

## Beschluss des Präsidiums und Vorstandes des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e.V. (BAP)

### Thema: „Werkverträge“

**21.03.2012 bap** | Der Werkvertrag ist im Bürgerlichen Gesetzbuch als ein typischer Vertrag des Bürgerlichen Rechts geregelt. Die unternehmerische Entscheidung, Werkverträge zu nutzen, ist grundgesetzlich geschützt. Schon viele Jahrzehnte lang ist der Werkvertrag ein selbst-verständliches und bewährtes Instrument der Wertschöpfung im industriellen und industrienahen Sektor. Daher werden auch in der Personaldienstleistungsbranche Werkverträge von den Kundenunternehmen nachgefragt und in unterschiedlichen Fallgestaltungen verwendet.

Zwischen dem Einsatz von Personal auf Grundlage eines Werkvertrags und der Arbeitnehmerüberlassung bestehen erhebliche Unterschiede. Insbesondere ist für einen Werkvertrag maßgeblich, dass ein konkret bestimmtes Werkergebnis vereinbart ist und das Weisungsrecht gegenüber seinen Arbeitnehmern dem Werkunternehmer obliegt. Sofern ein Vertrag als Werkvertrag bezeichnet wird, dieser aber tatsächlich nicht die Merkmale eines Werkvertrages erfüllt, kann dies unterschiedlichste Rechtsfolgen haben.

Der BAP wendet sich gegen den Einsatz von Personal auf Grundlage von als Werkvertrag bezeichneten Vertragskonstruktionen, die offensichtlich nicht die Merkmale eines echten Werkvertrages erfüllen und unterhalb der vom BAP vorgeschlagenen und von der Bundesregierung umgesetzten Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit von derzeit 7,89 Euro im Westen und 7,01 Euro im Osten liegen. Der BAP setzt sich hinsichtlich der Bezahlung von Werkvertragsarbeitnehmern seiner Mitglieder für eine generelle entsprechende Anwendung der Lohnuntergrenze der Zeitarbeit ein.

