

Kolumne

Payrolling in der IT-Branche



René Cretin ist Gründer und Inhaber der Rent a Person Personalberatungs AG. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Baden (AG) und einer Filiale in Sevelen (SG) sowie in Triesen (Fürstentum Liechtenstein) konzentriert sich seit über 20 Jahren auf die persönliche Vermittlung von Fachleuten.

Immer mehr Unternehmen entscheiden sich für ein externes Lohnbüro. Das sogenannte Payrolling ist in aller Munde und wird immer beliebter, gerade auch in der IT-Branche. Aktuelle Studien belegen, dass sich die Auslagerung von Lohn- und Gehaltsabrechnungen europaweit immer mehr durchsetzt. Kürzlich habe ich gelesen, dass jedes fünfte Schweizer Unternehmen bereit ist, die Lohn- und Gehaltsabrechnung von Spezialisten ausführen zu lassen – Tendenz steigend. Die Ursachen dieses Trends sind gemäss der Studie das sich schnell verändernde Geschäftsumfeld und die komplexe Gesetzgebung. Doch was ist so lukrativ an dieser relativ neuen Art der Anstellung?

Das Prinzip von Payrolling ist einfach. Die Arbeitnehmenden werden von den IT-Unternehmen selbst rekrutiert. Sie werden jedoch nicht direkt bei der Firma beschäftigt, sondern an sogenannte Payroller übergeben. Diese treten dann für die Zeit der Beschäftigung als Arbeitgeber auf und stellen die Gehaltsabrechnung aus. Sie übernehmen zudem die komplette Verwaltungsarbeit, erledigen die behördliche Anmeldung und kümmern sich um Unfallversicherung, Krankentagelohn und Co. Zudem halten Payroller gesetzliche Veränderungen stets im Auge und setzen sie umgehend um.

Meine Erfahrung zeigt, dass Payrolling vor allem dann interessant ist, wenn das Verhältnis zwischen der Zahl der Beschäftigten und dem entstehenden Verwaltungsaufwand ungünstig ist oder wird. Die IT-Betriebe profitieren durch den Aufbau eines flexiblen Personalbestandes von verringerten Fixkosten und einer Transparenz bezüglich der Lohnstruktur. Durch reduzierte interne Mitarbeiterkosten sind sie in der Lage, Lohnkosten umzuverteilen oder gar zu verringern. Gerade in Branchen mit dynamischer Auftragslage eignet sich Payrolling, um Spitzen zu managen. Projektbasierte Spezialis-

ten, wie sie in der IT-Branche oft gefragt sind, können rasch und unkompliziert eingesetzt werden. Zudem ist ein ortsunabhängiges Arbeiten möglich – technologische Fortschritte und cloudbasierte Dienste garantieren sichere und leicht zugängliche Daten für Remote-Mitarbeiter. So setzen vermehrt auch international tätige IT-Firmen auf die neue Strategie. Payrolling gibt ihnen die nötige Flexibilität, um auf die aktuell sehr schnell ändernde Wirtschaftssituation reagieren zu können. Gleichzeitig möchten in

der Zeit nach der Pandemie viele Fachkräfte nur noch auf befristete Zeit in einem Unternehmen arbeiten. Die psychische Gesundheit steht für viele Arbeitnehmende immer mehr im Zentrum.

Klingt so weit alles sehr verlockend. Doch wie bei jeder Medaille gibt es auch im Payrolling eine Kehrseite. Der Entscheid, die Gehaltsabrechnung in der IT-Branche auszulagern, sollte gut durchdacht sein, denn Payrolling kann auch gewisse Risiken und Nachteile bergen. Beispielsweise dann, wenn sich ein Unternehmen für einen Anbieter entscheidet, der nicht zu dessen Infrastruktur und Anforderun-

gen passt. Betriebe sollten Verträge und die darin enthaltenen Leistungen immer genau prüfen. Unternehmens- und Mitarbeiterinformationen müssen geschützt sein und Vertraulichkeits- und Datenschutzvereinbarungen festgelegt werden. Beachtet man dies, ist Payrolling meiner Meinung nach durchaus eine lohnende Alternative zum klassischen IT-Personalmanagement.

«Gerade in Branchen mit dynamischer Auftragslage eignet sich Payrolling, um Spitzen zu managen.»

René Cretin