



**SIRVA**<sup>®</sup> Worldwide  
Relocation & Moving

AB5: Auswirkungen auf Unternehmen, deren  
Mitarbeiter innerhalb von, nach oder aus Kalifornien  
umziehen

## **AB5: Auswirkungen auf Unternehmen, deren Mitarbeiter innerhalb von, nach oder aus Kalifornien umziehen**

Zum 1. Januar 2020 ist das kalifornische AB5-Gesetz vollständig in Kraft getreten. Dieses Gesetz wird häufig als „Gig-Worker-Gesetz“ bezeichnet. Es schreibt vor, dass viele Arbeitskräfte, die bislang als selbstständige Auftragnehmer eingestuft wurden, jetzt als Angestellte klassifiziert werden müssen. Da die meisten Umzugsunternehmen unabhängige Auftragnehmer mit der Erbringung ihrer Umzugsdienstleistungen beauftragen, hat dieses Gesetz umfangreiche Auswirkungen auf die Art und Weise, wie Umzugsdienstleistungen im Bundesstaat Kalifornien erbracht werden. Dieses Thesenpapier untersucht, was AB5 beinhaltet, wie es sich auf die Relocation- und Umzugsbranche auswirkt und wie seine Auswirkungen minimiert werden können.

### **Worum geht es bei der California Assembly Bill 5?**

Die California Assembly Bill Five (AB5) dient der Regulierung von Unternehmen, die mit freiberuflichen Arbeitskräften oder Vertragsarbeitern zusammenarbeiten. 2018 beschuldigten zwei Auslieferungsfahrer ihr Unternehmen, Dynamex, sie fälschlicherweise als unabhängige Auftragnehmer statt als Angestellte im Sinne bestimmter kalifornischer Arbeitsgesetze eingestuft zu haben. Der California Supreme Court untersuchte die Stellung der Arbeitskräfte mithilfe eines dreiteiligen Testverfahrens und kam letztlich zu dem Schluss, dass diese Arbeitskräfte als Angestellte einzustufen wären. Mit AB5 wird das vom Gericht im Dynamex-Verfahren festgelegte dreiteilige Testverfahren ab dem 1. Januar 2020 Teil der Gesetzgebung. Im Wesentlichen bedeutet dies, dass die Arbeitskraft drei spezifische Kriterien erfüllen muss, um nach kalifornischem Recht selbstständiger Auftragnehmer zu bleiben (ein Verstoß gegen eines der Kriterien führt dazu, dass die Arbeitskraft als Angestellter betrachtet wird).

**Diese Kriterien, die zusammen als „ABC-Test“ bezeichnet werden, sind die folgenden:**



**Die Arbeitskraft muss die Möglichkeit besitzen, ohne Kontrolle oder Anweisungen des vergebenden Unternehmens Dienstleistungen zu erbringen.**



**Die Arbeitskraft muss Aufgaben durchführen, die von den gewöhnlichen Geschäftstätigkeiten des vergebenden Unternehmens abweichen.**



**Die Arbeitskraft muss üblicherweise in einem unabhängig konstituierten Berufs- oder Geschäftsfeld tätig sein, das dem der durchgeführten Arbeit entspricht.**

## Auswirkungen des AB5-Gesetzes auf Arbeitskräfte und Unternehmen

Die neue Gesetzgebung wirkt sich sowohl auf die Arbeitskräfte als auch auf die Unternehmen aus. Betrachten wir beide getrennt.

### Arbeitskräfte:

Das neue Gesetz berechtigt einige der bisherigen selbstständigen Auftragnehmer zu Sozialleistungen im Rahmen einer Beschäftigung als W-2-Angestellte. In vielen Branchen, einschließlich der Transportbranche, wird dagegen eingewendet, dass die Bestimmungen des neuen Gesetzes trotz einer Ausweitung der Sozialleistungen auch Nachteile mit sich bringen. Es beeinträchtigt beispielsweise die mit der Gig-Arbeit einhergehende Flexibilität und Kurzfristigkeit, die diese Art der Beschäftigung für viele Arbeitskräfte interessant macht.

Laut FreightWaves fürchten viele unabhängige LKW-Fahrer, dass das neue Gesetz „ihr Geschäft ruinieren und sie zwingen wird, zu schließen oder in einen anderen Bundesstaat umzuziehen“.<sup>1</sup> Wenn dies eintritt, könnte dies ein Problem für LKW-Fahrer und Arbeitskräfte werden, die beim Transport von Haushaltsgegenständen helfen. Im Hinblick auf Arbeitskräfte, die genau die Flexibilität wünschen oder brauchen, die normalerweise mit einem Status als selbstständiger Auftragnehmer einhergeht, können die größere Sicherheit und die strengeren Arbeitszeitregelungen und Beschäftigungsbedingungen, die normalerweise mit einer W-2-Anstellung verbunden sind, zu Herausforderungen sowohl für die Arbeitskräfte als auch für die Unternehmen führen, wenn die Branche versucht, unter Einhaltung der Gesetze eine ausreichende Zahl von Arbeitskräften mit einer angemessenen Vergütung und unter Berücksichtigung des Kostenmanagements und der Rentabilität zu unterhalten.

Das Gesetz bringt potenziell auch wirtschaftliche Herausforderungen für Arbeitskräfte mit sich, die in größerem Umfang in ihr Geschäftsmodell investiert haben, wie beispielsweise für LKW-Fahrer, die eigene LKWs gekauft haben und somit über die Möglichkeit verfügen, im Laufe des Jahres Dienstleistungen für verschiedene Unternehmen zu erbringen. In diesen Fällen wird AB5 erwartungsgemäß qualifizierte Arbeitskräfte aus der Branche davon abhalten, mit Unternehmen, einschließlich Umzugsunternehmen, im Bundesstaat Kalifornien zusammenzuarbeiten. Im Januar 2020 wurde an einem Bundesgericht in Kalifornien eine einstweilige Verfügung beantragt, die die Durchsetzung dieses Gesetzes bei bestimmten Kategorien von LKW-Fahrern verhindern soll.<sup>2</sup> Aber auch wenn diese einstweilige Verfügung etwas Erleichterung bietet, besteht weiterhin eine gewisse Unsicherheit im Hinblick auf den Geltungsbereich und die Gültigkeitsdauer der Verfügung.

<sup>1</sup> FreightWaves, Die Verabschiedung des AB5 zerstört die unabhängige Frachtwirtschaft in Kalifornien: <https://www.freightwaves.com/news/ab5-passage-upends-californias-independent-trucking-model>

<sup>2</sup> California Trucking Association v. Attorney General Xavier Becerra, et al. Fall-Nr. 3:18-cv-02458-BEN-BLM. United States District Court, Southern District of California. 16.01.2020. Gewährung einer einstweiligen Verfügung.

**Viele unabhängige LKW-Fahrer fürchten, dass das neue Gesetz „ihr Geschäft ruinieren und sie zwingen wird, zu schließen oder in einen anderen Bundesstaat umzuziehen“.**

## **Unternehmen:**

Umzugsunternehmen müssen den Einsatz von verschiedenen Arten von Vertragsarbeitern bei ihrer Geschäftstätigkeit analysieren, um die Einhaltung des Gesetzes sicherzustellen. Obwohl AB5 nicht alle Formen von Flexibilität verbietet, kann die Verwaltung von angestellten Arbeitskräften (Essens- und Ruhepausen, Lohnabrechnung und Bereitstellung von angemessenen Sozialleistungen usw.) zu höheren Kosten führen. Die Unternehmen werden nun die besten Methoden zur Anwerbung von Arbeitskräften in Anstellung für Arbeiten suchen müssen, die bisher von Vertragsarbeitern durchgeführt wurden. Die dementsprechend erhöhten Unternehmensausgaben und die Abnahme der verfügbaren Arbeitskräfte werden unter Umständen zu Preiserhöhungen führen und sich auf die verfügbaren Kapazitäten und Lieferzeiten auswirken, was für alle Unternehmen bedeutet, dass sie sich schnell anpassen müssen.

**“Die dementsprechend erhöhten Unternehmensausgaben und die Abnahme der verfügbaren Arbeitskräfte werden unter Umständen zu Preiserhöhungen führen und sich auf die verfügbaren Kapazitäten und Lieferzeiten auswirken, was für alle Unternehmen bedeutet, dass sie sich schnell anpassen müssen.”**



## Was das für Kunden der Relocation- und Umzugsbranche bedeutet

Umzugsunternehmen sind erheblich von den Bestimmungen von AB5 betroffen, da diese Dienstleister häufig in großem Umfang auf Vertragsarbeiter für die Erbringung von Dienstleistungen zurückgreifen. Durch die Anpassung der Betriebsmodelle von Umzugs- und Relocation-Unternehmen an AB5 kann es im Bundesstaat Kalifornien unter Umständen zu Auswirkungen auf Verfügbarkeit, Dienstleistungsmodelle und Preisgestaltung kommen.

## Was SIRVA tut, um die Auswirkungen zu minimieren

Alle Relocation-Management-Unternehmen (RMCs) unterliegen den Bestimmungen von AB5 in Kalifornien, doch werden Kunden von SIRVA dank unseres integrierten Dienstleistungsmodells für Relocation und Umzüge Vorteile zugute kommen. Aufgrund unseres vertikal integrierten Markenkatalogs (einschließlich SIRVA, Allied, northAmerican, SMARTBOX und weiteren weltweit) arbeiten wir direkt und aktiv mit unseren Agenten und Dienstleistern zusammen, um Strategien zur Aufrechterhaltung unserer Kapazitäten in Kalifornien zu entwickeln. Dies vereinfacht zwar nicht die durch AB5 hervorgerufenen Herausforderungen in der Branche, aber es ermöglicht uns, beschränkte Ressourcen besser als unsere Wettbewerber zu priorisieren und zu verwalten. Darüber hinaus besitzen SIRVA-Kunden oberste Priorität bei der Relocation innerhalb von, in oder aus Kalifornien.

**Kunden von SIRVA werden aufgrund unseres integrierten Relocation- und Umzugsdienstleistungsmodells im Vorteil sein, das uns ermöglicht, begrenzte Ressourcen besser zu priorisieren und zu verwalten, wie es unseren Konkurrenten nicht möglich sein wird.**

## Was Unternehmen und ihre Anbieter tun können, um Störungen gering zu halten

Während SIRVA wie alle RMCs nach Möglichkeiten sucht, mit den sich aus AB5 ergebenden Komplikationen umzugehen, gibt es verschiedene Dinge, die Unternehmen tun können, um die Auswirkungen von AB5 auf das Umzugs- und Relocation-Geschäft in Kalifornien zu verringern:



**Vermeiden Sie nach Möglichkeit Relocations während der Sommer-/Hauptumzugssaison.** Kurzfristige Herausforderungen durch AB5 verstärken sich während der Hauptumzugssaison, insbesondere während der zweiten Junihälfte und bis zum 4. Juli.



**Achten Sie auf die Zieldaten des Umzugs.** Überprüfen Sie alle Fristen für erforderliche Unterlagen, Genehmigungen und Vorbereitungen. Wenn Sie sich rechtzeitig um die Unterzeichnung von Papieren, Genehmigungen und die Einhaltung von Fristen bemühen, trägt das zu größerer Effizienz und einem problemloseren Umzug bei.



**Sorgen Sie frühestmöglich dafür, dass Dienstleistungen genehmigt und Anbieter gebucht werden,** damit Umzugsdienstleister und RMCs über mehr Vorlaufzeit verfügen, um Ihren Umzug zu priorisieren und die beschränkte Verfügbarkeit von Arbeitskräften besser zu nutzen.



**Legen Sie bei Umzügen und der Relocation von Mitarbeitern klare und realistische Erwartungen fest,** und berücksichtigen Sie dabei die möglichen Auswirkungen von AB5 auf die Zeitplanung.

## Anpassung an die neuen Bedingungen

Wir sind zuversichtlich, dass der Markt sich an die Erfordernisse und Änderungen anpassen wird, die durch AB5 entstehen. Es wird jedoch einige Zeit dauern, im Rahmen der neuen Gesetzgebung optimale Geschäftsmodelle einzurichten. Bis dahin müssen Unternehmen und RMCs zusammenarbeiten, um Störungen zu minimieren und Ressourcen zu optimieren. Obwohl dies eine Herausforderung für alle RMCs sein wird, unternimmt SIRVA alles in seiner Macht stehende, um die neuen Herausforderungen frontal anzugehen und unseren Kunden eine fachkundige Umzugsunterstützung und den besten verfügbaren Service in unserer Branche zu bieten.



---

## Über SIRVA, Inc.

SIRVA Worldwide Relocation and Moving ist ein weltweit führender Anbieter von Umzugs- und Relocation-Dienstleistungen und bietet Lösungen für Mobilitätsprogramme für Unternehmen jeder Größe. Mit 75 firmeneigenen Standorten und mehr als 1.000 Franchise- und Vertreterstandorten in 177 Ländern bieten wir eine unvergleichliche weltweite Präsenz, die durch lokale Umsicht und innovative Technologie unterstützt wird und das richtige Gleichgewicht zwischen Eigeninitiative und menschlichem Zutun herstellt. Von Umzug von Haushaltsgütern bis hin zu gewerblichen Umzügen und Lagerungsdiensten bietet unser Markenportfolio (SIRVA, Team Relocations, Allied, northAmerican, Allied Pickfords und SMARTBOX) die einzige ganzheitliche Umzugs- und Relocation-Lösung der Branche. Durch Inanspruchnahme unseres globalen Netzwerks profitieren Kunden von einer herausragenden Erfahrung, die nur ein Komplettanbieter leisten kann.

---

SIRVA WORLD HEADQUARTERS

One Parkview Plaza, Oakbrook Terrace, IL 60181

+1 800 341 5648

[concierge@sirva.com](mailto:concierge@sirva.com)

[www.sirva.com](http://www.sirva.com)

© 2020 SIRVA, Inc.

SIRVA und das SIRVA LOGO-DESIGN sind eingetragene Dienstleistungsmarken einer Tochtergesellschaft von SIRVA Worldwide, Inc.

