

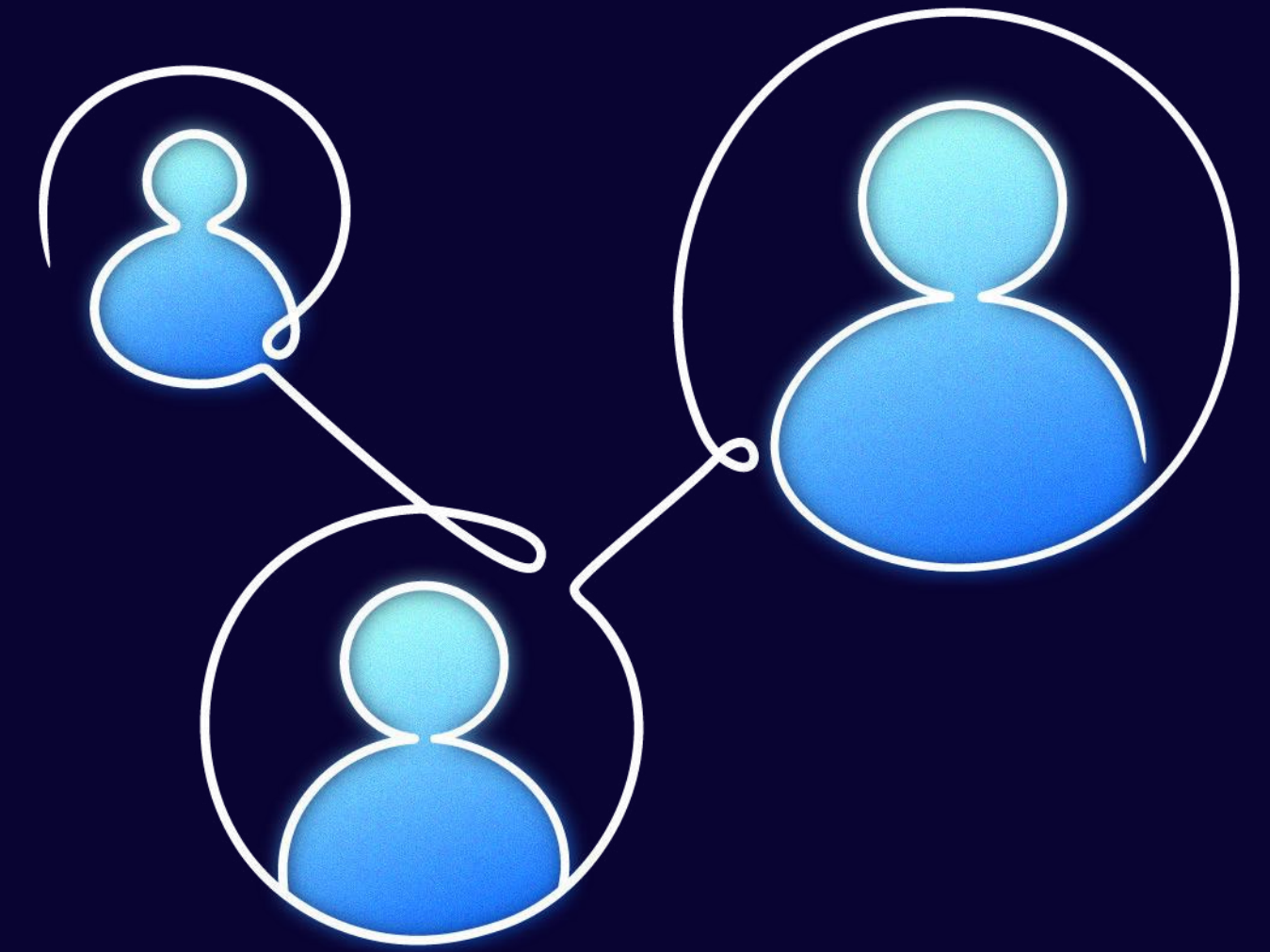
# MSP Cost Control *in 2025*

Ein Leitfaden zur Senkung der Ausgaben für externe Talente  
in den inflationsgeprägten Märkten Europas

Für Einkaufsverantwortliche, die die Ausgaben für externe Talente in Europa kontrollieren möchten, **untersucht dieser Leitfaden eine Vielzahl praktischer Methoden, ergänzt durch reale Beispiele und Expertenempfehlungen,** um sicherzustellen, dass jeder Ansatz erfolgreich ist.

Von Kostenvermeidung bis hin zu Kostenreduzierung legt er das Fundament für eine effektive Strategie, indem er aufzeigt, welche Taktiken anzuwenden sind, sowie wann und in welchem Umfang sie eingesetzt werden sollten.

Lassen Sie uns gemeinsam die Kontrolle über Ihre Ausgaben für externe Talente in Europa übernehmen.



## Inhalt

- 03 Einleitung
- 04 Kostenreduktion vs. Kostenvermeidung  
Komplexitätsbewertung
- 05 Optimierung der Lieferkette
- 06 Erhöhung der Direktbeschaffung
- 07 Stärkeres Rate-Card-Management
- 08 Lösungen für vorab identifizierte Arbeitskräfte
- 09 Tenure Discounts
- 10 Kurzarbeit

# Eine Einführung



**Die Budgets sind knapp und alle Ausgabenkategorien stehen unter verschärfter Beobachtung.**

**Im Jahr 2025 fällt die Klassifizierung von externen Arbeitskräften als eine der komplexesten Kategorien zur Steuerung besonders ins Gewicht.**

In ganz Europa bedrohen jahrelang anhaltende Inflationsphasen die Rentabilität von Unternehmen. Die durchschnittlichen Kreditkosten liegen deutlich höher als noch vor zwei Jahren, die Energiepreise sind stark gestiegen und die Kosten für essenzielle Güter, Versorgungsleistungen und Services haben drastisch zugenommen. Da die Lebenshaltungskosten weiter steigen, fordern Arbeitskräfte zunehmend wettbewerbsfähige Löhne.

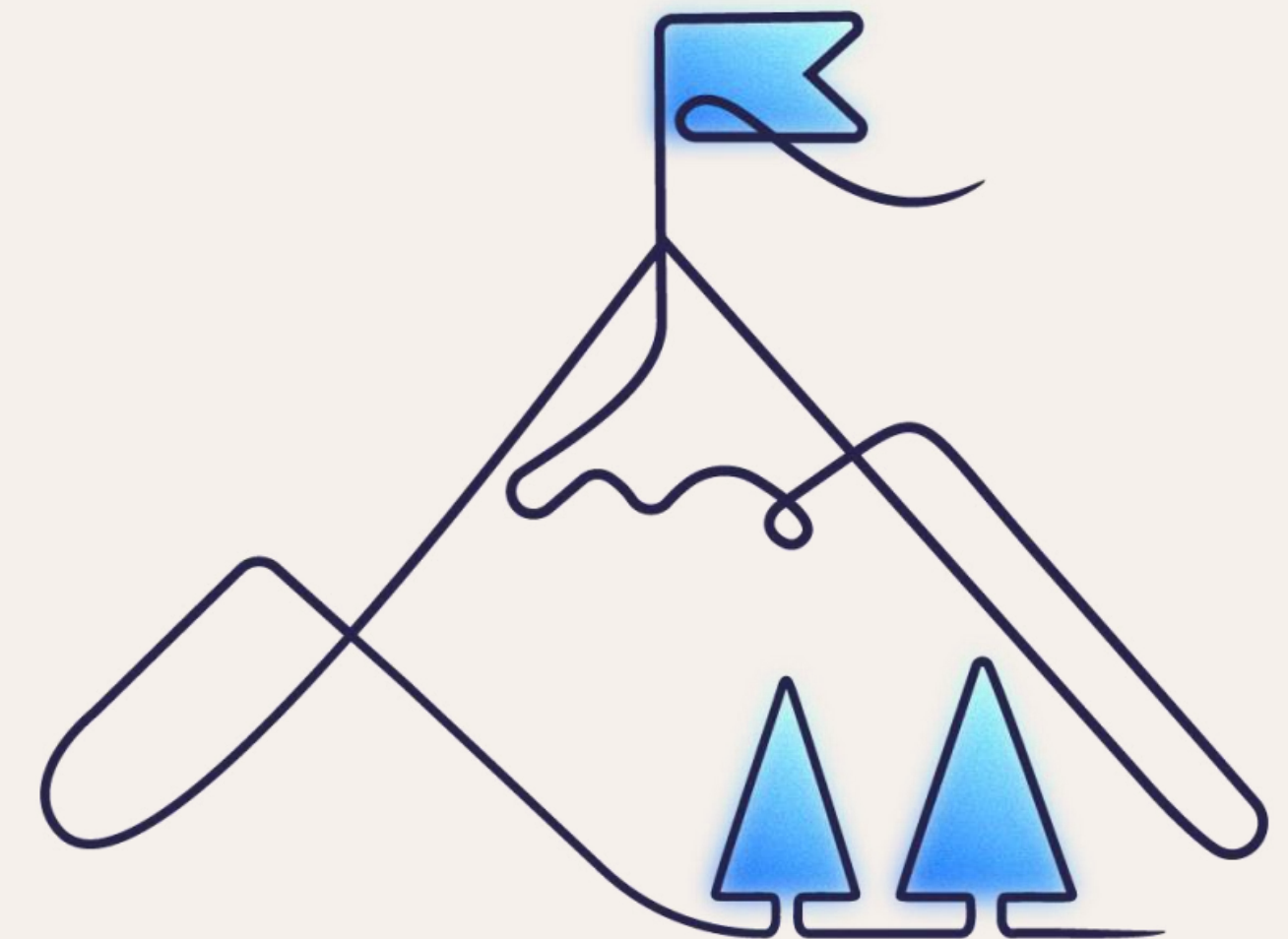
Dieses Umfeld stellt eine besondere Herausforderung für Einkaufsverantwortliche dar, die versuchen, die Ausgaben für externe Talente zu senken, während Arbeitskräfte ihre Honorare erhöhen, um mit den steigenden Lebenshaltungskosten Schritt zu halten, und Lieferanten ihre Preise anheben, um die Rentabilität ihres Unternehmens zu schützen.

**Diese Herausforderung erfordert einen neuen Ansatz**

Kosteneinsparungstaktiken, die früher gut funktioniert haben, sind heute weniger wirksam. Es wird zunehmend schwieriger, Rate Cards umzusetzen und mit Lieferanten zu verhandeln. Externe Fachkräfte mit gefragten Kompetenzen kennen ihren Marktwert und sind sich der Lücke im Talentmarkt bewusst.

Mehr denn je ist daher spezialisiertes Fachwissen im Bereich des externen Arbeitsmarktes entscheidend, um die richtigen Kostenkontrollstrategien zu identifizieren, deren Zeitpunkt festzulegen und den Umfang ihres Einsatzes zu bestimmen.

**Der MSP Cost Control Guide bietet einen strategischen Ausgangspunkt für die Steuerung der Ausgaben für externe Arbeitskräfte, mit umsetzbaren Schritten, die Einkaufsverantwortliche und Workforce-Solutions-Anbieter auch in herausfordernden Zeiten erfolgreich anwenden können.**



# Kostenreduzierung vs. Kostenvermeidung

Jede in diesem Leitfaden vorgestellte Methode wird klar gekennzeichnet als Beitrag zur Kostenreduzierung oder zur Kostenvermeidung:



**Kostenreduzierung:** Maßnahmen, die aktuelle Ausgaben senken, sowie die Prozessverbesserung oder das Aushandeln niedrigerer Preise.



**Kostenvermeidung:** Maßnahmen, die verhindern, dass künftige Kosten entstehen oder steigen, sowie proaktives Servicemanagement oder die Einführung von Kurzarbeit (Furlough).

Organisationen müssen beide Arten von Einsparungen strategisch kombinieren, um die Kosten für externe Talente in Europa effektiv zu kontrollieren.

# Komplexitätsbewertung

Im gesamten Leitfaden versehen wir jede Methode zusätzlich mit einer Bewertung, um zu verdeutlichen, wie komplex ihre Umsetzung in der heutigen Lage ist.

Achten Sie auf die Bewertung am Anfang jeder Sektion.

	komplex		Sehr komplex		



# Optimierung der Lieferkette



Ein beliebter Ansatz in ersten MSP-Programmgenerationen und bei Ausgabeüberprüfungen im Einkauf. Diese Taktik nutzt Skaleneffekte, um kommerzielle Vorteile zu erzielen.

Indem Sie Ihre Ausgaben auf weniger Lieferanten konzentrieren, können Sie bessere Preise aushandeln.

Die verbleibenden Lieferanten erhalten höhere Volumina, was ihr Umsatzwachstum fördert und den Fokus auf Sie als Kunden verstärkt.

Die richtigen Kandidaten werden somit zur richtigen Zeit geliefert.

Abhängig von der Größe und Komplexität Ihrer Lieferkette können Sie sogar erwägen, mit einem Master Vendor zusammenzuarbeiten, der alle benötigten Rollen über einen einzigen Ansprechpartner besetzt.



Wo Lieferantenvereinbarungen es zulassen, kann diese Taktik auch regelmäßig eingesetzt werden, um nicht konforme Lieferanten zu adressieren.

## Empfehlungen:

- Analysieren Sie Ihr Ausgabenprofil, sichern Sie sich Skills-Forecasts aus dem Business und bewerten Sie die Fähigkeiten im gesamten Lieferantenstamm, um die optimale Größe Ihrer Lieferantenbasis zu bestimmen.
- Etablieren Sie ein Lieferantenstufenmodell (1<sup>st</sup> Tier, 2<sup>nd</sup> Tier, Nischenlieferanten) und legen Sie klare Regeln für das Sourcing entsprechend dieser Stufen fest.
- Holen Sie das Commitment von Management und Schlüssel-Stakeholdern ein, um die Abstimmung mit dem Lieferantenstufenmodell sicherzustellen und Unterstützung für Sourcing-Entscheidungen zu erhalten.
- Implementieren Sie Supply-Chain-Management (SCM) Best Practices, um Lieferanten eingebunden zu halten. Nutzen Sie dabei einen 360°-Feedback-Ansatz, um Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und die Leistung zu steigern.

## Unsere Strategie in der Praxis

Die Optimierung der Lieferkette ist Standardpraxis in den Hays-MSP-Services und wird weltweit für Hays Kunden umgesetzt.

Für einen großen Lebensmitteleinzelhändler mit rund 400.000 Mitarbeitenden in 9.400 Filialen auf zwei Kontinenten haben wir die Lieferkette optimiert und ein Lieferantenstufenmodell eingeführt.

### Einige der wichtigsten Ergebnisse:

**50%** Reduzierung der Anzahl an Lieferanten – von 90 auf 40

**<5 Tage** verbesserte Durchlaufzeiten

**>5%** zusätzliche Einsparungen erzielt

# Erhöhung der Direktbeschaffung



Direktbeschaffung bedeutet, benötigte Skills selbst zu sourcen und dabei einen Partner für Onboarding, Compliance und Payroll einzusetzen, anstatt sich ausschließlich auf Ihr Lieferantenpanel zu verlassen. Wenn Sie bereits mit einem MSP-Partner arbeiten, heißt Direktbeschaffung, dass der MSP den Großteil der benötigten Talente direkt beschafft und zwar zu einem wettbewerbsfähigeren Preis, als ihn Ihre Lieferanten anbieten können.

Das Verständnis Ihrer wiederkehrenden Bedarfe an bestimmten Skills sowie die Identifizierung zukünftiger Kompetenzen, die Sie für neue Projekte oder Veränderungsinitiativen benötigen werden, ist entscheidend für den Erfolg von Direktbeschaffungsprogrammen. Ebenso wichtig ist der Einsatz unterstützender Technologien, die Workflows vereinfachen und die Compliance mit Vorschriften wie der DSGVO oder lokalen Regeln zur Arbeitskräfteklassifizierung sicherstellen.

**Direktbeschaffung bietet in der Regel deutlich wettbewerbsfähigere Gebühren im Vergleich zum Einkauf über das erweiterte Lieferantenpanel. Daher gilt: Je mehr Skills ihr MSP direkt beschafft, desto höher sind Ihre Einsparungen.**

## Empfehlungen

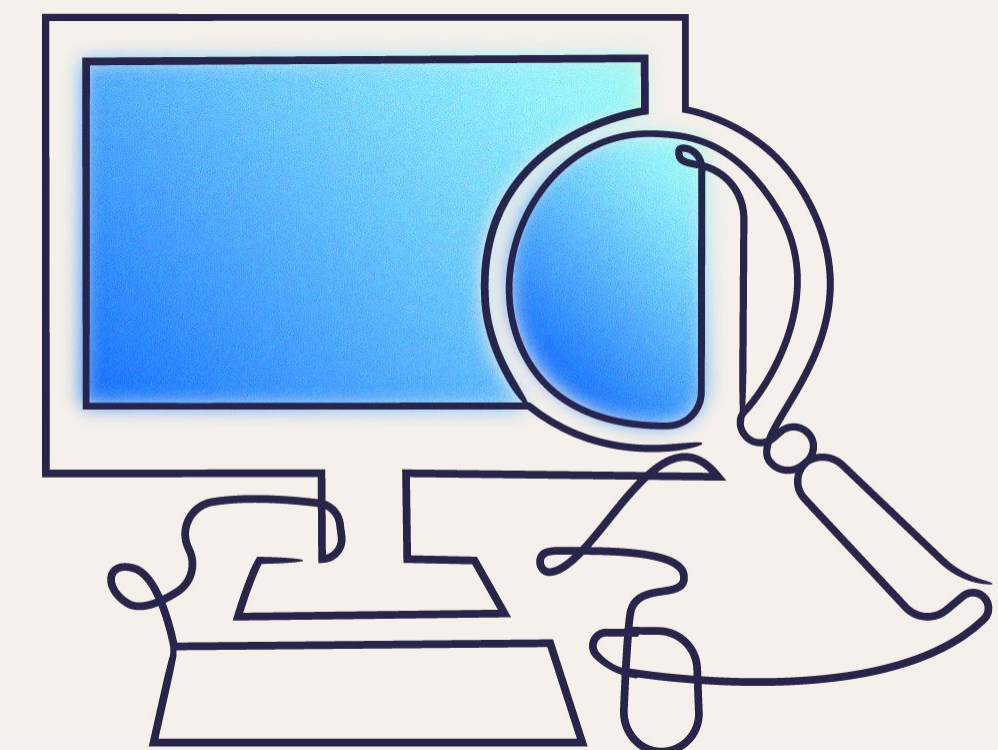
- Analysieren Sie Ihren aktuellen Bedarf an Skills, um häufig vorkommende/ volumenstarke Bedarfe zu identifizieren.
- Sichern und bewerten Sie zukünftige Skills-Forecasts, um ebenfalls häufige/ volumenstarke Bedarfe zu erkennen.
- Implementieren Sie Technologien, die Compliance sicherstellen und Talentpools für wiederkehrende Bedarfe ermöglichen.
- Stellen Sie ein dediziertes Team zur direkten Beschaffung von Skills bereit.
- Geben Sie Direktbeschaffungsteams eine Exklusivitätsphase, um Ihre Wirkung auf Einsparungen zu maximieren.
- Identifizieren und binden Sie einen Partner für Compliance bei Klassifizierung, Onboarding und Zahlungsabwicklung ein.
- Arbeiten Sie an Ihrem Value Proposition für Freelancer, um Ihre Direktbeschaffungsangebote wettbewerbsfähig im Markt zu positionieren.

## Unsere Strategie in der Praxis

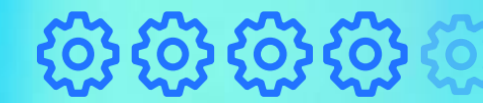
Unser Kunde ist ein globaler Finanzdienstleister, aktiv in den Regionen Amerika, UK & Irland, EMEA und APAC.

Durch Direktbeschaffung über unser MSP werden nun 60% (Nordamerika) bis 95% (UK&Irland) der benötigten Skills für eine breite Palette an Corporate Services, Technologie-, Compliance- und Regulierungspositionen im gesamten Unternehmen besetzt.

Dieser Ansatz generiert erhebliche jährliche Einsparungen in mehrstelliger Millionenhöhe, im Vergleich zu den vereinbarten Preferred Supplier List (PSL)-Sätzen.



# Stärkeres Rate-Card-Management



Die Abrechnungssätze für ähnliche Rollen und Skills können zwischen Lieferanten stark variieren. Um Überzahlungen zu vermeiden, kann ein erfahrener MSP- oder Workforce-Solutions-Partner die Abrechnungssätze für jede Position standardisieren, basierend auf den aktuellen Marktbedingungen in verschiedenen Regionen.

**Rate Cards** setzen ein maximales Budget für jede Position fest, mit unterschiedlichen Abrechnungssätzen je nach Erfahrungsniveau oder Standort. Regelmäßige Aktualisierungen stellen sicher, dass die Sätze mit den Marktbedingungen übereinstimmen und helfen, Einsparpotenziale innerhalb bestehender Skills zu identifizieren. Außerdem können erwarteten Vergütungsniveaus für Arbeitskräfte sowie die Gesamtabrechnungssätze bestimmt werden.

Dieser Ansatz hilft, insbesondere bei Zeitarbeitskräften, die Anwendung von Sozialabgaben und Urlaubsansprüchen zu standardisieren und stellen sicher, dass Abrechnungssatzsenkungen nicht zu einem Qualitätsverlust bei den Mitarbeitenden führen.

Kosteneinsparungen können somit sowohl bei bestehenden externen Kräften als auch bei neu eingestellten externen Kräften erzielt werden.

## Empfehlungen

- **Zusammenarbeit mit Lieferanten:** Implementieren Sie SCM-Prinzipien und arbeiten Sie enger mit Ihren Lieferanten zusammen, um deren Preisstrukturen zu verstehen und bessere Sätze zu verhandeln. Starke Lieferantenbeziehungen führen oft zu günstigeren Konditionen, da vertrauensvolle Partnerschaften es den Lieferanten ermöglichen, effizienter zu arbeiten und ihre eigenen Kosten zu senken.
- **Leistungskennzahlen:** Definieren Sie klare KPIs für Ihre Lieferanten auf Basis der Rate Cards. So lassen sich Leistungen überwachen und Erwartungen sicherstellen.
- **Fokus auf Vergütungs- und Abrechnungssätze:** Berücksichtigen Sie beide Aspekte, um die Auswirkungen von Satzsenkungen auf die Qualität zu steuern.
- **Rechtskonformität sicherstellen:** Achten Sie auf die Einhaltung der Zeitarbeitsgesetze in allen Ländern, in denen Sie tätig sind. So wird gewährleistet, dass Zeitarbeitskräfte im Vergleich zu Festangestellten fair eingestuft werden und passen Sie dies jährlich im Einklang mit internen Gehaltsüberprüfungen an.
- **Sozialabgaben & Regulierungskosten:** Investieren Sie Zeit, um zu verstehen, wie diese berechnet werden, und stellen Sie sicher, dass sie korrekt in Ihren Lieferantenverträgen abgebildet sind.

## Unsere Strategie in der Praxis

Für unseren Kunden, ein multinationales Unternehmen in der Luftfahrtindustrie, war eine der wichtigsten Compliance-Anforderungen, dass die Rate Card an die Gehälter der Festangestellten gekoppelt sein musste. Die Hays VMS-Plattform (3SS) ermöglicht die automatische Validierung von Gehaltsvorschlägen für neue Zeitarbeitskräfte, die durch das ETT eingereicht werden und zwar in Übereinstimmung mit den Gehaltsbändern des Kunden. Diese Gehaltsbänder sind direkt an die Vorschriften und den Tarifvertrag gekoppelt.

Dieses Tool erlaubt es uns, streng innerhalb der gesetzlichen Vorgaben und der definierten Gehaltsrahmen zu agieren. Gleichzeitig entfällt die Notwendigkeit von Verhandlungen mit Kandidaten und Lieferanten erhalten volle Transparenz über die Beiträge und ihre Pflicht, diese einzuhalten.

Als Teil des Vergütungsmanagements führen wir zudem jährliche Gehaltserhöhungsrunden nach klar definierten Regeln durch. Diese Regeln werden mit den Lieferanten geteilt und der MSP ist verantwortlich für die Überwachung der Compliance. Beispielsweise gilt eine jährliche Erhöhung von 1% ausschließlich für das feste Gehalt, nicht jedoch für Boni oder die Kosten im Zusammenhang mit Zeitarbeitsverträgen.



# Lösungen für vorab identifizierte Arbeitskräfte



Es ist nicht ungewöhnlich, dass Hiring Manager selbst Kandidaten für Rollen sourcen und direkt mit diesen Honorare verhandeln, unter Umgehung der MSP-Prozesse. Dadurch wird es schwieriger, Kosten zu kontrollieren.

Durch ein erfahrenen MSP können zu einem markt-basierten Honorare geeignete Kandidaten für die Rolle vorgestellt werden.

Wenn es zu spät oder nicht möglich ist, den MSP-Kandidaten auszuwählen oder das Angebot mit dem bereits gefundenen Kandidaten neu zu verhandeln, kann das zuvor vereinbarte Honorar bei einer Verlängerung des Einsatzes oder bei neuen Projekten mit diesem Kandidaten überprüft werden.

Um solche Situationen zu verhindern, sourced der MSP proaktiv potenzielle Kandidaten für künftige Bedarfe. So wird sichergestellt, dass Hiring Manager nicht in Versuchung geraten, eigenständig im Markt zu suchen. Ein solches proaktives Sourcing neuer Anfragen bedeutet auch, dass alle Honorare für Neueinstellungen über Rate Cards und standardisierte Prozesse kontrolliert werden können.

## Empfehlungen

- Binden Sie Ihren MSP fest in den Recruiting-Prozess ein. Das bedeutet: den MSP frühzeitig in Gespräche einbeziehen, bevor Hiring Manager selbst mit der Suche beginnen.
- Machen Sie deutlich, dass Sourcing und Absicherung von Talenten spezialisierte Skills erfordert und Zeit in Anspruch nimmt. Vermitteln Sie den Hiring Managern, dass der Service sie unterstützt, nicht einschränkt.
- Regeln müssen durchgesetzt werden: Auch wenn Hiring Manager viele Gründe haben mögen, eigenständig Talente zu suchen, bringt dieser Ansatz Risiken wie Non-Compliance und Preisschwankungen mit sich. Eine klare Policy sollte vorhanden sein, um Hiring Manager in die richtige Richtung zu leiten.

## Unsere Strategie in der Praxis

Bei einem unserer großen multinationalen Kunden stellten wir eine wachsende Tendenz fest, außerhalb der vereinbarten Rate Card einzustellen, was die Gesamtkosten erhöhte. In einer gemeinsamen Initiative mit den Stakeholdern und Business-Sponsoren des Kunden haben wir neue Governance-Prozesse entwickelt und eingeführt, um die Kontrolle über nicht budgetierte Kosten zu verbessern,

insbesondere bei Einstellungen außerhalb der Rate Card sowie bei vorab identifizierten Arbeitskräften mit bereits vereinbarten Honoraren.

## Prozess und Ergebnisse

- Anfrage außerhalb der Rate Card für einen Pre-ID-Kandidaten: Rollen werden für 5 Tage im VMS veröffentlicht, damit das MSP-Team Talente mit den benötigten Skills innerhalb der Rate Card sichern kann.
- Möchte der Manager mit einem Kandidaten weitermachen, dessen Honorare die Rate-Card-Obergrenze übersteigt, muss er eine Genehmigung des Business-Line-Direktors einholen. Wird diese nicht erteilt, muss die Einstellung über MSP-gesourcete Profile erfolgen.

### Einige der wichtigsten Ergebnisse:

**20%**

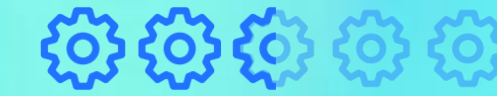
weniger Einstellungen außerhalb der Rate Card in den letzten 6 Monaten

**1/5**

durchschnittlich geringere Kosten pro Einstellung, da zuvor nicht-konforme Ausgaben an die genehmigte Rate Card angepasst wurden



# Tenure Discounts



Ein effektives Tenure Discounting senkt die Kosten für langfristig eingesetzte Zeitarbeitskräfte. Ein gut geführter MSP wird Langzeiteinsätze automatisch kennzeichnen und Ihre Senior Stakeholder in festgelegten Intervallen über die laufenden Ausgaben informieren. So können Stakeholder beurteilen, ob es sinnvollere Alternativen in der Ressourcenbeschaffung gibt, die ein besseres Preis-Leistungs-Verhältnis bieten.

Wenn es sich um eine Arbeitskraft handelt, die Sie gerne halten möchten, sollte Ihr MSP außerdem in der Lage sein, eine Reduzierung der Servicekosten zu verhandeln.

**Die Grundlage:** Nach einer gewissen Zeit hat der Lieferant die ursprünglichen Recruiting-Kosten bereits amortisiert. Falls die Zeitarbeitskraft vom MSP direkt beschafft wurde, kann diesem zudem eine stabilere, langfristige Zusammenarbeit unter anderen Vertragsbedingungen angeboten werden.

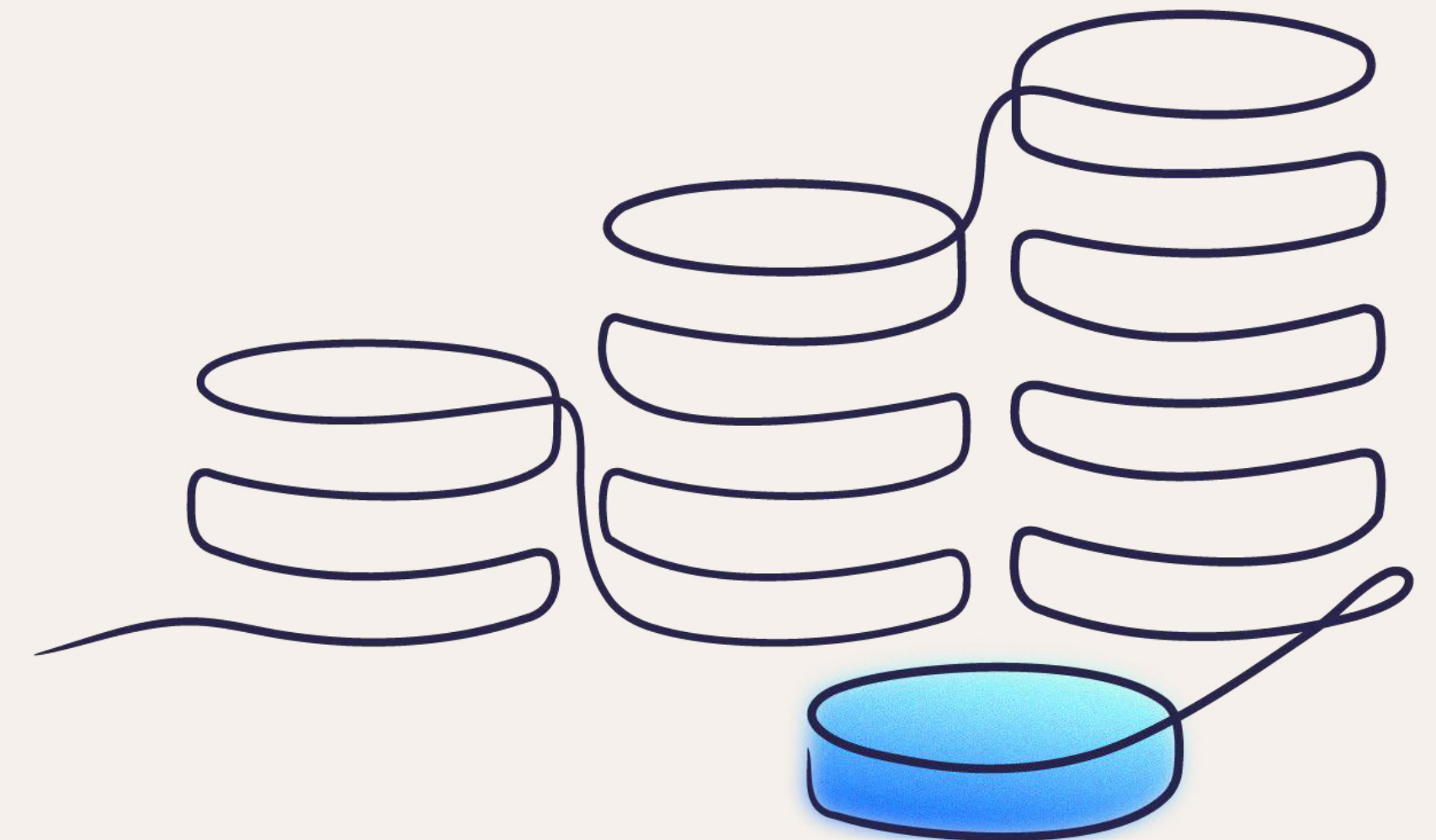
Ein anhaltender Bedarf an denselben Skills über einen längeren Zeitraum kann zudem darauf hindeuten, dass eine Festanstellung kosteneffizienter wäre als die fortgesetzte Beschäftigung von Zeitarbeitskräften. In diesem Fall wird Tenure Discounting zu einer Kostenvermeidungsstrategie für Ihr Contingent-Workforce-Budget.

## Empfehlungen

Beim Einsatz von Selbständigen bei einem Kunden empfehlen wir, dem Lieferantenvertrag einen Nachtrag hinzuzufügen. Dieser sollte sowohl eine maximale Marge als auch eine maximale Einsatzdauer für die Beteiligung des Lieferanten klar festlegen.

## Unsere Strategie in der Praxis

Wir setzen für unsere Kunden regelmäßige Tenure Discounts um. Unsere Lieferanten stellen Freelancer in der Regel für maximal ein Jahr bereit, mit einer Mindestmarge von 12,50€ pro Einsatzstunde. Nach 12 Monaten übernehmen wir diese Freelancer direkt. Dies führt typischerweise zu einer Einsparung von rund 24.000€ pro Jahr und Freelancer (entspricht 12,50€ pro Stunde über ein volles Jahr).



Im Jahresverlauf gibt es Zeiten, häufig rund um Feiertage oder saisonale Pausen, in denen die Gesamtproduktivität in Ihrem Unternehmen sinkt. Während Festangestellte in dieser Zeit typischerweise Urlaub nehmen, arbeiten externe Kräfte oft weiter und stellen Rechnungen, auch wenn die Projektaktivitäten gering sind. Kurzarbeit (Furlough) ist eine Initiative, die einen zeitlich begrenzte, verpflichtende Arbeitspause für bestimmte Gruppen von externen Arbeitskräften vorsieht. Es handelt sich um einen strukturierten Ansatz, um Kosten zu vermeiden oder diese auf bestimmte Zeiträume zu konzentrieren. Besonders nützlich ist dies am Jahresende oder während gesetzlicher Feiertage.



## Empfehlungen

- Identifizieren Sie die Rollen oder Positionen, für die eine verpflichtende Zwangspause möglich ist und legen Sie fest, für welchen Zeitraum.
- Nehmen Sie eine Furlough-Klausel in Ihre Lieferantenverträge auf, um Streitigkeiten zu vermeiden und einheitliche Regelungen sicherzustellen.
- Kommunizieren Sie Regeln und Ausnahmekriterien klar und frühzeitig an alle beteiligten Parteien.
- Tracken und reporten Sie die Ergebnisse systematisch.

## Unsere Strategie in der Praxis

Gemeinsam mit unserem Kunden, einem Industrieunternehmen in den Benelux-Ländern, haben wir während der Weihnachtszeit eine dreiwöchige verpflichtende Zwangspause für bürobasierende Rollen umgesetzt (200 Arbeitskräfte im Geltungsbereich).

## Prozess und Ergebnisse

- Lieferanten wurden mit einer Option vertraglich gebunden, die dem Kunden ermöglichte, jährlich eine dreiwöchige Zwangspause anzuordnen.
- Der Kunde ordnete diese Pause intern für alle Bürobasierenden externen Mitarbeitenden an.
- Ausnahmen wurden ausschließlich für geschäftskritische Projekte zugelassen.

### Einige der wichtigsten Ergebnisse:

**80%**

Reduzierung der Arbeitsstunden während der dreiwöchigen Pause

**€1.5**

Kosteneinsparungen realisiert

**Mio.**

# Kosten jetzt *kontrollieren* und langfristig *transformieren*

Die Zusammenarbeit mit dem richtigen MSP kann für Ihre Ausgaben im Bereich externe Talente ein echter Gamechanger sein.

Ein Anbieter mit der tiefen Expertise und globalen Reichweite von Hays unterstützt Sie dabei, Ihre Kosten zu kontrollieren und die notwendigen Einsparungen zu erzielen, ganz gleich, wo Sie einstellen.

Über die unmittelbare Kostenkontrolle hinaus kann der richtige Workforce-Solutions-Partner Sie auch auf den Weg zu langfristigen Einsparungen führen. Dazu gehören die Erschließung kosteneffizienterer Beschaffungskanäle, sowie der Zugang zu qualifizierten Talenten aus kostengünstigeren Ländern, ohne dass Sie sich selbst mit den komplexen Gesetzen für externe Arbeitskräfte in jedem Land auseinandersetzen müssen.

Kontaktieren Sie uns noch heute und übernehmen Sie die Kontrolle über Ihre Kosten für externe Talente.

[Sprechen Sie mit unserem Team.](#) 



© Copyright Hays plc 2025. The HAYS word, the H devices, HAYS WORKING FOR YOUR TOMORROW and Powering the World of Work and associated logos and artwork are trademarks of Hays plc. The H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved. SR-77552

