addiert.

Das Ergebnis zeigt einige interessante Unterschiede zwischen den Einschätzungen von Unternehmensleitungen und Betriebsräten. So hat der Betriebsratsindikator nun einen signifikant negativen Einfluss, wenn alle Vignettendimensionen mit der Betriebsratszugehörigkeit interagiert werden. Dies spricht dafür, dass die einzelnen Vignetten von beiden Befragungsgruppen unterschiedlich bewertet werden, so dass im Fall des nicht interagierten Modells (2) keine signifikanten Unterschiede zwischen beiden Gruppen zu Tage traten. Dem interagierten Modell (3) nach schätzen Unternehmensleitungen hingegen eine Vertragskonstellation, in der alle Vignettendimensionen gegen einen Werkvertrag sprechen, dennoch zu 50,8 Prozent als Werkvertrag ein, während Betriebsräte dieselbe Konstellation nur zu 32,5 Prozent ((0,508 – 0,183)*100) mit einem Werkvertrag assoziieren.

Darüber hinaus erhöhen jedoch alle Vignettendimensionen aus der Sicht der Unternehmensleitung nach wie vor signifikant die Wahrscheinlichkeit, die Vertragskonstellation als Werkvertrag einzuschätzen. Die Vignettendimensionen haben somit den erwarteten Effekt. Allerdings sind die Wirkungen der Faktoren im Vergleich zu Modell (2) insgesamt etwas schwächer. Betriebsratsmitglieder geben den Vignettendimensionen im Vergleich zur Unternehmensleitung hingegen mehr Gewicht, d.h. die meisten Dimensionen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, die Vertragskonstellation als Werkvertrag einzuschätzen, stärker, falls der Befragte einem Betriebsrat angehört.

Tabelle 23: Determinanten der Einschätzung der Vertragsform bei Onsite-Erbringung der Leistung

	Abhängige Variable: Werkvertrag ist gewählte Vertragsart			
	(1)	(2)	(3)	
Vignetten				**Interaktion mit Betriebsrat**
Getrennter Arbeitsbereich	0.0574***	0.0569***	0.0473***	0.0393
	(0.0153)	(0.0154)	(0.0173)	(0.0377)
Eigene Arbeitsmittel	0.0283**	0.0292**	0.0272*	0.0134
	(0.0134)	(0.0135)	(0.0151)	(0.0341)
Andere Tätigkeiten	0.0435***	0.0435***	0.0290*	0.0643*
	(0.0145)	(0.0145)	(0.0162)	(0.0357)
Anweisungen ü. WV-Nehmer	0.114***	0.114***	0.0982***	0.0699*
	(0.0152)	(0.0152)	(0.0167)	(0.0389)
Ergebniskontrolle	0.0493***	0.0497***	0.0323*	0.0803**
	(0.0149)	(0.0149)	(0.0166)	(0.0368)
Nachbesserung trägt WV-Nehmer	0.108***	0.108***	0.0942***	0.0570
	(0.0163)	(0.0163)	(0.0181)	(0.0405)
Befragte/r ist Betriebsrat	-0.0497	-0.0237	-0.183***	
	(0.0333)	(0.0398)	(0.0653)	
Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja	
Konstante	0.439***	0.471***	0.508***	
	(0.0261)	(0.0528)	(0.0540)	
Vignetten	3,025	3,025	3,025	
Personen	610	610	610	

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAPI-Erhebung, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Anmerkungen: Die Tabelle enthält die geschätzten Koeffizienten eines Random-Effects Linear Probability Modells. Robuste Standardfehler, geclustert auf Ebene der Befragten und Unternehmensebene in Klammern, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Enthaltene Kontrollvariablen: Wirtschaftsabschnitt, Unternehmensgröße, Konzernzugehörigkeit, Tarifbindung, Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung, Wettbewerbsdruck, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit des Befragten.

Insbesondere hat für Betriebsratsmitglieder die Ausführung anderer Tätigkeiten, das Erteilen von Anweisungen durch den Werkvertragsnehmer sowie die Qualitätskontrolle anhand des fertigen Endproduktes einen im Vergleich zu Mitgliedern der Unternehmensleitungen signifikant größeren Einfluss darauf, die Vertragskonstellation mit einem Werkvertrag in Verbindung zu setzen. Bei den anderen Dimensionen der Vertragsgestaltung (Arbeitsbereich, Arbeitsmittel und Nachbesserung) finden sich keine signifikanten Abweichungen zwischen der Einschätzung der Unternehmensleitung und der Betriebsratsmitglieder (insignifikante Interaktionen).

Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Vertragskonstellation als Werkvertrag bezeichnet wird, liegt bei Mitgliedern der Unternehmensleitungen zwischen 50,8 Prozent und 83,6 Prozent, je nachdem, wie viele Dimensionen zugunsten eines Werkvertrags ausgestaltet sind. Bei Mitgliedern des Betriebsrats schwanken die Einschätzungen je nach der Vertragskonstellation hingegen zwischen 32,5 Prozent und 97,7 Prozent. Anders formuliert diskriminieren die in den Vignetten genannten Dimensionen der Vertragsgestaltung aus Sicht der Betriebsräte stärker zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung. Dies spiegelt eine auf Seiten der Betriebsräte möglicherweise größere Sensibilität im Hinblick auf die rechtlichen Abgrenzungsschwierigkeiten und damit auch ein möglicherweise besseres Rechtsverständnis wider.

Ein weiterer Faktor, der die Einschätzung der rechtlichen Relevanz einzelner Dimensionen beeinflussen kann, ist die Häufigkeit mit der die Befragten mit der beschriebenen Situation in ihrem Unternehmensalltag zu tun haben. Deswegen wird in Tabelle 24 Modell (3) getrennt für diejenigen Vignetten geschätzt, für die Befragte angeben, dass sie in ihrem Unternehmen selten oder nie vorkommen (Schätzung 3a) bzw. grundsätzlich, d.h. eher selten, eher häufig oder sehr häufig, vorkommen (Schätzung 3b).

Zu erwarten ist, dass Befragte Vertragskonstellationen rechtlich besser einschätzen können und eine klarere Trennung zwischen Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung erfolgt, wenn die genannte Vignette in der Praxis des Unternehmens vorkommt.[75] Wäre dies der Fall, sollte der Einfluss der verschiedenen Vertragsdimensionen, die auf einen Werkvertag hindeuten, in Schätzung (3b) einen stärkeren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit ausüben, diese Vertragskonstellation als Werkvertrag einzuordnen als in Schätzung (3a). Die Ergebnisse in Tabelle 24 können dies jedoch nicht bestätigen.

[75] In 59 Prozent der Fälle ist dies selten oder nie der Fall.

Tabelle 24: Determinanten der Wahl von Werkvertrag statt Arbeitnehmerüberlassung nach Häufigkeit der Nutzung

Abhängige Variable: Werkvertrag ist gewählte Vertragsart				
	(3a) Vignette kommt nicht vor		(3b) Vignette kommt vor	
		Interaktion Betriebsrat		Interaktion Betriebsrat
Getrennter Arbeitsbereich	0.0454**	0.0393	0.0352	0.00759
	(0.0215)	(0.0519)	(0.0234)	(0.0513)
Eigene Arbeitsmittel	0.00399	0.0717	0.0519***	-0.0214
	(0.0208)	(0.0502)	(0.0189)	(0.0435)
Andere Tätigkeiten	0.0112	0.0620	0.0361	0.0670
	(0.0191)	(0.0518)	(0.0255)	(0.0497)
Anweisungen ü. Vorgesetzten	0.0921***	0.124**	0.0646***	0.0255
	(0.0218)	(0.0529)	(0.0221)	(0.0520)
Ergebniskontrolle	0.0186	0.0911*	0.0231	0.102**
	(0.0211)	(0.0476)	(0.0230)	(0.0511)
Nachbesserung trägt WV-Nehmer	0.0871***	0.0938	0.0396	0.0618
	(0.0237)	(0.0588)	(0.0248)	(0.0512)
Befragte/r ist Betriebsrat	-0.217**		-0.140*	
	(0.0878)		(0.0827)	
Kontrollvariablen	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	0.556***		0.644***	
	(0.0669)		(0.0698)	
Vignetten	1,764		1,219	
Personen	479		366	

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAPI-Erhebung, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Anmerkungen: Die Tabelle enthält die geschätzten Koeffizienten eines Random-Effects Linear Probability Modells. Robuste Standardfehler, geclustert auf Befragtenebene und Unternehmensebene in Klammern, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Enthaltene Kontrollvariablen: Wirtschaftsabschnitt, Unternehmensgröße, Konzernzugehörigkeit, Tarifbindung, Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung, Wettbewerbsdruck, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit des Befragten.

Gegeben, dass die abgefragte Vignette so auch in der Unternehmenspraxis vorkommt, geben Befragte lediglich für den Fall, dass eigene Arbeitsmittel verwendet werden, eher einen Werkvertrag an, als in dem Fall, dass die in der Vignette beschriebene Situation im Unternehmen nicht vorkommt. Insgesamt gibt es aber keine Hinweise darauf, dass der Einfluss der Vignetten auf die Einschätzung der Unternehmensleitungen zunimmt, wenn die Konstellation bekannt ist. Im Ergebnis variieren die Wahrscheinlichkeiten, dass Befragte der Unternehmensleitung einen Werkvertrag annehmen, je nach Anzahl der werkvertragskonformen Ausgestaltungsdimensionen zwischen 55,6 Prozent und

81,4 Prozent, falls die genannte Konstellation im Unternehmen nicht vorkommt, und zwischen 64,4 Prozent und 89,4 Prozent, falls die eingeschätzte Vignette in der Unternehmenspraxis vorkommt. Im Fall einer praxisrelevanten Konstellation gibt es daher eine grundsätzlich erhöhte Wahrscheinlichkeit, die genannte Konstellation als Werkvertrag einzuschätzen, aber keinen stärkeren Einfluss der geprüften Ausgestaltungsdimensionen.

Bei Befragten des Betriebsrates nehmen die Ausgestaltungsdimensionen in Summe sogar weniger Einfluss auf die Einschätzung der Konstellation als Werkvertrag, wenn die genannte Konstellation bekannt ist. Für Betriebsratsmitglieder variieren die Wahrscheinlichkeiten, einen Werkvertrag anzunehmen, je nach Anzahl der werkvertragskonformen Ausgestaltungsdimensionen zwischen 33,9 Prozent und 108 Prozent[76], falls die genannte Konstellation im Unternehmen nicht vorkommt, und zwischen 50,4 Prozent und 99,7 Prozent, falls die eingeschätzte Vignette in der Unternehmenspraxis vorkommt. Auch Betriebsratsmitglieder haben somit in einer Konstellation, die in allen Merkmalen für eine Arbeitnehmerüberlassung sprechen, eine höhere Wahrscheinlichkeit, einen Werkvertrag anzunehmen, wenn die Konstellation in der Praxis vorkommt. Zudem ist auch hier die diskriminierende Wirkung der Vignettendimensionen eher herabgesetzt, wenn die Vignette praxisrelevant ist.

Diese Befunde entsprechen daher nicht den oben beschriebenen Erwartungen. Vielmehr deuten sie darauf hin, dass die im Unternehmen praktizierten Konstellationen des Fremdpersonaleinsatzes das Rechtsverständnis nicht verbessern. Eher scheint die Praxisrelevanz einer Konstellation eine Verzerrung zugunsten des Werkvertrages zu bewirken. Da in der Erhebung nicht gefragt wurde, wie die im Unternehmen vorkommende Konstellation vertraglich gestaltet ist, könnte dies ein indirekter Hinweis darauf sein, dass Konstellationen im Graubereich zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung in der Praxis häufiger als Werkvertrag ausgestaltet sind und die Einschätzungen der Befragten dies widerspiegeln. Dies würde auch zu der Einschätzung passen, dass rechtliche Grauzonen dazu führen, dass ein Fremdpersonaleinsatz eher

[76] Es handelt sich bei den Schätzungen um lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle, bei denen die prognostizierte Wahrscheinlichkeit auch außerhalb des Wertebereichs zwischen Null und Eins, bzw. Null und 100 Prozent, liegen kann.

als Werkvertrag denn als Arbeitnehmerüberlassung ausgestaltet wird (vgl. Abbildung 70). Zudem zeigt sich in Schätzung (3b), dass praxisrelevante Konstellationen in Unternehmen, die auch Arbeitnehmerüberlassung nutzen, wiederum um 9 Prozentpunkte seltener als Werkvertrag eingestuft werden als in Unternehmen ohne Arbeitnehmerüberlassung. Das Vorhandensein von Arbeitnehmerüberlassung im Unternehmen reduziert daher offensichtlich den Unschärfebereich, der sich aus dem rechtlichen Graubereich ergibt.

Insgesamt zeigt sich somit, dass die Befragten ein rechtliches Grundverständnis für die Unterscheidung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung haben. Die verschiedenen Ausgestaltungsdimensionen werden grundsätzlich richtig bewertet und mit jeder werkvertragskonformen Ausgestaltungsdimension erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, die Konstellation als Werkvertrag einzuschätzen. Dabei haben die aus rechtlicher Sicht primär relevanten Merkmale einen signifikant größeren Einfluss als die weniger relevanten, sekundären Merkmale. Gleichzeitig zeigt die Vignettenstudie aber auch, dass es Unsicherheiten im Graubereich der Abgrenzung zwischen beiden Vertragsformen gibt. So schätzen vor allem Unternehmensleitungen mehrheitlich auch Konstellationen als Werkvertrag ein, in denen alle Merkmalsausprägungen für eine Arbeitnehmerüberlassung sprechen. Zudem steigt diese verzerrte Einschätzung zugunsten von Werkverträgen noch, wenn die beurteilte Konstellation im Unternehmen relevant ist. Dies wiederum spricht indirekt dafür, dass im Graubereich der Abgrenzung in der Praxis eher zugunsten von Werkverträgen ausgestaltet wird und dies dann auch das Rechtsverständnis der Befragten prägt.

Ob in der Praxis Werkverträge abweichend von den rechtlichen Vorgaben vorsätzlich oder unwissentlich ausgestaltet werden, kann nicht abschließend beurteilt werden, da die Information über die tatsächlich im Unternehmen bestehende Vertragsform (Werkvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung) nicht vorliegt. Dass Unkenntnis den Missbrauch überwiegt, ergibt sich aber indirekt aus folgender Überlegung. Von Missbrauch kann nur dann ausgegangen werden, wenn zwar die hypothetische Situation richtig zugeordnet wird, aber trotzdem in der Praxis rechtlich abweichend deklariert wird. Unsere Ergebnisse zeigen aber, dass die hypothetische Situation, die eindeutig eine Arbeit-

nehmerüberlassung darstellt, in der Mehrheit der Fälle als Werkvertrag angesehen wird, und somit die Voraussetzung für eine vorsätzliche Praxis nicht mehrheitlich besteht. Dass Betriebsratsmitglieder insgesamt jedoch stärker zwischen Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung diskriminieren als Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmensleitung, spricht dafür, dass auf Seiten der Unternehmensleitung eine gewisse freiwillige, d.h. billigend in Kauf genommene, Unwissenheit im Graubereich der Abgrenzung beider Vertragsformen vorliegt. Alternativ ist denkbar, dass die Betriebsratsmitglieder sensibler auf den inhaltlichen Rahmen der Befragung reagieren und die Unterschiede zwischen Unternehmensleitungen und Betriebsräten durch unterschiedliches Antwortverhalten zustande kommt.

6.8 Zwischenfazit

Dieser Abschnitt untersucht die rechtliche Praxis der Werkvertragsnutzung in Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung auf empirischer Basis. Dazu werden Indikatoren für die Weisungs- und Risikostruktur des in den Unternehmen vorhandenen Fremdpersonaleinsatzes erhoben. Weitere erhobene Kriterien, wie der Grad der Eingliederung des Fremdpersonals und die Zuverlässigkeit der beauftragten Unternehmen, spielen eine Rolle, falls die Weisungs- und Risikostruktur nicht eindeutig auf einen Werkvertrag hinweisen. Aus der vorgestellten Evidenz kann allerdings keine rechtlich abschließende Beurteilung abgeleitet werden. Die Basis der Auswertungen bilden insbesondere Unternehmen, die Werkverträge üblicherweise auf ihrem Gelände erbringen lassen (Onsite-Nutzung). Einschätzungen der Unternehmen, die Werkverträge durchführen, sind ebenfalls Bestandteil der Auswertungen.

Der Einsatz von Werkverträgen in Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung ist besonders relevant, wenn beide Formen des Fremdpersonaleinsatzes im Unternehmen als Substitute genutzt werden. Eine Mehrheit der Unternehmen gibt allerdings an, dass derzeit per Werkvertrag ausgelagerte Prozesse alternativ nicht durch den Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung erbracht werden könnten, was für ein komplementäres Verhältnis der beiden Formen des Fremdpersonaleinsatzes spricht.

Hinsichtlich der rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen zur Arbeitnehmerüberlassung zeigt sich zunächst anhand den in den befragten Unternehmen bestehenden Maßnahmen der Qualitätssicherung bei der Erbringung von Leistungen durch externe Arbeitskräfte, dem Vorgehen im Falle von Qualitätsmängeln sowie der Existenz einer Versicherung, die im Falle von Nachforderungen greift, dass das Risiko in der Hauptsache beim beauftragten Unternehmen liegt. In mehr als 80 Prozent der Fälle führt das beauftragte Unternehmen eventuelle Nachbesserungen durch und trägt die damit verbundenen Kosten. Auch die Qualitätssicherung obliegt meist dem Werkvertragsnehmer. In etwa 20 bis 40 Prozent der Unternehmen gibt es Hinweise auf Qualitätssicherungsmaßnahmen, die der rechtlichen Vorgabe nicht entsprechen.

Die Ausgestaltung der Weisungsstruktur, welche in der Befragung durch Merkmale der Arbeitsorganisation bei der Onsite-Nutzung von Werkverträgen gemessen wird, ist bei ausgelagerten Kernprozessen mehrheitlich entsprechend der rechtlichen Vorgabe, während ausgelagerte Randprozesse nur etwa zur Hälfte in rechtlicher Sicht vollständig einem Werkvertrag entsprechen.

Somit zeigt die Befragung, dass in einzelnen Aspekten, welche die Risiko- und Weisungsstruktur betreffen, der Fremdpersonaleinsatz nicht eindeutig einem Werkvertrag entspricht und sich damit im Graubereich zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung befindet. Weitere Kriterien zur Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung, wie die Vergleichbarkeit der Arbeitssituation der Werkvertragskräfte und der Stammbelegschaft und die Zuverlässigkeit beauftragter Unternehmen bestätigen dieses Ergebnis.

Die zusammenfassende Betrachtung der Indikatoren für die rechtliche Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung zeigt, dass bei etwa einem Fünftel der Unternehmen die berichtete Praxis in fast allen Indikatoren von der rechtlich vorgegebenen Ausgestaltung eines Werkvertrages abweicht. Wie groß der Anteil der Unternehmen ist, der tatsächlich Scheinwerkverträge wissentlich oder unwissentlich einsetzt, kann im Rahmen der vorliegenden Untersuchung aber nicht näher festgelegt werden. Unterschiede in der rechtlichen Abgrenzung zeigen sich über Branchen hinweg deutlicher bei der Auslagerung von Kernprozessen. Über die einzelnen Typen der Werkvertragsnutzung hinweg ergeben sich insgesamt nur wenige Unterschiede.

Abschließend widmet sich die Analyse der Frage, in wie fern bei den Befragten grundsätzlich Kenntnisse über die rechtliche Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung bestehen. Das Ergebnis einer Vignettenanalyse, bei der hypothetische Situationen den Vertragsformen eines Werkvertrags oder der einer Arbeitnehmerüberlassung zugeordnet werden sollen, zeigt, dass ein grundsätzliches Rechtsverständnis sowohl unter den Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmensleitungen als auch den Betriebsräten besteht. Gleichzeitig scheint es jedoch eine zugunsten von Werkverträgen systematisch verzerrte Einschätzung zu geben: Selbst in Vertragskonstellationen, die in allen verwendeten sechs Ausgestaltungsdimensionen für eine Arbeitnehmerüberlassung sprechen, geben noch die Hälfte aller Unternehmensleitungen und etwa ein Drittel der Betriebsräte an, es handele sich um einen Werkvertrag. Hinzukommt dass Konstellationen, die eher einer Arbeitnehmerüberlassung entsprechen, häufiger mit einem Werkvertrag assoziiert werden, wenn die entsprechende Konstellation in der eigenen Unternehmenspraxis vorkommt. Die Ergebnisse der Vignettenstudie sprechen daher dafür, dass im Graubereich der Abgrenzung beider Vertragsformen ein Fremdpersonaleinsatz eher als Werkvertrag angesehen wird. Auf Basis der bestehenden Daten kann allerdings nur indirekt geschlossen werden, dass Unkenntnis in der Praxis gegenüber einer missbräuchlichen Nutzung überwiegt.

7 Untersuchung der wirtschaftlichen Bedeutung von Werkverträgen

7.1 Zielsetzung und Datenbasis

Neben den bisher berichteten Ergebnissen werden in diesem Abschnitt Ansätze zur Beurteilung der gesamtwirtschaftlichen Bedeutung von Werkverträgen präsentiert sowie Ansatzpunkte für ein mögliches kontinuierliches Monitoring diskutiert. Da die Erfassung des Werkvertragsgeschehens auf Basis amtlicher Statistiken nicht möglich ist, wurde im Rahmen der Erhebungen in diesem Forschungsvorhaben ein eigenes Erhebungsinstrument entwickelt, das eine Quantifizierung der Nutzung von Werkverträgen ermöglicht (Bonin et al., 2015). Diese kann mittels der laufenden Input-Output-Analyse u.a. über den Anteil der Vorleistungsnachfrage, der mit den Mitteln der Werksvertragsvergabe geleistet wird, abgebildet werden.

Die Input-Output-Analyse ist zentrales Element der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR), in denen das gesamte Güter- und Dienstleistungsaufkommen (Produktionswert) genauso dargestellt wird wie Vorleistungen, Subventionen, Steuern und Abgaben sowie Brutto- und Nettowertschöpfung (Statistisches Bundesamt 2016a und 2016b). Die Vorleistungsnachfrage der Unternehmen wird in aggregierter Form der sektoralen Vorleistungsverflechtungen abgebildet. Leistungen, die in Form von Werkverträgen erbracht werden, sind impliziter Teil dieser Vorleistungsverflechtungen. Durch die Erhebung zusätzlicher Informationen über die sektorale Verteilung von Werkverträgen in der deutschen Wirtschaft kann diese methodisch in das System der Input-Output-Rechnung integriert werden.

Anders als Leistungen der Arbeitnehmerüberlassung, die explizit als Produktgruppe ausgewiesen werden, sind Werkverträge jedoch in unterschiedlichem Umfang Teil jedes Elementes der Vorleistungsmatrix und wertmäßig nicht von Waren- oder Dienstleistungslieferungen zu trennen. Daher war es erforderlich, einen Indikator zu bilden, anhand dessen die Verflechtungen zwischen Wirtschaftsbereichen, die auf der Grundlage von Werkverträgen erfolgen, identifiziert werden können. Im Rahmen der Haupterhebung wurden entsprechend Informationen über die Höhe der Vorleistungsnachfrage und deren

Struktur nach Wirtschaftsbereichen der Input-Output-Analyse ermittelt. Diese bilden die Schnittstelle zu aktuellen Input-Output-Tabellen für Deutschland.

Darüber hinaus wurden von den Unternehmen Angaben zum jeweiligen Anteil der Leistungen, die mittels Werkverträgen bezogen werden, für jeden der Wirtschaftsbereiche erfragt. Durch Multiplikation der Inputmatrix einer Input-Output-Tabelle mit dem Vektor der sektoralen Anteile der Werkvertragsleistungen an den Vorleistungslieferungen kann unter Verwendung dieser Informationen eine Verflechtungsmatrix aller auf Basis von Werkverträgen erfolgenden sektoralen Vorleistungslieferungen geschätzt werden. Sie ist notwendig, um die auf Werksvertragsbasis beruhenden direkten und indirekten Wertschöpfungseffekte berechnen zu können (vgl. Statistisches Bundesamt 2010, Institut für Wirtschaftsforschung Halle 2013).

Die erforderlichen Informationen zur Vorleistungsnachfrage und den Werkvertragsanteilen wurden im Rahmen der Haupterhebung (CATI-UN) durch Verwendung einer ergänzenden Online-Erhebung (CAWI-Modul, „*Computer Assisted Web Interview*“), die im Anschluss an das persönliche Interview durchgeführt wurde, bei den Unternehmen erfasst.[77]

Der weitere Abschnitt 7.1 beschreibt die Datenbasis. In Abschnitt 7.2 werden die Ergebnisse der im CAWI-Modul ermittelten Vorleistungsstruktur mit der Input-Output-Tabelle für Deutschland verglichen. Abschnitt 7.3 widmet sich den geschätzten Werkvertragsanteilen an der Vorleistungsnachfrage einzelner Wirtschaftsbereiche, bevor in Anschnitt 7.4 die entsprechenden Wertschöpfungs- und Beschäftigungsanteile errechnet werden. Aufgrund von Datenbeschränkungen kann diese nicht vollständig erfolgen, sondern ist nur für einige ausgewählte Bereiche möglich. Um die Sensibilität der Ergebnisse zu dokumentieren, werden verschiedene Szenarien im Hinblick auf die werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage definiert. Das besondere Augenmerk liegt auf einer heterogenen Nachfrage in der Industrie im Vergleich zu den

[77] Ein wesentlicher Vorteil dieser Vorgehensweise ist, dass die Informationen nicht alle sofort gegeben werden müssen, sondern Zeit für gegebenenfalls erforderliche weitere Recherchen für die Befragte bzw. den Befragten zur Verfügung steht. Dies erhöht die Möglichkeit und Wahrscheinlichkeit belastbarer Antworten und Ergebnisse.

Dienstleistungsbereichen. Abschnitt 7.5 versucht schließlich eine Beurteilung eines möglichen kontinuierlichen Werkvertragsmonitorings und stellt hierzu neben einer Kurzzusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse einer Prüfung vorhandener Datenquellen ausgewählte Korrelationen mit verfügbaren Indikatoren anderer Quellen vor.

7.1.1 Aufbau des Moduls/Erhebungsinstrument

Um die auf Werkverträgen basierende sektorale Vorleistungsstruktur der Unternehmen abbilden zu können, sind eine Reihe von Informationen erforderlich:

- Zunächst werden Angaben zur Höhe der inländischen Vorleistungsbezüge insgesamt benötigt. Diese müssen dann weiter nach Wirtschaftsbereichen differenziert werden.
- Darüber hinaus sind die jeweiligen Anteile der Vorleistungen, die von den Wirtschaftsbereichen über Werkverträge bezogen wurden, zu nennen.
- Da Vorleistungen neben dem Inland auch aus dem Ausland bezogen werden (können), sind zudem entsprechende Angaben zu den ausländischen Vorleistungen zu erheben.

Dennoch handelt es sich um sehr komplizierte, umfangreiche und komplexe Angaben. Daher wurde die Erhebung als schriftliche (online) Ergänzung (CAWI) der Telefoninterviews (CATI-UN) durchgeführt, die im Anschluss an das telefonische Interview von den betreffenden Personen beantwortet werden konnte. Der Online-Ergänzungsfragebogen (CAWI-Modul) erlaubte die Abbildung mit der erforderlichen Sparsamkeit. Ein wesentlicher Vorteil dieser Vorgehensweise ist, dass der Befragten bzw. dem Befragten damit Zeit für gegebenenfalls erforderliche weitere Recherchen zur Verfügung steht. Dies erhöht die Möglichkeit und Wahrscheinlichkeit belastbarer Antworten und Ergebnisse.

Die in der Befragung verwendete Gliederung der Wirtschaftsbereiche entspricht derjenigen der Input-Output-Tabelle in der Variante mit 12 Wirt-

schaftsbereichen (vgl. Statistisches Bundesamt 2016a).[78] Dies sichert die Kompatibilität der Erhebung zur amtlichen Statistik in einer für die Unternehmen handhabbaren Gliederungstiefe.

Konkret wurden die Unternehmen gebeten, im CAWI-Modul die folgenden fünf Fragen zu beantworten:

1. Wie hoch waren die gesamten Vorleistungsbezüge aus Deutschland (z.B. Material, Hilfsstoffe, Dienstleistungen) Ihres Betriebs im Jahr 2013?

2. Wie viel Prozent Ihrer Vorleistungsbezüge aus Deutschland entfallen auf diese Wirtschaftsbereiche?

    - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
    - Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
    - Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken, Tabakverarbeitung
    - Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
    - Herstellung von DV-Geräten, elektronischen u. optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau
    - Fahrzeugbau
    - Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe

[78] Im Einzelnen handelt es sich dabei um die Bereiche (1) Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, (2) Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, (3) Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken, Tabakverarbeitung, (4) Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, (5) Herstellung von DV-Geräten, elektronischen u. optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau, (6) Fahrzeugbau, (7) Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe, (8) Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung u.Ä., (9) Baugewerbe, (10) Handel, Verkehr, Gastgewerbe, (11) Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleister, (12) Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister.

- Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung u.Ä.
- Baugewerbe
- Handel, Verkehr, Gastgewerbe
- Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleister
- Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister

3. Wie viel Prozent der Vorleistungen aus den jeweiligen Wirtschaftsbereichen wurden auf der Grundlage von Werkverträgen bezogen?

   - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
   - Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
   - Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken, Tabakverarbeitung
   - Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
   - Herstellung von DV-Geräten, elektronischen u. optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau
   - Fahrzeugbau
   - Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe
   - Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung u.Ä.
   - Baugewerbe
   - Handel, Verkehr, Gastgewerbe
   - Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleister
   - Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister

4. Wie hoch waren die Vorleistungsbezüge aus dem Ausland (z.B. Material, Hilfsstoffe, Dienstleistungen) Ihres Betriebs im Jahr 2013?

5. Wie viel Prozent davon wurden auf der Grundlage von Werkverträgen bezogen?

Ein Pretest des CAWI-Moduls wurde im Rahmen der CATI-Piloterhebung in der ersten Projektphase durchgeführt. Im Feldergebnis erklärten sich 369 (oder 72 Prozent) der 512 telefonisch interviewten Betriebe bereit, eine E-Mail-Adresse anzugeben, um an der Online-Befragung teilnehmen zu können. Nach Erfassung der E-Mail-Adresse erfolgte unmittelbar nach Beendigung des CATI-Interviews der automatisierte Versand einer E-Mail mit dem Link zur Online-Befragung und dem personalisierten Zugangscode durch das infas-Telefonstudio. Bis zum Feldende des Pretests Mitte Mai 2015 beteiligten sich 76 Unternehmen (15 Prozent) und schlossen ein Online-Interview ab. Die Ergebnisse des Pretests sprachen dafür, dass die von den Unternehmen gegebenen Antworten von guter Qualität und insbesondere hinreichend vollständig waren.

7.1.2 Umfang der Datenbasis

Insgesamt haben 1.068 Unternehmen der 6.507 in CATI-UN interviewten Betriebe an der Online-Befragung teilgenommen; dies sind 16,4 Prozent der Unternehmen, die an der CATI-UN-Befragung (ohne Rekrutierungsstudie) teilgenommen haben. Die Ausschöpfungsquote lag damit leicht über der des Pretests (15 Prozent).

Tabelle 25 dokumentiert zunächst die Antworthäufigkeiten zu den fünf Fragen des CAWI-Moduls. Von den 1.068 Unternehmen haben nur 607 (56,8 Prozent) die Frage nach der Summe der gesamten Vorleistungsbezüge aus Deutschland beantwortet. Angaben zur Struktur der Vorleistungsbezüge nach 12 Wirtschaftsbereichen haben 762 Unternehmen (71,3 Prozent) gemacht. Die zentrale Frage nach dem Anteil der Vorleistungen auf Basis von Werkverträgen nach 12 Wirtschaftsbereichen haben 568 Unternehmen (53,2 Prozent) beantwortet. Vorleistungsbezüge aus dem Ausland wurden von 510 Unternehmen (47,8 Prozent) berichtet; von diesen haben 474 (92,9 Prozent) auch Angaben

zum entsprechenden Anteil der dabei auf der Grundlage von Werkverträgen bezogenen Vorleistungen gemacht.

Tabelle 25: Ergebnisse der CAWI-Befragung

	gültige Antworten in Prozent	fehlende Antworten in Prozent
Summe der gesamten Vorleistungsbezüge aus Deutschland	56,8	43,2
Anteil der Vorleistungsbezüge aus Deutschland nach 12 Wirtschaftsbereichen	71,3	28,7
Anteil der Vorleistungen nach 12 Wirtschaftsbereichen, die auf der Grundlage von Werkverträgen bezogen wurden	53,2	46,8
Summe der Vorleistungsbezüge aus dem Ausland	47,8	52,2
Anteil der Vorleistungsbezüge aus dem Ausland, die auf der Grundlage von Werkverträgen bezogen wurden	92,9	7,1

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, eigene Berechnungen.

7.1.3 Antwortverhalten und Anpassung der Datenbasis

Die recht hohen Anteile fehlender Antworten können als Indiz für die sehr hohe Komplexität der erforderlichen Informationen interpretiert werden. Die Vereinfachungen der Befragung durch das bildliche Abfrageverfahren mit Hilfe des CAWI-Moduls und des relativ hohen Aggregationsniveaus der einbezogenen Wirtschaftsbereiche haben die Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Angabe der gewünschten Informationen verringern können. Dennoch bleiben erhebliche Schwierigkeiten bei der Beantwortung dieser differenzierten Informationen. Unabhängig davon muss die Antwortbereitschaft der Unternehmen als hoch eingeschätzt werden, denn sie haben zuvor alle an den CATI-UN Interviews teilgenommen und sich zusätzlich explizit zur Teilnahme am CAWI-Modul bereit erklärt.

Festzustellen ist darüber hinaus, dass die Unternehmen keine Probleme haben, grundsätzliche Fragen nach der Art und Struktur der Werkvertragsnutzung zu beantworten, wie sie in CATI-UN gefragt wurden. Weitaus schwerer fällt es ihnen aber, diese auch zu quantifizieren, d.h. die dafür aufgewendeten

Kosten zu benennen. Der wesentliche Grund hierfür ist, dass für die Differenzierung nach Werkverträgen nicht alltägliche Geschäftsdaten erfragt werden, die nur sehr selten und wenn, dann nur mit hohem Zeitaufwand, ermittelt werden müssen. Möglicherweise spielen auch Bedenken hinsichtlich der Preisgabe von Betriebsgeheimnissen eine Rolle. Beides hat einen hohen Anteil fehlender Antworten zur Folge.

Insgesamt 60 Unternehmen haben die Frage nach den Anteilen der auf der Grundlage von Werkverträgen nachgefragten Vorleistungen in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen missverstanden. Sie haben stattdessen Angaben zur Verteilung der Werkvertragsvorleistungen über die Wirtschaftsbereiche gemacht. Diese Fälle wurden nachträglich aus der Analyse ausgeschlossen.

Andererseits konnten für 189 Fälle, die keine Angaben zum monetären Wert (Summe) der Vorleistungsnachfrage gemacht haben, aber für die die prozentuale Verteilung der Vorleistungsnachfrage auf 12 Wirtschaftsbereiche vorliegt, fehlende Angaben durch Imputation fehlender Werte ergänzt werden. Hierzu wurde die fehlende Angabe der Summe der gesamten Vorleistungsbezüge durch den Mittelwert der Angabe von Unternehmen des gleichen Wirtschaftszweigs und der gleichen Beschäftigtengrößenklasse ersetzt. Berücksichtigt wurden die 12 genannten Wirtschaftsbereiche sowie 4 Beschäftigtengrößenklassen (weniger als 20 Beschäftigte, 20 bis 49 Beschäftigte, 50 bis 249 Beschäftigte und 250 und mehr Beschäftigte).

Die finale Datenbasis für die Analyse umfasst damit insgesamt 736 Fälle, die Angaben zu Höhe und Struktur der Vorleistungsnachfrage aus Deutschland enthalten. Dies entspricht 68,9 Prozent der ursprünglich im CAWI-Modul beteiligten Unternehmen. Für insgesamt 568 Fälle (53,2 Prozent) liegen komplette Datensätze mit Angaben zu Höhe und Struktur der Vorleistungsnachfrage sowie dem auf Basis von Werkverträgen bezogenen Anteil aus jeweils 12 unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen vor.

7.1.4 Repräsentativität der Datenbasis

Die Verteilungen der sich an der CAWI-Befragung beteiligten Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen (Tabelle 26) und nach Beschäftigtengrößenklassen

(Tabelle 27) weichen nur geringfügig von derjenigen der realisierten Stichprobe CATI-UN ab. In Bezug auf die eingesetzte Stichprobe ergeben sich deshalb vor allem Abweichungen hinsichtlich des höheren Anteils des Verarbeitenden Gewerbes und der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie des geringeren Anteils des Baugewerbes (vgl. Tabelle 3 in Abschnitt 2.3.3).

Tabelle 26: Verteilung der Stichproben nach Wirtschaftsabschnitten

WZ-Abschnitte (WZ 2008)	CATI-UN	CAWI	CAWI VL*	CAWI VL_WV**
Verarbeitendes Gewerbe (C)	13	15	16	16
Baugewerbe (F)	12	10	12	12
Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen (G)	11	9	10	10
Verkehr und Lagerei (H)	9	9	9	8
Gastgewerbe (I)	7	4	3	4
Information und Kommunikation (J)	8	9	10	10
Finanz- und Versicherungsgewerbe (K)	5	5	5	5
Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen(M)	11	14	14	15
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (N)	6	7	7	7
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	7	7	5	5
Kunst, Unterhaltung u. Erholung (R)	5	4	4	3
Sonstige Dienstleistungen (S)	6	6	6	6
Total	100	100	100	100
N (absolut)	6.507	1.064	736	538

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, CAWI-Erhebung, eigene Berechnungen. Anteile in Prozent.
*: CAWI_VL, Fälle mit vollständigen Angaben zu Vorleistungen
**: CAWI_VL_WV, Fälle mit vollständigen Angaben zu Vorleistungen und Werkvertragsanteilen

Geringfügige Abweichungen gegenüber CAWI-UN ergeben sich beim Anteil des Verarbeitenden Gewerbes und bei freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, die im CAWI-Sample vergleichsweise häufiger vertreten sind als im CATI-UN-Sample. Dagegen sind personenbezogene Dienstleistungen (Gastgewerbe, Gesundheit und Soziales sowie Kunst, Unter-

haltung und Erholung) im CAWI-Sample etwas unterrepräsentiert. Die Verteilungen nach Beschäftigtengrößenklassen weichen noch weniger ab. Es dominieren kleine Unternehmen, 80 Prozent haben weniger als 50 Beschäftigte.

Tabelle 27: Verteilung der Stichproben nach Beschäftigtengrößenklassen

Beschäftigtengrößenklassen	CATI-UN	CAWI	CAWI_VL*	CAWI_VL_WV**
weniger als 20	56	53	54	55
20 bis 49	24	25	26	26
50 bis 249	12	14	14	13
250 und mehr	7	8	6	6
Total	100	100	100	100
N (absolut)	6.507	1.064	736	538

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, CAWI-Erhebung, eigene Berechnungen. Anteile in Prozent.
*: CAWI_VL, Fälle mit vollständigen Angaben zu Vorleistungen
**: CAWI_VL_WV, Fälle mit vollständigen Angaben zu Vorleistungen und Werkvertragsanteilen

7.2 Vorleistungsverflechtungen

Da keine anderen Daten als die in der Stichprobe erfassten Informationen über die Werkvertragsanteile an der Vorleistungsnachfrage verfügbar sind, sind für die Nutzung bzw. Übertragung auf die gesamtwirtschaftliche Betrachtung einige Annahmen zu treffen. Zunächst sollte gelten, dass sich die Struktur der Vorleistungslieferungen der Unternehmen in der Stichprobe nicht signifikant von der gesamtwirtschaftlichen Lieferstruktur in der deutschen Input-Output-Tabelle unterscheidet. Ausgangspunkt ist die Verteilung der Vorleistungsbezüge nach dem Wirtschaftszweig der nachfragenden Unternehmen mit gültigen Antworten (Tabelle 28).

Durch die insgesamt im Verhältnis zum Gesamtsample der CATI-UN geringe Anzahl der Unternehmen sind nicht alle Wirtschaftszweige mit einer hinreichenden Anzahl von Unternehmen besetzt. Dies trifft für die „*Hersteller von Nahrungsmitteln“* (13), „*Hersteller von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen*“ (4) und „*Unternehmen des Fahrzeugbaus*“ (5) zu. Deshalb werden diese im Folgenden nicht weiter betrachtet. Die drei Wirtschaftsbereiche „*Land- und Fortwirtschaft*“, „*Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden*“ sowie „*Energie- und Wasserversorgung einschließlich Entsorgung und Ähnliche*“ werden hier grundsätzlich nicht betrachtet, da sie nicht Teil der Erhebung

(CATI-UN) sind. Für sie liegen dementsprechend ebenfalls keine Informationen vor.

Tabelle 28: Unternehmen und Summe der Vorleistungsbezüge

Wirtschaftszweig	Unternehmen (Anzahl*)	Vorleistungsnachfrage (in Mio. Euro)
Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken, Tabakverarbeitung	13	8
Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen	4	18
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. U. optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	29	56
Fahrzeugbau	5	7
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	69	339
Baugewerbe	86	78
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	161	317
IuK, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleister	260	153
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	109	77
Insgesamt	736	1.053

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, Stichprobe n=736, eigene Berechnungen.
*Unternehmen mit vollständigen Angaben zu Vorleistungen
Ohne: „Land- und Fortwirtschaft“, „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“ sowie „Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung u.Ä.“

Für die verbleibenden 6 Wirtschaftszweige erfolgt ein Vergleich der ermittelten Vorleistungsstruktur nach insgesamt 12 Wirtschaftsbereichen mit den entsprechenden Angaben aus der Input-Output-Tabelle der VGR für Deutschland (Tabelle 29 und Tabelle 30, vgl. Statistisches Bundesamt (2016a)). So bestehen z.B. die Vorleistungsbezüge in der zusammengefassten Gruppe der Hersteller von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen und des Maschinenbaus laut CAWI zu 41 Prozent aus Gütern der eigenen Branche. Nach den Ergebnissen der Input-Output-Tabelle der VGR sind dies 32 Prozent (Tabelle 29). Im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie und Automobilbau) bilden lauf CAWI Güter

der oben genannten Gruppe 5 Prozent der Vorleistungen, in der Input-Output-Tabelle der VGR sind es lediglich 2 Prozent.

In allen betrachteten Wirtschaftsbereichen stellen Güter des eigenen Wirtschaftsbereichs den jeweils größten Anteil der Vorleistungsbezüge. Dies gilt mit Ausnahme des Baugewerbes auch für die gesamtwirtschaftliche Verteilung gemäß der Input-Output-Tabelle. Als systematische Abweichung der CAWI-Ergebnisse erweist sich der vergleichsweise geringe Anteil der Vorleistungen aus dem Bereich unternehmensorientierter Dienstleistungen (Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleister). Dafür werden in den meisten Wirtschaftszweigen laut CAWI relativ mehr Vorleistungen aus dem Bereich des Verarbeitenden Gewerbes nachgefragt. Neben einer zum Teil selbstselektierten Stichprobe könnte ein Grund für diese Abweichungen darin liegen, dass Leistungen aus diesem Bereich (z.B. Kredite und Versicherungen) von den befragten Unternehmen häufiger nicht als „Vorleistungen“ verstanden und deshalb nicht berücksichtigt werden. Nachweisbare Erklärungen für diese Abweichungen gibt es aber derzeit nicht.

Vorleistungsbezüge aus dem Ausland bleiben an dieser Stelle unberücksichtigt, da eine sektorale Differenzierung der nachfragenden Unternehmen aufgrund zu geringer Fallzahlen von ausländischen Werkvertragslieferanten nicht sinnvoll erscheint (vgl. dazu auch Abschnitt 7.5).

Tabelle 29: Struktur der Vorleistungsbezüge nach CAWI im Vergleich zur Struktur der inländischen Vorleistungen gemäß Input-Output-Tabelle der VGR (Teile des Produzierenden Gewerbe)

	Herst. von DV-Geräten, elektr. und opt. Erzeugnissen, elektr. Ausrüstungen; Masch.bau		Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)		Baugewerbe	
Gütergruppen	CAWI	VGR	CAWI	VGR	CAWI	VGR
Land- und Fortwirtschaft	0	0	4	1	0	0
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1	0	5	1	3	1
Nahrungsmittel und Getränke, Tabakverarbeitung	0	0	1	0	0	0
Chemische und pharmazeutische Erzeugnisse	4	0	19	3	1	1
DV-Geräte, elektronische. u. optische Erzeugnissen, elektrische Ausrüstungen; Maschinenbau	41	32	5	2	6	7
Fahrzeugbau	0	2	2	1	1	0
Sonstige Erzeugnisse des Verarbeitenden Gewerbes	39	25	55	54	7	29
Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung u.Ä.	4	2	4	8	2	1
Baugewerbe	1	1	2	1	49	14
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	3	17	3	14	27	16
Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen	5	19	1	14	2	28
Öffentliche Dienstleistungen, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleistungen	2	2	1	1	1	4

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, Stichprobe n=538, Statistisches Bundesamt (2016a), eigene Berechnungen. Dargestellt sind relative Anteile in Prozent.

Tabelle 30: Struktur der Vorleistungsbezüge nach CAWI im Vergleich zur Struktur der inländischen Vorleistungen gemäß Input-Output-Tabelle der VGR (Dienstleistungsbereiche)

	Handel, Verkehr, Gastgewerbe		**Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleister**		**Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister**	
Gütergruppen	CAWI	VGR	CAWI	VGR	CAWI	VGR
Land- und Fortwirtschaft	0	0	0	0	2	0
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0	0	0	0	0	0
Nahrungsmittel und Getränke, Tabakverarbeitung	12	2	1	0	6	4
Chemische und pharmazeutische Erzeugnisse	13	0	1	0	10	2
DV-Geräte, elektronische. u. optische Erzeugnissen, elektrische Ausrüstungen; Maschinenbau	7	1	15	1	4	1
Fahrzeugbau	13	1	4	0	0	1
Sonstige Erzeugnisse des Verarbeitenden Gewerbes	6	6	6	3	11	4
Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung u.Ä.	4	4	4	2	6	7
Baugewerbe	4	2	12	8	2	7
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	30	48	7	5	7	17
Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen	5	33	35	77	5	35
Öffentliche Dienstleistungen, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleistungen	6	2	15	5	46	23

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, Stichprobe n=538, Statistisches Bundesamt (2016a), eigene Berechnungen. Dargestellt sind relative Anteile in Prozent.

7.3 Werkvertragsanteile an den Vorleistungen

Der Anteil der Vorleistungsgüter, die in Form von Werkverträgen bezogen werden, hängt von der Art der Vorleistungsnachfrage und dem Wirtschaftszweig der nachfragenden Unternehmen ab, da sich die Produktionstechniken (Produktionsfunktion) zwischen den Wirtschaftszweigen unterscheiden. Tabelle 31 und Tabelle 32 weisen die durchschnittlichen Anteile der auf Basis von Werkverträgen bezogenen Vorleistungen auf. Demnach beziehen Unternehmen, die zum Wirtschaftsbereich „*Datenverarbeitungsgeräte, elektronische und optische Erzeugnisse, elektrische Ausrüstungen oder Maschinen*“ gehören, Vorleistungen der Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung u.Ä. im Durchschnitt zu 13 Prozent mittels Werkverträgen, Bauleistungen zu 17 Prozent und Dienstleistungen zu rund einem Drittel. Insgesamt haben die an der CAWI-Befragung teilnehmenden Unternehmen aus diesem Wirtschaftsbereich 39 Prozent ihrer Vorleistungen über Werkverträge bezogen.

Der Anteil von Werkverträgen an der Vorleistungsnachfrage von Dienstleistungsunternehmen nach anderen Dienstleistungen ist durchschnittlich höher als bei deren Nachfrage nach Industriegütern oder wenn Industriebetriebe Dienstleistungen nachfragen. Mit Berücksichtigung der Beschäftigtengrößenklassen sind hingegen insgesamt keine systematischen Unterschiede im Anteil der werkvertragsbezogenen Vorleistungen auszumachen.

Tabelle 31: Anteil der Vorleistungsnachfrage auf Basis von Werkverträgen an allen gemeldeten Vorleistungen

	Herst. von DV-Geräten, elektr. und opt. Erzeugnissen, elektr. Ausrüstungen; Maschbau.		Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)		Baugewerbe	
Gütergruppen	ungewichtet	gewichtet	ungewichtet	gewichtet	ungewichtet	gewichtet
Land- und Fortwirtschaft	0	0	33	60	0	0
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0	0	2	4	0	0
Nahrungsmittel und Getränke, Tabakverarbeitung	0	0	60	74	100	100
Chemische und pharmazeutische Erzeugnisse	25	81	21	13	12	34
DV-Geräte, elektronische. u. optische Erzeugnissen, elektrische Ausrüstungen; Maschinenbau	22	11	32	27	6	18
Fahrzeugbau	0	0	18	60	34	3
Sonstige Erzeugnisse des Verarbeitenden Gewerbes	46	32	35	17	18	21
Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung u.Ä.	13	7	24	17	15	21
Baugewerbe	17	34	39	65	49	59
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	33	31	15	13	32	79
Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen	33	33	29	21	36	47
Öffentliche Dienstleistungen, Erziehung, Gesundheit, Sonst. DL	32	38	53	78	33	67
Gesamte Vorleistungsnachfrage	39	25	41	20	43	58

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, Stichprobe n=538, eigene Berechnungen. Dargestellt sind relative Anteile in Prozent. Gewichtete Mittelwerte: Summe der werkvertragsbasierten Vorleistungen in Wirtschaftsbereich *j* dividiert durch die Summe aller Vorleistungen in Wirtschaftsbereich *j* in Prozent.

Tabelle 32: Anteil der Vorleistungsnachfrage auf Basis von Werkverträgen an allen gemeldeten Vorleistungen

	Handel, Verkehr, Gastgewerbe		Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmens-dienstleister		Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	
Gütergruppen	ungewichtet	gewichtet	ungewichtet	gewichtet	ungewichtet	gewichtet
Land- und Fortwirtschaft	13	67	70	81	1	0
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0	0	33	79	0	0
Nahrungsmittel und Getränke, Tabakverarbeitung	20	34	23	15	37	57
Chemische und pharmazeutische Erzeugnisse	21	73	32	24	30	42
DV-Geräte, elektronische. u. optische Erzeugnissen, elektrische Ausrüstungen; Maschinenbau	30	13	31	49	29	51
Fahrzeugbau	36	7	41	62	30	7
Sonstige Erzeugnisse des Verarbeitenden Gewerbes	50	55	37	46	60	65
Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung u.Ä.	51	70	26	13	29	74
Baugewerbe	39	29	62	84	49	57
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	52	59	28	32	26	51
Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen	50	49	57	52	51	80
Öffentliche Dienstleistungen, Erziehung, Gesundheit, Sonst. DL	45	47	46	55	56	31
Gesamte Vorleistungsnachfrage	54	44	55	54	51	42

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, Stichprobe n=538, eigene Berechnungen. Gewichtete Mittelwerte: Summe der werkvertragsbasierten Vorleistungen in Wirtschaftsbereich *j* dividiert durch die Summe aller Vorleistungen in Wirtschaftsbereich *j* in Prozent

7.4 Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte

Grundsätzlich ist es möglich, die im Rahmen einer Unternehmensbefragung ermittelten Werkvertragsanteile an der Vorleistungsnachfrage der Unternehmen in das System der nationalen Input-Output-Rechnung zu integrieren. Eine solche Integration gibt Aufschluss darüber, (1) in welchem gesamtwirtschaftlichen Umfang Wirtschaftsleistungen auf Basis von Werkverträgen direkt und indirekt erbracht werden und (2) welche Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte damit verbunden sind. Um belastbare Größen abzuleiten, ist es erforderlich, alle Elemente der Vorleistungsmatrix der Input-Output-Tabelle mit entsprechenden Werkvertragsanteilen zu gewichten, um eine vollständige Vorleistungsmatrix der Lieferungen auf Basis von Werkverträgen zu erstellen. So kann untersucht werden, wie sich ein externer Nachfrageanstoß, z.B. in Form einer Steigerung der Nachfrage nach einem bestimmten Gut, direkt und indirekt auf Produktion, Wertschöpfung und Beschäftigung auf Werkvertragsbasis auswirken würde.

Wie in den vorausgehenden Abschnitten beschrieben, hat sich im Projektverlauf gezeigt, dass die für einen solchen vollständigen Ansatz erforderlichen Daten nicht erhoben werden konnten. Trotz eines optimierten Erhebungsverfahrens, eines hohen Aggregationsniveaus bei der Abgrenzung der zugrundeliegenden Wirtschaftsbereiche sowie einer Beschränkung auf die absolut notwendigen Daten, haben die Unternehmen ganz offensichtlich erhebliche Schwierigkeiten gehabt, diese Informationen bereitzustellen. Wahrscheinlich ist der Aufwand für die Ermittlung der erforderlichen innerbetrieblichen Daten, die in aller Regel nicht als Teil einer standardisierten Kosten- und Bilanzbuchhaltung verfügbar sind, aus Unternehmenssicht zu hoch. Dabei ist die Tatsache, dass sich trotzdem mehr als 1.000 Unternehmen an der CAWI-Befragung beteiligt haben, als Erfolg zu werten.

Dennoch lassen die verfügbaren Daten unter Zugrundelegung einer Reihe von z.T. recht restriktiven Annahmen eine Analyse der Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte in Form einzelner Szenarien zu. Dafür werden Daten der aktuellen Input-Output-Tabelle für Deutschland (inländische Produktion nach 12 Wirtschaftsbereichen) genutzt, die sich auf das Basisjahr 2012 beziehen

und zuletzt im Frühjahr 2016 aktualisiert worden sind (Statistisches Bundesamt 2016a). Die Input-Output-Tabelle wird nur mit größeren zeitlichen Abständen neu erstellt, da sich diese Strukturdaten nur in längerer Frist verändern.

Für sechs der zwölf in der Input-Output-Tabelle verwendeten Wirtschaftsbereiche konnten im Rahmen der CAWI-Erhebung ausreichend belastbare Angaben zur sektoralen Nachfrage nach Werkvertragsleistungen erhoben werden (vgl. Abschnitt 7.3). Für jeden dieser Wirtschaftsbereiche können mittels eines erweiterten Input-Output-Modells die mit der werkvertragsbasierten Vorleistungsnachfrage verbundenen Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte geschätzt werden.

Dabei lassen sich einzelne Effekte unterscheiden: Die Vorleistungsnachfrage nach Gütern und Dienstleistungen generiert *direkte Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte* in den diese Güter und Dienstleistungen produzierenden Wirtschaftsbereichen. *Indirekte Effekte* entstehen auf allen dieser Produktion weiter vorgelagerten Produktionsstufen. Die unterschiedlichen Verflechtungsgrade werden in der Vorleistungsmatrix der Input-Output-Tabelle festgeschrieben. Neben den Effekten auf den vorgelagerten Produktionsstufen können auch *Multiplikatoreffekte* berücksichtigt werden, die durch die Wiederverausgabung der im Laufe des Produktionsprozesses entstandenen Einkommen und den damit verbundenen Konsum ausgelöst werden.[79]

In den folgenden Szenarien wird angenommen, dass die werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage VL(WV) des Wirtschaftsbereichs *j* nach Gütern der Art *i* durch Multiplikation der Vorleistungsnachfrage gemäß Input-Output-Tabelle VL(IOT) mit dem in der Unternehmensbefragung ermittelten durchschnittlichen Werkvertragsanteil WVA(CAWI)[80] geschätzt werden kann. Für die gesamte werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage des Wirtschaftsbereichs *j* gilt dann:

[79] Vgl. Pischner und Stäglin (1976), Holub und Schnabl (1994), auch für die Annahmen des offenen statischen Leontief-Modells.

[80] Vgl. Tabelle 31 und Tabelle 32.

$VL(WV)_j = \sum(i) [WVA(CAWI)_{ij} * VL(IOT)_{ij}]$, mit ($i$ = 1 bis 12 Gütergruppen).

Die mit der Produktion dieser Vorleistungsgüter verbundenen direkten Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte lassen sich mittels der in der amtlichen Input-Output-Rechnung bereitgestellten Wertschöpfungs- und Arbeitskoeffizienten errechnen.

Bei den nachgelagerten Vorleistungsstufen kann jedoch nicht unterschieden werden, ob es sich um Leistungen auf Basis von Werkverträgen handelt oder nicht. Indirekte Effekte betreffen also die gesamten wirtschaftlichen Leistungen, die erforderlich sind, die im ersten Schritt ermittelten Werkvertragsleistungen zu erbringen.[81]

Um die Sensibilität der Ergebnisse zu dokumentieren, werden drei verschiedene Szenarien im Hinblick auf die werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage definiert. Das besondere Augenmerk liegt auf einer heterogenen Nachfrage in der Industrie im Vergleich zu den Dienstleistungsbereichen. Neben dem beschriebenen Vorgehen auf Grundlage der gesamten Vorleistungen gemäß Input-Output-Tabelle VL(IOT) in Szenario 1 wird in einem weiteren Szenario 2 angenommen, dass die werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage in den Industriezweigen „*Herstellung von DV-Geräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau*“ und „*Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)*“ um 10 Prozent steigt. In Szenario 3 wird hingegen angenommen, dass die werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage in den Dienstleistungszweigen „*Handel, Verkehr, Gastgewerbe*“, „*Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen*“ sowie „*Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister*“ um insgesamt 10 Prozent steigt. Mit den Szenarien 2 und 3 soll geprüft werden, ob sich Strukturveränderungen der Werkvertragsnachfrage auch in bestimmten Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekten niederschlagen.

[81] Indirekte Effekte der Nachfrage nach Vorleistungen auf Basis von Werkverträgen werden überschätzt, weil keine „werkvertragsspezifischen“ Inputkoeffizienten berücksichtigt werden können.

7.4.1 Szenario 1

Die mit dieser werkvertragsbasierten Nachfrage nach Vorleistungsgütern in Deutschland ausgelösten Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte sind in Tabelle 33 dokumentiert. Die mit Abstand höchsten Gesamteffekte (direkt, indirekt und einkommensinduziert) ergeben sich bei unternehmensnahen Dienstleistungen (Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen etc.) mit einem Wertschöpfungsbeitrag von 287 Mrd. € und einem Beschäftigungsbeitrag von 3,9 Mio. Erwerbstätigen. An zweiter Stelle rangieren Handel, Verkehr und Gastgewerbe mit einem Wertschöpfungseffekt von 183 Mrd. € und einem dafür erforderlichen Beschäftigungsvolumen von mehr als 3,1 Mio. Erwerbstätigen. Deutlich geringer fallen Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte in den berücksichtigten Industriebereichen aus, was letztlich sowohl auf Größenunterschiede als auch auf tendenziell geringere Werkvertragsanteile an den Vorleistungsbezügen zusammenhängt.

Tabelle 33: Direkte, indirekte und einkommensinduzierte Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte der Nachfrage nach werkvertragsbasierten Vorleistungen nach Wirtschaftsbereichen (Szenario 1)

Wirtschaftsbereiche	direkt	indirekt	direkt und indirekt	direkt, indirekt und einkommensinduziert
	Wertschöpfungseffekte in Mio. €			
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	20.819	16.628	37.447	48.028
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	32.198	30.085	62.283	79.975
Baugewerbe	18.099	12.531	30.630	38.815
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	86.970	57.298	144.268	182.722
Information und Kommunikation u. w.	150.939	83.536	234.474	286.745
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	47.968	26.112	74.080	93.946
	Beschäftigungseffekte in 1.000 Erwerbstätigen			
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	332	256	588	765
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	503	461	964	1.260
Baugewerbe	307	191	498	634
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	1.609	902	2.511	3.154
Information und Kommunikation u. w.	1.876	1.149	3.025	3.900
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	835	396	1.231	1.564

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, Stichprobe n=538, Input-Output-Analyse des CWS, eigene Berechnungen, Szenario 1. „gesamt“ ist die Summe aus direkten, indirekten und induzierten Effekten. Information und Kommunikation umfasst außerdem Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen.

Tabelle 34: Anteil werkvertragsbasierter Leistungen an den direkten, indirekten und einkommensinduzierten Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekten der Vorleistungsnachfrage (Szenario 1)

Wirtschaftsbereiche	direkt	indirekt	direkt und indirekt	Direkt, indirekt und einkommensinduziert
	Anteil an den Wertschöpfungseffekten in Prozent			
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	30,9	31,2	31,0	31,1
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	28,6	29,4	29,0	29,1
Baugewerbe	31,0	28,8	30,0	29,9
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	50,1	49,4	49,8	49,8
Information und Kommunikation u.w.	54,3	53,8	54,2	54,0
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	46,7	43,4	45,5	45,5
	Anteil an den Beschäftigungseffekten in Prozent			
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	32,1	31,3	31,8	31,6
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	28,1	29,3	28,7	28,8
Baugewerbe	31,8	28,7	30,5	30,3
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	50,4	49,2	50,0	49,9
Information und Kommunikation u.w.	52,9	53,4	53,1	53,2
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	46,1	42,8	44,9	45,0

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, Stichprobe n=538, Input-Output-Analyse des CWS, eigene Berechnungen, Szenario 1. „gesamt“ ist die Summe aus direkten, indirekten und induzierten Effekten. Information und Kommunikation umfasst außerdem Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen.

Zur Einordnung dieser absoluten Größen werden in Tabelle 34 die Anteile dieser werkvertragsbasierten Effekte in Relation zu den jeweiligen Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekten gesetzt, die gemäß dieses Szenarios entstehen würden, wenn die gesamte Vorleistungsnachfrage der jeweiligen Wirtschaftsbereiche zugrunde gelegt werden würde.

Hier zeigt sich zum einen die Statik des verwendeten einfachen Input-Output-Modells, das keine Zeiteffekte kennt. Deshalb unterscheiden sich die Anteile der werkvertragsbasierten Leistungen an direkten, indirekten und einkommensinduzierten Effekten kaum. Des Weiteren wird deutlich, dass werkvertragsbasierte Effekte in den Industriebereichen und im Baugewerbe mit einem Anteil von rund 30 Prozent eine geringere Bedeutung zukommt als bei Dienstleistungen, wo die Anteile 45 Prozent bis 55 Prozent betragen.

Wertschöpfungs- und Beschäftigungsmultiplikatoren setzen die erzielten Gesamteffekte (direkt und indirekt bzw. direkt, indirekt und einkommensinduziert) in Relation zum direkten Effekt, der in diesem Szenario durch die werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage im jeweiligen Wirtschaftsbereich erzeugt wird (Tabelle 35). Demnach wird z.B. im Baugewerbe durch die werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage insgesamt, d.h. direkt, indirekt und einkommensinduziert, das 2,1-fache der auf der ersten Produktionsstufe (direkt) erzielten Wertschöpfung generiert.

Tendenziell fallen die Wertschöpfungs- und Beschäftigungsmultiplikatoren werkvertragsbasierter Vorleistungsnachfrage in industriellen Wirtschaftsbereichen etwas höher aus als solche in Dienstleistungsbereichen. Die Gründe hierfür sind in der Güterstruktur der gesamten Vorleistungsnachfrage, unterschiedlichen Wertschöpfungskoeffizienten und den sektoralen Unterschieden in der Arbeitsproduktivität zu suchen. Multiplikatoren hinsichtlich werkvertragsbasierter Effekte unterscheiden sich aufgrund der Statik des Modells, das indirekte und einkommensinduzierte Effekte nur insgesamt (werkvertragsbasiert plus übrige Vorleistungen) erfassen kann, nur marginal (in der 2. Stelle hinter dem Komma) von den für die gesamte Vorleistungsnachfrage gültigen Multiplikatoren.

Tabelle 35: Wertschöpfungs- und Beschäftigungsmultiplikatoren der werkvertragsbasierten Vorleistungsnachfrage (Szenario 1)

Wirtschaftsbereiche	(direkt + indirekt) / direkt	(direkt + indirekt + einkommensinduziert) / direkt
	Wertschöpfungsmultiplikatoren	
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	1,80	2,31
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	1,93	2,48
Baugewerbe	1,69	2,14
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	1,66	2,10
Information und Kommunikation u.w.	1,55	1,90
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	1,54	1,96
	Beschäftigungsmultiplikatoren	
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	1,77	2,31
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	1,92	2,50
Baugewerbe	1,62	2,07
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	1,56	1,96
Information und Kommunikation u.w.	1,61	2,08
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	1,47	1,87

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, Stichprobe n=538, Input-Output-Analyse des CWS, eigene Berechnungen, Szenario 1. Information und Kommunikation umfasst außerdem Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen.

7.4.2 Szenario 2: Steigerung der werkvertragsbasierten Vorleistungsnachfrage der Industrie um 10 Prozent

Um die Sensibilität der Ergebnisse hinsichtlich sektoral unterschiedlicher Werkvertragsnachfrage zu zeigen, wird in Szenario 2 angenommen, dass die werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage in den Industriezweigen „*Herstellung von DV-Geräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau*“ und „*Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)*“ um 10 Prozent gegenüber dem Szenario 1 steigt.

Die angenommene Steigerung der werkvertragsbasierten Vorleistungsnachfrage der Industrie betrifft verschiedene Gütergruppen unterschiedlich und erzeugt deshalb auch im Baugewerbe und im Dienstleistungsbereich zusätzliche Nachfrage und damit zusätzliche Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte (Tabelle 36). Diese fallen aber vergleichsweise geringer aus als solche nach Industriegütern. Aus diesem Grund ändert sich der Anteil der durch werkvertragsbasierten Leistungen ausgelösten Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte erwartungsgemäß um 1,6 bzw. 1,8 Prozentpunkte im Industriebereich stärker als bei Dienstleistungen, deren Anteil um weniger als 0,5 Prozentpunkte gegenüber dem Szenario 1 zulegt (Tabelle 37, zum Vergleich Tabelle 34). Die entsprechenden Wertschöpfungs- und Beschäftigungsmultiplikatoren ändern sich gegenüber dem Szenario 1 aufgrund der Statik des Input-Output-Modells nur marginal.

Tabelle 36: Direkte, indirekte und einkommensinduzierte Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte der Nachfrage nach werkvertragsbasierten Vorleistungen nach Wirtschaftsbereichen (Szenario 2)

Wirtschaftsbereiche	direkt	indirekt	direkt und indirekt	direkt, indirekt und einkommensinduziert
	Wertschöpfungseffekte in Mio. €			
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	21.757	17.615	39.372	50.548
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	33.870	32.114	65.985	84.833
Baugewerbe	18.306	12.777	31.083	39.409
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	87.334	57.781	145.115	183.830
Information und Kommunikation u.w.	151.123	83.754	234.878	287.273
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	48.201	26.469	74.670	94.713
	Beschäftigungseffekte in 1.000 Erwerbstätigen			
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	345	272	617	804
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	530	492	1.022	1.338
Baugewerbe	310	195	505	644
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	1.615	910	2.525	3.172
Information und Kommunikation u.w.	1.879	1.153	3.032	3.908
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	839	402	1.241	1.576

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, Stichprobe n=538, Input-Output-Analyse des CWS, eigene Berechnungen. Ergebnisse für Szenario 2: Steigerung der werkvertragsbasierten Vorleistungsnachfrage der Industrie um 10 Prozent. „gesamt“ ist die Summe aus direkten, indirekten und induzierten Effekten. Information und Kommunikation umfasst außerdem Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen.

Tabelle 37: Anteilsänderung werkvertragsbasierter Leistungen an den durch die Vorleistungsnachfrage der Wirtschaftsbereiche ausgelösten Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekten (Szenario 2)

Wirtschaftsbereiche	direkt	indirekt	direkt und indirekt	direkt, indirekt und einkommensinduziert
	Anteilsänderung an den Wertschöpfungseffekten in Prozentpunkten			
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	1,4	1,9	1,6	1,6
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	1,5	2,0	1,7	1,8
Baugewerbe	0,4	0,6	0,4	0,5
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	0,2	0,4	0,3	0,3
Information und Kommunikation	0,1	0,1	0,1	0,1
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	0,2	0,6	0,4	0,4
	Anteilsänderung an den Beschäftigungseffekten in Prozentpunkten			
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	1,3	1,9	1,6	1,6
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	1,5	2,0	1,7	1,8
Baugewerbe	0,3	0,6	0,4	0,5
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	0,2	0,4	0,3	0,3
Information und Kommunikation	0,1	0,2	0,1	0,1
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	0,2	0,6	0,4	0,4

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, Stichprobe n=538, Input-Output-Analyse des CWS, eigene Berechnungen. Ergebnisse für Szenario 2: Steigerung der werkvertragsbasierten Vorleistungsnachfrage der Industrie um 10 Prozent. „gesamt“ ist die Summe aus direkten, indirekten und induzierten Effekten. Information und Kommunikation umfasst außerdem Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen.

7.4.3 Szenario 3: Steigerung der werkvertragsbasierten Vorleistungsnachfrage der Dienstleistungszweige um 10 Prozent

Alternativ wird in Szenario 3 angenommen, dass die werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage nicht in der Industrie sondern im Dienstleistungssektor steigt. Für die Dienstleistungszweige „*Handel, Verkehr, Gastgewerbe*“, „*Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen*“ sowie „*Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister*“ wird eine Steigerung um jeweils 10 Prozent angenommen. Tabelle 38 und Tabelle 39 fassen die Ergebnisse zusammen.

Aufgrund der Tatsache, dass die werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage im Bereich der Dienstleistungen durchschnittlich relativ höher ausfällt als in der Industrie (vgl. Abschnitt 7.3), fallen auch die mit einer Steigerung der Nachfrage verbundenen Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte hier höher aus als bei einer entsprechenden Steigerung in der Industrie (Tabelle 38). Dies schlägt sich ebenfalls in den Anteilsverschiebungen zugunsten werkvertragsbasierter Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte nieder (Tabelle 39), die mit einem Plus von über 4 Prozentpunkten im Dienstleistungsbereich deutlich höher ausfallen als bei der Industrie im Szenario 1.

Tabelle 38: Direkte, indirekte und einkommensinduzierte Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte der Nachfrage nach werkvertragsbasierten Vorleistungen nach Wirtschaftsbereichen (Szenario 3)

Wirtschaftsbereiche	direkt	indirekt	direkt und indirekt	direkt, indirekt und einkommensinduziert
	Wertschöpfungseffekte in Mio. €			
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	21.940	17.283	39.223	50.257
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	33.433	30.752	64.186	82.352
Baugewerbe	19.321	13.205	32.526	41.175
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	94.865	62.125	156.990	198.828
Information und Kommunikation u.w.	164.704	90.661	255.366	312.111
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	52.115	27.987	80.101	101.564
	Beschäftigungseffekte in 1.000 Erwerbstätigen			
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	351	266	617	802
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	523	471	994	1.298
Baugewerbe	326	201	527	672
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	1.759	978	2.737	3.437
Information und Kommunikation u.w.	2.038	1.245	3.283	4.232
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	908	424	1.332	1.691

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, Stichprobe n=538, Input-Output-Analyse des CWS, eigene Berechnungen. Ergebnisse für Szenario 3: Steigerung der werkvertragsbasierten Vorleistungsnachfrage in den Dienstleistungszweigen um 10 Prozent. „gesamt“ ist die Summe aus direkten, indirekten und induzierten Effekten. Information und Kommunikation umfasst außerdem Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen.

Tabelle 39: Anteilsänderung werkvertragsbasierter Leistungen an den durch die VL-Nachfrage der Wirtschaftsbereiche ausgelösten Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekten (Szenario 3)

Wirtschaftsbereiche	direkt	indirekt	direkt und indirekt	direkt, indirekt und einkommensinduziert
	Anteilsänderung an den Wertschöpfungseffekten in Prozentpunkten			
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	1,7	1,2	1,5	1,4
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	1,1	0,7	0,9	0,9
Baugewerbe	2,1	1,5	1,9	1,8
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	4,5	4,2	4,4	4,4
Information und Kommunikation u.w.	5,0	4,6	4,8	4,8
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	4,0	3,1	3,7	3,7
	Anteilsänderung an den Beschäftigungseffekten in Prozentpunkten			
Herstellung von DV-Geräten, elektronischen. und optischen Erzeugnissen, elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau	1,9	1,2	1,6	1,5
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe (ohne Nahrung, Chemie, Automobil)	1,1	0,6	0,9	0,9
Baugewerbe	2,0	1,5	1,8	1,8
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	4,7	4,2	4,5	4,5
Information und Kommunikation u.w.	4,6	4,4	4,5	4,5
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleister	4,0	3,0	3,7	3,7

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, Stichprobe n=538, Input-Output-Analyse des CWS, eigene Berechnungen. Ergebnisse für Szenario 3: Steigerung der werkvertragsbasierten Vorleistungsnachfrage in den Dienstleistungszweigen um 10 Prozent. „gesamt“ ist die Summe aus direkten, indirekten und induzierten Effekten. Information und Kommunikation umfasst außerdem Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen.

7.4.4 Einschränkung der Szenarienanalyse

Insgesamt müssen die Ergebnisse der Szenarienanalyse unbefriedigend bleiben, da den Möglichkeiten des Instrumentariums der Input-Output-Analyse zur Identifizierung gesamtwirtschaftlicher Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte von Werkvertragsleistungen ein sehr eingeschränktes Datenge-

rüst gegenübersteht. Insbesondere ist es die beschränkte Zahl der Unternehmen und deren Unsicherheiten hinsichtlich der von ihnen gemachten quantitativen Angaben, die in der Notwendigkeit restriktiver Annahmen und letztlich in wenig aussagekräftigen quantitativen Ergebnissen münden. Auch deshalb kann die wichtige Frage, wie die wirtschaftlichen Effekte aussehen würden, wenn diese vollständig oder ganz ohne Werkverträge erbracht würden, nicht beantwortet werden.

7.5 Beurteilung eines kontinuierlichen Werkvertragsmonitorings

7.5.1 Prüfung bestehender Quellen: Zentrale Ergebnisse

Ein kontinuierliches Werkvertrags-Monitoring kann nicht nur auf einem –zumal einmalig und mit hohem Ressourcenaufwand ermittelten – Indikator wie den hier ermittelten Werkvertragsanteilen beruhen. In der ersten Projektphase bis Ende 2015 wurden hierzu die grundsätzlichen Möglichkeiten geprüft, um auf Grundlage bereits vorhandener Datenquellen Informationen zu gewinnen, die sich für eine aussagekräftige Beschreibung des Werkvertragsgeschehens eignen. Eine Nutzung bereits vorhandener, für längere Zeiträume verfügbarer Datenquellen, die zumindest partiell oder indirekt Rückschlüsse auf die Verbreitung von Werkverträgen erlauben würden, hätte in Verbindung mit den in diesem Projekt erhobenen Informationen Tendenzaussagen zur Entwicklung der Werkvertragsnutzung ermöglichen können, obwohl die Erhebung als einmalige Querschnittserhebung angelegt war.

Hierzu wurden mögliche Indikatoren auf Basis der Kostenstrukturerhebungen des Statistischen Bundesamtes geprüft. Die amtlichen Kostenstrukturerhebungen werden mit Ausnahme der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsstätten in der gesamten gewerblichen Wirtschaft durchgeführt, womit die Gesamtwirtschaft fast vollständig abgedeckt ist. Sie stellen neben Informationen zu den Personal- und Sozialkosten auch alle übrigen Vorleistungsbezüge der Unternehmen nach verschiedenen Kostenarten bereit. Das Ergebnis der Prüfung machte deutlich, dass eine explizite Abbildung der Bedeutung der Vergabe von Werkverträgen auf dieser Basis aber nicht möglich ist, da der Einsatz von Werkverträgen in verschiedenen Kenngrößen Eingang finden kann. Diese Kenngrößen bilden zusammen die mögliche Obergrenze des Vorleis-

tungsbezugs durch Werkverträge ab. Es lässt sich zudem auch nicht genau beziffern, wir stark die verschiedenen Kenngrößen tatsächlich mit dem Einsatz von Werkverträgen korrelieren, so dass die Kostenstrukturerhebungen allein in ihrer bestehenden Form für ein Monitoring der Werkvertragslandschaft nicht nutzbar sind.

Als weitere Quelle zur Inzidenz des Werkvertragsgeschehens wurde die von der Wissenschaftsstatistik GmbH des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft durchgeführte FuE-Erhebung geprüft. Sie misst jährlich die Forschungs- und Entwicklungsausgaben und das FuE-Personal in der deutschen Wirtschaft. Auch in dieser Erhebung fehlt ein direkter Hinweis auf die Vertragsform der Vergabe, also ob externe FuE über Werkverträge geregelt sind. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass diese eine relative große Rolle bei der Vergabe spielen. Ein Indikator zur Entwicklung der externen FuE-Aufwendungen sollte daher positiv mit der Entwicklung der Anzahl von Werkverträgen in diesem Bereich korreliert sein. Als dritte wesentliche, bereits vorhandene Datenquelle wurde das IAB Betriebspanel auf die Eignung zur Abbildung des Werkvertragsgeschehens geprüft. Die Prüfung ergab, dass damit eindeutige Abgrenzungen des Personaleinsatzes über Werkverträge nicht möglich sind. Obwohl das IAB Betriebspanel die Personalstruktur der Betriebe sehr differenziert erfasst, lassen sich valide Informationen lediglich zum Einsatz freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen, der häufig über Werk- und Dienstverträge abgewickelt wird; diese sind jedoch ausdrücklich nicht Gegenstand dieses Vorhabens.

Die Prüfung dieser und weiterer potenzieller Indikatoren aus verschiedenen gesamtwirtschaftlichen und sektorspezifischen Statistiken hinsichtlich ihrer Aussagefähigkeit zur Struktur und Entwicklung der Werkvertragsnutzung ergab, dass diese allerdings in allen geprüften Fällen erheblich eingeschränkt sind.

7.5.2 Korrelationen der Werkvertragsnutzung mit Arbeitsintensitäten und Leiharbeit

Ein Kriterium für eine verbesserte Beurteilung der Aussagefähigkeit könnte die Korrelation mit der aus der Erhebung ermittelten sektoralen Verteilung der

Werkvertragsleistungen darstellen. Eine Analyse der Korrelation der sektoralen Werkvertragsnutzung mit Indikatoren aus der Kostenstrukturerhebung (vgl. Bonin et al., 2015) ist vor dem Hintergrund der vorliegenden Informationslage aus der CAWI-Erhebung aus einer Reihe von Gründen jedoch nicht sinnvoll: (1) Zunächst ist keine weitere Differenzierung der sechs hochaggregierten Wirtschaftsbereiche möglich, (2) darüber hinaus machen die geringen Fallzahlen die Analyse einzelner Sektoren sehr fehleranfällig, (3) unabhängig davon wären zudem auch Zeitreihendaten zu den wesentlichen Merkmalen wünschenswert.

Da die Werkvertragsanteile an den Vorleistungsbezügen auf Grundlage der Gütergruppen der Input-Output-Rechnung ermittelt worden sind, besteht jedoch die Möglichkeit, einen direkten Vergleich mit solchen Indikatoren vorzunehmen, die im Rahmen der Input-Output-Rechnung verfügbar sind:

- So ist es möglich zu prüfen, ob selbst arbeitsintensiv produzierende Sektoren bzw. der Bezug von Vorleistungen mit hoher Arbeitsintensität mit der Inanspruchnahme von Werkvertragsleistungen korreliert. In der Input-Output-Tabelle finden sich Vorleistungsgüter mit hoher Arbeitsintensität in Produktionsbereichen mit hohen Inputkoeffizienten der Arbeitnehmerentgelte im Inland.

- Wenn die Inanspruchnahme von Dienstleistungen der Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) und der Einsatz von Personal über Werkverträge zueinander in Konkurrenz stehen, sollten Gütergruppen mit überdurchschnittlichem Input an Leistungen der Gütergruppe „*Dienstleistungen der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften*“ unterdurchschnittliche Nachfrage nach Werkvertragsleistungen aufweisen und umgekehrt. Im Fall einer komplementären Beziehung zwischen der Inanspruchnahme von Dienstleistungen der Arbeitnehmerüberlassung und dem Einsatz von Personal über Werkverträge sollte eine positive Korrelation erkennbar sein.

Tabelle 40: Arbeitsintensität, Arbeitnehmerüberlassung und die Nachfrage nach werkvertragsbasierten Vorleistungen nach Gütergruppen

	Inputkoeffizient der Arbeitnehmerentgelte im Inland [1)]	Inputkoeffizienten der Dienstleistungen der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften im Inland [1)]	Nachfrage nach Vorleistungen aus der Gütergruppe, die mittels Werkverträgen erbracht werden (CAWI)
Gütergruppen	Anteil in Prozent	Anteil in Prozent	Anteil in Prozent
Land- und Fortwirtschaft	10,9	4,3	20,5
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	28,8	0,4	9,5
Nahrungsmittel und Getränke, Tabakverarbeitung	15,6	0,9	24,9
Chemische und pharmazeutische Erzeugnisse	9,5	0,4	24,9
DV-Geräte, elektronische. u. optische Erzeugnissen, elektrische Ausrüstungen; Maschinenbau	23,1	1,1	28,2
Fahrzeugbau	10,8	1,2	32,8
Sonstige Erzeugnisse des Verarbeitenden Gewerbes	18,4	1,0	40,2
Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung u.Ä.	13,1	0,3	31,2
Baugewerbe	26,8	0,1	47,3
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	32,3	0,4	35,9
Information und Kommunikation u.w.	23,2	0,3	50,5
Öffentliche Dienstleistungen, Erziehung, Gesundheit, Sonstige Dienstleistungen	50,6	0,2	46,9
Gesamte Vorleistungsnachfrage	26,2	0,5	38,1

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016b); Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CAWI-Erhebung, Stichprobe n=538, eigene Berechnungen. 1) Anteil der Arbeitnehmerentgelte bzw. der Dienstleistungen der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften im Inland am Produktionswert der jeweiligen Gütergruppe, Statistisches Bundesamt (2016b). Information und Kommunikation umfasst außerdem Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleistungen.

Tabelle 40 stellt die Indikatoren für die Arbeitsintensität und die Arbeitnehmerüberlassung dem Anteil werkvertragsbezogener Vorleistungen differenziert nach Gütergruppen gegenüber. So machen z.B. die Arbeitnehmerentgelte bei der Produktion von DV-Geräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, elektrischen Anlagen und Maschinen 23,1 Prozent des Produktionswerts aus, was insgesamt (26,2 Prozent) leicht unterdurchschnittlich ist. Dienstleistungen der Arbeitnehmerüberlassung werden mit 1,1 Prozent des Produktionswerts hingegen überdurchschnittlich nachgefragt. Unterdurchschnittlich fällt hier mit 28,1 Prozent der Anteil der Nachfrage nach Vorleistungen aus, die auf der Basis von Werkverträgen erbracht werden.

Die Werkvertragsnachfrage nach Industrieleistungen ist tendenziell unterdurchschnittlich und korreliert insoweit auch mit einer unterdurchschnittlichen Arbeitsintensität, wenn diese als Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Produktionswert gemessen wird (Korrelationskoeffizient r = +0.4). Umgekehrt verhält es sich bei der Arbeitnehmerüberlassung, die bei der Produktion von Industriegütern überdurchschnittlich zum Einsatz kommt und bei Dienstleistungen weniger nachgefragt wird. Hier gibt es eher Hinweise auf einen negativen Zusammenhang mit der Nachfrage nach werkvertragsbezogenen Vorleistungen (r = -0.4).

Analog wurde geprüft, ob Unternehmen aus Wirtschaftszweigen mit einem überdurchschnittlichen Import von Leistungen der Arbeitnehmerüberlassung auch verstärkt Werkvertragsleistungen aus dem Ausland beziehen. So haben rund zwei Drittel der CAWI-Unternehmen mit vollständigen Angaben zur Werkvertragsnachfrage (n=538) angegeben, auch Vorleistungen aus dem Ausland zu beziehen, davon etwa ein Drittel auch in Form von Werkverträgen[82]. Insgesamt hat damit ein Viertel dieser CAWI-Unternehmen Vorleistungen aus dem Ausland auf der Basis von Werkverträgen bezogen.

[82] Bezogen auf die unbereinigte CAWI-Stichprobe (n=1064) hat knapp die Hälfte der Unternehmen angegeben, Vorleistungen auch aus dem Ausland zu beziehen und ebenfalls gut ein Drittel davon in Form von Werkverträgen.

Eine weitere Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen der solche Leistungen nachfragenden Unternehmen ist aufgrund der geringen Fallzahl der Werkverträge mit ausländischen Lieferanten (n=136 von 538) jedoch nicht zielführend.

Insgesamt deutet sich auf sektoraler Ebene ein positiver Zusammenhang der werkvertragsbasierten Nachfrage nach Vorleistungen mit der durchschnittlichen Arbeitsintensität hin. Eher negativ fällt hingegen der Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitnehmerüberlassung aus.

7.6 Zwischenfazit

Im Mittelpunkt dieses Kapitels steht die Analyse der Bedeutung von Werkverträgen für die Wertschöpfung und Beschäftigung in Deutschland insgesamt. Dabei wurde auch geprüft, wie eine regelmäßige Abbildung der Werkvertragsverflechtungen in anderen Erhebungen eventuell ausgestaltet werden könnte. Datengrundlage zur Analyse der wirtschaftlichen Bedeutung von Werkverträgen ist eine zusätzliche CAWI-Online-Erhebung mit 1.068 Unternehmen. Um eine jeweils hinreichende Zahl von Unternehmen in den Analysen zu berücksichtigen, wurden die Auswertungen auf sechs von zwölf Branchen beschränkt.

Trotz der Unsicherheiten der Schätzung machen die Ergebnisse deutlich, dass Werkverträge erheblich zur gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung und Beschäftigung beitragen. Die Bedeutung von Werkverträgen für Wertschöpfung und Beschäftigung wurde (als Szenario) unter der Annahme berechnet, dass die werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage entsprechend der ermittelten Anteile proportional zur gesamten Vorleistungsnachfrage in den Branchen ist. Im Ergebnis ergibt sich aus den über Werkverträge nachgefragten Vorleistungen ein direkter gesamtwirtschaftlicher Wertschöpfungsbeitrag von rund 357 Mrd. Euro pro Jahr; der gesamte Wertschöpfungsbeitrag unter Berücksichtigung weiterer indirekter und induzierter Wertschöpfungseffekte liegt bei rund 730 Mrd. Euro. Die korrespondierenden Beschäftigungseffekte (d.h. Werkvertrags- und dadurch bedingte weitere Beschäftigung) liegen bei direkt rund 5,46 Mio. Beschäftigten bzw. gesamt bei rund 11,27 Mio. Beschäftigten. Festzuhalten ist weiterhin, dass Lieferverflechtungen zwischen Dienstleistungsunternehmen im Durchschnitt häufiger auf Basis von Werkverträgen erfolgen als solche zwischen Dienstleistungs- und Industriebetrieben. Insgesamt

variiert die Nachfrage nach Vorleistungen, die über Werkverträge abgewickelt werden, stark zwischen den Branchen.

Die Erhebung der erforderlichen Informationen zur Abbildung des Wertschöpfungsbeitrags durch Werkverträge ist sehr komplex. Die Unternehmen halten entsprechende Daten in der Regel weder für unternehmensinterne Prozesse noch für die Anfragen der amtlichen Statistik bereit. Die Identifikation der interessierenden Größen war daher auf Seiten der Unternehmen mit einem erheblichen zusätzlichen Aufwand verbunden. Eine wirtschaftliche und wissenschaftlich sparsame Form der Erhebung notwendiger Merkmale im Rahmen einer Regelerhebung (z.B. des Statistischen Bundesamts) erscheint unmöglich.

8 Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Ziele der Studie

Obwohl Werkverträge eine alltägliche und bereits lange genutzte Vertragsform in der arbeitsteiligen Wirtschaft sind, lagen und liegen bislang wenig wissenschaftliche Erkenntnisse über den Umfang und die Ausgestaltung dieser Form der Unternehmenskooperation vor. Das erste Ziel dieser Studie ist daher, erstmals auf Basis quantitativer Befragungen **repräsentative Daten zur Beschreibung der Werkvertragslandschaft** in Deutschland zu erheben. Die Studie soll dazu beitragen, **wesentliche Informationsdefizite** zu Werkverträgen **durch quantitative und belastbare Ergebnisse** zu **schließen**. Hierzu werden die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten, Einsatz- und Nutzungsarten von Werkverträgen sowie die Arbeitsbedingungen und rechtlichen Aspekte und ihre Wechselbeziehungen eingehend untersucht.

Die Informationsbasis bilden mehrere quantitative Befragungen, die sich an verschiedene Akteure richteten. Neben Mitgliedern von Unternehmensleitungen wurden Mitglieder des Betriebsrats befragt. Die Befragungen erfassen darüber hinaus jeweils die Sicht der Unternehmen, die Werkverträge in Auftrag geben, als auch diejenige von mit der Ausführung von Werkverträgen betrauten Unternehmen.

Diese repräsentativen Erhebungen erlauben erstmalig eine **Quantifizierung der Werkvertragsnutzung und -ausführung** von deutschen Unternehmen. Darüber hinaus ermöglichen die Daten Einblicke in die Bedeutung der verschiedenen **Motive** der Werkvertragsnutzung und die **Ausgestaltung** von Werkverträgen.

Die Untersuchung legt außerdem einen Schwerpunkt auf die **Arbeitsbedingungen** von Werkvertragsarbeitskräften und auf **rechtliche Aspekte** im Rahmen der Ausführung von Werkverträgen, um die tatsächliche rechtliche Praxis bei der Nutzung von Werkverträgen zu beleuchten. Die Analyse gibt hierdurch erste Anhaltspunkte, ob diese Praxis den Einsatz externer Arbeitskräfte durch Werkverträge in die Nähe einer Arbeitnehmerüberlassung rückt. Ergänzt werden die Analysen um eine **Schätzung der wirtschaftlichen Bedeutung von**

Werkverträgen. Hierzu werden die gesamten Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte durch eine werkvertragsbedingte Vorleistungsnachfrage ausgewählter Branchen ermittelt.

Informationsbasis: Die Erhebungen

Die Informationsbasis der Studie bilden **vier Erhebungen auf Unternehmensebene**. Stichprobenbasis für alle Erhebungen ist das Mannheimer Unternehmenspanel (MUP). Das am ZEW gepflegte MUP ist eine halbjährlich aktualisierte Datenbank, die nahezu alle wirtschaftlich aktiven Unternehmen in Deutschland enthält. Die vier Erhebungen erlauben, die vielfältigen Analyseziele möglichst umfassend und zugleich wirtschaftlich sparsam zu erreichen.

Die zentrale Erhebung und Grundlage der Analysen zur Beschreibung der Werkvertragslandschaft, aber auch zu den individuellen Motiven und Ausgestaltungen von Werkverträgen, ist dabei eine ausführliche telefonische, repräsentative Befragung von 8.457 Unternehmensleitungen (*Computer Assisted Telephone Interviews* (CATI), CATI-UN) in Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Erhebung gliedert sich dabei in ein Basismodul für alle befragten Unternehmen zu ihren Nutzungsmustern und Unternehmensmerkmalen und ein Vertiefungsmodul, welches je nach Nutzungstyp des Unternehmens vertiefende Fragen zu den Motiven und der Ausgestaltung der Auslagerung von Kernprozessen oder Randprozessen oder der Ausführung von Werkverträgen beinhaltet. Um die Interviewlänge in einem vertretbaren Rahmen zu halten, wurde jedes Unternehmen nur zu einer Nutzungsart vertiefend befragt. Dadurch ergibt sich für dieses Fragemodul eine reduzierte, wenngleich repräsentative Stichprobengröße, die die Möglichkeit einschränkt, eventuelle Unterschiede über Branchen oder Unternehmensgrößenklassen hinweg in der gesamten Breite sichtbar zu machen. Die innerhalb des Vertiefungsmoduls erhobenen Fragen zur Ausgestaltung von Onsite-Werkverträgen ergeben ein repräsentatives Bild für Unternehmen, die ihre Werkvertragsleistungen üblicherweise zum Teil oder ganz überwiegend auf dem Unternehmensgelände erbringen lassen und somit über Erfahrung mit Onsite-Kräften verfügen.

Angesichts der zum Teil sensiblen Themen der Befragung, wurde die Datenqualität umfänglich geprüft. Dabei zeigten sich keine auffällig hohen Verweigerungsraten von Unternehmen, noch gehäufte Abbruchraten an bestimmten Stellen des Interviews. Zudem variierten die Verweigerungsraten und Abbruchgründe nur geringfügig über die Branchen und Größenklassen. Damit bestehen keine Hinweise, dass die realisierte Stichprobe mit der Werkvertragsnutzung des Unternehmens in Zusammenhang steht. Die Daten liefern somit ein repräsentatives Bild der Werkvertragsnutzung in Deutschland. Zusätzlich zur Befragung von Vertretern und Vertreterinnen von Unternehmensleitungen wurden zudem 1.003 Betriebsräte telefonisch zu vergleichbaren Themenbereichen befragt (CATI-BR), um die Einschätzungen und Aussagen der Unternehmensleitungen mit dem Blickwinkel der Beschäftigten zu vergleichen.

Ergänzend dazu wurden persönliche Interviews (*Computer Assisted Personal Interviews, CAPI*) bei Unternehmensleitungen (520) und bei Mitgliedern des Betriebsrats (161) durchgeführt, um insbesondere kritische Sachverhalte in den Fokus nehmen zu können. Davon wurden jeweils 87 Mitglieder der Unternehmensleitung und des Betriebsrats desselben Unternehmens befragt.

Die vierte Erhebung diente der Erhebung der Grundlagen zur Analyse der wirtschaftlichen Bedeutung von Werkverträgen; diese wurden aufgrund der Komplexität in einer zusätzlichen Online-Erhebung (*Computer Assisted Web Interview, CAWI*) mit 1.068 Unternehmen erfasst.

Ergebnisse

Im Mittelpunkt der Analyse der **Werkvertragslandschaft** steht die repräsentative Beschreibung der quantitativen Bedeutung von Werkverträgen zur Kooperation in der Wirtschaft. Es zeigt sich, dass der Einsatz von externen Arbeitskräften durch die Vergabe von Werkverträgen ein weit verbreitetes Phänomen ist. Über 90 Prozent aller deutschen Unternehmen sind Auftraggeber von Werkverträgen. Allerdings hat die Mehrheit der Unternehmen aktuell lediglich fünf oder weniger Werkverträge in Auftrag gegeben. Die Leistungserbringung auf Basis eines Werkvertrags konzentriert sich dagegen auf eine deutlich kleinere Gruppe von Unternehmen: etwa die Hälfte der Unternehmen nehmen eine Doppelfunktion ein, indem sie – bei gleichzeitiger Vergabe

– auch Werkverträge für andere Unternehmen ausführen. Nur wenige Unternehmen sind ausschließlich als Auftragnehmer von Werkverträgen tätig.

Auf der **Seite der Auftraggeber** von Werkverträgen wurde zudem danach unterschieden, ob der ausgelagerte Prozess direkt der Erfüllung des Unternehmenszwecks dient (Kernprozess) oder ob dieser lediglich einen unterstützenden Charakter im Unternehmen besitzt (Randprozess). Tatsächlich zeigen sich durchaus unterschiedliche Auslagerungsmuster:

- Fast 90 Prozent der Unternehmen lagern mindestens einen Kernprozess aus, während nur knapp 60 Prozent der Unternehmen mindestens einen bestehenden Randprozess extern vergeben. Gut die Hälfte der Unternehmen lagern sowohl Kern- als auch Randprozesse aus. Lediglich fünf Prozent aller Unternehmen lagern ausschließlich Randprozesse aus.

- Bezogen auf alle in einem Unternehmen vorhandenen Prozesse, weisen Kern- und Randprozesse jedoch eine etwa vergleichbare Auslagerungsrate auf. Etwa ein Viertel aller Prozesse werden vollständig oder teilweise an auf Basis von Werkverträgen an Unternehmen ausgelagert. Randprozesse werden jedoch häufiger vollständig, d.h. mit einer größeren Intensität, ausgelagert als Kernprozesse.

- Die Kernprozesse mit den höchsten Auslagerungsraten sind Buchhaltung/ Finanzen, Kundendienst/Wartungsleistungen sowie Versand/ Vertrieb/ Logistik. Forschung und Entwicklung hingegen wird kaum ausgelagert. Die Randprozesse mit den höchsten Auslagerungsraten sind Druck- und Reinigungsdienstleistungen sowie Sicherheitsdienste, wobei dennoch mindestens zwei Drittel der Unternehmen angeben, diese Prozesse gar nicht auszulagern.

- Branchenunterschiede zeigen sich etwas häufiger bei der Auslagerung von Rand- als von Kernprozessen, sind aber insgesamt moderat. Die Auslagerungsrate von Randprozessen variiert stärker über die Unternehmen als dies bei Kernprozessen der Fall ist. Zwar lässt sich auf Basis der Datenlage keine Kausalität zwischen Unternehmenscharakteristika und der Werkvertragsnutzung feststellen; dennoch deuten die Ergebnisse eher

nicht darauf hin, dass Auslagerungsentscheidungen primär mit dem Wettbewerbsumfeld und den (tariflich bedingten) Arbeitskosten im Unternehmen zusammenhängen.

Auf der **Seite der Auftragnehmer** von Werkverträgen wurde nicht zwischen Rand- und Kernprozessen unterschieden, da sich die Ausführung von Werkverträgen zumeist auf das Kerngeschäft des jeweiligen Unternehmens beziehen sollte. Im Vordergrund der Analysen standen hier die Bedeutung des Werkvertragsgeschäfts sowie die Struktur der Auftragnehmer:

- Für etwa die Hälfte der Auftragnehmer ist die Ausführung von Werkverträgen ein Randgeschäft, das maximal 30 Prozent ihres Umsatzes ausmacht. Etwa ein Viertel der Auftragnehmer und somit etwa 12 Prozent aller Unternehmen sind hingegen auf das Werkvertragsgeschäft spezialisiert und erzielen mehr als 90 Prozent ihres Umsatzes mit der Ausführung von Werkverträgen.

- Mögliche Abhängigkeiten von Auftragnehmern beschränken sich, wenn überhaupt, auf 16 Prozent der Auftragnehmer, die mehr als 80 Prozent des gesamten Umsatzes mit Werkverträgen bei weniger als 20 Kunden erzielen.

- Auftragsnehmer sind hauptsächlich kleinere und mittlere Unternehmen sowie Dienstleistungsbetriebe und in geringerem Maße Handwerks- und Industriebetriebe. Andere Auftragnehmer sowie Subunternehmerketten spielen eine untergeordnete Rolle.

- Die Beziehungen zwischen Auftraggeber und -nehmer sind zumeist durch eine hohe Stabilität gekennzeichnet. Fast alle Unternehmen geben an, dass sie für die Auslagerung von Kern- und Randprozessen langfristig mit dem gleichen Stamm an Werkvertragsnehmern zusammenarbeiten.

- Werkvertragsnehmer sind eher erfolgreichere Unternehmen, die über Innovationen und den Einsatz von Leiharbeitskräften ihre internen Prozesse optimieren, um im preislich umkämpften Werkvertragsgeschäft wettbewerbsfähig zu bleiben. Allerdings kann die Wirkungsrichtung hier in beide Richtungen gehen: Der Erfolg eines Unternehmens fördert evtl. die Be-

auftragung durch andere und führt gleichzeitig zu verbesserten Unternehmensergebnissen. Die Datenbasis ermöglicht es nicht, die Wirkungsrichtung hier näher zu untersuchen.

- Branchenunterschiede sind im Vergleich zur Vergabe deutlich stärker ausgeprägt; die Konzentration der Ausführung auf einen kleineren Teil der Unternehmen geht somit auch mit einer Konzentration auf Branchen wie z.B. freiberufliche, wissenschaftliche, technische und wirtschaftliche Dienstleistungen, Verkehr und Lagerei und das Baugewerbe einher, deren Wertschöpfung mit den primär ausgelagerten Prozessen zusammenhängen.

Betrachtet man beide Seiten des Werkvertragsgeschäfts, d.h. die Vergabe und Ausführung von Werkverträgen, gemeinsam, lässt sich eine **Typisierung der Branchen in der Werkvertragslandschaft** nach Art und dem Grad der Kooperation in der Wirtschaft ableiten. Dabei lassen sich vier Gruppen erkennen:

- Branchen, die sowohl häufig Auftraggeber als auch Auftragnehmer sind: Informations- und Kommunikation, freiberufliche, wissenschaftliche, technische und sonstige Dienstleistungen.
- Branchen, die eher Werkverträge vergeben, wie das Gesundheits- und Sozialwesen und das Verarbeitende Gewerbe.
- Branchen, die eher als Auftragnehmer von Werkverträgen für andere Unternehmen agieren: Verkehr/Lagerei, Baugewerbe.
- Branchen, die selten Auftragnehmer und -geber sind: Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Kultur/Unterhaltung/ Erholung.

Zum anderen kann eine **Typisierung der Unternehmen in der Werkvertragslandschaft** anhand der Art und des Umfangs ihrer Vergabe- und Ausführungstätigkeit vorgenommen werden. Insgesamt ergeben sich sieben Nutzungstypen, die sich danach unterscheiden, ob sie Werkverträge vergeben und/oder ausführen und ob sie dies jeweils in einem geringen oder starken Ausmaß tun. Dabei zeigt sich insgesamt eine große Vielfalt der Werkvertragsnutzung in Deutschland:

- Etwa sieben Prozent der Unternehmen lagern weder Prozesse aus, noch führen sie Werkverträge für andere Unternehmen aus. Diese Unternehmen haben tendenziell eine schlechtere Ertragslage, sind eher kleiner und kommen überdurchschnittlich häufig aus dem Gastgewerbe und den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

- Knapp 12 Prozent aller Unternehmen treten sowohl als Auftraggeber als auch als Auftragnehmer häufig in Erscheinung. Sie sind dementsprechend intensiv mit anderen Unternehmen vernetzt. Die eher kleinen Unternehmen kommen überdurchschnittlich häufig aus den freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen Dienstleistungen sowie den Branchen Verkehr/Lagerei und Information und Kommunikation.

- Die große Mehrzahl der Unternehmen ist jedoch in deutlich geringerem Maße an der durch Werkverträge charakterisierten Kooperation in der Wirtschaft beteiligt. So vergeben knapp 23 Prozent aller Unternehmen in geringem Maße Werkverträge und führen darüber hinaus keine Werkverträge aus. Charakteristisch für diesen Typ sind eher große Unternehmen des Gesundheits-/ Sozialwesen, der sonstigen Dienstleistungen und des Handels mit einer eher guten wirtschaftlichen Lage.

- Gut 12 Prozent aller Unternehmen vergeben kaum Werkverträge, erzielen aber einen hohen Umsatzanteil durch die Ausführung von Werkverträgen. Die eher mittelgroßen Unternehmen mit einer guten Ertragslage erbringen die Leistungen überwiegend nicht auf dem Unternehmensgelände des Auftraggebers.

- Trotz charakteristischer Unterschiede zwischen den Nutzungstypen zeigt sich aber auch: Unternehmen aller Branchen und Größen verteilen sich über alle Nutzungstypen. Art und Umfang der Nutzung von Werkverträgen orientieren sich nur begrenzt an Branchen- und Größenmerkmalen.

Die Vielfalt der Werkvertragsnutzung geht auf unternehmerische Entscheidungen zurück, wobei Kostenerwägungen verschiedener Art eine Rolle spielen können. Die Analyse der von den Unternehmen genannten **Motivlage** zeigt, dass eine ganze Reihe von Motiven bedeutsam ist, die zudem nur moderat über Branchen und Unternehmenstypen hinweg variieren:

- Das wichtigste Motiv der Vergabe von Werkverträgen ist der (temporäre) Einsatz von spezialisiertem Personal oder speziellen Leistungen. Die Einsparung von Lohnkosten spielt dagegen nur bei weniger als einem Drittel der Unternehmen eine wichtigere Rolle. Allerdings sind in Bezug auf die Auslagerung von Kernprozessen auch verschiedene mittelbare Motive von Kosteneinsparungen (vor allem Personal- und Managementkosten) wichtig.

- Die Motive der Auslagerung unterscheiden sich relativ deutlich nach der Art des ausgelagerten Prozesses. Ausgelagerte Prozesse im Bereich Forschung und Entwicklung sind häufig mit Motiven verbunden, die das Personalmanagement betreffen. Dagegen ist beispielsweise das Motiv, Lohnkosten einzusparen, bei den Unternehmen, die Produktionslinien bzw. Produktionsbereiche oder den Kantinenbetrieb auslagern, häufiger anzutreffen.

Ein besonderes Augenmerk lag bei der vertiefenden Analyse auf Werkverträgen, die auf dem Gelände des beauftragenden Unternehmens durchgeführt werden, der sogenannten **Onsite-Nutzung von Werkverträgen**. Dazu wurden nur Unternehmen befragt, die bereits über Erfahrungen mit der Onsite-Vergabe von Werkverträgen verfügen. Die entsprechenden Ergebnisse beziehen sich somit auf Unternehmen, die ihre Kernprozesse zumindest teilweise onsite erbringen lassen und den im Vertiefungsmodul zufällig gewählten Kern- oder Randprozess onsite auslagern. Die Analysen beruhen zudem auf einer deutlich kleineren Stichprobengröße als die zuvor beschriebene Werkvertragslandschaft, so dass Unterschiede in der Ausgestaltung von Werkverträgen innerhalb der Branchen nur begrenzt betrachtet werden können.

Im Fall der Onsite-Nutzung von Werkverträgen stellt sich insbesondere die Frage, ob die Werkvertragskräfte Teile der Stammbelegschaft substituieren, wobei eine ursächlich auf Werkverträge zurückzuführende Substitution von Stammpersonal auf Basis der Daten nicht untersucht werden konnte. Problematisch wäre diese Substitution vor allem dann, wenn Werkvertragskräfte deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen hätten als die Stammbelegschaft. Die Analysen fokussieren somit zum einen auf die Einschätzung der Unternehmen bezüglich der Substituierbarkeit von Stammpersonal durch Werkver-

tragskräfte und die **Einschätzungen zu den Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften** im Vergleich zur Stammbelegschaft mit ähnlichen Tätigkeitsbereichen. Da es sich hierbei durchweg um Analysen auf der Basis von Einschätzungen der Befragten handelt, sind die Ergebnisse jedoch mit Unsicherheiten verbunden, die auf mögliche Informationsdefizite bezüglich der Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften zurückzuführen sind. Insgesamt bestätigen die erzielten Ergebnisse für die onsite-erbrachten Werkverträge jedoch die zuvor bereits diskutierte Vielfalt der Nutzung und Motive:

- Eine mögliche Substitution von Stammbelegschaft durch Werkvertragskräfte scheint nicht im Vordergrund der Auslagerungsentscheidung zu stehen: Etwa zwei Drittel aller Unternehmen geben an, die ausgelagerten Leistungen niemals selbst erbracht zu haben. In den Unternehmen mit Onsite-Werkverträgen üben zudem nur in 20 Prozent der Fälle Werkvertragskräfte und Arbeitskräfte der Stammbelegschaft überwiegend oder völlig gleiche Tätigkeiten aus.

- Die Arbeitsbedingungen beider Beschäftigtengruppen werden zumeist als vergleichbar eingeschätzt. Gleichzeitig berichten Unternehmen sowohl von einer Schlechter- als auch eine Besserstellung der Werkvertragskräfte. Diese Polarisierung spiegelt vermutlich die unterschiedlichen Motivlagen der Nutzung wider.

- Bei Werkverträgen im Bereich des Kerngeschäfts eines Unternehmens schätzen zehn Prozent der Befragten, dass die Werkvertragskräfte schlechter gestellt sind. Im Vergleich dazu sind es bei Werkverträgen im Bereich des Randgeschäfts eines Unternehmens 18 Prozent der Befragten.

- Eine besonders starke Polarisierung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zeigt sich bei der Entlohnung der Werkvertragskräfte im Kerngeschäft des Unternehmens. Dabei überwiegt die Einschätzung einer Besserstellung der Werkvertragskräfte gegenüber einer Schlechterstellung. Fast ein Fünftel der Befragten gibt jedoch an, dass Lohndumping verbunden mit dem Einsatz von Werkverträgen in ihrer Branche häufig vorkommt.

- Die exemplarische Untersuchung der Arbeitsbedingungen in verschiedenen Branchen und für verschiedene Unternehmenstypen, die Werkverträge unterschiedlich häufig einsetzen und durchführen, deckt durchaus Unterschiede auf. Allerdings lassen sich in der Gesamtschau weder bestimmte Branchen – hier deutet sich zuweilen sogar eine Polarisierung innerhalb einer Branche an – noch Unternehmenstypen hervorheben.

- Beim Vergleich der Einschätzungen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat zeigt sich nahezu bei jedem Merkmal ein statistisch signifikanter Unterschied. Dabei geben Betriebsratsmitglieder gegenüber der Unternehmensleitung häufiger eine Schlechterstellung der Werkvertragskräfte an.

- Allgemein bestehen aus Sicht des Betriebsrats in einem Drittel der Unternehmen keine Absprachen mit der Unternehmensleitung bezüglich der Werkvertragsnutzung und in weiteren 14 Prozent sind sich beide Seiten diesbezüglich oft uneinig.

- Trotz der Onsite-Erbringung herrscht gerade bei im Arbeitsalltag nicht zu beobachtenden Arbeitsbedingungen erwartungsgemäß eine substantielle Unkenntnis unter den Befragten des beauftragenden Unternehmens. Ein Drittel der Befragten kann keine Einschätzung zu den Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte im Bereich des Kerngeschäfts abgeben, bei Werkverträgen im Bereich des Randgeschäfts sind dies durchschnittlich gut 40 Prozent.

- Die beauftragten Unternehmen schätzen die Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte im Vergleich zur Stammbelegschaft hingegen im Allgemeinen positiver ein als die Auftraggeber. Die befragten Unternehmen geben zudem an, dass Konflikte mit der Stammbelegschaft des Kunden aus Sicht der beauftragten Unternehmen, wenn überhaupt, eher selten sind und dass die Akzeptanz der Werkvertragskräfte bei der Stammbelegschaft des Kunden fast durchweg hoch ist.

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen und politischen Diskussion um die Werkverträge unter anderem in **Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung** liegt ein weiterer, zentraler Fokus auf der Untersuchung, ob und in welchem

Maße die tatsächliche Praxis des Fremdpersonaleinsatzes im Kontext eines Werkvertrages diesen in die Nähe der Arbeitnehmerüberlassung rückt, es somit Hinweise auf mögliche Scheinwerkverträge gibt. Dies ist insbesondere im Kontext von onsite-erbrachten Werkverträgen relevant, so dass die rechtliche Praxis nur für die Unternehmen näher beleuchtet wurde, die ihre Kernprozesse zumindest teilweise onsite erbringen lassen und den im Vertiefungsmodul zufällig gewählten Kern- oder Randprozess onsite auslagern.

Die rechtliche Abgrenzung von Werkverträgen und Leiharbeit als Formen des Fremdpersonaleinsatzes ist aus juristischer Sicht nur in einer umfassenden Einzelfallprüfung möglich. So liegt bei Werkverträgen aus rechtlicher Sicht die Verantwortung für die Erfüllung der vereinbarten Leistung vollständig beim mit der Durchführung des Werkvertrags beauftragten Unternehmen. Wenn die Weisungs- und Risikostruktur in der Praxis dies jedoch nicht in allen Dimensionen widerspiegelt, liegt der Fremdpersonaleinsatz im Graubereich zwischen beiden Vertragsformen. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wurden Indikatoren der Weisungs- und Risikostruktur von onsite-erbrachten Werkverträgen erhoben. Darüber hinaus wurde in einer Vignettenstudie das Rechtsverständnis überprüft, indem Vertreter und Vertreterinnen von Unternehmensleitungen und Betriebsräten für hypothetische Vertragskonstellationen um eine Einschätzung gebeten wurden, ob es sich dabei um einen Werkvertrag oder eine Arbeitnehmerüberlassung handelt.

Aufgrund der genannten juristischen Abgrenzungsschwierigkeiten gibt die Studie nur einen ersten, empirisch fundierten Einblick in die rechtliche Praxis der Werkvertragsnutzung; eine juristische Bewertung war weder möglich noch vorgesehen. Aus den Analysen ergeben sich die folgenden interessanten Einsichten:

- Für drei Viertel (zwei Drittel) der Unternehmen stellt die Arbeitnehmerüberlassung keine Alternative zu einer Auslagerung eines Kernprozesses (Randprozesses) dar. Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung stehen dementsprechend überwiegend in einem komplementären Verhältnis und werden als sich ergänzende Formen des Fremdpersonaleinsatzes wahrgenommen. In einzelnen Branchen zeigen sich im Wertschöpfungsprozess aber auch Hinweise auf eine mögliche Konkurrenz beider Arbeitsformen.

- Werkverträge werden in den meisten Unternehmen hinsichtlich der Risiko- und Weisungsstruktur zumeist im Sinne eines Werkvertrages ausgestaltet. Insbesondere im Hinblick auf die Risikostruktur trägt das ausführende Unternehmen in mehr als 80 Prozent der Fälle eine eventuelle Nachbesserung und die damit verbundenen Kosten. Auch die Qualitätssicherung obliegt meist dem Werkvertragsnehmer. In etwa 20 bis 40 Prozent der Unternehmen gibt es Hinweise auf Qualitätssicherungsmaßnahmen, die den rechtlichen Vorgaben nicht entsprechen.

- Im Hinblick auf die Weisungsstruktur und die Integration von On-site-Werkvertragskräften in den Betriebsablauf des Auftraggebers zeigt sich, dass bei ausgelagerten Kernprozessen die einzelnen Merkmale mehrheitlich eine Weisungsstruktur aufweisen, die in rechtlicher Sicht derjenigen eines Werkvertrags entspricht. Bei Randprozessen trifft dies allerdings nur auf etwa die Hälfte der Unternehmen zu.

- Insgesamt ist der Graubereich zwischen Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung nicht unerheblich: ein Großteil der Unternehmen berichtet von einer Praxis, die zumindest in einzelnen Aspekten der Weisungs- und Risikostruktur von der idealen Ausgestaltung eines Werkvertrages abweicht. In diesen Fällen ist jedoch eher kein fälschlicher Einsatz eines Werkvertrages zu vermuten. Bei etwa einem Fünftel der Unternehmen weicht die berichtete Praxis jedoch in fast allen Indikatoren der Weisungs- und Risikostruktur von der typischen Ausgestaltung eines Werkvertrages ab. Bei einem Teil dieser Unternehmen ist davon auszugehen, dass eine juristische Einzelfallprüfung eine missbräuchliche Umgehung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes feststellen würde. Wie groß der Anteil der Unternehmen tatsächlich ist, die Schweinwerkverträge wissentlich oder unwissentlich einsetzen, lässt sich im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht näher eingrenzen.

- Nur ein sehr kleiner Teil der Unternehmen, die Werkverträge durchführen (ca. 6 Prozent), verfügte über eine Vorratserlaubnis,

die in der aktuellen Gesetzeslage aufgehoben wurde. Diese hätte es zum Zeitpunkt der Befragung juristisch ermöglicht, im Fall eines festgestellten Scheinwerkvertrags den Fremdpersonaleinsatz nachträglich als Arbeitnehmerüberlassung zu deklarieren und so die Rechtsfolgen zu mildern.

- Unklarheiten in der Abgrenzung beider Vertragsformen führen in der Praxis zu rechtlicher Unsicherheit. Vier von zehn Befragten sehen darin eine Ursache für die Nutzung von Werkverträgen anstelle von Leiharbeit.

- Die genannten Unsicherheiten zeigen sich auch in einer Vignettenstudie zur Überprüfung des Rechtsverständnisses. Zwar besteht ein grundsätzliches Rechtsverständnis unter den Vertretern und Vertreterinnen der Unternehmensleitungen und Betriebsräte, da diese eine werkvertragskonforme Ausgestaltung eher mit Werkverträgen in Verbindung bringen. Gleichzeitig scheint es jedoch eine zugunsten von Werkverträgen verzerrte Einschätzung der Vertragsform zu geben: Selbst in Vertragskonstellationen, die in allen berücksichtigten Ausgestaltungsdimensionen eher für eine Arbeitnehmerüberlassung sprechen, geben noch die Hälfte der Unternehmensleitungen und etwa ein Drittel der Betriebsräte an, es handele sich um einen Werkvertrag.

- Leiharbeitskonforme Konstellationen werden häufiger mit einem Werkvertrag assoziiert, wenn die entsprechende Konstellation in der eigenen Unternehmenspraxis vorkommt. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass das Rechtsverständnis in diesen Fällen eine Ausgestaltungspraxis eher zugunsten von Werkverträgen widerspiegelt.

- Die Ergebnisse der Vignettenstudie sprechen dafür, dass im Graubereich der Abgrenzung beider Vertragsformen ein Fremdpersonaleinsatz eher als Werkvertrag ausgestaltet wird. In welchem Maße diese Praxis vorsätzlich erfolgt oder eher auf Unwissenheit zurückzuführen ist, kann nicht beurteilt werden.

Der letzte inhaltliche Themenbereich der Studie widmet sich der **Bedeutung von Werkverträgen für die Wertschöpfung und Beschäftigung insgesamt.** Dabei sollte auch geprüft werden, wie eine regelmäßige Abbildung der Werkvertragsverflechtungen in anderen Erhebungen eventuell ausgestaltet werden könnte. Um eine jeweils hinreichende Zahl von Unternehmen in den Analysen zu berücksichtigen, wurden die Auswertungen auf sechs der zwölf Branchen beschränkt. Die wesentlichen Ergebnisse hieraus sind:

- Verallgemeinernd über alle sechs betrachteten Wirtschaftsbereiche zeigt sich, dass die Nachfrage der Unternehmen nach Dienstleistungen im Durchschnitt zu einem deutlich höheren Anteil über Werkverträge erfüllt wird als die Vorleistungsnachfrage nach Industriegütern. Lieferverflechtungen zwischen Dienstleistungsunternehmen erfolgen im Durchschnitt häufiger auf Basis von Werkverträgen als solche zwischen Dienstleistungs- und Industriebetrieben. Insgesamt variiert die Nachfrage nach Vorleistungen, die über Werkverträge abgewickelt werden, stark zwischen den Branchen.

- Die Berechnung der Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte durch Werkverträge erfolgte unter der Annahme, dass die werkvertragsbasierte Vorleistungsnachfrage entsprechend der ermittelten Anteile proportional zur gesamten Vorleistungsnachfrage in den Branchen ist (als Szenario).

    - Allein aus den über Werkverträge nachgefragten Vorleistungen der sechs betrachteten Branchen ergibt sich ein direkter jährlicher gesamtwirtschaftlicher Wertschöpfungsbeitrag von rund 357 Mrd. Euro, der gesamte Wertschöpfungsbeitrag unter Berücksichtigung weiterer indirekter und induzierter Wertschöpfungseffekte liegt bei rund 730 Mrd. Euro.

    - Die korrespondierenden Beschäftigungseffekte aus der Nachfrage der sechs Branchen in der Gesamtwirtschaft (d.h. Werkvertrags- und dadurch bedingte weitere Beschäftigung) liegen direkt bei rund 5,46 Mio. Beschäftigten, gesamt bei rund 11,27 Mio. Beschäftigten.

- Die Varianten des Szenarios zeigten vergleichsweise robuste Ergebnisse. Trotz der Unsicherheiten der Schätzung machen diese Zahlen deutlich, dass Werkverträge erheblich zur gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung und Beschäftigung beitragen.

- Deutlich wurde aber auch, dass die Erhebung der erforderlichen Informationen zur Abbildung des Wertschöpfungsbeitrags durch Werkverträge sehr komplex ist. Die Unternehmen halten entsprechende Daten in der Regel weder für unternehmensinterne Prozesse noch für die Anfragen der amtlichen Statistik bereit. Die Identifikation der interessierenden Größen ist auf Seiten der Unternehmen mit einem erheblichen zusätzlichen Aufwand verbunden. Eine wirtschaftliche und wissenschaftlich sparsame Form der Erhebung notwendiger Merkmale im Rahmen einer Regelerhebung (z.B. des Statistischen Bundesamts) erscheint unmöglich.

Gesamtfazit

Die Studie stellt auf Basis einer umfangreichen Datenbasis eine Fülle an Ergebnissen zur Nutzung, Verbreitung und Ausgestaltung von Werkverträgen in der deutschen Wirtschaft zur Verfügung. Insbesondere die weite Verbreitung der Vergabe von Werkverträgen sowie die insgesamt große Vielfalt der Werkvertragslandschaft im Hinblick auf die zugrundeliegenden Motive der Werkvertragsnutzung und deren Ausgestaltung, ziehen sich wie ein roter Faden durch die gesamte Studie.

Zudem zeigt sich eine deutliche Tendenz, dass das Gros der Werkvertragslandschaft eine Kooperation zwischen Unternehmen darstellt, die sich jeweils Spezialisierungsvorteile zu Nutze machen. Die Substitution der Stammbelegschaft durch Werkvertragskräfte sowie die Umgehung arbeitsrechtlicher Standards stehen nicht im Vordergrund. Auch werden die meisten Werkverträge in der Praxis im Sinne eines Werkvertrages ausgeführt, wenngleich es einen nicht unerheblichen Graubereich zwischen einem Fremdpersonaleinsatz in Form eines Werkvertrages und in der Form einer Arbeitnehmerüberlassung zu geben scheint.

Trotz des weitgehend positiven Bildes finden sich jedoch durchweg auch Hinweise auf problematische Praktiken, die jedoch nur in einem kleineren Teil der Unternehmen auftreten. Dies betrifft sowohl eine zum Teil vorhandene Schlechterstellung von Werkvertragskräften im Vergleich zur Stammbelegschaft der Auftraggeber im Hinblick auf Entlohnung und andere Arbeitsbedingungen als auch eine rechtliche Praxis, die die Werkverträge deutlich in die Nähe einer Arbeitsnehmerüberlassung rückt. Eine genaue Eingrenzung und Quantifizierung dieser Problemlagen ist aufgrund der vorhandenen Unschärfe und der Schwierigkeiten bei der juristischen Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung jedoch nicht möglich.

In der Gesamtschau korrespondieren diese Ergebnisse in hohem Maße mit der ebenfalls vom BMAS beauftragten und parallel durchgeführten **„Werkvertragsstudie qualitativ“** (Schütz et al. 2017), in der die Werkvertragsnutzung mit qualitativen Verfahren der empirischen Sozialforschung untersucht wurde.

Um die mit der Werkvertragsnutzung verbundenen kausalen Wirkungen auf die Unternehmensentwicklung sowie die Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte und Stammbelegschaft zu untersuchen, wären jedoch Längsschnittanalysen über den Studienrahmen hinaus notwendig. Auf Basis einer branchenbasierten Input-Output-Analyse kann jedoch gezeigt werden, dass Werkverträge in Deutschland erheblich zur gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung und Beschäftigung beitragen.

Anhang

Literaturverzeichnis

AAPOR (2012): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. American Association for Public Opinion Rese-arch. Revised Version.

Abraham, Katharine G. und Susan K. Taylor (1996): Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence. *Journal of Labor Economics*, 14(3): 394-424.

Abramovsky, Laura und Rachel Griffith (2006): Outsourcing and Offshoring of Business Services: How Important is ICT?. *Journal of the European Economic Association*, 4(2-3): 594-601.

Acemoglu, Daron, Philippe Aghion, Rachel Griffith und Fabrizio Zilibotti (2010): Vertical Integration and Technology: Theory and Evidence*. Journal of the European Economic Association*, 8(5): 989-1033.

Addison, John T., Lutz Bellmann, André Pahnke und Paulino Teixeira (2011): A Research Note on the Determinants and Consequences of Outsourcing Using German Data. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 44(3): 231-244.

Bartel, Ann P, Saul Lach und Nachum Sicherman (2014): Technological Change and the Make-or-Buy Decision. *The Journal of Law, Economics and Organization*, 30(1):165-192.

Berlingieri, Giuseppe (2014): Outsourcing and the rise in services. CEP Discussion Paper No 1199.

Bernhardt, Annette, Rosemary Batt, Susan Houseman und Eileen Appelbaum (2016): Domestic Outsourcing in the United States: A Research Agenda to Assess Trends and Effects on Job Quality, Upjohn Institute working paper 16-253.

Bonin, Holger, Angelika Ganserer, Michael F. Maier, Ulrich Schasse, Holger Schütz, Jacob Steinwede und Stephan L. Thomsen (2015): Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen – Quantitative Unternehmens- und Betriebsrätebefragung sowie wissenschaftliche Begleitforschung,

Endbericht für Phase 1 für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, ZEW infas, NIW, Mannheim, 10.7.2015.

Bonin, Holger und Ulrich Zierahn (2012): Machbarkeitsstudie zur Erfassung der Verbreitung und Problemlagen der Nutzung von Werkverträgen, BMAS-Forschungsbericht Nr. 432, Berlin.

Cortes, Guido M. und Andrea Salvatori (2016): Delving into the Demand Side: Changes in Workplace Specialization and Job Polarization. IZA Discussion Paper No. 10120.

Crinò, Rosario (2010): Service Offshoring and White-Collar Employment. *Review of Economic Studies*, 77(2): 595-632.

Dube, Arindrajit und Ethan Kaplan (2010): Does Outsourcing Reduce Wages in the Low-Wage Service Occupations? Evidence from Janitors and Guards. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(2): 287-306.

Goldschmidt, Deborah und Johannes F. Schmieder (2015): The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure. NBER Working Paper No. 21366.

Greiner, Stefan (2013): Werkvertrags und Arbeitnehmerüberlassung - Abgrenzungsfragen und aktuelle Rechtspolitik, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* (NZA), 697-703.

Hohendanner, Christian (2012): Werkverträge in der Diskussion: Vom Leiharbeiter zum freien Mitarbeiter? Präsentation auf der Tagung des Statistischen Bundesamtes zum Wandel der Erwerbsformen, 30.05.2012, Wiesbaden. Download:
www.destatis.de/DE/UeberUns/Veranstaltungen/VeranstaltungenArchiv/BeitragHohendanner.pdf?__blob=publicationFile

Holub, Hans-Werner und Hermann Schnabl (1994): *Input-Output-Rechnung: Input-Output-Analyse*. München und Wien.

Houseman, Susan N. (2001): Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *Industrial & Labor Relations Review*, 55 (1): 149-170.

Institut für Wirtschaftsforschung Halle (Hrsg.) (2013): Neuere Anwendungsfelder der Input-Output-Analyse, Tagungsband, Beiträge zum Halleschen Input-Output-Workshop 2012, IWH-Sonderheft 1/2013, Halle (Saale).

Janik, Florian; Kohaut, Susanne (2009): Warum antworten sie nicht? Unit-Nonresponse im IAB-Betriebspanel. (FDZ-Methodenreport, 07/2009 (de)), Nürnberg.

Lorig, Philipp (2012): Werkverträge – Die neue Lohndumping Strategie?!. Studie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Pischner, Rainer und Reiner Stäglin (1976): *Weiterentwicklung der Input-Output-Rechnung als Instrument der Arbeitsmarktanalyse*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 13, Nürnberg.

Porter, Michael E. (1983): *Wettbewerbsstrategie (Competitive Strategy): Methoden zur Analyse von Branchen und Konkurrenten*. Campus Verlag, Frankfurt am Main.

Schüren, Peter (2001): Der Scheinwerkvertrag - Rechtsfolgen und Identifikation verdeckter, illegaler Arbeitnehmerüberlassung, Wirtschaft und Verwaltung [Vierteljahresbeilage zum Gewerbearchiv]: 173-189.

Schütz, Holger, Katharina Sandbrink, Jacob Steinwede, Melanie Arntz, Michael F. Maier, Angelika Ganserer (2017): Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen – Qualitative Betriebsfallstudien. Endbericht, infas/ZEW; Bonn, März 2017.

Statistisches Bundesamt (2016a): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen Input-Output-Rechnung nach 12 Gütergruppen / Wirtschafts- und Produktionsbereichen, 2012 (Revision 2014) vom 24. Februar 2016, aktualisiert am 15.03.2016, Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen/InputOutputRechnung/VGRInputOutput12GuetergruppenPDF_5815117.pdf?__blob=publicationFile (1.3.2017)

Statistisches Bundesamt (2016b): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Input-Output-Rechnung 2012 (Revision 2014) vom 24. Februar 2016, aktualisiert

am 15.03.2016, Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen/InputOutputRechnung/VGRInputOutputRechnung2180200127005.xlsx? blob=publicationFile (1.3.2017)

Statistisches Bundesamt (2010): Input-Output-rechnung im Überblick, Wiesbaden https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen/InputOutputRechnung/InputOutputRechnungUeberblick5815116099004.pdf? blob=publicationFile (1.3.2017)

Williamson, Oliver E (2010): Transaction Cost Economics: The Natural Progression. American Economic Review, 100(3): 673-690.

Weitze, Dirk (2011): Die Arbeitsgemeinschaft in der Bauwirtschaft: Rechtsform und Besteuerung, Europäische Hochschulschriften, Peter Lang Gmbh International Verlag der Wissenschaften, Frankfurt am Main.

Appendix

Tabelle 41: Merkmalsvergleich zwischen CATI-UN und IAB-Betriebspanel

	CATI-UN (Anteile in Prozent)	IAB-Betriebspanel (Anteile in Prozent)
Wirtschaftszweig		
Verarbeitendes Gewerbe	3	8
Baugewerbe	14	10
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	22	19
Verkehr und Lagerei	5	4
Gastgewerbe	9	6
Information und Kommunikation	3	2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3	3
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	13	10
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	6	6
Gesundheits- und Sozialwesen	14	10
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2	1
Sonstige Dienstleistungen	7	5
Größenklassen		
weniger als 20 MA	90	88
20 bis 49 MA	6	7
50 bis 249 MA	4	4
mehr als 250 MA	1	1

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Anzahl)	21	14
Unternehmen/Betriebe mit Angestellten in Teilzeit (Anteil)	69	78
Unternehmen/Betriebe mit geringfügig Beschäftigten (Anteil)	62	58
geringfügig Beschäftigte (Anteil pro Unternehmen/Betrieb)	27	18
Unternehmen/Betriebe mit befristet Beschäftigten (Anteil)	24	17
Unternehmen/Betriebe mit Leiharbeitern	4	3
Leiharbeiter (Anteil pro Unternehmen/Betrieb)	28	15
Unternehmen/Betriebe mit freien Mitarbeitern (Anteil)	16	8
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	25	18
Frauen (Anteil pro Unternehmen/Betrieb)	44	48
Unternehmen/Betriebe mit allgemeingültiger Tarifvertrag (Anteil)	39	31
Unternehmen/Betriebe mit Lohnorientierung am Tarifvertrag (Anteil)	45	30
Unternehmen/Betriebe mit Löhnen über Tarif (Anteil)	55	11
Unternehmen/Betriebe mit Betriebsrat (Anteil)	3	8
Unternehmensgründung vor 1990 (Anteil)	32	34
Teile des Unternehmens/Betriebs wurden geschlossen (Anteil)	2	1
Teile des Unternehmens/Betriebs wurden ausgegliedert (Anteil)	1	0
Teile des Unternehmens/Betriebs wurden ausgegründet (Anteil)	2	0
Eingliederung von neuen Unternehmens-/Betriebssteilen (Anteil)	4	1
Ertragslage		
sehr gut (Anteil)	13	6
gut (Anteil)	45	39

Befriedigend (Anteil)	24	30
Ausreichend (Anteil)	11	12
Mangelhaft (Anteil)	4	5
Wettbewerbsdruck		
Hoch (Anteil)	58	30
eher hoch (Anteil)	32	40
eher niedrig (Anteil)	9	17
kein Wettbewerbsdruck (Anteil)	0	13
Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen		
etwa gleich bleibend (Anteil)	66	74
eher steigend (Anteil)	29	14
eher fallend (Anteil)	4	6
noch unklar (Anteil)	-	6
durchschnittliche Beschäftigungsentwicklung (Anteil)	5	1
Verfahrensinnovationen durchgeführt (Anteil)	31	11

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen und IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Wenn nicht anders vermerkt, stellen die Zahlen prozentuale Häufigkeiten bzw. Anteile dar.

Tabelle 42: Kumulierte Auswertung des Antwortverhaltens bzgl. Arbeitsbedingungen von Werkvertragskräften

Antwortverhalten (kummuliert)	weiß nicht	verweigert	besser gestellt	gleich gestellt	schlechter gestellt
CATI-UN					
aus Sicht der beauftragenden Unternehmen (Kernprozesse)	17	0	0	10	0
aus Sicht der beauftragenden Unternehmen (Randprozesse)	21	1	0	3	1
aus Sicht der beauftragten Unternehmen	15	2	0	14	5

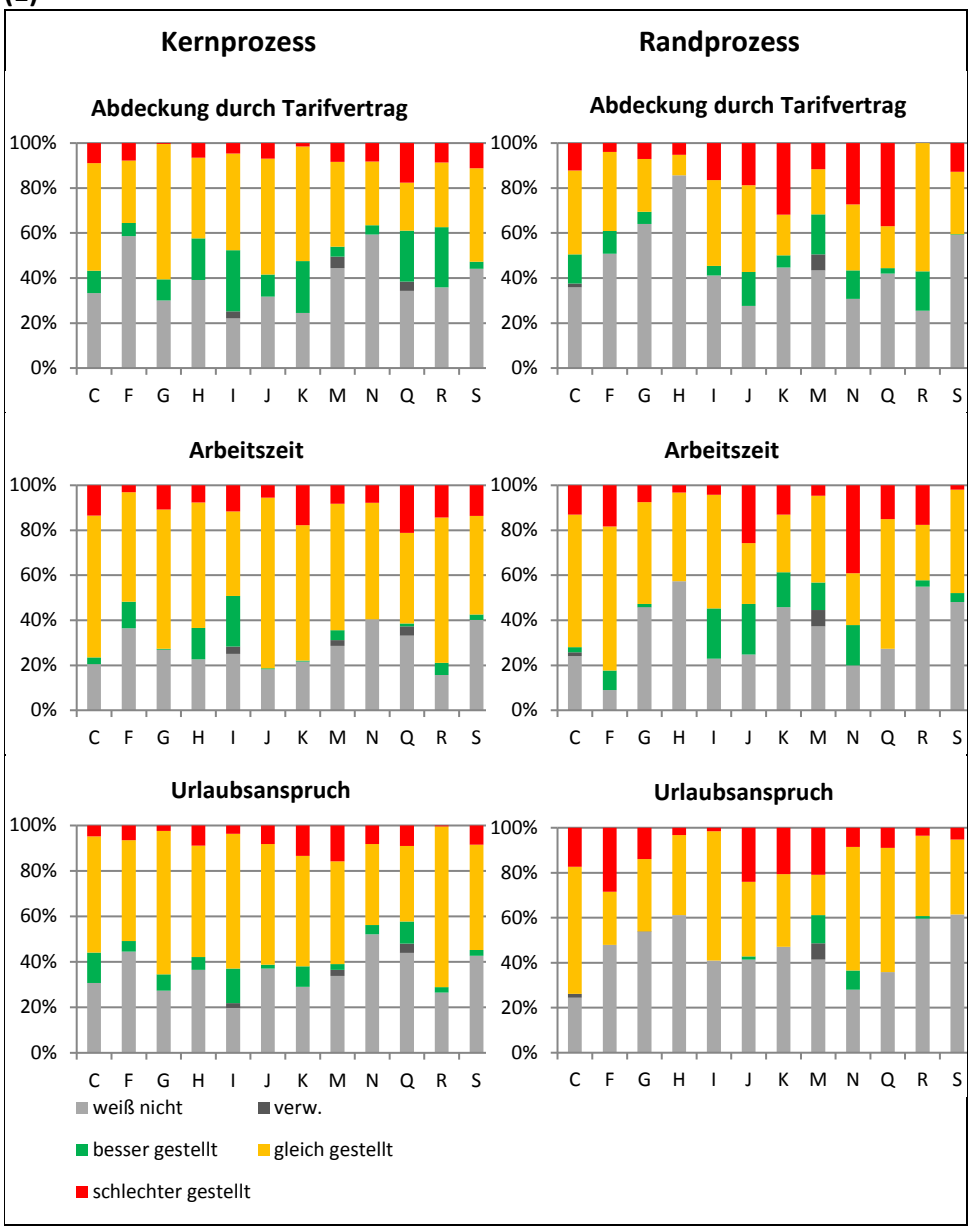
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728 (Kernprozesse) und n=371 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Dargestellt sind relative Häufigkeiten in Prozent.

Tabelle 43: Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsbedingungen: Alternative Spezifikationen

	Lohn	Tarifver-trag	Ar-beitszeit	Befristung	Urlaubsanspruch	Weiterbild-ung	frewillige Leistungen AG	Be-triebsrat	Flexible Arbeitszeit	Überstunden
ursprüngliche Spezifikation (4 Kat-egorien)										
CATI-BR (im Ver-gleich zu CATI-UN (BR))	1.130***	1.170***	0.196	0.776**	1.687***	0.986***	1.556***	1.533***	0.621**	0.575*
sonstige/r Vertre-ter/in des UN	-0.501	0.547	0.178	0.410	0.954	0.188	1.002*	-0.786	0.392	0.520
Vorsitzende/r des BR	0.975***	1.437***	0.366	1.044***	2.254***	1.190***	2.100***	1.321***	0.879**	0.882**
Mitglied des BR	0.630	1.299***	-0.160	0.655	1.849***	0.451	1.612***	0.393	0.551	0.614
sonstige/r Vertre-ter/in des UN	-0.483	0.552	0.253	0.604	1.062	0.236	1.151*	-0.737	0.500	0.554
nicht freigestellte/r BR/in	0.908**	1.452***	0.081	0.786**	2.178***	1.084***	1.819***	1.223***	0.581	0.542
freigestellte/r BR/in	1.058***	1.486***	0.835	1.536***	2.338***	1.342***	2.448***	1.425***	1.320***	1.561***

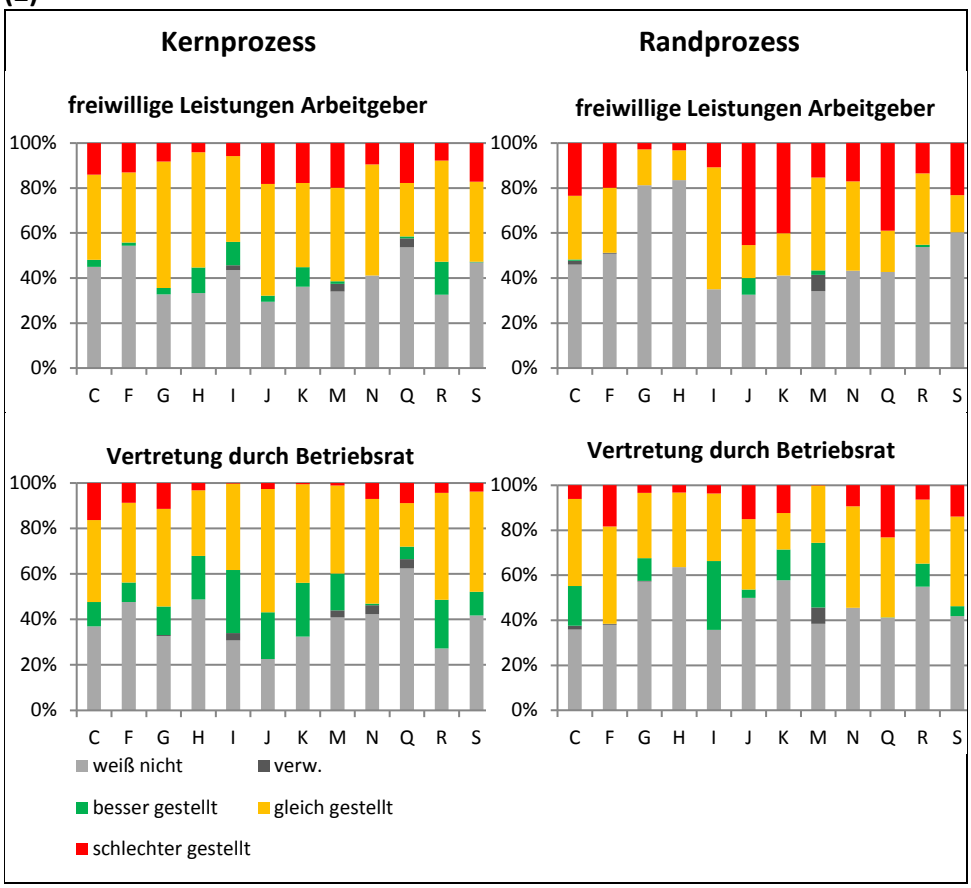
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse.

Abbildung 73: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Branchen (1)



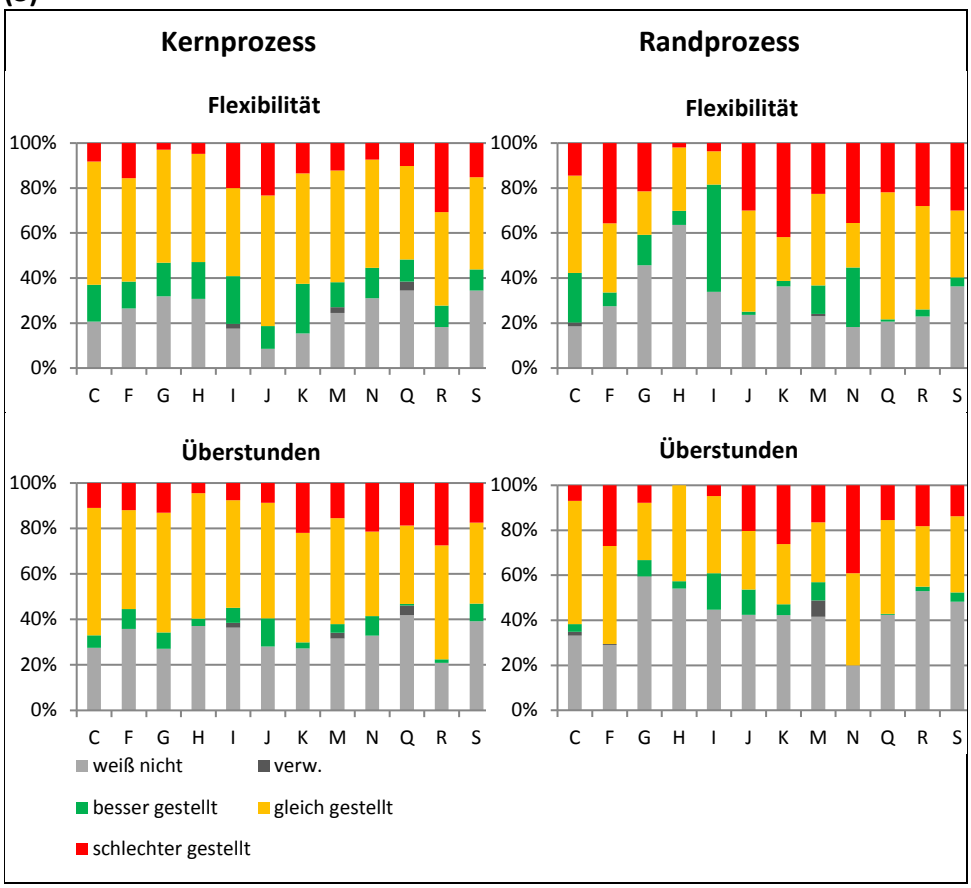
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728 (Kernprozesse) und n=371 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Arbeitsbedingungen der Werkvertragsnutzung nach den Branchen Verarbeitendes Gewerbe –C, Baugewerbe –F, Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen –G, Verkehr und Lagerei –H, Gastgewerbe –I, Information und Kommunikation –J, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen –K, Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen –M, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen –N, Gesundheits- und Sozialwesen –Q, Kunst, Unterhaltung und Erholung –R, Sonstige Dienstleistungen –S.

Abbildung 74: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Branchen (2)



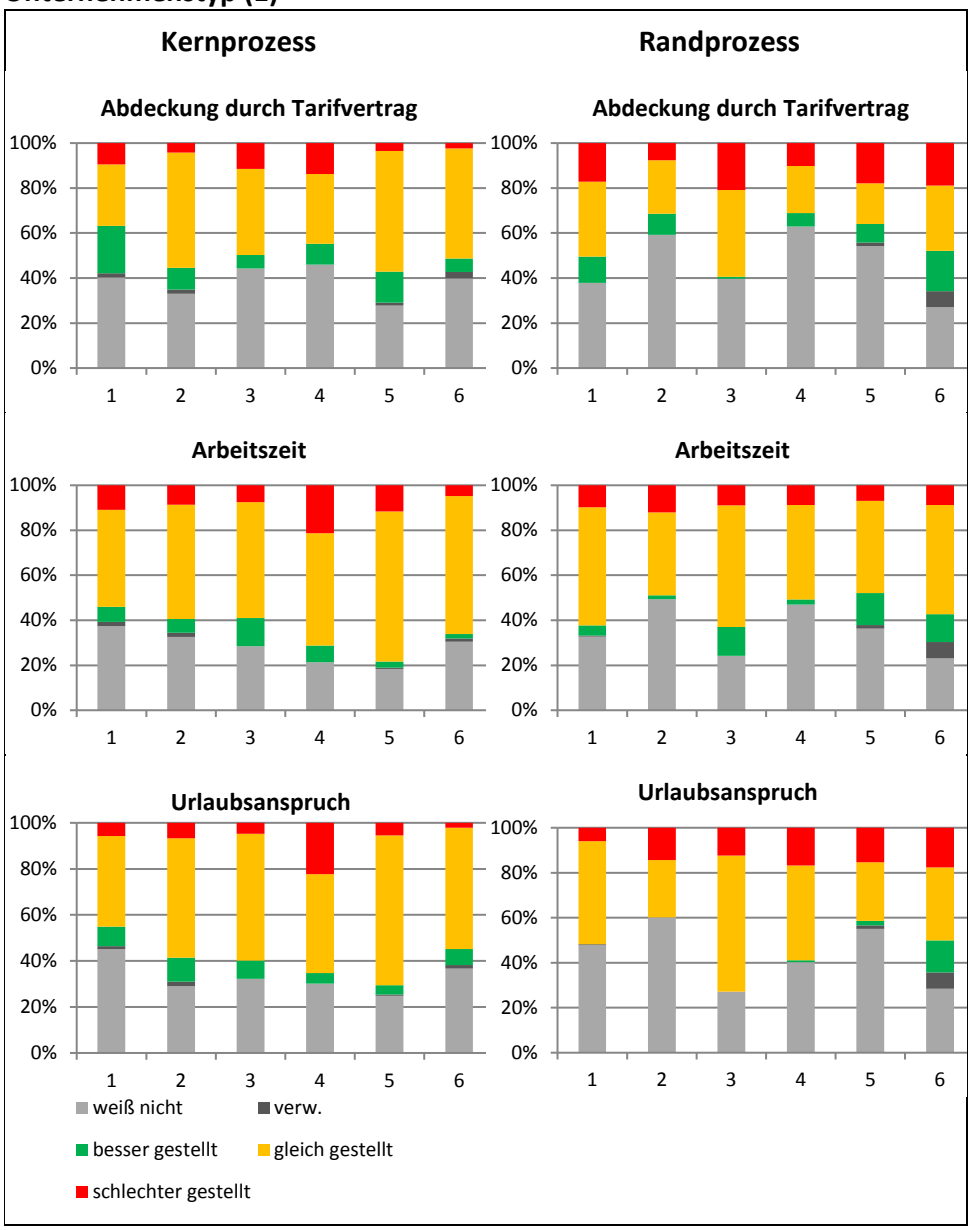
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728 (Kernprozesse) und n=371 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Arbeitsbedingungen der Werkvertragsnutzung nach den Branchen Verarbeitendes Gewerbe –C, Baugewerbe –F, Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen –G, Verkehr und Lagerei –H, Gastgewerbe –I, Information und Kommunikation –J, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen –K, Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen –M, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen –N, Gesundheits- und Sozialwesen –Q, Kunst, Unterhaltung und Erholung –R, Sonstige Dienstleistungen –S.

Abbildung 75: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Branchen (3)



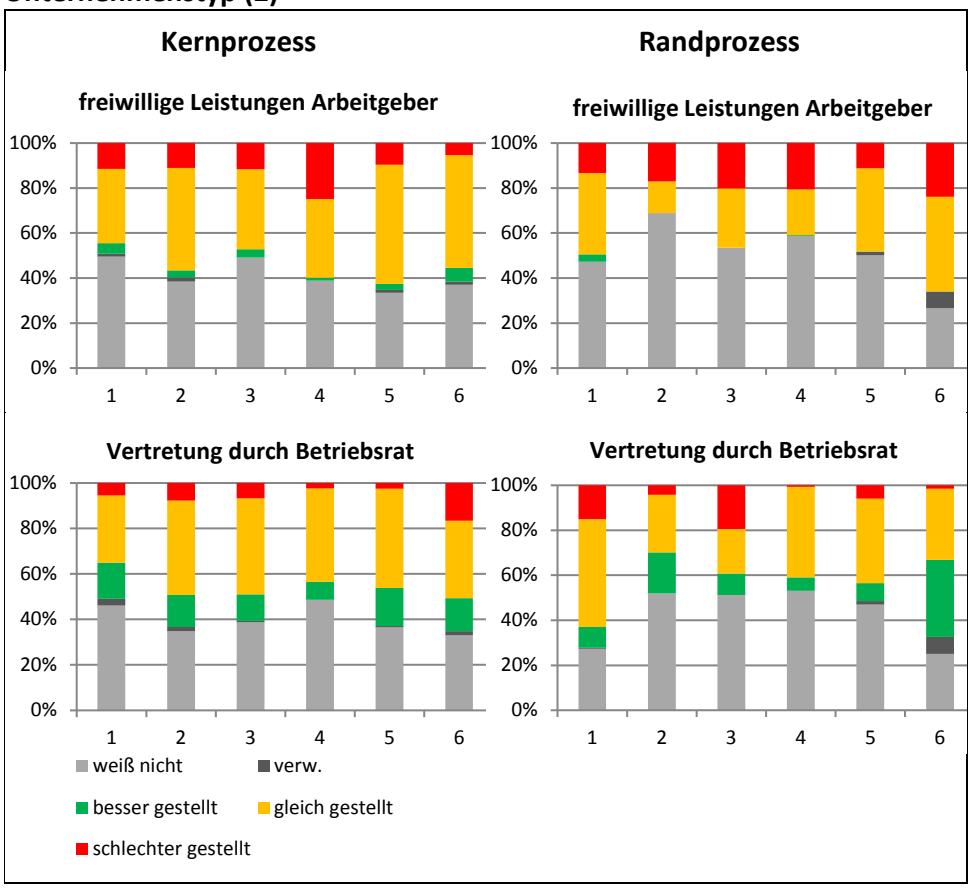
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728 (Kernprozesse) und n=371 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Arbeitsbedingungen der Werkvertragsnutzung nach den Branchen Verarbeitendes Gewerbe –C, Baugewerbe –F, Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen –G, Verkehr und Lagerei –H, Gastgewerbe –I, Information und Kommunikation –J, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen –K, Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen –M, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen –N, Gesundheits- und Sozialwesen –Q, Kunst, Unterhaltung und Erholung –R, Sonstige Dienstleistungen –S.

Abbildung 76: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Unternehmenstyp (1)



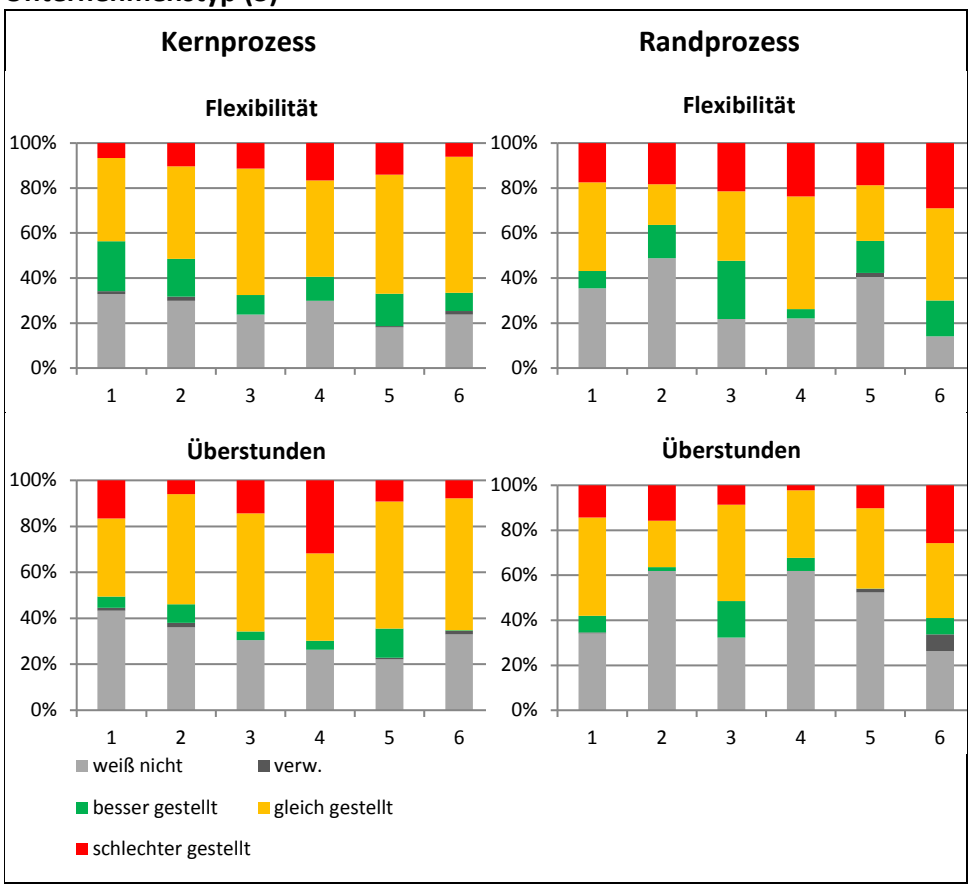
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728 (Kernprozesse) und n=371 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Arbeitsbedingungen der Werkvertragsnutzung nach den Unternehmenstypen WV-Geber (gering) - kein WV-Nehmer 1, WV-Geber (stark) - kein WV-Nehmer 2, WV-Geber (gering) - WV-Nehmer (gering) 3, WV-Geber (gering) - WV-Nehmer (stark) 4, WV-Geber (stark) - WV-Nehmer (gering) 5, WV-Geber (stark) - WV-Nehmer (stark) 6.

Abbildung 77: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Unternehmenstyp (2)



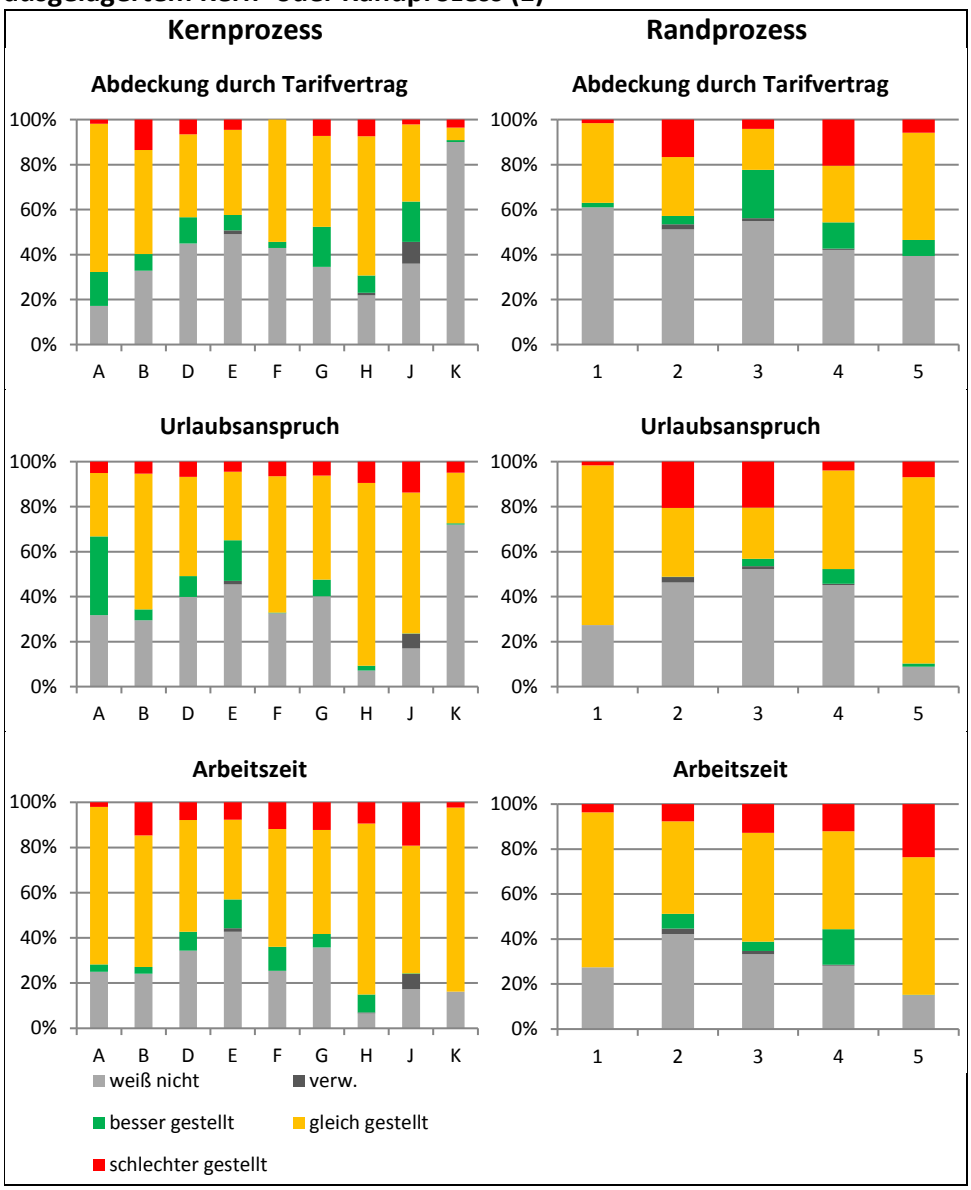
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728 (Kernprozesse) und n=371 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Arbeitsbedingungen der Werkvertragsnutzung nach den Unternehmenstypen WV-Geber (gering) - kein WV-Nehmer 1, WV-Geber (stark) - kein WV-Nehmer 2, WV-Geber (gering) - WV-Nehmer (gering) 3, WV-Geber (gering) - WV-Nehmer (stark) 4, WV-Geber (stark) - WV-Nehmer (gering) 5, WV-Geber (stark) - WV-Nehmer (stark) 6.

Abbildung 78: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach Unternehmenstyp (3)



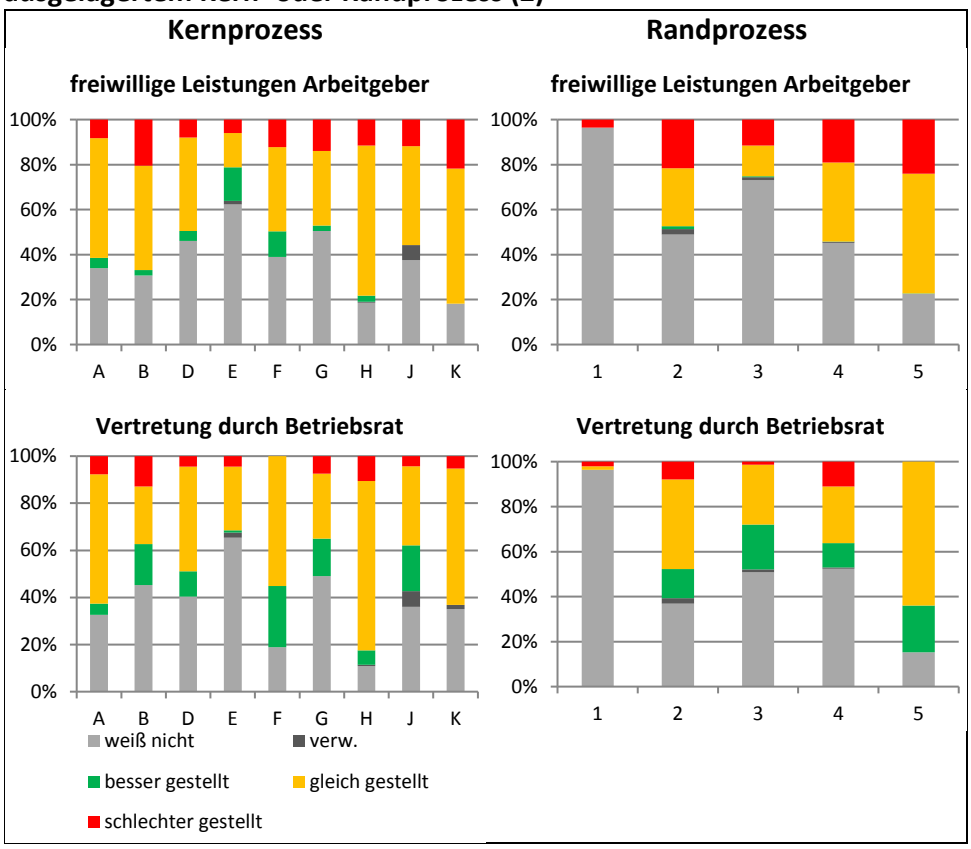
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728 (Kernprozesse) und n=371 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Arbeitsbedingungen der Werkvertragsnutzung nach den Unternehmenstypen WV-Geber (gering) - kein WV-Nehmer 1, WV-Geber (stark) - kein WV-Nehmer 2, WV-Geber (gering) - WV-Nehmer (gering) 3, WV-Geber (gering) - WV-Nehmer (stark) 4, WV-Geber (stark) - WV-Nehmer (gering) 5, WV-Geber (stark) - WV-Nehmer (stark) 6.

Abbildung 79: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach ausgelagertem Kern- oder Randprozess (1)



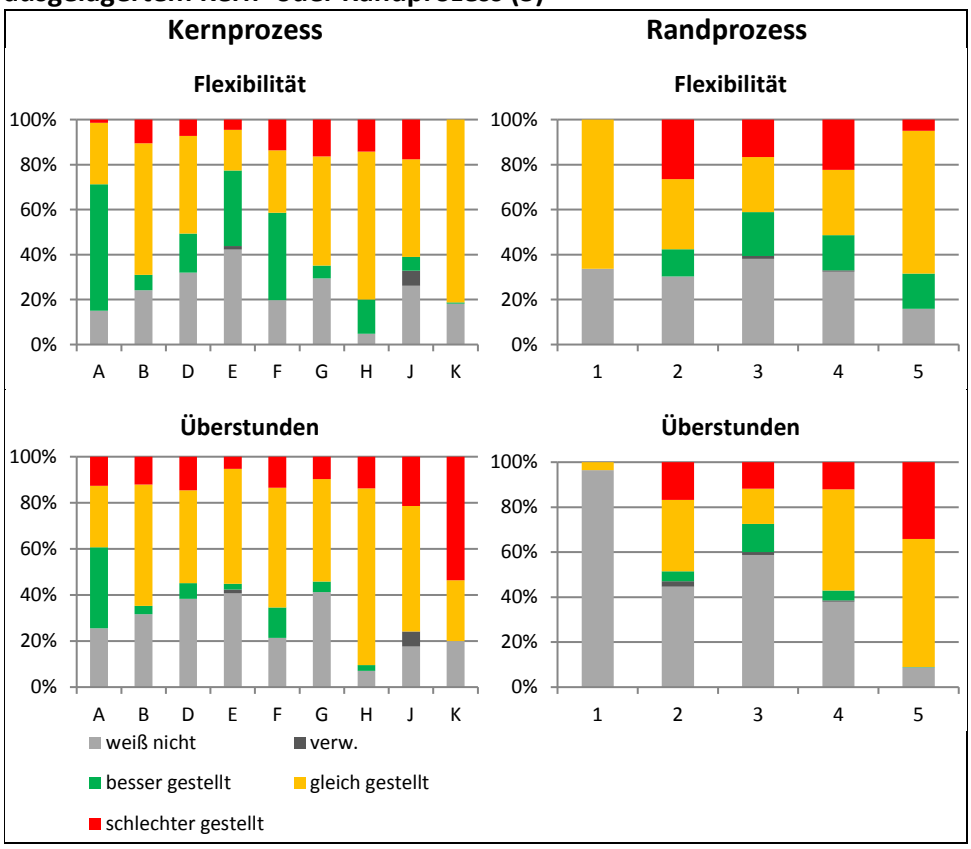
Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728 (Kernprozesse) und n=371 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Arbeitsbedingungen der Werkvertragsnutzung. Dargestellt nach den ausgelagerten Kernprozessen: Forschung und Entwicklung –A; Produktion – B; Management – C; Buchhaltung/Finanzen - D; Controlling – E; Marketing - F; Kundendienst/Wartung – G; andere Service-DL - H; Versand, Vertrieb, Logistik - J; Sonstige Kernprozesse – K. Prozess C wegen geringer Fallzahlen nicht dargestellt. Dargestellt nach den ausgelagerten Randprozessen: Kantine – 1; Reinigung - 2; Sicherheit – 3; Druckdienstl. - 4; sonstige Randprozesse - 5. Ergebnisse zu ausgelagerten Empfangsdienstleistungen sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht dargestellt.

Abbildung 80: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach ausgelagertem Kern- oder Randprozess (2)



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728 (Kernprozesse) und n=371 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Arbeitsbedingungen der Werkvertragsnutzung. Dargestellt nach den ausgelagerten Kernprozessen: Forschung und Entwicklung –A; Produktion – B; Management – C; Buchhaltung/Finanzen - D; Controlling – E; Marketing - F; Kundendienst/Wartung – G; andere Service-DL - H; Versand, Vertrieb, Logistik - J; Sonstige Kernprozesse – K. Prozess C wegen geringer Fallzahlen nicht dargestellt. Dargestellt nach den ausgelagerten Randprozessen: Kantine – 1; Reinigung - 2; Sicherheit – 3; Druckdienstl. - 4; sonstige Randprozesse - 5. Ergebnisse zu ausgelagerten Empfangsdienstleistungen sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht dargestellt.

Abbildung 81: Arbeitsbedingungen der Werkvertragskräfte nach ausgelagertem Kern- oder Randprozess (3)



Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitungen, Stichprobe n=728 (Kernprozesse) und n=371 (Randprozesse), eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Erläuterung: Relative Häufigkeit der Arbeitsbedingungen der Werkvertragsnutzung. Dargestellt nach den ausgelagerten Kernprozessen: Forschung und Entwicklung –A; Produktion – B; Management – C; Buchhaltung/Finanzen - D; Controlling – E; Marketing - F; Kundendienst/Wartung – G; andere Service-DL - H; Versand, Vertrieb, Logistik - J; Sonstige Kernprozesse – K. Prozess C wegen geringer Fallzahlen nicht dargestellt. Dargestellt nach den ausgelagerten Randprozessen: Kantine – 1; Reinigung - 2; Sicherheit – 3; Druckdienstl. - 4; sonstige Randprozesse - 5. Ergebnisse zu ausgelagerten Empfangsdienstleistungen sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht dargestellt.

Tabelle 44: Verweigerung und Unkenntnis von Unternehmensleitung und Betriebsrat bei Arbeitsbedinungen

	Unternehmensleitung		Betriebsrat	
	weiß nicht	verweigert	weiß nicht	verweigert
Lohn	28,7	0	26,3	1,5
Tarifvertrag	39,8	0	34,5	1,4
Arbeitszeit	25,3	0	22,4	1,5
Befristung	32,8	0	38,2	1,5
Urlaubsanspruch	32,4	0	33,2	1,2
Weiterbildung	33,3	0	38,1	1,2
freiwillige Leistungen AG	37,4	0	40,9	1,2
Betriebsrat	42,8	4,7	31,2	1,4
Flexible Arbeitszeit	21,6	0	25,2	1,2
Überstunden	25,8	0	26,7	1,2

Quelle: Projekt „Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen“, CATI-Erhebung Unternehmensleitung und CATI-Erhebung Mitglieder des Betriebsrats, eigene Berechnungen, hochgerechnete Ergebnisse. Dargestellt sind relative Häufigkeiten in Prozent. Die Auswertung bezieht sich auf die gemeinsame Regressions-Stichprobe von Unternehmen der CATI-UN, die einen Betriebsrat haben, und von Unternehmen der CATI-BR.

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.
Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftliche Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.