

Die geniale Idee der Unternehmen zur Kostensenkung

On-Site-Werkverträge

von Laurenz Nurk



Im Bereich der Werkverträge haben sich die Unternehmen

etwas Neues ausgedacht – die On-Site-Werkverträge. Diese Werkverträge sind dadurch gekennzeichnet, dass die Werkvertragsleistungen auf dem Betriebsgelände des Auftraggebers durchgeführt werden, insbesondere dann, wenn bei Auftragsspitzen die Erhöhung der Flexibilität gefragt ist und dem Unternehmen dann enorme Kosteneinsparungen bringen.

Die Daten einer repräsentativen Befragung des "Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung" ([IAB](#) [4] >> www.iab.de/ [5]) zeigen auf, dass rund 26.000 Betriebe, allein im vierten Quartal 2015 mit etwa 212.000 betroffenen Beschäftigten diese Arbeitsverhältnisse nutzten und diese Entwicklung keine Randerscheinung auf dem Arbeitsmarkt ist.

Die Unterscheidung von Werkverträgen und Leiharbeit ist in der Praxis nicht selten kompliziert und es gibt kaum wissenschaftliche Erkenntnisse zur betrieblichen Nutzung von Werkverträgen, insbesondere von sogenannten On-Site-Werkverträgen. Dieses Wissen ist aber sehr wichtig, weil On-Site-Werkverträge am ehesten in Konkurrenz zur Nutzung von Leiharbeit oder der Beschäftigung eigener Mitarbeiter stehen.

Der größte Anteil dieser Werkverträge findet sich im Bereich Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel. Großbetriebe nutzen sie häufiger als die kleinen. Die im Rahmen von On-Site-Werkverträgen ausgeführten Arbeiten sind breit gefächert. Sie reichen von einfachen Arbeiten wie Reinigung und Grünanlagenpflege bis hin zu hochqualifizierten Tätigkeiten wie spezialisierten Bau- und Montagetätigkeiten oder Projektentwicklung.

Grundsätzlich werden im Rahmen von Werkverträgen die zu erbringenden Arbeiten vom Werkvertragsnehmer selbstständig organisiert und durchgeführt. Die dabei eingesetzten Beschäftigten unterliegen nicht dem Weisungsrecht des Auftraggebers, sondern des Werkvertragsbetriebs, bei dem sie angestellt sind. Dieser ist auch für alle personalrechtlichen und personalwirtschaftlichen Belange dieser Beschäftigten verantwortlich, Solo-Selbstständige

agieren entsprechend eigenverantwortlich.

Für die Auftraggeber steht die vertragsgemäße Ausführung der vereinbarten Leistung im Vordergrund. Die Leistung wird vom Werkvertragsbetrieb geplant und erbracht. Die meisten der befragten Betriebe gaben an, dass sich die Tätigkeiten zwischen Stammebelegschaft und Werkvertrags-Arbeitnehmern unterscheiden, besonders dann, wenn Kosteneinsparungen als Motiv der Nutzung von On-Site-Werkverträgen genannt wurden.



Wenn man aber die gleichen Tätigkeiten bei den Beschäftigten mit On-Site-Werkverträgen mit denen der Stammebelegschaft vergleicht, wird schnell deutlich, dass die Werkvertragsarbeiter die Tätigkeiten in kürzerer Zeit verrichten. So rechnet sich der Einsatz der On-Site-Werkvertragsarbeiter immer dann besonders gut, wenn im Betrieb die Steigerung der Flexibilität angesagt ist, zum Beispiel bei kurzfristigen Auftragspitzen.

Besonders paradox scheint die Argumentation der Unternehmen bei den sog. Fachkräfteengpässen zu sein. Die befragten Auftraggeber sehen in den On-Site-Werkvertragsarbeitern eine erfolgreiche Strategie, um den negativen Auswirkungen von dem Fehlen der Fachkräfte auf betrieblicher Ebene zu entgehen. Was darauf hindeutet, dass die Stammebelegschaft mit Werkvertragsarbeitern häufig ergänzt und seltener ersetzt zu werden scheint, weil wohl dieses spezialisierte Wissen im Betrieb gar nicht vorhanden ist.

Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, warum Werkvertragsunternehmen so schnell Personal zur Verfügung stellen können, das aus Sicht der Auftraggeber passend qualifiziert ist, während die Auftraggeber von einem allgemeinen Fachkräftemangel ausgehen bzw. zu hohe Kosten der Personalrekrutierung erwarten.

Es bleiben nach der Untersuchung aber noch eine Reihe von offenen Fragen, vor allem die die Auswirkungen betreffen, die beim Einsatz von On-Site-Werkverträgen zu befürchten sind, dass z.B.

- Fachkräfte eher durch Werkverträge eingekauft, als im Betrieb ausgebildet werden.



Einsparungen bei der Personalsuche und der Personalverwaltung als Motive zu erwarten sind, vor allem, wenn es sich nur um kurzfristige oder projektbezogene Tätigkeiten handelt.

- ob und inwieweit Werkverträge die Stammbesetzung ersetzen.
- ob On-Site-Werkverträge verstärkt anstelle von Leiharbeit genutzt werden.
- Werkverträge zu erheblichen sozialpolitischen Problemen führen und der Arbeitsmarkt weiter aufgesplittet wird.
- die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten, die im Rahmen von Werkverträgen im Betrieb des Auftraggebers tätig sind, negative Auswirkungen auf die gesamte Belegschaft bzw. auf die Branche selbst haben

und

- die negativen Auswirkungen der Nutzung von Werkverträgen auf potenzielle Ausbildungsplätze.

Was aber heute klar ist: die Unternehmen können mit den On-Site-Werkverträgen mindestens sechs Fliegen mit einer Klappe schlagen – sie kommen an billiges Fachpersonal heran, sie können Tätigkeit anbieten, die nicht ihr Kerngeschäft sind, sie sparen Kosten der Ausbildung, der Personalsuche, die im Einstellungsprozess entstehen und in der Personalverwaltung.

Die IAB-Studie ist im Internet abrufbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2616.pdf>.

Laurenz Nurk, Dortmund (Quelle: Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung / IAB)

► **Quelle:** Erstveröffentlicht 22. April 2017 auf gewerkschaftsforum-do.de > [Artikel](#) [6]. Die Texte (nicht aber Grafiken und Bilder) auf gewerkschaftsforum-do.de unterliegen der Creative Commons-Lizenz ([CC BY-NC-ND 3.0 DE](#) [7]), soweit nicht anders vermerkt.

► Bild- und Grafikquellen:

1. FOR SALE: Arbeitskraft, also der Mensch, wird zur Ware. Die geniale Idee der Unternehmen zur Kostensenkung: On-Site-Werkverträge. **Foto:** Andreas / andreas160578. **Quelle:** [Pixabay](#) [8]. Alle bereitgestellten Bilder und Videos auf Pixabay sind gemeinfrei (Public Domain) entsprechend der Verzichtserklärung [Creative Commons CC0](#) [9]. Das Bild unterliegt damit keinem Kopierrecht und kann - verändert oder unverändert - kostenlos für kommerzielle und nicht kommerzielle Anwendungen in digitaler oder gedruckter Form ohne Bildnachweis oder Quellenangabe verwendet werden.

2. "Was unterscheidet Mensch und Tier? Eine Minderheit von Menschen hält sich den Rest seiner Artgenossen als Nutzvieh!". **Grafikbearbeitung:** Wilfried Kahrs / QPress.de .

3. Leiharbeiter, Zeitarbeiter und On-Site-Werkvertragsarbeitnehmer als flexible Sicherheitspuffer sind oftmals sozial abgewertet. Wenn der Mohr bei gleicher Arbeitsleistung seine Pflicht erfüllt hat, ein **Fingerschnipp** und hinweg mit ihm. **Foto:** geralt / Gerd Altmann • Freiburg. **Quelle:** [Pixabay](#) [8]. Alle bereitgestellten Bilder und Videos auf Pixabay sind gemeinfrei (Public Domain) entsprechend der Verzichtserklärung [Creative Commons CC0](#) [9]. Das Bild unterliegt damit keinem Kopierrecht und kann - verändert oder unverändert - kostenlos für kommerzielle und nicht kommerzielle Anwendungen in digitaler oder gedruckter Form ohne Bildnachweis oder Quellenangabe verwendet werden.

Quell-URL: <https://kritisches-netzwerk.de/forum/die-geniale-idee-der-unternehmen-zur-kostensenkung-site-werkvertraege>

Links

- [1] <https://kritisches-netzwerk.de/user/login?destination=comment/reply/6353%23comment-form>
- [2] <https://kritisches-netzwerk.de/user/register?destination=comment/reply/6353%23comment-form>
- [3] <https://kritisches-netzwerk.de/forum/die-geniale-idee-der-unternehmen-zur-kostensenkung-site-werkvertraege>
- [4] https://de.wikipedia.org/wiki/Institut_f%C3%BCr_Arbeitsmarkt_und_Berufsforschung
- [5] <http://www.iab.de/>
- [6] <http://gewerkschaftsforum-do.de/die-geniale-idee-der-unternehmen-zur-kostensenkung-on-site-werkvertraege/#more-3001>
- [7] <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>
- [8] <https://pixabay.com/>
- [9] <https://creativecommons.org/publicdomain/zero/1.0/deed.de>
- [10] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsbedingungen>
- [11] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/auftragsspitzen>
- [12] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/ausbeuterei>
- [13] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/ausbeutung>
- [14] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/billiglohner>
- [15] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/entlohnung>
- [16] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/entlohnungsbedingungen>
- [17] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/fachkrafte>
- [18] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/fachkrafteengpass>
- [19] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/fachkraftemangel>
- [20] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/flexibilitat>
- [21] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/hire-and-fire>
- [22] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/iab>
- [23] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/institut-fur-arbeitsmarkt-und-berufsforschung>
- [24] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/kosteneinsparung>
- [25] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/kostensenkung>
- [26] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/laurenz-nurk>
- [27] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/leiharbeit>
- [28] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/leiharbeiter>
- [29] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/lohnpolitik>
- [30] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/niedriglohner>
- [31] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/site-werkvertrage>
- [32] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/onsite-werkvertrage>
- [33] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/personalrekrutierung>
- [34] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/personalsuche>
- [35] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/personalverwaltung>
- [36] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/profitmaximierung>
- [37] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/slavenarbeit>
- [38] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/solo-selbststandige>
- [39] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/stammebelegschaft>
- [40] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/werkvertrage>
- [41] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/werkvertrags-arbeitnehmer>
- [42] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/werkvertragsbetrieb>
- [43] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/werkvertragsnehmer>