

Hartmut Seifert, Marc Amlinger,  
Berndt Keller

## Selbstständige als Werkvertragsnehmer

### Ausmaß, Strukturen und soziale Lage

#### Abstract

Das Diskussionspapier beschreibt Ausmaß, Strukturen und soziale Lage von Selbstständigen als Werkvertragsnehmer. Es zeigt, dass diese Gruppe knapp zwei Prozent aller Erwerbstätigen umfasst. Sie sind überwiegend männlich, älter, gut qualifiziert und hauptsächlich in akademischen und handwerklichen Berufen tätig. Im Vergleich zu den übrigen Selbstständigen haben sie häufiger Mitarbeiter. Ihre mittleren Stundenverdienste liegen über denen der abhängig Beschäftigten, allerdings müssen sie sich von ihren Einkommen in Eigenregie gegen soziale Risiken absichern. Das dürfte vor allem den Beziehern geringer Einkommen schwerfallen. Deren Anteil ist unter den Werkvertragsnehmern ohne Mitarbeiter höher als unter abhängig Beschäftigten. Aussagen zum Missbrauch von Werkverträgen können in diesem Papier nicht gemacht werden.

In der Reihe „WSI-Diskussionspapiere“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Sie basieren u. a. auf Vorträgen, die Mitglieder des Instituts gehalten haben oder auf gutachterlichen Stellungnahmen, können aber auch Diskussionsbeiträge zu ausgesuchten Einzelthemen sein. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Dieses und andere WSI-Diskussionspapiere finden Sie als pdf-Datei unter: [www.wsi.de](http://www.wsi.de)

Gedruckte Einzel Exemplare sind zu beziehen über: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI i.d. HBS), Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt Autoren:

Marc Amlinger  
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
[Marc-Amlinger@boeckler.de](mailto:Marc-Amlinger@boeckler.de)

Prof. em. Dr. Berndt Keller  
Universität Konstanz  
Universitätsstr. 10  
78464 Konstanz  
[berndt.karl.keller@uni-konstanz.de](mailto:berndt.karl.keller@uni-konstanz.de)

Dr. Hartmut Seifert  
Senior Research Fellow  
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
[Hartmut-Seifert-Fellow@boeckler.de](mailto:Hartmut-Seifert-Fellow@boeckler.de)

WSI-Diskussionspapiere (Print)  
WSI-Diskussionspapiere (Internet)

ISSN 1861-0625  
ISSN 1861-0633

# Inhaltsverzeichnis

1	Problemstellung .....	1
2	Abgrenzung und Methodik.....	2
	2.1 Abgrenzung.....	2
	2.2 Methodik.....	2
3	Ausmaß und Strukturmerkmale.....	3
	3.1 Ausmaß .....	3
	3.2 Soziodemografische Merkmale.....	4
4	Arbeitszeit und Einkommen .....	8
	4.1 Arbeitszeit.....	8
	4.2 Einkommen .....	9
	4.3 Prekaritätslöhne .....	13
5	Fazit .....	14
6	Literatur.....	15



# 1 Problemstellung

Am Arbeitsmarkt vollzieht sich ein tief greifender Wandel. Atypische Beschäftigungsverhältnisse (Leiharbeit, befristete, geringfügige und Teilzeitarbeit) gewinnen an Bedeutung zu Lasten des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses. Außerdem wächst die Zahl der Werkvertragsnehmer. Wenn diese Form selbstständiger Beschäftigung in der öffentlichen Debatte vermehrt Aufmerksamkeit findet, hat das vor allem mit neuen Varianten ihres Einsatzes zu tun (Klein-Schneider/Beutler 2013). Werkverträge werden nicht nur gelegentlich, sondern auf Dauer geschlossen, auch für Leistungen, die bisher zum Kernbereich der Unternehmen gehörten und sie werden auf dem Betriebsgelände des beauftragenden Unternehmens ausgeführt („Onsite-Werkvertragsunternehmen“). An Bedeutung gewinnt gleichzeitig eine weitere Variante von Werkverträgen, die auf Basis von Crowdfunding organisiert wird. Auftraggeber (Crowdsourcer) wickeln Arbeitsaufträge in einem offenen Aufruf über das Internet ab, indem sie sich über intermediäre Makler (Crowdsourcing-Plattformen) an eine unbekannte Masse von Anbietern (Crowdworker) wenden, die ihre Arbeitsleistungen bzw. abgeforderten Lösungen einbringen (Leimeister et al. 2015).

Diese Veränderungen im Erwerbssystem haben negative Folgen für die Beschäftigten; es gibt Hinweise, dass es zur Substitution von Teilen der Stammbeschafteten kommt, Mitbestimmungsrechte umgangen werden und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zunehmen (Koch 2012; Lorig 2012; Siebenhüter 2013). Befürchtet wird, dass Werkverträge mehr und mehr an die Stelle des Einsatzes von Leiharbeit treten, nachdem sich der aufgrund von tariflichen Branchenzuschlägen und die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes verteuert hat.

Diese Hinweise stützen sich auf Partialanalysen in einzelnen Wirtschaftszweigen oder auf Fallbeispiele (im Überblick: Klein-Schneider/Beutler 2013; Scheffelmeier/Manske 2015). Empirische Daten, die einen Überblick über das gesamte Ausmaß, Struktur und Einkommen von Werkvertragsnehmern geben, fehlen jedoch. Erste quantitative Anhaltspunkte liefert das IAB-Betriebspanel (Hohendanner 2015). Danach hat sich die Zahl der freien Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen zwischen 2002 und 2014 von niedrigem Niveau auf etwa 760.000 mehr als verdoppelt. Allerdings fehlen repräsentative Daten zu Strukturmerkmalen und vor allem zur sozialen Lage dieser Erwerbstätigen.

Das sozio-ökonomische Panel (SOEP)<sup>1</sup> bietet mit der Erhebungswelle von 2013 nun die Möglichkeit, einen Teil der Informationslücke zu schließen. Damit werden erstmals Daten zu Umfang und soziodemografischen Merkmalen (Kap.3) sowie zu Einkommen und Arbeitszeiten (Kap.4) von Werkvertragsnehmern präsentiert. Die Datenlage erlaubt allerdings keine Längsschnittanalysen oder Zeitvergleiche, sodass keine Aussagen über die Substitutionsthese gemacht werden können. Ausgeblendet bleiben auch Fragen zur Mitbestimmungspraxis und vor allem zu den Arbeitsbedingungen der bei Werkvertragsnehmern Beschäftigten. Hierzu sind gesonderte repräsentative Erhebungen notwendig (Bonin/Zierahn 2012). Ebenso im Dunkeln bleibt der Missbrauch von Werkverträgen. Dieser vermutlich wachsende Bereich lässt sich mit sozialwissenschaftlichen Methoden nicht ausleuchten.

---

<sup>1</sup> Sozio-ökonomisches Panel (SOEP), Daten für die Jahre 1984-2013, Version 30, SOEP, 2015, doi:10.5684/soep.v30

## 2 Abgrenzung und Methodik

### 2.1 Abgrenzung

Für die nachfolgende Analyse ist vor allem die Abgrenzung von Werkverträgen gegenüber freien Dienstverträgen und Arbeitsverträgen von Bedeutung. Rechtlich (§§ 631 ff. Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) handelt es sich bei den Vertragsnehmern von Werkverträgen um Selbstständige oder juristische Personen, die ein vereinbartes Arbeitsergebnis erbringen. Sie schulden dem Auftraggeber die Herbeiführung des vereinbarten Erfolges, die Herstellung eines Werkes. Im Unterschied zu abhängig Beschäftigten sind sie nicht weisungsgebunden. Selbstständige sind unternehmerisch tätig und tragen dementsprechend alle wirtschaftlichen Risiken.

Von Werkverträgen zu unterscheiden sind freie Dienstverträge (freie Mitarbeiterverträge), die vorliegen, „wenn die Dienste in wirtschaftlicher und sozialer Selbstständigkeit und Unabhängigkeit geleistet werden“ (Müller-Glöge et al. 2015, S. 1392). Auch hierbei ist die Leistung definiert, geschuldet wird aber nicht ihr Erfolg, sondern das stete Bemühen, sie zu erbringen. Freie Dienstverträge sind typisch in den Bereichen der klassischen freien Berufe (Ärzte, Anwälte, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater usw.).

### 2.2 Methodik

In der Erhebungswelle des SOEP von 2013 wurden erstmals Selbstständige gefragt, ob sie Werkverträge abschließen.<sup>2</sup> Allerdings ist davon auszugehen, dass die auf dieser Basis berechnete Anzahl der Werkvertragsnehmer Unschärfen zeigt und das Ausmaß einerseits unter- und andererseits überschätzt.

Die erste Verzerrung hat damit zu tun, dass ausländische ArbeitnehmerInnen, die etwa im Rahmen einer Saisonarbeit oder eher kurzfristiger Arbeitseinsätze tätig sind, nicht in die Befragung einbezogen sind. Berichte über den Einsatz von ausländischen Arbeitskräften auf Basis eines Werkvertrags mit prekären Arbeitsbedingungen, zum Beispiel in Schlachtbetrieben oder auf Werften, legen nahe, dass hier ein hohes Nutzungspotenzial für diese Erwerbsform vorliegt.

Die verwendeten SOEP-Daten können das Ausmaß aber auch überzeichnen, da nicht davon auszugehen ist, dass die Befragten stets trennscharf zwischen freien Dienstverträgen und Werkverträgen zu unterscheiden vermögen.<sup>3</sup> In die gleiche Richtung verzerrt können die Daten aber auch sein durch die nicht zu quantifizierende Grauzone zu Scheinwerkverträgen<sup>4</sup> (Bonin/Zierahn 2012). Erbringen Beschäftigte eines Werkunternehmers Tätigkeiten im Betrieb des Bestellers auf dessen Anweisungen (drittbezogener Personaleinsatz), handelt es sich um Arbeitnehmerüber-

---

<sup>2</sup> Die Frage lautet: „Schließen Sie im Rahmen ihrer Tätigkeit auch Werkverträge als Vertragsnehmer ab?“

<sup>3</sup> Eine genauere Differenzierung nach einzelnen Berufen der in der Stichprobe erfassten Werkvertragsnehmer zeigt jedoch, dass die Berufsgruppen, die typischerweise Dienstverträge nutzen, nur in geringem Maß vertreten sind. Verzerrungen, die sich aus den spezifischen Charakteristika dieser Berufe ergeben könnten, sind daher vermutlich gering, können jedoch nicht ausgeschlossen werden.

<sup>4</sup> Ein zentrales Problem besteht darin, dass die Auftraggeber für Beschäftigte mit Scheinwerkverträgen weder Beiträge zu den Sozialversicherungen noch Steuern abführen, obwohl es sich faktisch um abhängige Beschäftigungsverhältnisse handelt. Eine Untersuchung aus dem Jahre 1999 beziffert den Anteil der Scheinselbstständigen auf 0,6 bis 1,3 Prozent aller Erwerbstätigen (Dietrich 1999).

lassung bzw. Leiharbeit (Müller-Glöge et al. 2015; Däubler 2011). Die Größenordnung dieser Überschneidung lässt sich mit den hier verwendeten Daten nicht identifizieren.

Unschärfen können sich schließlich auch aus der geringen Fallzahl von 1.371 befragten Selbstständigen ergeben, von denen 1.075 die Frage nach einer Werkvertragstätigkeit beantworteten und 226 angaben, als Werkvertragsnehmer tätig zu sein. Die geringe Fallzahl ist bei der Interpretation der Daten zu beachten.

Im Folgenden wird zwischen drei Gruppen von Erwerbstätigen unterschieden: Abhängig Beschäftigte sind alle Erwerbstätige in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis; sie umfassen sowohl Vollzeit-, Teilzeit-, aber auch geringfügig Beschäftigte, nicht jedoch Auszubildende, Personen in ABM-Maßnahmen oder gemeinnützigen Tätigkeiten, Praktikanten und Personen in Werkstätten für behinderte Arbeitnehmer. Unter Werkvertragsnehmern werden sämtliche Selbstständigen zusammengefasst, die angeben, gelegentlich oder ausschließlich als Werkvertragsnehmer zu arbeiten. In Abgrenzung zu dieser Gruppe werden als übrige Selbstständige diejenigen bezeichnet, die nicht auf Werkvertragsbasis tätig sind.

## 3 Ausmaß und Strukturmerkmale

### 3.1 Ausmaß

Für 2013 ergibt die Hochrechnung auf Basis der SOEP-Daten eine Gesamtzahl der Personen, die im Haupterwerb Werkverträge abschließen, von 690.000 (1,9 Prozent aller Erwerbstätigen).<sup>5</sup> Neben den hauptberuflich tätigen Werkvertragsnehmern schließen schätzungsweise 178.000 Personen Werkverträge als Nebentätigkeit ab. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um abhängig Beschäftigte, die nebenbei zumindest gelegentlich Arbeiten auf Werkvertragsbasis ausüben. Alle nachfolgenden Befunde beziehen sich lediglich auf Personen in ihrem Haupterwerb.

Jeder fünfte Selbstständige (20,9 Prozent) schließt Werkverträge ab. Die Mehrheit (55 Prozent) von ihnen agiert als Solo-Werkvertragsnehmer, aber immerhin 45 Prozent beschäftigen weitere Mitarbeiter.<sup>6</sup> Die Vergleichsquote ist bei den übrigen Selbstständigen mit 39 Prozent deutlich niedriger. Anders formuliert: Selbstständige mit Mitarbeitern schließen mit ihren Auftraggebern eher Werkverträge ab als Soloselbstständige. Die Zahl der Mitarbeiter lässt sich nur nach zwei Größenklassen unterscheiden. Die überwiegende Mehrheit (87 Prozent) der Werkvertragsnehmer beschäftigt bis zu 9 Mitarbeiter, bei den übrigen Selbstständigen ist der Anteil mit 85 Prozent ähnlich hoch.

---

<sup>5</sup> Für den gleichen Zeitpunkt kommen Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels auf einen mit 900.000 deutlich höheren Wert (Hohendanner 2015). Sie unterscheiden jedoch nicht zwischen Werk- und Dienstverträgen, sondern fassen Erwerbstätige beider Kategorien zusammen.

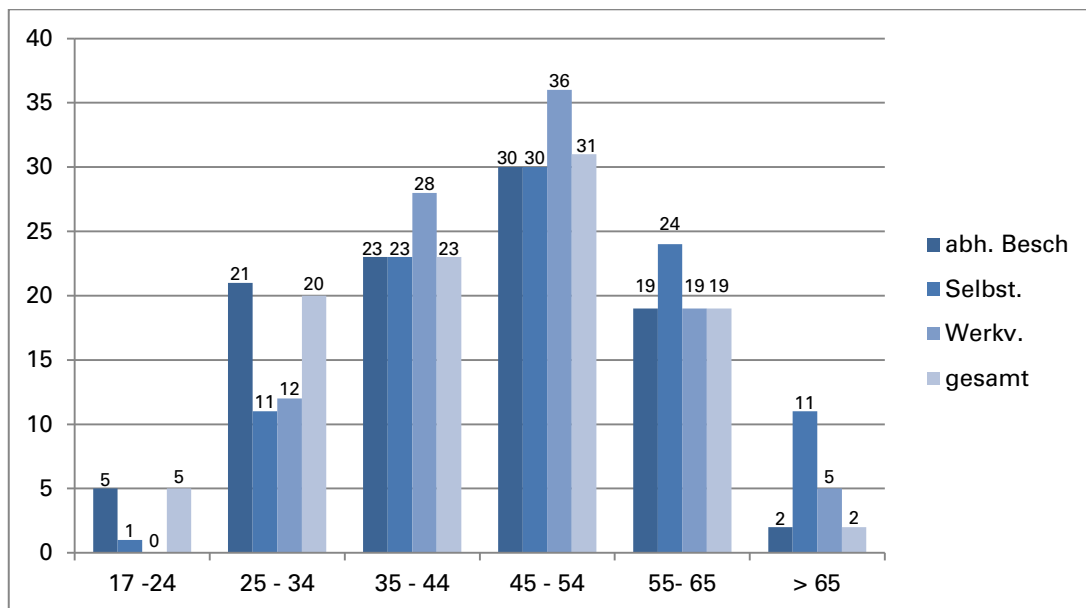
<sup>6</sup> Mitarbeiter sind abhängig Beschäftigte, die entweder einen unbefristeten Arbeitsvertrag auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis haben können, oder befristet oder als Leiharbeitnehmer beschäftigt sind. Die Form der Beschäftigungsverhältnisse kann hier nicht identifiziert werden.

### 3.2 Soziodemografische Merkmale

Wer sind Werkvertragsnehmer, wie unterscheiden sie sich von anderen Selbstständigen (ohne Werkvertrag) und von abhängig Beschäftigten?<sup>7</sup> Werkvertragsnehmer sind überwiegend (76 Prozent) männlich, der Vergleichswert liegt bei den übrigen Selbstständigen (mit 58 Prozent) und auch bei den abhängig Beschäftigten (mit 50 Prozent) deutlich niedriger. Diese sehr ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung dürfte mit der beruflichen Orientierung zu tun haben, die Schwerpunkte bei technischen und handwerklichen Tätigkeiten hat, die traditionell männerdominiert sind.

Werkvertragsnehmer sind eher älter und ähneln in der Altersstruktur den übrigen Selbstständigen, allerdings übertrifft der Anteil der über 45-Jährigen mit 64 Prozent noch den dieser Vergleichsgruppe von 60 Prozent und den der abhängig Beschäftigten von 51 Prozent sogar deutlich (Schaubild 1). Die Gründe dürften vor allem in dem hohen Anteil akademischer Ausgebildeter liegen, die relativ spät in das Berufsleben eintreten bzw. eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen.

**Schaubild 1: Alter, 2013, Anteile in Prozent**

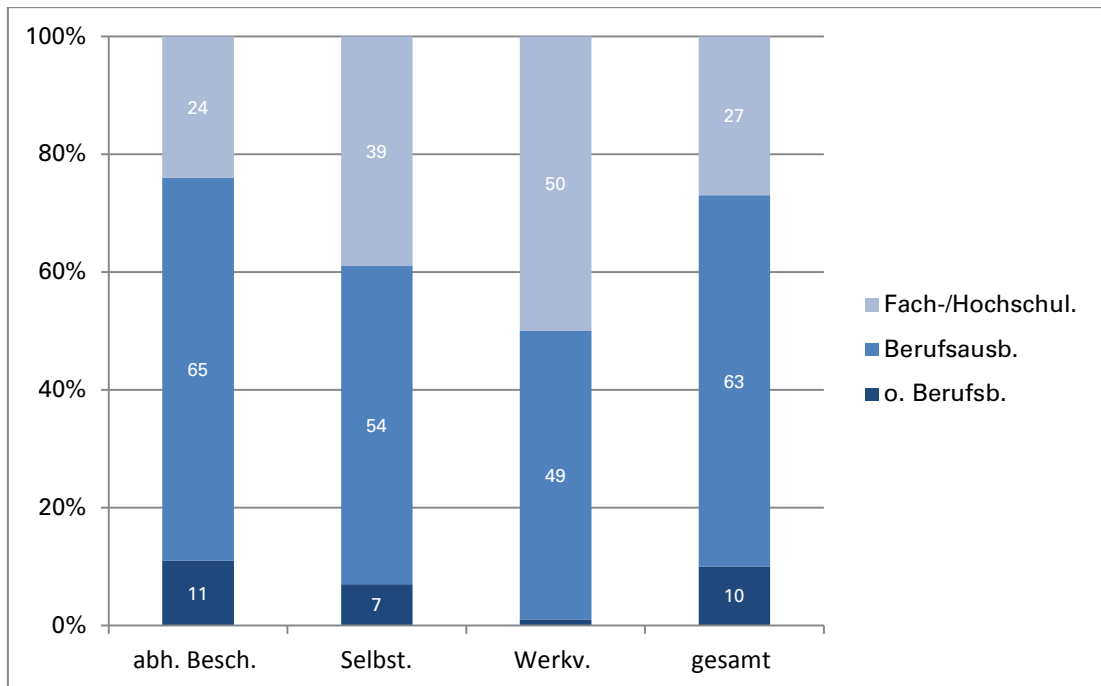


Werkvertragsnehmer sind durchschnittlich höher qualifiziert als andere Beschäftigtengruppen (Schaubild 2).

Quelle: SOEP v30; Berechnungen des WSI.

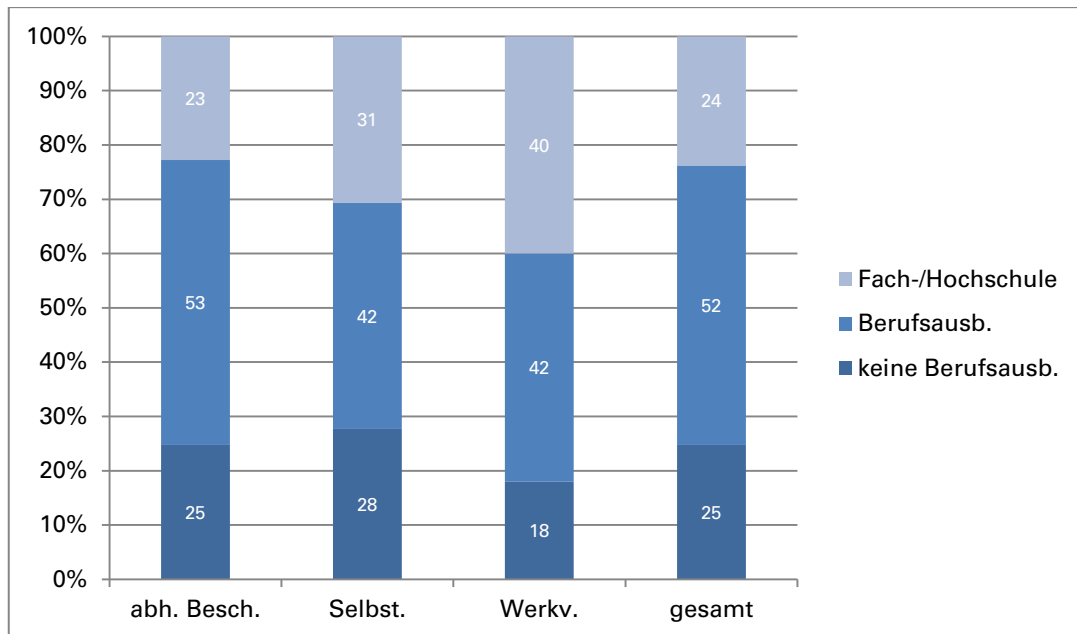
<sup>7</sup> Angesichts der nur geringen Fallzahlen lassen sich die Strukturmerkmale nur grob beschreiben, differenzierte Auswertungen sind nicht möglich.



**Schaubild 2: Erworbene Qualifikation, 2013, Anteile in Prozent**

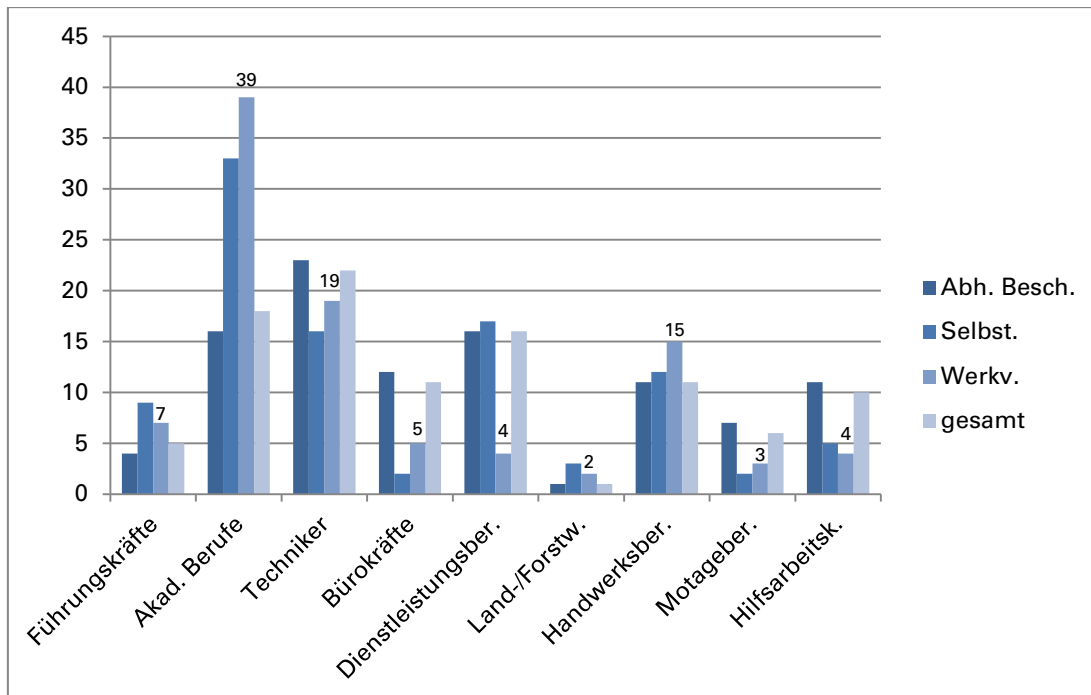
Quelle: SOEP v30; Berechnungen des WSI.

Deutlich über den Vergleichsgruppen liegt vor allem der Anteil (50 Prozent) der Personen mit Fach- oder Hochschulausbildung. Zu einem nicht geringen Anteil handelt es sich um Bauingenieure, Architekten, Ingenieure und IT-Spezialisten, kaum um Fachärzte, die als Honorarärzte vorrangig mit freien Dienstverträgen tätig sind (Keller/Wilkesmann 2014). Hierfür spricht der weitere Befund, dass allein 39 Prozent der Werkvertragsnehmer der Kategorie der akademischen Freiberufler zuzurechnen sind. Unter den übrigen Selbstständigen liegt der Anteil der akademischen Berufe mit 33 Prozent etwas niedriger und unter den abhängig Beschäftigten mit 16 Prozent sogar wesentlich niedriger. Nur ein äußerst geringer Anteil (1 Prozent) der Werkvertragsnehmer verfügt über keine berufliche Ausbildung. Demgegenüber geben 18 Prozent an, dass für die Ausübung ihrer Werkverträge eine berufliche Ausbildung nicht erforderlich sei (Schaubild 3).

**Schaubild 3: Erforderliche Qualifikation, 2013, Anteile in Prozent**

Quelle: SOEP v30; Berechnungen des WSI.

Die Qualifikationsstrukturen spiegeln sich in den Tätigkeiten. Fast drei Viertel (74 Prozent) aller Werkvertragsnehmer entfallen auf die drei Bereiche akademische Berufe, Techniker und Handwerksberufe. In diesen Bereichen sind die Anteile der übrigen Selbstständigen (61 Prozent) und der abhängig Beschäftigten (50 Prozent) deutlich geringer. Der mit Abstand bedeutsamste Tätigkeitsbereich für Werkvertragsnehmer liegt mit fast zwei Fünfteln bei den akademischen Berufen (Ingenieure, technische Berufe, Sozialwissenschaftler u. a.) (Schaubild 4), während es bei den übrigen Selbstständigen 33 Prozent und bei den abhängig Beschäftigten sogar nur knapp 16 Prozent sind. An zweiter Stelle folgen mit deutlichem Abstand die Handwerksberufe (Bau-, Ausbaufachkräfte, Elektriker, Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung).

**Schaubild 4: Tätigkeitsbezeichnungen (ISCO), 2013, Anteile in Prozent**

Quelle: SOEP v30; Berechnungen des WSI.

Mit 11 Prozent ist der Anteil von Personen mit direktem oder indirektem Migrationshintergrund<sup>8</sup> unter den Werkvertragsnehmern wesentlich geringer als unter den übrigen Selbstständigen (25 Prozent) und den abhängig Beschäftigten (27 Prozent) (o. Schaubild).<sup>9</sup> Dieses Muster dürfte wesentlich durch die Konzentration auf die Bereiche der akademischen Berufe, die Techniker und das Handwerk zurückzuführen sein.

<sup>8</sup> Im SOEP wird unterschieden zwischen Personen, die selbst migriert sind (direkter Migrationshintergrund) und Personen, von denen zumindest ein Elternteil migriert ist (indirekter Migrationshintergrund).

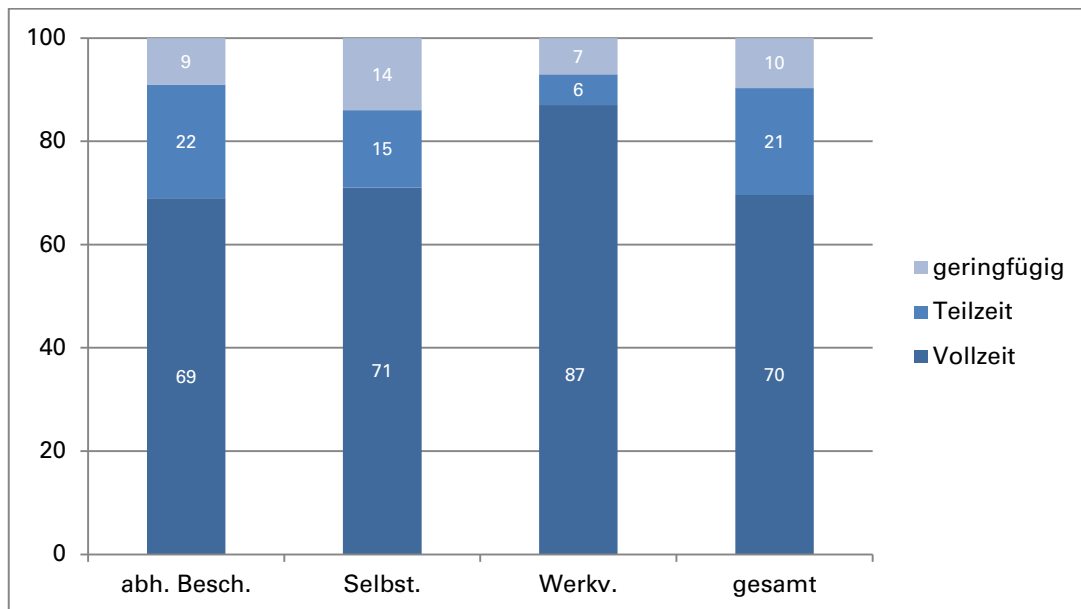
<sup>9</sup> Wie bereits erwähnt sind Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland und nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer nicht berücksichtigt. Dies ist insbesondere problematisch, da bei diesen Personen ein erhöhtes Prekaritätsrisiko zu erwarten ist.

## 4 Arbeitszeit und Einkommen

### 4.1 Arbeitszeit

Werkvertragsnehmer arbeiten nach eigenen Angaben überwiegend (87 Prozent) in Vollzeit (Schaubild 5). Teilzeitarbeit oder unregelmäßige bzw. geringfügige Arbeit üben sie wesentlich seltener (13 Prozent) aus als abhängig Beschäftigte (31 Prozent) oder die übrigen Selbstständigen (29 Prozent).

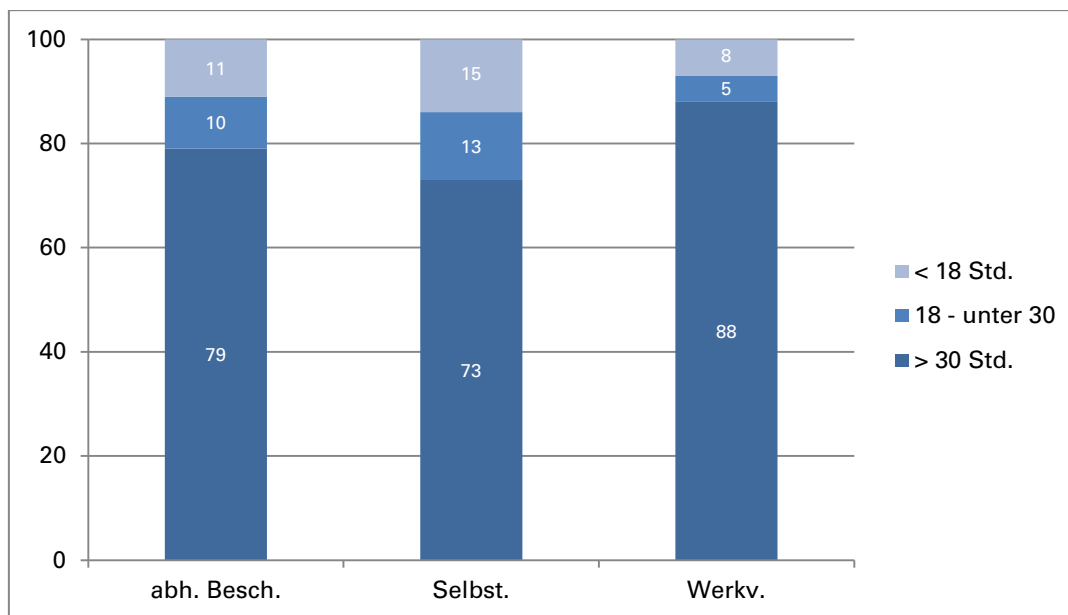
**Schaubild 5: Status, 2013, Anteile in Prozent**



Status anhand der Selbsteinschätzung der Befragten: Vollzeit erwerbstätig, Teilzeitbeschäftigung, geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig.

Quelle: SOEP v30; Berechnungen des WSI.

Lange Arbeitszeiten kennzeichnen die Arbeitsbedingungen von Werkvertragsnehmern. Sie arbeiten mit durchschnittlich 44,5 Stunden pro Woche deutlich länger als abhängig Beschäftigte und auch länger als die übrigen Selbstständigen. Die Hälfte kommt sogar auf eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von mindestens 45 Stunden und ein Viertel auf äußerst lange Arbeitszeiten von 55 Stunden und mehr. Demgegenüber ist der Anteil derjenigen mit nur kurzen Arbeitszeiten von weniger als 18 Stunden (8 Prozent) deutlich niedriger als bei den übrigen Selbstständigen (15 Prozent) und auch geringer als bei abhängig Beschäftigten (11 Prozent). Angesichts der langen und teilweise sogar überlangen Arbeitszeiten überrascht es nicht, dass nur in seltenen Fällen (1 Prozent) zusätzlich Nebentätigkeiten ausgeübt werden, bei den übrigen Selbstständigen liegt der Anteil bei 3 und bei abhängig Beschäftigten bei 4 Prozent.

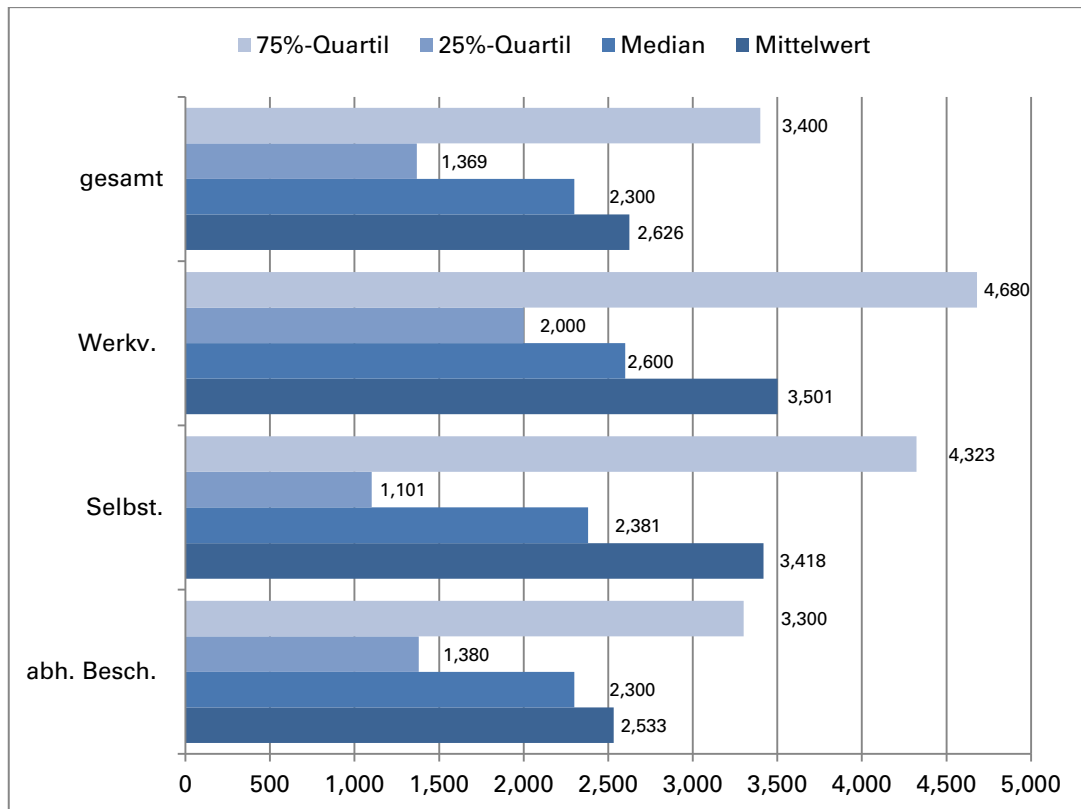
**Schaubild 6: Wochenarbeitszeit, 2013, Anteile in Prozent**

Quelle: SOEP v30; Berechnungen des WSI.

## 4.2 Einkommen

Die monatlichen Durchschnittseinkommen liegen mit 3.501 Euro leicht über denen aller Selbstständigen (3.418 Euro) und deutlich über denen der abhängig Beschäftigten (2.533 Euro) (Schaubild 7).<sup>10</sup> Ähnliche Differenzen bestehen auch, wenn man die Medianeinkommen zugrunde legt. Auffallend ist, dass Werkvertragsnehmer im obersten Einkommensquartil mit monatlich 4.680 Euro deutlich höhere Einkommen erzielen als die beiden Vergleichsgruppen. Und auch die Einkommen im untersten Quartil übertreffen die der anderen Erwerbstätigen.

<sup>10</sup> Auch mit Daten des Mikrozensus durchgeführte Berechnungen zeigen für Selbstständige höhere durchschnittliche Einkommen im Vergleich zu denen der abhängig Beschäftigten, allerdings handelt es sich hierbei um monatliche Netto- und nicht Bruttoeinkommen (Fritsch et al. 2015).

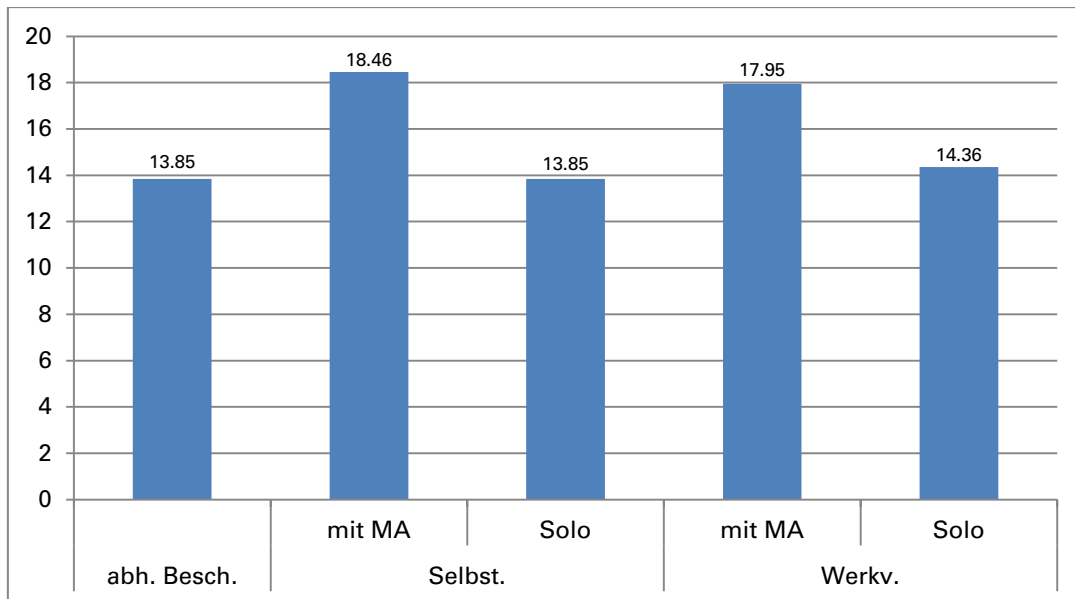
**Schaubild 7: Monatliches Brutto-Erwerbseinkommen in Euro, 2013**

Quelle: SOEP v30; Berechnungen des WSI.

Beeinflusst wird die Höhe der Einkommen offensichtlich vom Vorhandensein von Mitarbeitern.<sup>11</sup> Die Einkommensunterschiede zwischen Werkvertragsnehmern mit (3.901 Euro) und ohne Mitarbeiter (2.150 Euro) fallen drastisch aus (o. Schaubild).

Ein etwas anderes Bild zeichnen die Stundenlöhne. Die Unterschiede zwischen den drei genannten Gruppen (abhängig Beschäftigte, übrige Selbstständige und Werkvertragsnehmer) schmelzen, was mit deren unterschiedlichen durchschnittlichen Arbeitszeiten zu tun hat. Werkvertragsnehmer arbeiten, wie gezeigt, durchschnittlich deutlich länger als andere Erwerbstätige und erzielen u. a. dadurch ihre vergleichsweise hohen Einkommen (Schaubild 8). Deren mittlerer (Median-) Bruttostundenverdienst von 15,39 Euro übertrifft leicht den der übrigen Selbstständigen (15,17 Euro) und deutlich den der abhängig Beschäftigten (13,85 Euro). Bei dem Vergleich mit abhängig Beschäftigten ist allerdings zu berücksichtigen, dass denen zusätzlich zu den Bruttoeinkommen noch die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung zuzurechnen sind, die insgesamt knapp 20 Prozent betragen.

<sup>11</sup> Es ist außerdem anzunehmen, dass auch geschlechtsspezifische Unterschiede eine Rolle spielen. Allerdings ist eine nach Geschlecht differenzierte Auswertung aufgrund der geringen Fallzahl von Werkvertragsnehmerinnen nicht möglich.

**Schaubild 8: Bruttostundenverdienste (Median) in Euro, 2013**

Quelle: SOEP v30; Berechnungen des WSI.

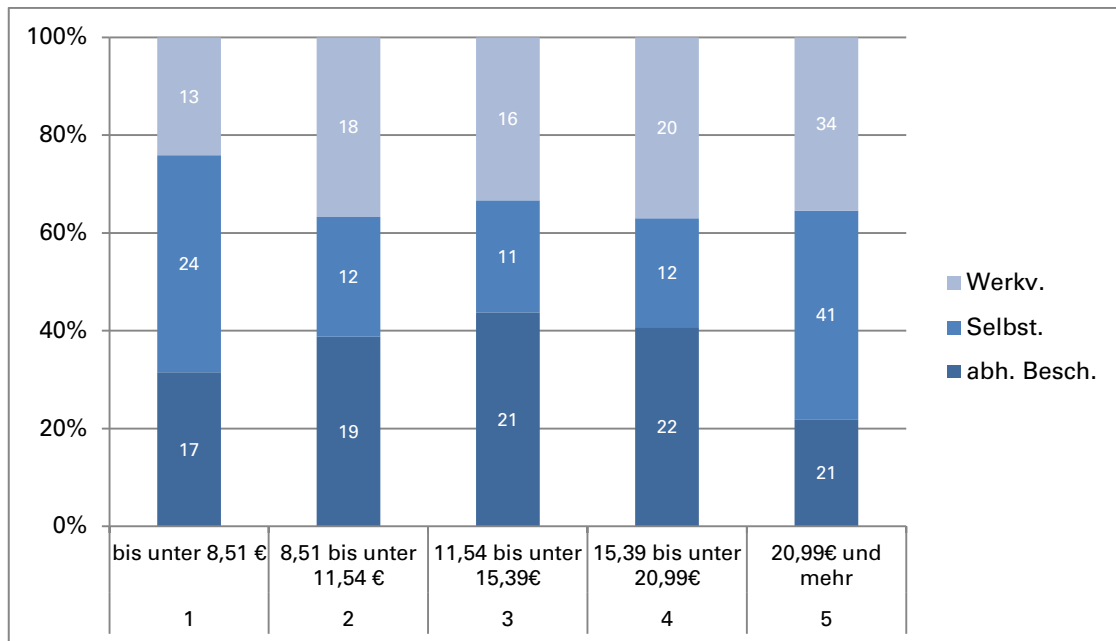
Große Abstände in den Bruttostundenverdiensten zeigen sich auch zwischen Werkvertragsnehmern mit (17,95 Euro) und ohne (14,36 Euro) Mitarbeiter. Bei den übrigen Selbstständigen liegen die Vergleichswerte bei 13,85 und 18,46 Euro, d. h., die Selbstständigen mit Mitarbeitern verdienen etwas mehr als Werkvertragsnehmer mit Mitarbeitern, bei den Vergleichsgruppen ohne Mitarbeiter ist es genau umgekehrt, hier stehen sich die soloselbstständigen Werkvertragsnehmer etwas besser. Diese Unterschiede zwischen den Untergruppen Selbstständiger dürften einerseits mit unterschiedlichen beruflichen Aktivitätsfeldern zu tun haben, andererseits könnte der höhere Bruttostundenverdienst auf einen höheren „Unternehmerlohn“ für die Beschäftigung weiterer Mitarbeiter oder auf niedrige, wenn nicht gar äußerst niedrige Verdienste der Mitarbeiter hindeuten.

Bei den Bruttoverdiensten der Selbstständigen ist zu berücksichtigen, dass sie im Gegensatz zu abhängig Beschäftigten nicht automatisch in die sozialen Sicherungssysteme einbezogen sind, d. h. die Absicherung gegen soziale Risiken in eigener Regie vollständig vornehmen müssen (Pongratz/Simon 2010). Lediglich für einzelne Gruppen bestehen berufsständische Sicherungen, für die Mehrzahl (etwa drei Viertel) gilt das Prinzip der Freiwilligkeit<sup>12</sup> (Schulze Buschoff 2010). Das Problem der fehlenden bzw. unzureichenden sozialen Sicherung, insbesondere in der Rentenversicherung, besteht in besonderem Maße für Solo-Selbstständige wegen deren durchschnittlich geringeren Einkommens und dadurch eingeschränkten Sparmöglichkeiten (Brenke 2013). Das Risiko der Altersarmut ist hoch.

<sup>12</sup> Obligatorisch ist die Rentenversicherung vor allem für Ärzte, Rechtsanwälte Selbstständige im Kulturbereich

Werkvertragsnehmer sind im unteren Quintil der Stundenverdienste<sup>13</sup> vergleichsweise schwach (13 Prozent) vertreten, deutlich geringer als die übrigen Selbstständigen (24 Prozent) oder die abhängig Beschäftigten (17 Prozent). Umgekehrt ist ihr Anteil im obersten Einkommensquintil niedriger als bei den übrigen Selbstständigen, die Einkommensverteilung ist etwas gestauchter, d.h. weniger ungleich.

**Schaubild 9: Verteilung der Quintile Bruttostundenverdienste, 2013, in Prozent**



Quelle: SOEP v30; Berechnungen des WSI.

Dieses Bild bestätigt der für Stundeneinkommen berechnete Gini-Koeffizient. Der Wert liegt für Werkvertragsnehmer bei 0,39, für abhängig Beschäftigte bei 0,29 und die übrigen Selbstständigen bei 0,51. Die Einkommen der Untersuchungsgruppe sind gleicher verteilt als die der übrigen Selbstständigen, aber ungleicher als die der abhängig Beschäftigten. Unterscheidet man zwischen Werkvertragsnehmern mit und ohne Mitarbeiter, dann sind die Einkommen der Solo-Werkvertragsnehmer ungleicher (Gini-Koeffizient 0,45) als die der mit Mitarbeitern (0,32). Bei den übrigen Selbstständigen sind die Verteilungsmaße genau umgekehrt (Gini-Koeffizient 0,48 zu 0,52).

Dieses Muster kann auf die unterschiedliche Verteilung von Werkvertragsnehmern und übrigen Selbstständigen auf Branchenebene zurückzuführen sein. So sind viele Selbstständige mit Mitarbeitern, wenn diese nicht Werkverträge abschließen, im Einzelhandel, Gastgewerbe und der Gesundheits- und Pflegebranche einerseits, und andererseits als Anwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und in ähnlichen Berufen tätig. Die Diskrepanz der Einkommen zwischen diesen Berufsgruppen und Branchen erhöht entsprechend den Gini-Koeffizienten der übrigen Selbstständigen mit Mitarbeitern.

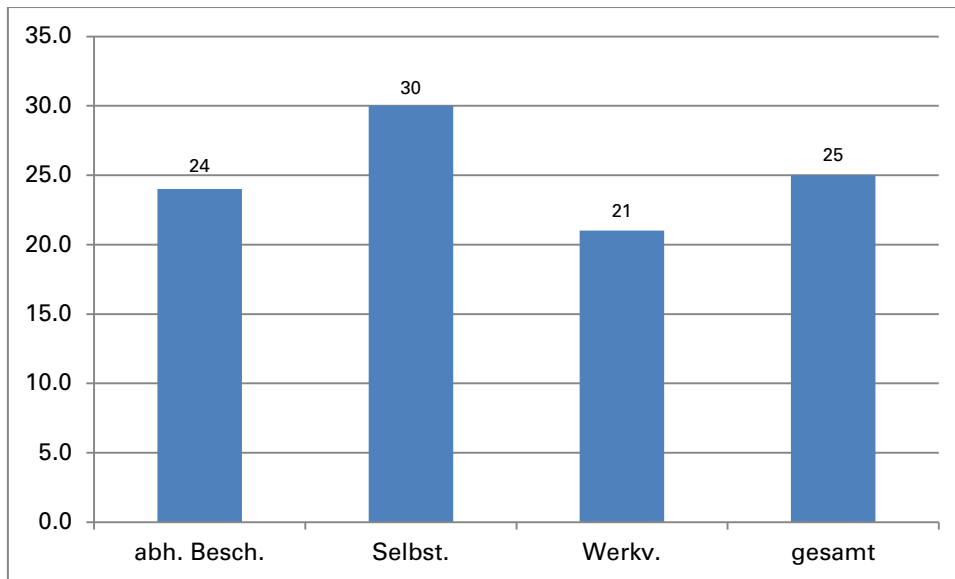
<sup>13</sup> Mit 8,51 Euro markiert dieses Einkommensquintil den vom Mindestlohn abgedeckten Bereich.



### 4.3 Prekaritätslöhne

Ein zentrales Kriterium, um Prekarität zu identifizieren und das Ausmaß zu bestimmen, ist vor allem die Höhe des Stundeneinkommens (Keller/Seifert 2013).<sup>14</sup> Für Werkvertragsnehmer ist das Risiko, einen prekären Lohn zu erzielen, etwas geringer als für andere Selbstständige und auch für abhängig Beschäftigte (Schaubild 10), trifft aber dennoch jeden Fünften.

**Schaubild 10: Niedriglohn (unter 9,23 Euro), 2013, Anteil in Prozent**

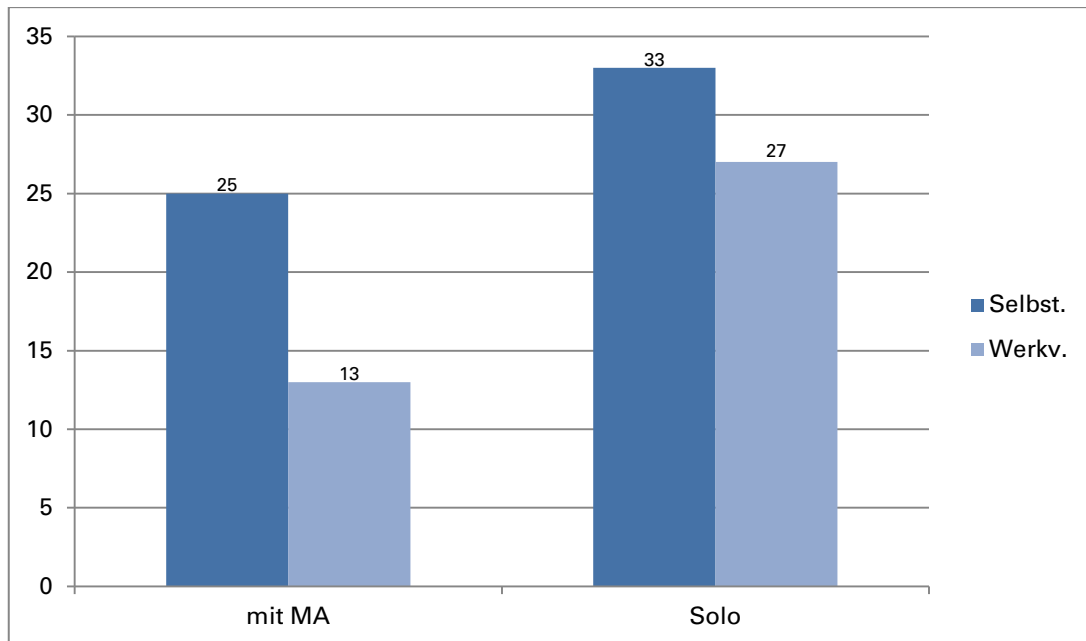


Quelle: SOEP v30; Berechnungen des WSI.

Vermutlich dürfte der hohe Anteil akademischer Berufe in Bereichen, in denen teilweise risikomindernde institutionelle Marktbeschränkungen (Honorar- und Gebührenordnungen oder die Handwerksordnung mit definierten Ausbildungsvoraussetzungen) gelten, die Lohnhöhe positiv beeinflussen und Prekaritätsrisiken mindern (Bührmann/Pongratz 2010).

Deutlich seltener sind Prekaritätslöhne, wenn Werkvertragsnehmer weitere Mitarbeiter beschäftigen und denen möglicherweise, wie bereits erwähnt, geringe Entgelte zahlen (Schaubild 11). Dieses Muster gilt auch für die übrigen Selbstständigen, allerdings mit jeweils höheren Anteilswerten.

<sup>14</sup> Als prekär gelten Stundenlöhne bzw. -einkommen, die unterhalb der Niedriglohnschwelle liegen, die üblicherweise bei zwei Dritteln des Medianlohnes angesetzt wird. Bezogen auf sämtliche Erwerbstätige errechnet sich eine Niedriglohnschwelle von 9,23 Euro.

**Schaubild 11: Niedriglohn Werkvertragsnehmer mit/ohne Mitarbeiter, 2013, Anteile in Prozent**

Quelle: SOEP v30; Berechnungen des WSI.

## 5 Fazit

Etwa 690.000 Selbstständige arbeiten als Werkvertragsnehmer. Im Vergleich zu abhängig Beschäftigten oder Selbstständigen ohne Werkverträge sind sie überwiegend männlich, eher älter und überdurchschnittlich qualifiziert mit einem überproportional hohen Anteil in akademischen Berufen. Sie arbeiten durchschnittlich länger als abhängig Beschäftigte oder die übrigen Selbstständigen, erzielen höhere Stundeneinkommen als die erstgenannte und vergleichbar hohe wie die zweite Vergleichsgruppe und gehören seltener zu den Geringverdienern. Insgesamt sind die Einkommen von Werkvertragsnehmern ungleicher verteilt als die von abhängig Beschäftigten. Das Bild wandelt sich, wenn man zwischen Werkvertragsnehmern mit und ohne Mitarbeiter unterscheidet. In der zweiten Gruppe ist der Anteil der Bezieher von Prekaritätslöhnen höher als bei abhängig Beschäftigten. Er wäre noch ausgeprägter, würde man bei den Werkvertragsnehmern zu deren sozialer Absicherung einen vergleichbaren Betrag berücksichtigen, wie er abhängig Beschäftigten in Form des Arbeitgeberbeitrages zur Sozialversicherung zukommt. Das Risiko der Altersarmut ist für diese Gruppe vorgezeichnet.

Die vorgestellten Befunde werfen ein erstes Licht auf einen komplexen Bereich der Erwerbstätigkeit. Sie können aber ebenso wenig die vermutlich wuchernden Randbereiche der Scheinselbstständigkeit oder gar der illegalen Beschäftigung ausleuchten, wie Aussagen machen über den Missbrauch von Werkverträgen oder die Arbeitsbedingungen der bei Werkvertragsnehmern Beschäftigten. Gesonderte Erhebungen dürften allerdings nur Teilaspekte dieser Probleme erfassen können, nicht aber die missbräuchliche Anwendung von Werkverträgen.

## 6 Literatur

- Bonin, H./Zierahn, U. (2012): Machbarkeitsstudie zur Erfassung der Verbreitung und Problemlagen der Nutzung von Werkverträgen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 432, Berlin.
- Brenke, K. (2013): Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringes Einkommen, in: DIW Wochenbericht 7/2013, S. 3-15.
- Däubler, W. (2011): Regulierungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Werkverträgen. Eine Expertise von Prof. Dr. Wolfgang Däubler im Zusammenhang mit Werkverträgen im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE, Berlin.
- Dietrich, H. (1999): Empirische Befunde zur selbständigen Erwerbstätigkeit unter besonderer Berücksichtigung scheinselfständiger Erwerbsverhältnisse, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 32 (1), S. 85-101.
- Fritsch, M./Kritikos, A. S./Sorgner, A. (2015): Verdienen Selbständige tatsächlich weniger als Angestellte? In: DIW Wochenbericht 7/2015, S. 134-141.
- HBS/IGM (2014), Werksvertragsarbeit fair gestalten. Gute Praxis in der Stahlindustrie, Düsseldorf.
- Hohendanner, Ch. (2015): Freie Mitarbeiter mit Werk- und Dienstverträgen in deutschen Betrieben. Ms., Nürnberg.
- Keller, B./Seifert, H. (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick, Berlin.
- Keller, B./Wilkesmann, M. (2014): Untypisch atypisch Beschäftigte. Honorarärzte zwischen Befristung, Leiharbeit und (Solo-)Selbstständigkeit, in: Industrielle Beziehungen 21 (1), S. 99-125.
- Klein-Schneider, H./Beutler, K. (2013): Werkvertragsunternehmen: Outsourcing auf dem Betriebsgelände, in: WSI-Mitteilungen 66 (2), S. 144-148.
- Koch, A. (2012): Werkverträge in der Arbeitswelt, OBS-Arbeitspapier Nr.2, Frankfurt/M.
- Leimeister, J. M./Zogaj, S./Durward, D./Bretscheider, U. (2015): Neue Geschäftsfelder durch Crowdsourcing: Crowd-basierte Start-ups als Arbeitsmodell der Zukunft, in: Hoffmann, R./Bogedan, C. (Hg.) Arbeit der Zukunft, Frankfurt/M., S. 141-158.
- Lorig, P. (2012): Werkverträge – Die neue Lohndumping Strategie? Studie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Manske, A./Scheffmeier, T. (2015): Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit – Eine Bestandsaufnahme, WSI-Diskussionspapier 195, Düsseldorf.
- Müller-Glöße, R./Preis, U./Schmidt, I. (2015): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Aufl., München.
- Pongratz, H. J./Simon, St. (2010), Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns, in: Bührmann, A.D/Pongratz, H. J. (Hg.), Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden, S. 27-61.
- Schulten, J./Boewe, J. (2015): Problemfall Werkvertrag. Das System der verlängerten Werkbank, Gegenblende 32.
- Schulze Buschoff, K. (2010): Sozialpolitische Perspektiven der „neuen Selbstständigkeit“, in: Bührmann, A.D/Pongratz, H. J. (Hg.), Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden, S.169-194.
- Siebenhüter S. (2013): Werkverträge in Bayern. Das neue Lohndumping-Instrument, DGB Bayern (Hg.), München.

**Seit 2009 erschienene WSI-Diskussionspapiere**

163. Grimmeisen, Simone/Leiber, Simone: Zwischen Kostenprivatisierung und PatientInnenautonomie: Eigenverantwortung in der Gesundheitspolitik, März 2009
164. Schulten, Thorsten: Guter Lohn für gute Rente, Juni 2009
165. Tangian, Andranik, S.: Towards computer-aided collective bargaining: Enhancing the trade unions position under flexicurity, Juni 2009
166. Leiber, Simone: Armutsvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen, Juni 2009
167. Bogedan, Claudia/Herzog-Stein, Alexander/Klenner, Christina/Schäfer, Claus: Vom Schutzschirm zum Bahnbrecher - Anforderungen an die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Wirtschaftskrise, August 2009
168. Tangian, Andranik, S.: Six families of flexicurity indicators developed at the Hans Boeckler Foundation, November 2009
169. Herzog-Stein, Alexander/Seifert, Hartmut: Deutsches „Beschäftigungswunder“ und Flexible Arbeitszeiten, Februar 2010
170. Brehmer, Wolfram/Klenner, Christina/Klammer, Ute: Wenn Frauen das Geld verdienen - eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“, Juli 2010
171. Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten: German Collective Bargaining in a European Perspective - Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements?, August 2010
172. Dribbusch, Heiner: Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit, August 2010
173. Tangian, Andranik, S.: Representativeness of German parties and trade unions with regard to public opinion, September 2010
174. Wolf, Elke: Lohndifferenziale zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland, Dezember 2010
175. Ahlers, Elke: Belastungen am Arbeitsplatz und betrieblicher Gesundheitsschutz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, Februar 2011
176. Rothgang, Heinz/Arnold, Robert: Berechnungen der finanziellen Wirkungen und Verteilungswirkungen für eine integrierte Krankenversicherung mit einem zusätzlichen Solidarbeitrag, März 2011
177. Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner: Collective bargaining, decentralisation and crisis management in the German metalworking industries since 1990, Oktober 2011
178. Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten: Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany, Dezember 2011
179. Tangian, Andranik: Statistical Test for the Mathematical Theory of Democracy, February 2012
180. Becker, Irene/Hauser, Richard: Kindergrundsicherung, Kindergeld und Kinderzuschlag: Eine vergleichende Analyse aktueller Reformvorschläge, März 2012
181. Blank, Florian/Wiecek, Sabrina: Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung, September 2012

182. Keller, Berndt/Schulz, Susanne/Seifert, Hartmut: Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010, Oktober 2012 (korr. Fassung vom 31.10.2012)
183. Beck, Stefan: Öffentliche Beschaffung von IT-Mitteln (PCs) unter Berücksichtigung sozialer Kriterien, Dezember 2012
184. Klenner, Christina/Brehmer, Wolfram/Plegge, Mareen/Bohulskyy, Jan: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, Eine empirische Analyse für Deutschland, Mai 2013
185. Bieback, Karl-Jürgen: Verfassungs- und sozialrechtliche Probleme einer Änderung der Beitragsbemessungsgrenze in der GKV, Juni 2013
186. Tangian, Andranik: 2013 Election to German Bundestag from the Viewpoint of Direct Democracy, October 2013
187. Rothgang, Heinz/Arnold, Robert: Berechnungen der finanziellen Wirkungen und Verteilungswirkungen für eine integrierte Krankenversicherung mit einem progressiven Beitragssatz, Dezember 2013
188. Lott, Yvonne: Lott, Yvonne: Working Time Autonomy and Time Adequacy: What if performance is all that counts?, Juni 2014
189. Seikel, Daniel: Nationale Anpassungsstrategien an das Fallrecht des Europäischen Gerichtshofes. Europäisierung durch Richterrecht und innenpolitische Veto-Positionen, Juni 2014.
190. Lott, Yvonne: Working time flexibility and autonomy: Facilitating time adequacy? A European perspective, Juni 2014.
191. Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard: Wages, Collective; Bargaining and Economic Development in Germany, September 2014
192. Höpner, Martin/Petring, Alexander/Seikel, Daniel/Werner, Benjamin: Liberalization Policy. An Empirical Analysis of Economic and Social Interventions in Western Democracies, November 2014
193. Schmieja, Vanessa/Schulze Buschoff, Karin: Arbeitsmarktpolitik in nationalen Kontexten. Beispiele guter Praktiken in Europa, November 2014
194. van Klaveren, Maarten/Tijdens, Kea: Wages, Collective Bargaining and Recovery from the Crisis in the Netherlands, Januar 2015
195. Manske, Alexandra/Scheffelmeier, Tine: Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit, Januar 2015
196. Lott, Yvonne: Costs and Benefits of Flexibility and Autonomy in Working Time: The Same for Women and Men?, Februar 2015
197. Schulten, Thorsten/Schulze Buschoff, Karin: Sector-level Strategies against Precarious Employment in Germany, Februar 2015
198. Tangian, Andranik: Is the Left-Right Alignment of Parties Outdated?, April 2015
199. Keller, Berndt/Seifert, Hartmut: Atypical forms of employment in the public sector – are there any?, Juni 2015



Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches  
Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon: +49 211 7778 0

Telefax: +49 211 7778 120

**WSI**   
Wirtschafts- und  
Sozialwissenschaftliches Institut

Hans **Böckler**  
**Stiftung** 