

## swissPRM News Dezember 2010

### Der bewegte Markt

Als ich vor einigen Wochen die damals aktuelle Ausgabe der "Computerworld.ch" durchblätterte, zog eine Schlagzeile in der Rubrik "Management & Karriere" zum Thema "Payrolling" unweigerlich meine Aufmerksamkeit auf sich. In grossen Lettern stand da: "Freelancer-Verträge: raus aus der Kostenfalle".

Die einleitenden Erläuterungen bezüglich Ursprung der Problematik sowie die rechtliche Sicht sind nachvollziehbar und widerspiegeln die grundsätzliche Haltung des Gesetzgebers und der meisten involvierten Behörden. Ob die Trennung von "finden" und "verwalten" tatsächlich das erwähnte Sparpotential in sich birgt und es auch gelungen ist, dieses zu realisieren, kann letztendlich nur der Kunde beurteilen, der eine solche Lösung eingeführt hat. Es liegt mir fern, den Erfolg des im oben erwähnten Bericht beschriebenen Projekts zu schmälern oder in irgendeiner Weise zu kritisieren, doch stellen sich Herleitung, Begründung und Fazit bei etwas genauerer Betrachtung als bemerkenswert undifferenziert heraus.

Zuerst gilt es wohl, den etwas unglücklichen Ausdruck "Freelancer" zu präzisieren oder besser richtigzustellen. Der Ausdruck, der vor allem im englischsprachigen Raum Verwendung findet und auf dem Deutschen Markt die sogenannten "Freiberufler" beschreibt, lässt sich nicht per se auf den Schweizer Markt übertragen. Bei uns gilt nicht die Rechtsform des Leistungserbringers, sondern das in der konkreten Situation angetroffene Leistungsverhältnis. Wir unterscheiden zwischen Beratern, die auf eigene Rechnung und auf eigenes Risiko eine abgrenzbare Leistung erbringen und Mitarbeitenden, die im Rahmen eines Personalverleihvertrages ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen und unter der direkten Weisungsbefugnis des Einsatzbetriebes stehen, ohne einen konkreten Liefergegenstand zu schulden. Der Begriff "Freelancer" suggeriert somit eine vermeintliche Unabhängigkeit, die durch die weisungsgebundene Ausführung der Tätigkeiten so nicht gegeben ist. Von Wegfall der grundlegenden Arbeitgeberpflichten für entweder den "Payrollingpartner" oder den Einsatzbetrieb, wie dies bei einem echten "Freelancer" bzw. Informatikberater der Fall wäre, kann hier nicht die Rede sein.

Der Bericht lobt die Trennung von "finden" und "verwalten" als Ausweg aus der Kostenfalle. Darüber, wie sich diese Kostenfalle genau manifestiert schweigt sich der Bericht aus und auch ich möchte mich nicht zu lange damit aufhalten, da mir nicht bekannt ist, dass die Finanzkrise primär durch die Kosten für externe Mitarbeitende ausgelöst worden wäre. Viel wichtiger scheint mir, in Erinnerung zu rufen, dass der Personalverleih zwei grundsätzliche Formen unterscheidet. Zum einen ist da der Verleih von temporär Angestellten, auf der anderen Seite die Leiharbeit, also der Verleih von eigenen Festangestellten an einen Einsatzbetrieb. Was bei einer Temporäranstellung funktioniert und aus Kundensicht auch durchaus sinnvoll sein kann (denken wir nur an die Vereinheitlichung der Vertrags- und Anstellungsbedingungen, Stunden- bzw. Tagessätze, etc.), gestaltet sich bei der Leiharbeit wesentlich schwieriger. Oft sind es die kleinen und mittleren Anbieter, die sich auf ganz bestimmte Fachbereiche spezialisiert haben und mit ihren zum Teil langjährigen festangestellten Mitarbeitenden in Kundenprojekten wertvolle Arbeit leisten. Diese Mitarbeitenden lassen sich jedoch nicht einem Söldner gleich mal hier, mal da anstellen. Die Loyalität und die emotionale Bindung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden sind über Jahre gewachsen und fallen, zusammen mit den Ex-Patriierungs- und Re-Patriierungsproblemen, viel mehr ins Gewicht, als kurzfristige Umsatzmöglichkeiten. Es zeugt von Realitätsnähe, wenn sich Kunden der Tatsache bewusst sind, dass sie mit solchen Konzepten einzelne Anbieter ausgrenzen und die damit verbundenen Unzulänglichkeiten zu Gunsten eines grösseren Gesamtbildes in Kauf nehmen. Kleine und mittlere Anbieter von Personalressourcen sind vom Zugang zu Kunden abhängig und werden deshalb in vereinzelt Fällen auch einmal von ihrem bisherigen Liefermodell abweichen. Auf der anderen Seite sind jedoch die Kunden nicht ganz vom Zugang zu diesen spezialisierten Anbietern unabhängig. Zu heftig tobt der in der Presse omniprésente "War for Talents", zu sehr wird dieser Krieg durch den nach dem Platzen der Internetblase wohl grössten Mangel an Informatikspezialisten noch verstärkt, als dass schadenfrei einseitig auf Bezugsquellen

verzichtet werden könnte. Wie so oft im realen Marktgeschehen ist "sowohl als auch" anstatt "entweder oder" gefragt. Die Belanglosigkeit des Berichtes in der "Computerworld.ch" vermag hier jedoch nur wenig zu helfen. Zu stark unterliegt dieser gegenseitige Zugang - Anbieter zu Kunden, Kunden zu spezialisierten Anbietern - neben den Einflüssen der eigenen strategischen Beschaffungsrichtlinien auch denjenigen, des Gesetzgebers und der für die Ausführung zuständigen Behörden. Eine langfristig überlebensfähige, von allen Anspruchsgruppen akzeptierte Lösung der externen Personalbeschaffung muss neben der Erfüllung aller unternehmensinternen Anforderungen auch Antworten auf die Problembereiche Unterverleih, Kettenverleih und Scheinselbständigkeit liefern. Eine nicht ganz einfache Problemstellung. Die Suche nach Lösungskonzepten, die die aktuelle Marktbewegung seitens der Abnehmer, die Anbieterstruktur und die gesetzlichen Rahmenbedingungen respektieren, wird unsere Herausforderung für 2011. Zusammen mit unseren Marktpartnern werden wir diese anpacken.

## Die neuen swissPRM Statuten

Der Markt bewegt sich. Nur wenn wir uns auch bewegen, können wir unseren Platz in diesem Markt behaupten. Seit der Gründung von swissPRM hat sich viel bewegt. Auch der Verband selbst sieht sich in einem veränderten Umfeld wieder. Spätestens seit wir mit der Quellensteuerproblematik in Bezug auf zwischengeschaltete Gesellschaften oder dem heute noch irgendwo hängigen Gesamtarbeitsvertrag konfrontiert wurden, mussten wir feststellen, dass die in unseren Statuten festgehaltenen gemeinsamen Werte nicht mehr ausreichend waren, um eine einheitliche, von allen Seiten gestützte Antwort auf die aufgeworfenen Fragen zu geben. Zu unterschiedlich sind die Geschäftsmodelle unserer Mitglieder, zu wenig weitumfassend die Definitionen in unseren Statuten.

Die neuen swissPRM Statuten richten sich auf das ganze Spektrum des Ressourcen Managements, also der Projektunterstützung durch Personalstellung, aus, sei das Verleih, Beratung oder auch Vermittlung. Was für leider zu viele Marktteilnehmer keine oder eine nur untergeordnete Rolle spielt, ist für swissPRM Mitglieder, die sich der Qualität verschrieben haben, jedoch von existentieller Wichtigkeit. Die juristische Differenzierung von Verleih, Vermittlung und Beratung entscheidet darüber, ob wir uns nicht nur ethisch, sondern auch rechtlich korrekt verhalten.

Wer nicht direkt mit unserem Markt verbunden ist, sei dies als Kunde, Anbieter oder Leitungserbringen, kennt unsere Probleme kaum. Ich bin immer wieder erstaunt, welch einfaches Bild Unternehmen, Anfrager wie auch Anbieter, von unserem Markt haben. Die neuen swissPRM Statuten sollen uns in der Aufgabe unterstützen, unsere Branche und die sich für uns stellenden Herausforderungen den verschiedenen Anspruchsgruppen auf unserem Markt näherzubringen. Ein wichtiger Schritt dabei ist die Berufung eines Beirats. Mit der Unterstützung von und im Erfahrungsaustausch mit Persönlichkeiten aus unserem Marktumfeld wollen wir swissPRM stärker auf die Bedürfnisse der Marktteilnehmer ausrichten.

## Die letzten Worte des ...

Mit diesem Newsletter verabschiede ich mich heute von Ihnen als Präsident von swissPRM. Dass ich nicht für eine zweite Amtszeit zur Verfügung stehen werde, hat nichts mit der Wichtigkeit von swissPRM zu tun. Im Gegenteil, genau weil swissPRM so wichtig ist, darf das Amt des Präsidenten nicht halbherzig ausgeführt werden. Meine geschäftlichen Aktivitäten im In- und Ausland erlauben mir jedoch nicht mehr, dieses Amt mit der ihm gebührenden Priorität zu erfüllen. Ich weiss die Führung des Verbandes jedoch in guten Händen, was es mir einfacher macht, von einem spannenden und erfüllenden Amt zurückzutreten. Die Unterstützung, die mir zuteil wurde, aber auch die Kritik, die an mich herangetragen wurde, haben mir stets geholfen, das Beste für swissPRM erreichen zu wollen.

swissPRM  
8048 Zürich

T 0848 000 548  
E info@swissprm.ch  
W www.swissprm.ch

## Danke für die Zusammenarbeit

Im Namen des swissPRM Vorstands danke ich allen Mitgliedern für Ihre aktive Teilnahme an unseren Anlässen, speziell für Ihr Engagement in den Arbeitsgruppen und an den Round Tables. Unseren Gästen, die unsere Business Lunches durch Ihren Besuch zu besonderen Anlässen machten, gebührt ein besonderer Dank. Obschon Sie noch nicht Mitglieder bei swissPRM sind, haben Sie durch Ihr zahlreiches Erscheinen gezeigt, dass unser Markt swissPRM braucht. Und "last but not least" gilt unser ganz grosser Dank all den Referenten, die mit ihrem Beitrag im Jahr 2010 unsere Anliegen unterstützt haben: Adrian Zemp, Monika McQuillen, Simone Joëlle Rüthemann, Marion Endress sowie Oliver Engelbrecht, Sebastian Seeber und Yohan Bräunling

Für das Jahr 2011 wünsche ich Ihnen allen viel Erfolg bei der Meisterung der Herausforderungen, die der Markt für uns bereithält. Gemeinsam können wir den Markt bewegen. Schliessen Sie sich uns an.



Roberto Grassi  
Präsident swissPRM

Der Bericht "Freelancer-Verträge: raus aus der Kostenfalle" kann zurzeit noch unter <http://www.computerworld.ch/management/karriere/artikel/freelancer-vertraege-raus-aus-der-kostenfalle-55018/> nachgelesen werden.

Über die neuen swissPRM Statuten wird an der Generalversammlung vom 27. Januar 2011 abgestimmt. Sie werden nach Versand der Einladungen im Mitgliederbereich auf der Homepage einsehbar sein.