

swissPRM News Juli 2010

Immer mehr Kunden fordern die konsequente Umsetzung des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) im Personalverleih

Als Ende 2009 die UBS AG mit einem Paukenschlag ihr neues Konzept für externe Mitarbeitende einführte, ging ein grosses Raunen durch den Markt der Personalverleiher. Von "unfair" bis "illegal" waren so ziemlich alle Attribute zu vernehmen und dennoch liess sich die UBS AG nicht beirren und folgte konsequent dem eingeschlagenen Weg. Darüber, ob sich diese Lösung auf breiter Front durchsetzen wird, kann durchaus spekuliert werden. Was aber nicht mehr von der Hand gewiesen werden kann, ist die Tatsache, dass immer mehr Kunden in ihren Verträgen die konsequente Umsetzung des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) verlangen.

Was bedeutet eigentlich "konsequente Umsetzung des AVG"? Wird der Kandidat beim Verleiher angestellt, sind die Verhältnisse klar. Ungeachtet dessen, ob ein allfälliger Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih, ein Schreckgespenst, das schon fast in Vergessenheit geraten ist, zukünftig allgemeinverbindlich erklärt wird oder nicht. Schwieriger wird es, wenn der Kandidat bei einer juristischen Person angestellt ist, deren Gesellschafter oder Aktionär er ist. Diese Situation führt in der Regel dazu, dass dem Verleihvertrag zwischen Kunde und Verleiher ein Dienstleistungsvertrag zwischen Verleiher und Kandidat gegenübersteht. Diese Konstellation ist unter der Bezeichnung "Unterverleih" bekannt und ist gemäss den gängigen Interpretationen des AVG sowie den "Weisungen und Erläuterungen zum Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih" des seco (http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Private_Arbeitsvermittlung/pav_weisungen_avg_d.pdf) rechtlich nicht zulässig.

Die Quellensteuerabteilungen der kantonalen Steuerämter führen uns seit rund zwei Jahren die Unterverleih-Problematik deutlich vor Augen. Auch wenn der Kanton Zürich eine gewisse Vorreiterrolle in dieser Sache übernommen hat, so wäre es doch zumindest etwas unvorsichtig, sich nur deshalb nicht betroffen zu fühlen, weil man ausserhalb des Kantons Zürich ansässig ist. Nicht grundlos hat die Schweizer Steuerkonferenz, gestützt vom Bundesamt für Sozialversicherungen, im April 2010 eine entsprechende Empfehlung herausgegeben.

Dass scheinbar einige Kantone die Praxis pflegen, den Unterverleih zu tolerieren oder zumindest nicht zu bekämpfen, hilft in der aktuellen Situation auch nicht weiter. Die Frage, wo denn überhaupt ein Problem bestehe, ist auf den ersten Blick durchaus legitim. Wer pro-aktiv auf die zahlreichen involvierten Parteien und Instanzen zugeht, erhält oft die Antwort, dass alles in Ordnung sei und jede Partei bzw. Instanz für seinen abgegrenzten Bereich keine unkalkulierbaren Risiken sieht. Warum also machen wir uns überhaupt Gedanken darüber, ob es sich bei einem Vertragsverhältnis um einen Unterverleih handelt? Um diese Frage zu beantworten, müssen wir das Pferd ausnahmsweise mal von hinten aufzäumen.

Das Problem entsteht meistens erst dann, wenn kein Geld mehr fliesst, wenn also die Zahlungen vom "unterverliehenen" Unternehmen an die Versicherungen oder Steuerämter ausbleiben. Oder aber im umgekehrten Fall, wenn aufgrund von Schadenereignissen Taggeldzahlungen der Versicherer fällig werden. Da es sich in der Regel nicht um geringfügige sondern vielmehr substantielle Beträge handelt, lohnt es sich aus Sicht der Gläubiger die konkrete Situation doch ein wenig vertieft zu analysieren. Fördert die Detailbetrachtung ein potentielles Unterverleih-Verhältnis zu Tage, müssen sich zwischengeschaltete Personalverleiher, aber nicht zuletzt auch die Einsatzbetriebe, auf unerwartete Forderungen seitens der Gläubiger gefasst machen.

Wird eine Vertragssituation mit vier Parteien (Einsatzbetrieb, Verleiher, "Unterverleiher", Arbeitnehmer) als Personalverleih qualifiziert, sind maximal nur noch drei Parteien massgebend: Einsatzbetrieb -

Arbeitgeber - Arbeitnehmer. Wichtig dabei ist, wem die Arbeitgeberrolle zugeordnet wird. Der Unterverleiher kommt dabei nicht in Frage, da es ja genau dieser ist, der die fälligen Steuern oder Versicherungsprämien nicht mehr zahlt oder zahlen kann, bzw. es dessen Versicherungsgesellschaft ist, die versucht, sich von der Verpflichtung der Taggeldzahlungen zu befreien. Bleiben also nur noch Einsatzbetrieb oder Verleiher. Wer von den beiden letztendlich den Schaden zu tragen hat, entscheidet vermutlich ein Richter bzw. eine Richterin. Eine Beschreibung der Kettenreaktion, die ein solcher Entscheid auslösen könnte (man denke nur an die Rückabwicklung von Versicherungsprämien-, Quellensteuer- oder Mehrwertsteuerzahlungen), würde den Rahmen unseres Newsletters schlicht sprengen.

Auf der Basis dieser Betrachtung ist es durchaus verständlich, dass sich Kunden vermehrt vor dem Risiko, sich in einem Unterverleih-Verhältnis plötzlich mit der Arbeitgeberrolle konfrontiert zu sehen, schützen möchten. Nicht nur aus finanziellen, sondern auch aus reputativen Gründen. Es ist nun die Aufgabe von uns Personalverleih- und Beratungsunternehmen, unsere Kunden schadlos zu halten und nach Lösungen zu suchen. Bevor nun versucht wird, diese Lösungen in Form von Dienstleistungs- bzw. Beratungsverträgen anstelle von Personalverleihverträgen zu finden, empfiehlt es sich, die bereits früher erwähnten "Weisungen und Erläuterungen zum Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih" des seco zur Hand zu nehmen. Darin findet sich ein Exkurs, welche möglichen Unterscheidungsmerkmale bei der Differenzierung zwischen Subunternehmer- und Personalverleihkonstellation hilfreich sein könnten.

Industrialisierung des Einkaufs

Eine durchaus valable Lösung für die im vorherigen Kapitel beschriebene Problemstellung wäre, wenn sich die unterverliehenen Unternehmen um eine eigene Personalverleihbewilligung bewerben würden. Sie könnten so ihre eigenen Mitarbeitenden direkt an einen Einsatzbetrieb verleihen und mit dem vermittelnden Personalverleiher eine Auftrags-Vermittlungsgebühr vereinbaren.

Warum "wäre" und nicht "ist"? Primär aus zwei Gründen. Zum einen, weil sich diese Variante der gütlichen Einigung zwischen vermittelnden und verleihenden Unternehmen kaum auf breiter Front durchsetzen wird. Zum zweiten, weil die Industrialisierung des Einkaufs immer mehr auch in der Beschaffung von personellen Ressourcen Einzug hält. Waren früher die Bedarfsträger verhältnismässig unabhängig in der Auswahl ihrer Lieferanten, sehen sie sich heute immer mehr mit den Vorgaben des strategischen Einkaufs konfrontiert.

Eine der vor allem für kleinere Personalverleihunternehmen schwerwiegendsten Konsequenzen ist die Konzentration auf wenige, dafür volumenstarke Lieferanten. Damit beabsichtigt der strategische Einkauf, durch "Pooling of Purchasing Power" im Endeffekt gleichbleibende Qualität zu besseren Konditionen beschaffen zu können.

Um auf das Problem "Unterverleih" zurückzukommen: genau diese Industrialisierung des Einkaufs mit ihrer Konzentration auf Grosslieferanten verhindert, dass dem Problem "Unterverleih" mit einer eigenen Verleihbewilligung der unterverliehenen Unternehmen begegnet werden kann. Wiederum sind die Verleih- und Beratungsunternehmen, aber auch die Verbände, in denen sie sich zusammengeschlossen haben, gefordert, diesem "Dilemma" durch praktikable Lösungen zu begegnen und den Weg für eine Win-Win-Situation zu ebneten.

swissPRM geht über die Bücher

Seit der Genehmigung der Statuten und der Qualitätsrichtlinien an der Gründungsversammlung vom 5. Juni 2002 hat sich der Markt des Personalverleihes und der IT-Beratung, aber auch die wichtigsten

Einflussgrößen auf eben jenem Markt, stark verändert. Die Diskussion um das Scheitern des Bilateralen Wegs mit der Europäischen Union und ein damit einhergehender allfälliger EWR- oder sogar EU-Beitritt, werden sicherstellen, dass die Veränderungen in der nahen Zukunft noch gravierender ausfallen können.

Um für seine Mitglieder auch in den Phasen der grossen Veränderungen ein verlässlicher und einflussreicher Partner sein zu können, muss swissPRM wachsen. Nur wenn die Gesamtheit der Mitgliedunternehmen von swissPRM einen signifikanten Marktanteil abdeckt, wird es uns gelingen, von seiten der Behörden und Gesetzgeber zu den bevorstehenden Veränderungen angehört zu werden.

Aus diesem Grund sind wir daran, unsere Statuten und die Qualitätsrichtlinien kritisch zu hinterfragen und neu zu formulieren. Unser Ziel ist es, durch klare Grundsätze, allen für uns wichtigen Marktteilnehmern zu ermöglichen, Mitglied von swissPRM zu werden und sich durch die swissPRM Qualitätssertifizierung am Markt profilieren und gegenüber einer zunehmenden Konkurrenz, allenfalls sogar aus dem EU-Raum, behaupten zu können.

Danke für die Zusammenarbeit

An dieser Stelle danke ich all unseren Mitgliedern, unseren Gästen und ganz besonders auch unseren Referenten, die uns durch ihre aktive Teilnahme an unseren Anlässen in unserem Bestreben nach Fairness, Qualität und Sicherheit im IT-Consulting unterstützen.

Ich wünsche Ihnen weiterhin viel Erfolg im 2010 und freue mich, Sie an unseren nächsten Anlässen begrüßen zu dürfen. Ganz besonders freuen würde ich mich, wenn sich uns möglichst viele Noch-Nicht-Mitglieder anschliessen würden, um gemeinsam die zukünftigen Herausforderungen in unserem Markt meistern zu können.



Roberto Grassi
Präsident swissPRM