

## Flexibel und trotzdem rechtskonform angestellt

# Was bringt Payrolling?

Dass Firmen ihre Lohnbuchhaltung outsourcen, ist nichts Neues. Doch was ist der Unterschied zwischen Payroll und Payrolling? Wir erklären den Unterschied und zeigen auf, für wen sich die Dienstleistung lohnt und was bei der Wahl des Anbieters beachtet werden muss.

Von Dave Husi

Für das Outsourcing von Teilen oder der gesamten Lohnbuchhaltung an einen externen Dienstleister kursieren verschiedene Begriffe. Payroll, Payrolling, externes Payrolling oder auch Treuhand-Payroll sind nur einige Ausdrücke, die auf Websites von Payroll(ing)-Anbietern auftauchen. Doch welcher Begriff steht für welche Dienstleistung?

### Payroll oder Payrolling?

Oft werden die Begriffe Payroll und Payrolling als Synonym verwendet, jedoch sind damit zwei unterschiedliche Dienstleistungsangebote gemeint. Das klassische Payroll, auch als externes Payrolling oder Treuhand-Payroll bezeichnet, wird meist von Treuhändern und auch zunehmend von spezialisierten HR-Dienstleistern wie Personalverleihern betrieben. Ein Unternehmen überträgt in diesem Fall die Lohnbuchhaltung für die eigenen Mitarbeitenden an eine externe Firma. Diese kümmert sich um die Lohnabrechnung, den Lohnausweis und die Sozialversicherungsbeiträge. Die Mitarbeitenden erhalten aber den Lohn von ihrer Firma ausbezahlt, und auch der Arbeitsvertrag läuft über das Unternehmen, bei dem sie arbeiten. Meistens muss sich das Unternehmen bei diesem Arrangement selbst um den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung kümmern. Manchmal übernimmt dies aber auch der Treuhänder. Die Dienstleistung wird einerseits von vielen internationalen Firmen genutzt, andererseits greifen auch kleine Unternehmen vermehrt auf diese Möglichkeit zurück. Oft ist dieser Service Teil eines Packages, das zusammen mit anderen Leistungen, wie beispielsweise dem Ausfüllen der Steuererklärung, gebucht wird.

Beim Payrolling hingegen übernimmt der Payrolling-Anbieter für seinen Kunden die

gesamte Abwicklung des Arbeitsvertrags inklusive der darauffolgenden Personaladministration sowie der Lohnzahlung, Sozialversicherungen und eventueller Kinderzulagen. Er ist auch zuständig für Arbeitgeberbescheinigungen oder Zwischenverdienstformulare und kümmert sich bei Krankheit oder Unfall um die Mitarbeitenden. Die internen und externen Mitarbeitenden sowie allfällige Freelancer des Unternehmens sind bei diesem Modell nicht von der «eigenen» Firma, sondern vom Payrolling-Dienstleister angestellt. Dieser übernimmt als Arbeitgeber auch alle damit verbundenen Arbeitgeberrisiken.

### Wann lohnt sich Payrolling?

Payrolling macht Sinn bei befristeten Einsätzen, für zeitlich begrenzte Projektarbeit, bei unsicherer Wirtschaftslage oder bei Bedarf von zusätzlichen Arbeitskräften ohne grossen Aufwand. Bereits ab dem ersten Mitarbeitenden kann diese Dienstleistung in Anspruch genommen werden. Insbesondere bei der Beschäftigung von Freelancern lohnt sich die Abwicklung über einen Payrolling-Dienstleister. Der Freelancer muss in diesem Fall keine eigene Unternehmung gründen, kann sich über das Payrolling anstellen lassen und trägt dadurch keine Risiken. Alle Sozialversicherungsbeiträge werden nach geltendem Recht abgerechnet, und auch bei Krankheit oder Unfall greift die Taggeldversicherung des Payrollers. Und der Arbeitgeber hat die Garantie, dass der Freelancer von der Steuerbehörde nicht als Scheinselbstständiger eingestuft wird, was hohe nachträgliche Kosten für den Arbeitgeber zur Folge haben kann. Als selbstständig erwerbend gilt nämlich nur, wer für mehr als drei unterschiedliche Kunden arbeitet und somit

nicht von einem einzelnen Auftraggeber abhängig ist. Sobald mehr als 50% der Einkünfte durch die Tätigkeit für einen einzelnen Arbeitgeber erzielt werden, gilt der Freelancer nicht mehr als Selbstständigerwerbender. Durch die Anstellung über einen Payrolling-Dienst hat das Unternehmen die Gewissheit, dass alle Sozialabgaben korrekt abgerechnet werden und dass auch bei Krankheit oder Unfall alles geregelt ist. Payrolling-Dienstleistungen können und werden von Firmen jeglicher Art und Branche in Anspruch genommen.

Ein konkretes Beispiel: Ein Programmierer hat einen Auftrag im Wert von CHF 10000.– von einer Bank bekommen, möchte aber nicht selbstständigerwerbend werden. Also wendet er sich an einen Payrolling-Dienstleister. Das Geld aus dem Auftrag überweist er an den Dienstleister, und dieser kümmert sich um alle Sozialversicherungsabgaben. Den Lohn erhält der Programmierer anschliessend abzüglich der Versicherungsbeiträge und einer Gebühr von 3% des Gesamtbetrags wieder vom Payrolling-Spezialisten ausbezahlt. Somit läuft alles regelkonform ab.

### Welche Anbieter gibt es?

Das Programmierer-Beispiel stammt von Edgar Weber, CEO von PayrollPlus, einem Anbieter verschiedener Payrolling-Dienstleistungen. Das 1989 gegründete Unternehmen bietet als Payrolling-Spezialist massgeschneiderte Payrolling-Lösungen für Firmen mit unterschiedlichen Anstellungsmodellen.

Seit 2003 ist ebenfalls sallis – Swiss Payrolling Partner auf diesem Gebiet tätig. Der Personaldienstleister kümmert sich