

PAYROLLING 4.0

DIE DIGITALISIERUNG MACHT AUCH VOR DER LOHNABRECHNUNG NICHT HALT. WIE PAYROLL-UNTERNEHMEN DAMIT UMGEHEN UND WELCHE BEDEUTUNG DIE ZUNAHME FLEXIBLER ARBEITSMODELLE HAT.

Text: Eliane Stöckli

Befeuert durch die Corona-Pandemie boomen flexible Arbeitsmodelle und Anstellungsformen wie Freelance, Temporärarbeit oder Gig-Einsätze. Vielen Freischaffenden wird von den Sozialversicherungsanstalten oder der AHV eine Selbstständigkeit jedoch nicht attestiert. «Wir stellen sie mit sogenannten Contractings an», erklärt Gregor Iten, Geschäftsführer von Sallis. «So können sie einen Kundenauftrag ausführen und müssen sich weder um Sozialversicherungen noch um das Inkasso kümmern, da wir ihnen das Geld für ihren Auftrag auszahlen. Damit bewahren wir gleichzeitig die Auftraggebenden vor einer Scheinselbstständigkeit.» Der Arbeitnehmende habe somit nicht den Status eines Freiberuflers, sondern eines Angestellten, ergänzt Mike Mansell, Business Development Manager bei Helvetic Payroll. «Man kombiniert die Freiheit eines Freelancers und die Sicherheit eines angestellten Mitarbeitenden.»

Die Unternehmen «bevorschussen» also Aufträge, bevor Auftraggeber das Geld überweisen. Steigt da nicht das finanzielle Risiko für die Payroll-Anbieter? «Diese Frage zeigt mir, dass die Digitalisierung auch Schattenseiten hat», antwortet Gregor Iten. Ein Payrolling-Provider könne die Inkasso-Verantwortung nicht auf Freelancer respektive die Payrolling-Mitarbeitenden abwälzen. «Das würde die arbeitsrechtliche Unwissenheit von Freelancern eiskalt ausnutzen, was natürlich nicht in Ordnung wäre.» Sallis halte sich an die Regelungen von OR 323 Abs. 1, wonach der Arbeitgebende dem Arbeitnehmenden den Lohn grundsätzlich am Monatsende bezahlen muss – «Aufwand und Risiko sind zwar immens, die Erfahrungen der letzten Jahre haben aber gezeigt, dass sich dieses System lohnt.» Bei Payroll-plus gäbe es ausserdem ein Anstellungsmodell, bei dem Freischaffenden der Lohn auf Wunsch innert 24 Stunden bezahlt werde, nachdem ein Auftraggeber die Rechnung des Payrollers bezahlt habe. Doch auch das Modell mit der Sofortbezahlung funktioniere risikofrei, betont CEO und Gründer Edgar Weber. «Unsere Kunden sind rückversichert.»



Welches waren die wichtigsten Entwicklungen der letzten Monate punkto Payrolling?



Welchen Einfluss hatte die Corona-Pandemie auf diese Entwicklungen und die Funktion Ihrer Systeme?



Welche Rolle spielt Payrolling künftig und welchen Einfluss haben künstliche Intelligenz und Ähnliches dabei?



Wo liegen die Gefahren (Datenschutz, Hackerattacken etc.), wenn alles immer digitaler wird?



Gregor Iten,
Geschäftsführer,
sallis – Bellini Personal AG



Edgar Weber,
CEO & Founder,
PayrollPlus AG



Mike Mansell,
Business Development Manager,
Helvetic Payroll

Es ist ein Trend spürbar, dass Firmen vermehrt übers Payrolling abrechnen und der Personalbestand wieder hochgefahren wird. Durch den zunehmenden Fachkräftemangel wollen Firmen auch externen Fachkräften etwas bieten und informieren sich bei uns, in welcher Form wir das tun. Es ist ein Umdenken im Gang. Man will auch externen Fachkräfte etwas bieten und sie so binden. Vielleicht wird es neben den bekannten «Best Employer»-Auszeichnungen auch einmal ein Label geben für «Best Temporary Employer».

Beim Payrolling für KMU und Grossfirmen hat sich nicht viel geändert. Für Mikro- und Kleinunternehmen sowie für Privathaushalte und Firmen, die Freelancer beschäftigen, wurde das Payrolling komplett neu durchdacht: Payrolling ist nicht nur eine ausführende Tätigkeit, sondern auch eine gesamtheitliche Lösung: Software-Treuhand inklusive Versicherungen in einem. Kurz: Mit einem Klick ist rund um den Lohn alles erledigt.

Der Markt wächst. Unternehmen werden sich der Flexibilität, die ihnen das Payrolling bietet, immer bewusster – was der Branche in die Hände spielt.

Aufgrund unserer stabilen Basis hat uns Corona nicht aus dem Gleichgewicht gebracht. Homeoffice haben wir bereits vor Corona intern gelebt. Deshalb hat unsere Servicequalität nicht gelitten. Ausserdem sollte man in Krisenzeiten etwas lernen – heisst es zumindest in den Managementlektüren. So haben wir zum Beispiel gelernt, dass die digitale Unterschrift auf Arbeitsverträgen diskussionslos von allen Parteien – von Mitarbeitenden, Einsatzbetrieben und uns – akzeptiert wurde.

Die Corona-Pandemie hat allen gezeigt, dass wir uns auch mit unvorhersehbaren Ereignissen beschäftigen müssen. Neun von zehn Unternehmen in der Schweiz sind Mikrounternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitenden. Payrolling hat für sie einen grossen Aufwand verursacht. Beispielsweise bei der Beantragung von Kurzarbeitsentschädigung. Das hat viele Geschäftsführende Zeit und Nerven gekostet. Mit einer Payroll-Gesamtlösung wird diese Zielgruppe entsprechend unterstützt.

Die Pandemie hat dazu geführt, dass HR-Aufgaben aus der Ferne ausgeführt werden können. Das war vorher nicht möglich. Dadurch können Unternehmen auf einen breiteren und geografisch vielfältigeren Kandidaten-Pool zurückgreifen. Dies bedeutet für uns eine wachsende Anzahl von Kunden im Ausland, die uns bitten, jemanden für sie in der Schweiz anzustellen.

Unsere Trendrecherchen ergeben, dass Payrolling als Zulieferer der Gig Economy an Bedeutung zunehmen wird. Freelancer, die ihre Fähigkeiten kennen und sich verkaufen (Personal Branding) können, sind gefragter denn je. Firmen und HR-Recruiter werden solche Experten aber nur schwer finden und von einer Festanstellung überzeugen können. Die soziale Absicherung einer Temporäranstellung hat in den letzten Jahren ausserdem massiv zugenommen. Künstliche Intelligenz wird im HR sowieso immer wichtiger. Diese sorgt für Zeitoptimierung im Sourcing von Kandidaten, während Chatbots bei einfacheren Anfragen assistieren. Wir werden die Entwicklung sicherlich im Auge behalten. Erste Projekte sind bereits in der Pipeline.

Es gibt in der Schweiz ein steigendes Bedürfnis nach Payrolling, ungeachtet der Unternehmensgrösse und Anstellungsform. Alle müssen Löhne abwickeln, diese Aufgabe ist jedoch viel komplexer, als man zunächst denkt. Um Lohnabwicklungen korrekt auszuführen, braucht man weitreichendes Know-how zu arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen. Die Digitalisierung und der vermehrte Einsatz künstlicher Intelligenz sind bemerkbar. Wir arbeiten schon jetzt mit den neusten Technologien und sind uns bewusst, dass der Weg noch nicht zu Ende ist.

Da Remote-Arbeit, flexible Arbeitszeiten und dynamische Lieferketten zunehmen, werden Unternehmen bei der Verwaltung der Zeitarbeitskräfte immer mehr auf externe Partner angewiesen sein.

Das Bedürfnis nach Sicherheit nimmt mit zunehmender Digitalisierung zu. Oder anders gesagt: je digitaler, desto weniger Vertrauen. Unsere Kunden möchten aber wissen, wo ihre Daten gehostet werden. Es geht dabei um den Lohn, aber auch um persönliche Registrierungen in der Schweiz, wie zum Beispiel die AHV-Nummer. Wir tun deshalb gut daran, weiterhin in die IT-Security zu investieren.

Datenschutz und Hackerattacken müssen in jedem Unternehmen ernstgenommen und mit höchster Priorität angegangen werden. Deshalb sind unsere Daten verschlüsselt und unsere IT-Sicherheit ist auf dem neusten Stand.

Es ist sehr wichtig, mit einem seriösen Payroll-Partner zusammenzuarbeiten, da es auch Unternehmen auf dem Markt gibt, deren Unachtsamkeit den Ruf der Branche bedroht. Wir beschäftigen ein Vollzeit-IT-Team von vier Mitarbeitenden, das unsere IT-Systeme ständig überwacht, Fehler schnell behebt und die Datensicherheit gewährleistet. Ausserdem befinden sich unsere Rechenzentren in der Schweiz und nicht im Ausland.