

Freelancer Staffing Playbook 2026

Für HR, Einkauf, IT- und Fachbereichsleitung,
Projektverantwortliche und Entscheider

- ✓ **Bewährte Freelancer-Strategie (360°-Ansatz)**
- ✓ **Schnelle, passende und rechtssichere Besetzung**
- ✓ **Weniger Reibung zwischen HR & Fachabteilung**

Inhalte: Zahlen & Cases, Prozessmodell, Freelancer Strategie,
CV-Screening-Regeln, Kanäle zur Freelancersuche, Checklisten
(Anforderungsprofil, Vermittler-Qualität,
Scheinselbstständigkeit) uvm.





1. Ausgangslage:

Warum die Suche nach externen Experten so kompliziert ist:

Die meisten Unternehmen, die externe Experten oder Spezialisten suchen, kennen diese Situation:

- Unzuverlässigkeit von Dienstleistern
- Nervige Vertriebler, die einen permanent „anpingen“, aber keinen echten Mehrwert liefern
- Fehlende Fachkompetenz bei Beratern und Partnern
- Leere Versprechen und schöngefärbte Profile
- Schlechte Qualität der Kandidaten – auf dem Papier stark, aber im Projekt schwach

Dazu kommen strukturelle Probleme im Alltag:

- Sie finden keine wirklich passenden Experten für die Festanstellung
- Ihr Team läuft in Richtung Überlastung, bis hin zur Burnout-Gefahr
- Deadlines werden knapp, Projekte verzögern sich, der Zeitdruck steigt
- Skill Gap Frust: „Ich finde einfach keine Kandidaten, die wirklich passen.“
- HR versteht nicht, was die Fachabteilung fachlich braucht (IT vs. HR Konflikt)
- Ständiger Budget- und hoher Kostendruck von oben
- Angst vor dem Thema Scheinselbstständigkeit und Betriebsprüfung (Compliance-Panik)

Sie brauchen verstärkt externe Expertise, aber der Weg dorthin ist mühsam, fehleranfällig und riskant.

2. Das Wunschziel:

Schnell, passend und rechtssicher besetzen



Unternehmen wünschen sich einen Zustand, in dem:

- qualifizierte Freelancer schnell gefunden und einsatzbereit sind
- Kandidaten wirklich zu den fachlichen Anforderungen und zur Projektkultur passen
- HR und Fachabteilung in dieselbe Richtung arbeiten
- Projekte planbar in Time & Budget umgesetzt werden
- Risiken rund um Scheinselbstständigkeit und Compliance professionell gemanaged sind

In diesem **Playbook** zeigen wir Ihnen, wie Sie mit **Freelancern** Ihre unternehmerischen **Ziele** erreichen. Fachkräftemangel, fehlende oder unpassende Bewerbungen sind mit unserem System Schnee von gestern.

> 28,5 Mio. Umsatz in 2025 sprechen für sich - wir sind Ihr Partner für erstklassige Freelancer-Lösungen.





3. Wer sind wir und wie gehen wir vor?

nemensis AG als Verbindung zu den richtigen Experten

Die nemensis AG verbindet Unternehmen mit hochqualifizierten Freelancern – schnell, unkompliziert und rechtssicher.

Dabei kombinieren wir zwei Welten:

- die langjährige Erfahrung und das Netzwerk der großen Player
- mit der Flexibilität, Schnelligkeit und individuellen Beratung einer spezialisierten Boutique-Beratung

Keine Standardlösung „Schema F“, sondern echtes **Verständnis** für Ihre **spezifischen Anforderungen, Projekte** und **Rahmenbedingungen**.



Unsere Zahlen, Daten & Fakten:

- | | |
|---|------------------|
| • Umsatz 2025: | > 28,5 Mio. |
| • Zugängliche Experten (In- und Ausland): | ca. 500.000 |
| • Eingesetzte Freelancer in Projekten 2023: | > 400 |
| • Eingehende Anfragen pro Monat: | ca. 140 |
| • Interne Experten im Team: | 21 Mitarbeitende |

4. Referenzen:

Erfolge unserer Kunden mit dem Freelancer System



Case 1:

Vermittlung eines Teams aus **drei SAP-Beratern** (MM, PP & WM) für den **ECC-Rollout** in einem neuen Werk eines **Automotive-Zulieferers** in Tschechien.

Case 2:

Einsatz eines **Data Scientists** für ein **KI-Projekt im Bereich RAG** (Retrieval-Augmented Generation) bei einem **Telekommunikationskonzern in Deutschland**.



Case 3:

Bereitstellung eines **IT-Leiters** für das Projekt „Konsolidierung der IT“ und Sicherstellung des Betriebs aller **digitalen Infrastrukturen** bei einem **Branchenspezifischen IT-Dienstleister für Versicherungen**.

Mit dem 360° Freelancer System:

Qualifizierte und exzellente Freelancer in 48h; nicht erst in 6 Wochen.



“Ich arbeite nun schon seit vielen Jahren mit nemensis zusammen und schätze die stets reibungslose Abstimmung und den offenen, professionellen Austausch sehr. Über die Zeit ist daraus ein besonderes Vertrauensverhältnis entstanden. Deshalb habe ich nemensis auch gerne meinen Kunden weiterempfohlen – und freue mich, dass Kolleginnen und Kollegen dadurch erfolgreich in spannende Projekte vermittelt werden konnten.“



Die Vermittlung von Freelancern durch nemensis kann ich auf jeden Fall empfehlen. Zu all unseren vakanten Projektpositionen hat das Team innerhalb kürzester Zeit Kandidaten mit exzellenten Skills und umfassenden Erfahrungen zu ordentlichen Konditionen vermitteln können. Die Zusammenarbeit mit nemensis ist dabei stets unkompliziert, professionell und angenehm.



Ich bin jetzt bereits 2 Jahre bei der nemensis AG als Freelancer tätig und direkt der erste Kontakt war sehr persönlich und mit echtem Interesse an meiner Tätigkeit verbunden. Proaktiv wurde in den Austausch mit mir und dem Kunden gegangen zu Weiterbeauftragungsthemen aber auch zu meiner Arbeit beim Kunden. Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit.

Wir gehen mit den Themen **Datenschutz**, **Wettbewerb** und **Vertraulichkeit** äußerst verantwortungsvoll um. Aus diesem Grund sind die Rezensionen **anonymisiert**. In einem persönlichen Informationsgespräch geben wir Ihnen gerne vertiefte und konkretisierte Einblicke.

Auf den folgenden Seiten zeigen wir das System im Detail.



Das 360° Freelancer System

+ Anleitungen, Checklisten uvm.

Inhalte:

- Die Strategie
- Prozessbausteine
- Das spricht für Freelancer
- Die 7 goldenen CV-Screening-Regeln
- Kanäle zur Freelancersuche
- Checklisten für Anforderungsprofil, Vermittler-Qualität, Scheinselbstständigkeit
- Vertragsmanagement



Hinweis zur Sprache:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument überwiegend die männliche Form verwendet. Sie umfasst selbstverständlich alle Geschlechter gleichermaßen und ist wertfrei zu verstehen.



5. Die Strategie:

So wird die Zusammenarbeit mit Freelancern zum Erfolg

Dieses Kapitel beschreibt das **Grundprinzip**, nach dem die **nemensis AG** arbeitet. Gleichzeitig lässt sich der Ansatz auch als **Blaupause** verstehen, wie Unternehmen ihr eigenes **Freelancing- und Ressourcenmanagement** strukturieren können.

5.1 Grundidee: 360° statt reiner Vermittlung

Die nemensis AG bringt erstklassige Freelancer und Unternehmen zusammen. Zentral ist dabei ein 360°-Ansatz im Contracting, bei dem es nicht nur um die reine Vermittlung einzelner Personen geht, sondern um ein ganzheitliches System für externes Ressourcenmanagement.

Kernprinzip:

- nicht nur Profile „schicken“
- den gesamten Prozess von Bedarfsklärung bis Social Fit strukturiert abbilden

Die zugrunde liegende Denkweise ist einfach: ein komplexes Thema (Freelancing) wird in überschaubare Einzelschritte zerlegt, die aufeinander aufbauen und konsistent gesteuert werden.

5.2 Bedarfsanalyse

Ziel der Bedarfsanalyse ist ein klar beschriebenes Anforderungsprofil.

Typische Schritte:

- Projektziele und Rahmenbedingungen klären (Laufzeit, Budget, Einsatzgebiete)
- fachliche Anforderungen konkretisieren (Tech-Stack, Seniorität, Branchenkontext)
- Rollen, Verantwortlichkeiten und Schnittstellen definieren

Ergebnis dieses Schritts ist ein detailliertes Profil der gesuchten Freelancer, das als Grundlage für alle weiteren Entscheidungen dient.

5.3 Kompetenzabgleich

Auf Basis der Bedarfsanalyse folgt der strukturierte Abgleich mit potenziellen Freelancer-Profilen.

Wesentliche Punkte:

- Fähigkeiten, Erfahrungen und Qualifikationen systematisch mit den Anforderungen abgleichen
- Fachliche Tiefe und Relevanz der bisherigen Projekte prüfen
- Sicherstellen, dass die Kandidaten die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen für das konkrete Projekt mitbringen

Ziel ist es, fachlich passende Kandidaten zu identifizieren, bevor es in Gespräche und Entscheidungen geht.

5.4 Social Fit

Fachliche Passung ist notwendig, reicht aber in der Praxis selten allein. Deshalb wird ergänzend der Social Fit betrachtet, also die Passung zur Organisation und zum Team.

Typische Kriterien:

- Umgang mit Stakeholdern
- Arbeitsstil und Kommunikation
- Kompatibilität zur Unternehmenskultur und Teamdynamik

In diesem Schritt geht es darum, Freelancer zu identifizieren, die sowohl fachlich als auch zwischenmenschlich zu dem Projekt passen.

5.5 Rolle von Beratung und Erfahrung

Im Kern lässt sich dieses System auch intern abbilden.

Ein Vermittler bringt hier zusätzlich Erfahrung und externe Perspektive ein, um Entscheidungen abzusichern und den Prozess zu strukturieren:

- Unterstützung bei der Definition realistischer Anforderungsprofile
- Einschätzung von Marktverfügbarkeit und Machbarkeit
- Strukturierung von Auswahlprozessen und Entscheidungswegen

Ziel ist eine nachvollziehbare, wiederholbare Entscheidungslogik für den Einsatz von Freelancern, unabhängig davon, ob ein Unternehmen diesen Prozess allein oder mit externer Unterstützung nutzt.

5.6 Warum Unternehmen diese Strategie nutzen:

Die folgenden Punkte beschreiben, welche Effekte Unternehmen typischerweise mit diesem strukturierten Ansatz verbinden:

- **Geschwindigkeit & Time-to-Market:**
schnellere Besetzung kritischer Rollen und Projekte
- **Zugang zu Spezialwissen und Experten:**
Zugriff auf Profile, die intern nicht verfügbar sind
- **Entlastung & Zeitersparnis:**
weniger manueller Aufwand in HR, Einkauf und Fachbereich
- **Flexibilität & individuelle Lösungsansätze:**
statt starrer Modelle oder Standardprozesse
- **Qualitätssicherung:**
durch strukturierten Kompetenzabgleich und validierte Profile



A portrait of Benjamin Walker, a man with dark hair and glasses, wearing a dark blue suit jacket over a white shirt. He is smiling and looking towards the camera. The background is a blurred office environment.

Benjamin Walker

Vorstand & CEO der nemensis AG

- **Beratung durch erfahrene Account Manager:**
Marktkennntnis und Praxiserfahrung im Hintergrund
- **Echtes Interesse an den Herausforderungen des Kunden:**
Verständnis der jeweiligen Situation und Rahmenbedingungen
- **Integrierte Compliance-Lösung:**
klare Prozesse zur Minimierung rechtlicher Risiken
(z. B. Scheinselbstständigkeit)
- **Kosteneffizienz:**
bessere Steuerung von externen Ressourcen im Vergleich zu
unsystematischer Ad-hoc-Besetzung
- **Sicherheit & Vertrauen:**
verlässliche Strukturen statt Einzellösungen
- **Umgang mit Fachkräftemangel:**
strukturiertes Einbinden externer Expertise, wo der interne
Arbeitsmarkt an Grenzen stößt

So entsteht aus einzelnen Schritten ein konsistentes System, das für Unternehmen als Leitfaden für professionelles Freelancing- und Ressourcenmanagement dient.

Wir lösen die häufigsten Denkfehler



Typische Einwände gegenüber Freelancern

„Freelancer sind viel zu teuer.“

Tagessätze wirken hoch, relativieren sich jedoch durch eingesparte Recruiting- und Onboarding-Kosten, flexible Beendigung nach Projektende und kürzere Projektlaufzeiten dank Spezial-Know-how.



„Es gibt keine passenden Freelancer / alle sind gebunden.“

Für fast jede Anfrage gibt es passende Freelancer. Mit großem Netzwerk und Marktkenntnis lassen sich auch „Nadeln im Heuhaufen“ finden; vorgeschlagen werden nur fachlich, menschlich und zeitlich passende Kandidaten.

„Woher weiß ich, dass der Freelancer qualifiziert ist?“

Vorselektion vom Vermittler durch intensive Gespräche, begleitete Kennenlernphasen und langjährige Zusammenarbeit mit vielen Freelancern sorgen für valide Einschätzungen. Selbst im Problemfall unterstützt ein Vermittler bei Deeskalation und Lösung.

„Interne Informationen an Freelancer geben. Ist das sicher?“

Vertraulichkeit ist vertraglich geregelt (DSGVO, NDAs) und wird ähnlich gehandhabt wie bei Festangestellten.



„Was, wenn der Freelancer mitten im Projekt abspringt?“

Ein Absprung ist selten und für Freelancer reputations- und umsatzschädigend; tritt er dennoch ein, sorgt nemensis in Abstimmung für schnellen passenden Ersatz.

„Einarbeitung dauert bei Freelancern zu lange.“

Erfahrene Freelancer sind es gewohnt, sich schnell in neue Strukturen einzuarbeiten. Ihre Time-to-Productivity ist kürzer als bei neuen Festangestellten.

„Wir meiden Freelancer wegen Scheinselbstständigkeit.“

Das Risiko ist real, aber steuer- und rechtssicher abzubilden: mit einer rechtssicheren Prüfung kann das Risiko bewertet und minimiert werden. Wir empfehlen dabei, mit einer spezialisierten Rechtskanzlei zusammenzuarbeiten.

„Vermittler sind zu teuer. Wir machen das selbst.“

Eigenrekrutierung verursacht verdeckte Kosten (interner Aufwand, Verzögerungen, eingeschränkter Marktüberblick); ein strukturierter Vermittlungsprozess mit transparenten Kosten, schlanken Strukturen und Netzwerken reduziert Zeit- und Kostenrisiken deutlich.



“Freelancer sind kein Kostenrisiko, sondern ein Werkzeug, um Time-to-Market, Qualität und Flexibilität messbar zu verbessern.”

Die typischen Einwände lösen sich auf, sobald man **Gesamtaufwand**, rechtliche **Absicherung** und **Produktivitätsgewinne** strukturiert betrachtet.



Wer nach klaren Kriterien auswählt und mit professionellen Prozessen arbeitet, reduziert das Risiko und erschließt sich einen der wirksamsten Hebel gegen Fachkräftemangel.



7. Die sieben goldenen Regeln beim CV-Screening

Freelancer-CV-Guide



Regel 1: Der 10-Sekunden-Test

In den ersten 10 Sekunden sollten Sie erkennen:

- Sind alle relevanten Informationen auf einen Blick erkennbar?
- Ist der CV so gestaltet, dass Sie ihn gerne weiterlesen?



Wenn beides eher „nein“ ist → schlechter Aufbau, geringe Priorität.

Regel 2: Das Must-Have-Tools-Prinzip

Bevor Sie mit dem Screening beginnen:

- Definieren Sie 3–5 Must-Have-Tools/Technologien für das Projekt.
- Fehlt eines dieser Must-Haves, gehört der CV nicht in die engere Auswahl.

Nur wenn kein Kandidat alle Must-Haves erfüllt, können Sie bewusst über Ausnahmen nachdenken.

Regel 3: Der Stichwort-Trick

Ein professioneller Freelancer passt den CV an Ihr Projekt an.

**Kommen die Projekt-Stichwörter aus Ihrer Ausschreibung im CV vor?
Dann gilt: Ja = individuell und professionell. Nein = hoher
Massenversand-Verdacht.**



Regel 4: Zahlen lügen nicht

Fokussieren Sie sich auf messbare, konkrete Ergebnisse:

- „Verantwortlich für Projekte“ → schwammig.
- „Budget von 2 Mio. EUR, Team von 8 Personen geleitet“ → konkret.

**Je mehr Zahlen, Daten und Fakten, desto besser können Sie die
Leistung und Relevanz einschätzen.**

Regel 5: Das Ablaufdatum-Problem

Zertifikate sind positiv, aber:

- Relevante Zertifikate immer auf Datum und Gültigkeit prüfen.
- In regulierten oder sicherheitskritischen Bereichen kann ein abgelaufenes Zertifikat bedeuten, dass bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausgeübt werden dürfen.



Regel 6: Branche matters

Branchenerfahrung ist ein klarer Beschleuniger:

- Freelancer mit Erfahrung in Ihrer Branche arbeiten sich schneller ein und verstehen Abläufe, Stakeholder und Regulatorik besser.
- Achten Sie auf präzises Wording: „Banking“ ist nicht „E-Commerce“.
- Sehr allgemeine Begriffe ohne Eingrenzung sind ein Warnsignal für fehlende Spezialisierung.



Regel 7: Red Flags ernst nehmen

Mit diesen Regeln erkennen Sie viele Red Flags frühzeitig.

! Wichtig:

- Nehmen Sie Inkonsistenzen bei CVs oder auch nur ein „komisches“ Gefühl ernst.
- Lieber konsequent aussortieren als einen fragwürdigen Kandidaten ins Projekt holen.

Ihr Bauchgefühl ist kein Ersatz für Fakten, aber ein wichtiger Hinweisgeber, den Sie nicht ignorieren sollten.

Die 4 Top-Kanäle zur Freelancersuche:

- **Freelancermap**
- **Freelance.de**
- **Freelance-Agenturen**
- **Eigenes Netzwerk**



✓ **Freelancer Green Flags:**

- Liefert pünktlich oder vor Deadline
- Denkt mit und schlägt Verbesserungen vor
- Transparente Kommunikation
- Übergibt saubere Dokumentation
- Team gibt positives Feedback
- Würde verlängert/weiterempfohlen werden
- Kooperationsbereitschaft
- Hands-On Mentalität

▶ **Freelancer Red Flags:**

- Keine proaktive Kommunikation
- Deadlines werden regelmäßig verpasst
- Nicht erreichbar in vereinbarten Zeiten
- Qualität nimmt ab
- Fehlende Dokumentation



Sie wollen mehr über den Freelancer-Market erfahren?

Unser **Vorstand & CEO Benjamin Walker** im Gespräch mit Freelancermap International.

Videolink: <https://www.youtube.com/watch?v=XXUPOJkNEiw>

8. Vertragsmanagement

Vertragserstellung mit Freelancern

1. Zeichnungsberechtigung prüfen

Vor Unterschrift klären: Wer darf rechtsgültig unterschreiben?

- Bei GmbHs im kostenlosen Handelsregister prüfen:
www.handelsregister.de
- Nur unterzeichnen lassen, wenn die Zeichnungsberechtigung eindeutig nachgewiesen ist.

Risiko:

Unterschreibt eine nicht berechtigte Person, kann der Vertrag unwirksam sein. Im Schadensfall drohen erhebliche finanzielle Folgen, weil der Freelancer ggf. nicht haftbar gemacht werden kann.

2. Detaillierte Leistungsbeschreibung

(Schutz vor Scheinselbstständigkeit)

Je präziser die Projektbeschreibung, desto besser der Schutz vor Scheinselbstständigkeitsvorwürfen. Wichtig ist die Fokussierung auf das Projekt, nicht auf das operative Tagesgeschäft.

Checkliste für die Projektbeschreibung:

- Klar definierte Projektphasen mit Deadlines
- Spezifische Aufgaben statt allgemeiner Tätigkeiten
- Deutliche Abgrenzung des Freelancers zum Daily Business des Unternehmens

3. Sanktionslisten- und Sicherheitsprüfungen

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser!

Gerade in sensiblen Bereichen (wie zum Beispiel der IT-Sicherheit) ist die genaue Überprüfung von Freelancern unverzichtbar. Denn dadurch schützen Sie Ihr Unternehmen vor erheblichen Sicherheitsrisiken.

Diese zwei wichtigen Prüfungen auf einen Blick

Sanktionslistenprüfung:

Kann kostenlos und online durchgeführt werden auf www.finanz-sanktionsliste.de

- Prüft, ob der Kandidat eine Verbindung zu sanktionierten Ländern hat oder Terrorverdacht besteht
- Sichert die Vertrauenswürdigkeit des Freelancers

Sabotageschutzüberprüfung:

- Notwendig für sicherheitsrelevante Positionen
- Schützt Ihr Unternehmen vor internen Risiken
- Ohne diese Prüfung dürfen bestimmte Tätigkeiten nicht ausgeführt werden

Erfahren Sie auf der nächsten Seite, was genau eine Sabotageschutzprüfung beinhaltet.

9. Anforderungsprofil erstellen (Checkliste)

Definition: Ein Anforderungsprofil bei einem Freelancer-Einsatz ist ein strukturiertes Dokument, das alle notwendigen Qualifikationen, Fähigkeiten und Rahmenbedingungen definiert, die ein Freelancer für ein Projekt mitbringen muss. Es dient als Grundlage für die Suche und Auswahl des passenden Kandidaten.

Projektbeschreibung / Scope

Hier wird das gesamte Projekt zusammengefasst. Dadurch erhalten Recruiter und Kandidat einen Überblick über den Gesamtkontext und verstehen, wie die spezifische Rolle in das größere Projekt eingebettet ist.

Fachliche Anforderungen:

- Erforderliche Hard Skills
(z.B. Programmiersprachen, Tools, Technologien)
- Branchenkenntnisse
- Zertifizierungen oder Qualifikationen
- Erfahrungsjahre in relevanten Bereichen

Projektspezifische Details:

- Projektbeschreibung und Ziele
- Aufgaben und Verantwortlichkeiten
- Einsatzdauer (Start- und Enddatum)
- Auslastung (z.B. Vollzeit, Teilzeit, Stundenkontingent)
- Einsatzort (vor Ort, Remote, Hybrid)

Rahmenbedingungen:

- Verfügbarkeit (ab wann, wie lange)
- Budgetrahmen oder Stundensatz
- Vertragsart
- Besondere Anforderungen
(z.B. Sicherheitsfreigaben, Geheimhaltungsvereinbarungen)





10. Freelancer Vermittler beauftragen

Darauf sollten Sie bei der Zusammenarbeit mit Freelance-Vermittlern achten

Die Wahl des richtigen **Vermittlungspartners** beeinflusst direkt den **Projekterfolg**. Nicht jede Agentur arbeitet mit gleicher Sorgfalt und Professionalität. Folgende Kriterien helfen Ihnen, verlässliche Partner zu erkennen.

Checkliste:

- Kandidaten werden fachlich vorqualifiziert und geprüft
- Wenige, aber passende Profile statt Massen-CVs
- Detaillierte Bedarfsanalyse vor der Vermittlung
- Cultural Fit und Soft Skills werden aktiv berücksichtigt
- Transparente Kommunikation über Kosten und Margen
- Persönlicher Ansprechpartner auch nach Projektstart
- Geringe Fluktuation im Beraterteam

Freelancer Vermittler beauftragen

1. Vorqualifizierte Experten statt Massen-CVs

Eine professionelle Agentur prüft Kandidaten vorab: Fachlichkeit, Projekterfahrung, Referenzen. Nur so können Sie sich darauf verlassen, dass Profile wirklich zu Ihren Anforderungen passen.

!! **Darauf sollten Sie achten:**

Sie erhalten gezielt passende Profile, keine Massenzusendungen. Die Agentur kann konkrete Aussagen zu Erfahrungen, Stärken und Projekthistorie der Freelancer machen.

2. Echte Beratung statt Gießkannenprinzip

„CV-Schieber“ schicken wahllos Profile ohne echte Vorauswahl. Seriöse Vermittler investieren Zeit in das Verständnis Ihrer Situation und stellen lieber keinen Kandidaten vor als einen ungeeigneten.

!! **Darauf sollten Sie achten:**

Es wird detailliert nach Anforderungen, Zielen und Projektkontext gefragt. Sie erhalten wenige, aber hochrelevante Vorschläge statt einer CV-Flut.

3. Cultural Fit und Soft Skills im Blick

Fachliche Qualifikation reicht nicht aus. Freelancer müssen zum Team, zur Kommunikation und zur Unternehmenskultur passen. Gute Vermittler kennen ihre Kandidaten oft seit Jahren und wissen, wer in welches Umfeld passt.

!! **Darauf sollten Sie achten:**

Vorgestellte Kandidaten sollten nicht nur fachlich überzeugen, sondern auch persönlich zum Team und zur Unternehmenskultur passen. Der Vermittler sollte daher neben CV und Referenzen stets auch relevante persönliche Eigenschaften und Soft Skills adressieren.

Freelancer Vermittler beauftragen

4. Transparenz bei Kosten und Margen

Seriöse Agenturen legen offen, wie ihre Vergütung funktioniert. Sie sollten wissen, welche Kosten anfallen und wie sie sich zusammensetzen. Transparenz ist die Grundlage für Vertrauen, auch beim Pricing.

! **Darauf sollten Sie achten:**

Auf Wunsch arbeitet die Agentur mit einer Open-Book-Preisgestaltung und erläutert Kostenstrukturen und Margen nachvollziehbar.

5. Partnerschaft über die Vermittlung hinaus

Qualität zeigt sich nach Projektstart: Bleibt der Ansprechpartner erreichbar oder ist nach der Unterschrift Funkstille? Konstante Ansprechpartner und geringe Fluktuation im Beraterteam sind starke Indikatoren für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit.

! **Darauf sollten Sie achten:**

Ihr Berater reagiert nach Projektstart genauso zuverlässig wie davor und Sie haben über einen längeren Zeitraum denselben Ansprechpartner in der Vermittlungsagentur.



Annica Ciesielski

Head of Sales & Marketing | nemensis AG

“Die nemensis AG ist ein professioneller Partner in der Freelancer-Vermittlung. Gern stehen wir Ihnen für ein unverbindliches Informations- und Beratungsgespräch zur Verfügung.”

Scheinselbstständigkeit?



11. Checkliste & Hinweise

Scheinselbstständigkeit besser einschätzen:

Dieses Kapitel unterstützt Sie dabei, das Risiko einer Scheinselbstständigkeit beim Einsatz von Freelancern strukturiert einzuschätzen.

Es ersetzt **keine rechtliche Beratung**, bietet aber eine klare Grundlage für eine erste interne Bewertung.

Checkliste: Status als Freelancer einschätzen

Gehen Sie die folgenden Fragen systematisch durch und beantworten Sie jede mit „Ja“ oder „Nein“:

Formale Einstufung

- Liegt bereits eine Entscheidung einer zuständigen Stelle vor (z. B. Deutsche Rentenversicherung oder (Sozial-)Gericht), die den Status des Freelancers für die angedachte Tätigkeit beurteilt?
- Ist der Freelancer laut dieser Entscheidung als selbständig eingestuft?

Vergütung & Verhandlungsspielraum

- Hatte der Freelancer die Möglichkeit, sein Honorar frei auszuhandeln?
- Liegt die vereinbarte Bezahlung bei über 60 Euro pro Stunde?

Arbeitsmittel & Organisation

- Nutzt der Freelancer für die Projektleistung grundsätzlich eigene Arbeitsmittel (z. B. Werkzeuge, Maschinen, Verbrauchsmaterialien etc.)?
- Verfügt der Freelancer über eigene Arbeitsräume, z. B. Homeoffice oder ein angemietetes Büro?

Mehrere Auftraggeber & unternehmerisches Risiko

- Arbeitet der Freelancer neben Ihrem Projekt noch für andere Unternehmen?
- Verfügt der Freelancer über eine Betriebshaftpflichtversicherung?

Marktauftritt als Dienstleister

- Macht der Freelancer aktiv Werbung für sich, z. B. durch
 - eine eigene Website
 - Werbekampagnen
 - weitere öffentliche Sichtbarkeit als Dienstleister?

Abgrenzung zu internen Mitarbeitenden

- Ist der Freelancer **nicht** in typische Mitarbeiteraktivitäten Ihres Unternehmens eingebunden, z. B.
 - Weihnachtsfeiern
 - Sommerfeste
 - sonstige interne Mitarbeiterveranstaltungen?

Interpretation:

Wenn Sie diese Fragen überwiegend mit „Ja“ beantworten, ist eine Scheinselbstständigkeit tendenziell eher unwahrscheinlich.

Wichtiger Hinweis:

Diese Checkliste ersetzt keine Beratung durch eine Rechtskanzlei und kann nicht gewährleisten, dass eine Scheinselbstständigkeit ausgeschlossen ist. Sie dient lediglich zur internen Ersteinschätzung.

Drei typische Warnsignale für Betriebsprüfer

1. Nur ein Auftraggeber

Kritisch wird es, wenn ein Freelancer fast ausschließlich für einen einzigen Kunden arbeitet (z. B. > 80 % Umsatz): alle Rechnungen gehen an denselben Auftraggeber, keine weiteren Kunden, keine aktive Akquise, faktisch 100 % der Arbeitszeit in einem Projekt.

2. Arbeitnehmertypische Leistungen

Warnsignal sind Vorteile wie bei Angestellten: bezahlter Urlaub, Urlaubsgeld / 13. Gehalt oder Weiterzahlung bei Krankheit. Freelancer sollten grundsätzlich nur für tatsächlich erbrachte Leistung vergütet werden.

3. Weisungsgebundenheit

Problematisch ist, wenn der Freelancer wie ein Mitarbeiter geführt wird: feste Arbeitszeiten, Anwesenheitspflicht im Büro ohne sachlichen Grund, Einbindung in Urlaubs- oder Schichtplanung. Selbstständige entscheiden grundsätzlich selbst darüber Wann, Wo und Wie sie ihre Leistung erbringen.

Besonders kritische Kombinationen

Betriebsprüfer beurteilen stets die Gesamtsituation, nicht nur Einzelaspekte. Besonders kritisch wird es, wenn mehrere der genannten Punkte gleichzeitig vorliegen.

Beispiel für eine hochriskante Konstellation:

- Der Freelancer hat nur einen Auftraggeber.
- Es gelten feste Arbeitszeiten.
- Der Freelancer arbeitet dauerhaft im Büro des Kunden.

! In einer solchen Kombination ist das Risiko einer Einstufung als abhängige Beschäftigung besonders hoch.



Im **letzten Schritt** stellen sich **Unternehmen** immer wieder die **Frage**, wie sie ihre eingesetzten **externen Ressourcen** sinnvoll und zielführend managen können. Ohne Frust, hohe Kosten und Intransparenz.

Dafür haben wir die **forces by nemensis** entwickelt.

12. Ihre individuelle Freelancer-Management Lösung

forces

forces macht Schluss mit Freelancer-Chaos. Die intelligente All-in-One-Plattform, die Ihr externes Ressourcen Management revolutioniert.

Der entscheidende Unterschied

Der Pool gehört Ihnen. Nicht uns. Nicht einer Plattform. Nur Ihnen. Sollten Sie mit unserer Leistung nicht mehr zufrieden sein, können Sie eigenständig die Poolverwaltung übernehmen.

Bauen Sie Ihre eigene Freelancer-Community auf, stärken Sie Ihr Employer Branding und profitieren Sie von langfristigen Beziehungen statt kurzfristiger Vermittlung.

So funktioniert's

Was forces für sie leistet

- ✓ **Schneller zum passenden perfect match**
Eigener, kuratierter Freelancer-Pool mit geprüften Profilen. Kein langes Suchen mehr – nur qualifizierte Matches auf Knopfdruck mit uns an Ihrer Seite.
 - ✓ **Kosten im Griff**
Automatisches Benchmarking zeigt Ihnen auf einen Blick, wo Sie stehen. Transparente Raten, klare Budgets, messbare Einsparungen.
 - ✓ **Qualität, die bleibt**
Bewerten Sie Ihre Freelancer intern und teilen Sie die Erfahrungen mit Ihrem Team.
 - ✓ **Rechtssicher & compliant**
Scheinselbständigkeit? Nicht mit forces. Automatische Prüfungen und DSGVO-konforme Prozesse geben Ihnen Sicherheit.
 - ✓ **Nahtlos integriert**
Direkte Anbindung an Ihr VMS (Vendor Management System). Automatisiertes Reporting. Keine Medienbrüche und individuell für Sie angepasst.
 - ✓ **100% Ihre Marke**
Vollständig individualisiertes Design und Branding. forces trägt Ihre Farben, Ihr Logo, Ihre Identity. Freelancer erleben Ihre Marke, nicht eine anonyme Plattform.
- 



Erklärvideo

Erfahren sie mehr über forces by nemensis

Im Video erfahren Sie, wie Unternehmen Ausschreibung, Auswahl, Compliance-Check und Controlling von Freelancern effizient und transparent abwickeln können.

Im Fokus: weniger manueller Aufwand, mehr Übersicht und rechtssichere Einsätze.

YouTube

Jetzt ansehen auf YouTube:

 <https://www.youtube.com/watch?v=4spTQIFqQck>

Hinweis: Video ist nicht gelistet und nur über diesen Link zu finden.

Viel Spaß beim Anwenden!

Dieses Playbook zeigt, wie Sie Freelancing mit klaren Prozessen, sauberer Compliance und hoher Qualität strukturiert steuern können.

Wenn Sie die beschriebenen Prinzipien anwenden, reduzieren Sie Risiken und nutzen Freelancer als strategischen Hebel gegen Fachkräftemangel und Projektverzug.

Gleichzeitig behalten Sie Kosten, rechtliche Rahmenbedingungen und Qualität in jeder Projektphase unter Kontrolle.

Die nemensis AG steht Ihnen dafür als spezialisierter Sparringpartner zur Verfügung, gern in einem unverbindlichen Informations- und Beratungsgespräch.

Zum Terminkalender: www.nemensis.de/kontakt

Januar 16

DATUM **UHRZEIT**

< > Januar 2026

M	D	M	D	F	S	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

10:00	10:30	11:00
11:30	12:00	12:30
13:00	13:30	14:00
14:30	15:00	15:30
16:00	16:30	

🌐 Alle Zeiten sind in \ (UTC+01:00) Amsterdam, Berlin, Bern, Rom, Stockholm, Wien \.

Kostenlose Beratung für Ihr Unternehmen.

Wir analysieren Ihre Herausforderung und zeigen Ihnen, wie Sie diese mittels externer Experten lösen können.



nemensis AG
Überseeallee 10
20457 Hamburg

Telefon: +49 40 87407740

Email: info@nemensis.de

Homepage: www.nemensis.de

**connecting
excellence**