

# Freelancer-Verträge: Raus aus der Kostenfalle

Compliance- und Kostendruck haben den Markt für freischaffende IT-Spezialisten verändert. Um drohenden Nachzahlungen zu entgehen und von Skaleneffekte zu profitieren, verlangen viele Unternehmen von den Personalvermittlern, externe Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag anzustellen.

→ VON PAUL KING

Die Behörden aller Länder setzen im Zuge der weltweiten Wirtschaftskrise viel daran, ihre Steuereinkommen zu maximieren. In den letzten Jahren haben diverse Unternehmen enorme Summen an Behörden zahlen müssen, weil Freiberufler in externen IT-Projekten ihren Verpflichtungen für Sozialabzüge, Steuern oder Versicherungen nicht nachgekommen sind. Dies hat im Markt zu einer Nervosität geführt, die – gepaart mit dem ohnehin bestehenden Kostendruck in den Unternehmen – den Markt für IT-Freiberufler stark verändert hat.

## WEISUNGSRECHT ENTSCHEIDEND

Weshalb aber müssen Firmen, die externe Mitarbeitende von Personalvermittlern suchen lassen, für nicht bezahlte Abzüge und Steuern aufkommen? Sind Freiberufler nicht selbst dafür verantwortlich, ihre Abgaben korrekt zu entrichten? Grundsätzlich schon. Diverse Gerichtsentscheide haben aber in den letzten Jahren deutlich gemacht, dass ein Einsatzbetrieb auch dann faktisch als Arbeitgeber gilt, wenn Personal nicht direkt angestellt wird. In vielen Fällen ist es nämlich so, dass zwar Personalagenturen die Freiberufler für IT-

Paul King ist Managing Director des IT-Personalvermittlers und Outsourcers Harvey Nash Schweiz

Projekte vermitteln und auch bezahlen, die Leute aber in den Unternehmen genauso arbeiten wie Festangestellte. Weil in solchen Fällen kein Arbeitgeber vorhanden ist, unterstehen freie Mitarbeitende von Vertragspartnern deshalb dem Weisungsrecht des Einsatzbetriebs. Nicht selten arbeiten diese Leute gemeinsam mit den Festangestellten in denselben Büros, und die Ausübung ihrer Tätigkeit unterscheidet sich kaum oder gar nicht von der ihrer fest angestellten Kollegen.

Hinzu kommt, dass die Verantwortlichen in den Betrieben oft mit sehr vielen Freelancer-Agenturen zusammenarbeiten. In Grossunternehmen können es gut und gern über 100 Partner sein, die bis zu mehrere Hundert freie Mitarbeiter auf Basis von Serviceverträgen vermitteln. Die Personalverantwortlichen kennen dann zwar die Rahmenverträge, die sie mit den Agenturen ausgearbeitet haben, über die Abmachungen ihrer Partner mit den freien Mitarbeitern fehlen ihnen aber oft die Informationen.

Um sich abzusichern, suchen Unternehmen vermehrt nach Partnern, welche die Verantwort-

ung für das korrekte Einhalten der Vertragsbedingungen auch bei freien Mitarbeitern garantieren. Aus diesem Bedürfnis heraus und aus dem allgemeinen Trend, die Anzahl der Lieferantenbeziehungen zu optimieren, sind Dienstleistungen entstanden, die unter dem Begriff «Payrolling» zusammengefasst werden.

## TRENNUNG VON FINDEN UND VERWALTEN

Beim Payrolling werden lediglich die Verträge mit den freien Mitarbeitern verwaltet, während die Mitarbeitersuche über andere Agenturen oder die Contracting-Abteilung des Dienstleisters abgewickelt wird. Der Vorteil für den Kunden besteht darin,

den besteht darin, dass er mit den Firmen, die das Personal suchen und finden, keine Vertragsbeziehungen mehr unterhalten muss. Die Verträge bestehen dann zwischen dem Payrolling-Anbieter, den

Freiberuflern und den Vermittlungsagenturen, die sich auf die Personalsuche beschränken. Um sicherzustellen, dass in dieser Hinsicht alle gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden, hat Harvey Nash beispielsweise seine Payrolling-Prozesse durch die Beratungsfirma Pricewater-

houseCoopers prüfen lassen. Damit erhält der Kunde die Sicherheit, dass auch im Bereich der externen, freien Mitarbeitenden alles rechtskonform abläuft und Behörden im Zweifelsfall nicht, wie in der Vergangenheit oft passiert, Regress nehmen können.

Um den Anforderungen der stark steigenden Anzahl der Vertragsbeziehungen mit Freiberuflern gerecht zu werden, braucht es allerdings einen verlässlichen Partner mit der nötigen finanziellen Stärke. Ein weiterer Vorteil der Trennung von Personalsuche und Vertragsverwaltung liegt in der Optimierung des Cashmanagements. Während die Rekrutierungsfirmen nicht mehr direkt in den Geldfluss einbezogen werden, übernimmt ein einzelner Partner die Bezahlung der freien Mitarbeitenden, was bei einer grösseren Anzahl von beschäftigten Freiberuflern schnell ins Geld gehen kann. Bei 100 Freelancern summieren sich die Ausgaben so schnell mal auf 1,5 Millionen Franken pro Monat – das ergibt bei einem Zahlungsziel von zwei bis drei Monaten 4 bis 5 Millionen Franken negativen Cashflow.

## SENKUNG DER REKRUTIERUNGSKOSTEN

Über ein besseres Cashmanagement hinaus, ergeben sich weitere finanzielle Vorteile, denn so können die Kosten für die Personalrekrutierung massiv gesenkt werden. Unternehmen,

die ihre Lieferantenbeziehungen massgeblich reduzieren, stärken dadurch ihre Bedeutung gegenüber dem Dienstleister – schliesslich werden sie für die Übriggebliebenen zu einem sehr viel wichtigeren Kunden. So kann man davon ausgehen, dass hier die Kosten zwischen 30 und 40 Prozent sinken. Wenn ein Unternehmen beispielsweise seine Lieferantenbeziehungen auf ein Drittel reduziert (etwa, indem man nur noch mit 10 anstatt mit 30 Agenturen arbeitet), kann es die Findungskosten von 15 bis 20 Prozent des Mitarbeitergehalts auf 8 bis 10 Prozent drücken.

## VON SKALENEFFEKTEN PROFITIEREN

Weil der Payrolling-Anbieter effizienter arbeiten kann, ergeben sich aus den zu erwartenden Skaleneffekten weitere 2 bis 5 Prozent Preisreduktion für die Vertragsverwaltung. Zusammengefasst resultieren nicht mehr Rekrutierungskosten von 15 bis 20, sondern von 10 bis 13 Prozent. Eine 30-prozentige Kostensenkung ist also allein durch die Trennung von Rekrutierung und Vertragsverwaltung möglich. Ein Unternehmen, das beispielsweise 100 freie Mitarbeiter beschäftigt, kann allein durch diese Massnahme bis zu 1 Million Franken jährlich einsparen.

Weiter sollten die Findungskosten optimiert werden. Es macht nämlich keinen Sinn, Perso-

nalvermittlungsgebühren für freie Mitarbeitende zu zahlen, die über eine längere Zeitdauer im Unternehmen arbeiten.

## VERGLEICHBARE SALÄRE

Ein weiterer Vorteil: Durch Payrolling über wenige oder einen einzigen Partner lassen sich die Saläre der freien Mitarbeitenden vergleichen. Dieses Benchmarking ermöglicht es dem Unternehmen, Freiberufler stärker leistungsbezogen zu bezahlen, was durchaus im Sinne des Mitarbeiters sein kann. Unternehmen können so auch zu attraktiveren Partnern für Freiberufler werden, was in Anbetracht des massiven Fachkräftemangels im IT-Bereich ein Vorteil ist.

## PERSONALVERWALTUNG ALS SERVICE

Der Markt der Personalvermittler verändert sich: Kleinere Firmen konzentrieren sich auf das Finden von Personal, die grösseren Player können neben der Personalvermittlung auch ihre Dienstleistungen im Vertragsmanagement – zu tieferen Preisen – anbieten. Gerade in Technologiebereichen wie der Informatik, in denen Teams oft aus internationalen Pools zusammengestellt werden, verfügen internationale tätige Unternehmen mit lokalen Kenntnissen der rechtlichen Gegebenheiten und einem starken finanziellen Rückhalt über einen Wettbewerbsvorteil. ←

