



Whitepaper

Lohn-Outsourcing

Warum umständlich,
wenn's auch einfach geht?

Sage

Inhalt

Seite 3

Was bedeutet Outsourcing

Seite 4

Warum Sie gerade bei der Lohnverrechnung an Outsourcing denken sollten

Seite 5

Vorteile von Lohn-Outsourcing

Seite 6

Checkliste: Soll ich meine Lohnverrechnung outsourcen?

Seite 7

Schlüssel zum Erfolg – die strukturierte Projektvorbereitung

Seite 8

So wählen Sie den passenden Outsourcing Partner

Seite 9

Denken Sie auch an die rechtlichen Aspekte

Seite 10

Fazit

Was bedeutet Outsourcing?

Outsourcing dient in erster Linie dem Ziel, Prozesse im Unternehmen zu verbessern. Als sozusagen „angenehmer Nebeneffekt“ ergeben sich dabei in der Regel auch Kosteneinsparungen.

Im Rahmen von Outsourcing werden Aufgaben oder Prozesse eines Unternehmens an außenstehende Dienstleister vergeben. Sinngemäß setzt sich der Begriff aus den englischen Worten „out“ und „source“ zusammen, d. h. Leistungen, die zuvor intern erbracht werden, bezieht ein Unternehmen nun von einem externen Serviceanbieter. Dieser übernimmt die betrieblichen Prozesse und führt sie aus. Während man in den Anfängen auf komplette Auslagerung setzte, weiß man heute, dass es zielführender ist, nur Teilbereiche extern zu vergeben. Das verringert das Risiko der Abhängigkeit und ist in der Regel auch leichter durchzuführen.

In den letzten Jahren hat Outsourcing immer mehr an Bedeutung gewonnen. Im Jahr 2000 wurde dieses Wort übrigens auch erstmals in den Rechtschreib-Duden aufgenommen. Zur steigenden Bedeutung haben zwei Faktoren beigetragen, nämlich die Spezialisierung und das Internet. Zum einen konzentrieren sich vor allem mittelständische Unternehmen immer mehr auf ihre Kernprozesse, denn diese bringen den entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Sie stellen sich daher zurecht die Frage, ob ein externer spezialisierter Anbieter eine bestimmte Leistung besser erbringen kann, als die eigenen Mitarbeiter, die sich um viele Themen kümmern müssen.

Der zweite Faktor für die Entwicklung zum Outsourcing ist das Internet. Es erleichtert die Kommunikation und Zusammenarbeit mit externen Partnern, denn Daten und Abläufe können heute einfach und sicher auch über große Entfernungen hinweg ausgetauscht bzw. abgewickelt werden. Begonnen hat es mit dem Hosting von IT-Infrastruktur, heute steht Prozess-Optimierung im Mittelpunkt.



Warum Sie gerade bei der **Lohnverrechnung** an Outsourcing denken sollten

Komplexer, standardisierter Prozess

In jedem Unternehmen ist die Lohnverrechnung eine umfangreiche, regelmäßig anfallende Aufgabe, die korrekt erledigt werden muss, weil der Gesetzgeber hier genaue Vorgaben festlegt. Natürlich ist es auch Zeichen der Qualität und Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern, ihre Löhne und Gehälter pünktlich und vollständig auszubezahlen.

Egal ob KMU oder Konzern, jeder muss sich mit denselben steuer- und sozialrechtlichen Vorgaben befassen. Meldungen, Erklärungen und ständiger Termindruck sind dabei die täglichen Begleiter. Ein Fehler, der bei einer Abgabenprüfung entdeckt wird, kann zu empfindlich hohen Nachzahlungen führen. Es ist daher gut nachvollziehbar, dass die Lohnverrechnung für kleine und mittelständische Unternehmen einen im Verhältnis großen Stress und Aufwand bedeutet. Häufige gesetzliche Änderungen erfordern auch laufende Schulungen und Beschäftigung mit der Materie. Auf der anderen Seite ist gerade die Lohnverrechnung ein idealer Kandidat für Outsourcing, weil eben die Abläufe gesetzlich standardisiert sind. Jeder muss sie auf die gleiche Weise exekutieren, daraus ergibt sich also kein Wettbewerbsvorteil. Dieser Aspekt wird auch im Gabler Wirtschaftslexikon betont: „Strategisch wichtig ist, dass im Rahmen des Outsourcings Schlüsseltechnologien und -kompetenzen nicht aufgegeben werden.“*

- Lohnabrechnung gehört nicht zur betrieblichen Wertschöpfung und ist als Prozesse klar abgrenzbar, mit wenigen Anknüpfungspunkten ins Unternehmen – daher ist sie für Outsourcing prädestiniert.

Fachkräftemangel

Ein Aspekt, der auf den ersten Blick überraschend wirkt, jedoch im Zusammenhang mit Lohnverrechnung immens an Bedeutung gewinnt, ist die Bevölkerungsentwicklung. Die EU-Studie „Demographic Change and Work in Europe“ weist darauf hin, dass in den nächsten Jahren mehr Menschen in Pension gehen, als entsprechend qualifizierte Erwerbssuchende nachkommen. Dieser Mangel an Fachkräften löst den sogenannten „War for talents“ aus, von dem auch die Lohnverrechnung betroffen ist, weil diese Aufgabe viel spezielles Fachwissen verlangt.

Unternehmen werden sich also schwerer tun, Lohnverrechner zu rekrutieren oder auch zu halten, denn ihr Wert steigt am Markt und so besteht Gefahr, dass sie abgeworben werden. Im Hinblick auf diese Entwicklung sollten Unternehmen daher evaluieren, ob der oder die mit Lohnverrechnung betrauten Mitarbeiter aus Gründen wie Pension, Mutterschutz oder persönlichem Wunsch nach Veränderung aus dem Unternehmen ausscheiden könnten und ob es Ersatz gibt.

- Bei einer abzusehenden Vakanz in der Lohnverrechnung macht es Sinn, über Outsourcing nachzudenken.

* <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54709/outsourcing-v13.html>

Vorteile von Lohn-Outsourcing

Wir haben für Sie alle Nutzen-Aspekte hier zusammengefasst. Überprüfen und vergleichen Sie diese an Hand der Situation in Ihrem Unternehmen.

Kopf frei für Ihre Kunden

Jeder Mensch ist in seinem Spezialgebiet am effizientesten und besten. Sie kümmern sich um Ihr Geschäft und Ihre Kunden, während Ihr Dienstleister als Profi für die rechtskonforme und pünktliche Lohnabrechnung sorgt. Speziell Start-Ups ersparen sich in der Anfangsphase zeit- und kostenintensive Aufwendungen, viel besser stecken sie alle Energien in ihre Business-Idee.

Aufwand intern minimiert

Lohnverrechnung ist ein standardisierter, abgegrenzter Prozess. Sie benötigen beim Outsourcing nur einen Mitarbeiter, der monatlich die Daten an den externen Dienstleister weitergibt. Damit minimieren Sie den Aufwand. Sie müssen kein spezifisches Fachwissen mehr im Haus aufbauen und somit entfällt auch der laufende Fortbildungsaufwand. Ebenso sparen Sie die IT-Kosten für die Arbeitsplätze, das umfasst Hardware, die Lohnverrechnungs-Software sowie Updates, bedingt durch gesetzliche Änderungen.

Kein Ausfallrisiko durch „Abrechnung nebenbei“

Oft wird Lohnverrechnung in Unternehmen von der Geschäftsführung oder einem Mitarbeiter sozusagen nebenbei mitgemacht, vielfach abends oder am Wochenende. Dies erzeugt eine Mehrbelastung sowie das Risiko, dass diese Schlüsselperson durch Krankheit ausfällt. Outsourcing garantiert jeden Monat eine verlässliche Abrechnung und sorgt für Professionalität.

Attraktiver Arbeitgeber

Erfahrene Lohnverrechnungs-Dienstleister können Sie beraten, welche Vergütungen zusätzlich zum Grundgehalt möglich sind. Das ergibt eine Win-Win Situation, denn Ihre Mitarbeiter freuen sich über ein Plus am Lohnzettel und Ihr Unternehmen nützt steuerlich interessante Möglichkeiten und positioniert sich als attraktiver Arbeitgeber.

Transparente Kosten

Sie bekommen eine Lohnverrechnung zu klar kalkulierbaren Kosten. Auch Schwankungen bei der Mitarbeiterzahl sind kein Problem, denn Sie zahlen nur für die Leistungen, die Sie in Anspruch nehmen, transparent und flexibel.

Sicherheit

Haftung, Datenschutz, revisionssichere Ablage – die Liste potenzieller Risiken ist lang und die Konsequenzen können kostspielig sein. Mit Outsourcing brauchen Sie sich darum nicht mehr zu kümmern, Sie gewinnen Rechtssicherheit.

Gerüstet für die Zukunft

Der Fachkräftemangel wird aufgrund der demographischen Entwicklung spürbar. Konzentrieren Sie sich darauf, Spezialisten für Ihr Kerngeschäft zu finden und aufzubauen – auch das ist schwierig, aber es stärkt Ihren Wettbewerbsvorteil. Entlasten Sie sich dafür von fachspezifischen Routine-Aufgaben wie der Lohnverrechnung, die großes Outsourcing Potenzial hat.

Checkliste: Soll ich meine Lohnverrechnung outsourcen?

Die folgenden Fragen helfen Ihnen, sich ein Bild über das Potenzial von Outsourcing in Ihrem Unternehmen zu machen. Kreuzen Sie jeweils „Ja“ oder „Nein“ an. Wenn Sie mehr als die Hälfte der Fragen mit „Ja“ beantwortet haben, dann ist Lohn-Outsourcing für Sie eine interessante Alternative. Die nächsten Kapitel geben Ihnen dazu Tipps zum Vorgehen.

J N

- ☐ ☐ Wenn unsere Lohnverrechnerin / unser Lohnverrechner ausfällt, haben wir keinen Ersatz.
- ☐ ☐ Die Lohnverrechnung wird zusätzlich zu anderen Aufgaben gemacht, dies sind meist Überstunden, die wir eigentlich vermeiden wollen.
- ☐ ☐ Auch laufende Schulungen sind zeitintensiv und kosten wertvolle Arbeitszeit.
- ☐ ☐ Unser Unternehmen hat mehr als 50 Mitarbeiter, die Lohnverrechnung ist daher aufwendig.
- ☐ ☐ IT-Ausstattung, Software Updates und Backup verursachen regelmäßig Zusatzkosten und sind dennoch kaum am Stand der Technik. Ein zertifiziertes Rechenzentrum würde die Datensicherheit massiv erhöhen.
- ☐ ☐ Wir wünschen uns Begleitung bei GPLA Prüfungen (Gemeinsame Prüfung aller Lohnabhängigen Abgaben in der Sozialversicherung).
- ☐ ☐ Wir haben in anderen Bereichen schon mit Outsourcing gute Erfahrung gemacht und wissen, wie man so ein Projekt angeht.
- ☐ ☐ Lohnverrechnung ist für uns kein Alleinstellungsmerkmal, zeitlich entlastete Mitarbeiter könnten für unser Unternehmen wichtigere Aufgaben übernehmen.

J N

- ☐ ☐ Effizienzsteigerung und Prozess-Optimierung sind bei uns immer ein Thema.
- ☐ ☐ Wir möchten alle gesetzlichen Anforderungen erfüllen und gleichzeitig unser Risiko minimieren in Bezug auf Haftung, Arbeits- und Sozialrecht, Datenschutz, Revisionssicherheit.
- ☐ ☐ Beim Recruiting von Spezialisten spüren wir bereits den Fachkräftemangel.

Schlüssel zum Erfolg

Die strukturierte Projektvorbereitung

Wenn Sie sich für Lohn-Outsourcing entscheiden, soll das eine dauerhafte Lösung sein, die strategisch Sinn macht und sich betriebswirtschaftlich rechnet. Die folgenden Punkte helfen Ihnen in der Vorbereitung, um dieses langfristige Ziel zu erreichen. Sie betreffen vor allem Unternehmen mit gewachsenen Strukturen, denn wenn sich Start-Ups gleich zu Beginn ihrer Geschäftsaufnahme entscheiden, die Lohnverrechnung auszulagern, geht es dabei eher um strategische Aspekte.

Kosten ermitteln

Es ist entscheidend, die Kosten der aktuell selbst erledigten Lohnverrechnung zu kennen. Dazu zählen in erster Linie die Aufwände für den oder die Mitarbeiter, sowie für Arbeitsplätze, IT und Schulungen. Außerdem sollten Sie nicht nur die Ist-Situation betrachten, sondern auch Zukunftsszenarien einbeziehen wie Wachstum oder Krisen, um die Kostenentwicklung bei Eintreten solcher Ereignisse abzuschätzen.

- Die so ermittelten Gesamtkosten können Sie nun den Outsourcing-Kosten für eine bestimmte Periode gegenüberstellen, das ergibt Ihren Rahmen.

Wirtschaftlich entscheiden

Outsourcing ist kein Selbstzweck, sondern soll Ihnen verbesserte und möglichst kostengünstigere Prozesse bringen. Lagern Sie daher genau jene Leistungen aus, die ein spezialisierter Dienstleister für Ihr Unternehmen besser erbringen kann. So wäre es etwa betriebswirtschaftlich unrentabel, wenn Sie Mitarbeiter entlasten, die Sie dann nicht anderweitig einsetzen können.

- Kaufen Sie nur jene Leistungen zu, die nötig sind

Mitarbeiter einbeziehen

Wie bei jeder Veränderung ist es ein Muss, die betroffenen Mitarbeiter von Beginn an ins Boot zu holen. So vermeiden Sie, dass Gerüchte oder Ängste entstehen, denn speziell bei Outsourcing geht es ja um das Thema Arbeitsplätze. Wenn Sie Ihre Mitarbeiter von Beginn an informieren, werden diese aus Ihrer Erfahrung und Kompetenz auch wertvolle Beiträge für das Outsourcing-Projekt liefern.

- Begleiten Sie Lohn-Outsourcing mit aktivem Veränderungsmanagement

So wählen Sie den passenden Outsourcing Partner

Die Vorbereitungen sind erledigt, nun geht es um die Wahl des künftigen Lohn-Dienstleisters und das soll, wie bereits gesagt, eine langfristige Partnerschaft ergeben. Neben Kompetenz und Preis muss daher auch das Vertrauen stimmen. Weil dabei auch sensible Mitarbeiterdaten übermittelt werden, ist dies ein Grund mehr, bei der Auswahl sorgfältig vorzugehen. Und diese ist groß: Steuerberater, Lohnbüros, Online Dienstleister, Software Anbieter – mit dem Trend zum Outsourcing in der Lohnverrechnung sind auch die potenziellen Dienstleister gestiegen. Auch Sage DPW bietet Lohn-Outsourcing an, in Zusammenarbeit mit renommierten Steuerberatungskanzleien.

Preis: Transparente Vertragsgestaltung

In der Regel gibt es Pauschalen pro Mitarbeiter und Abrechnungsperiode. Prüfen Sie: Was ist der Leistungsumfang im Vergleich zu dem, was Sie benötigen. Ist bei der Lohn- und Gehaltsverrechnung auch das Meldewesen inkludiert. Wofür entstehen Zusatzkosten. Wie flexibel ist der Anbieter, können Sie bei Mitarbeiterfluktuation den Bedarf kurzfristig erweitern oder verringern.

Kompetenz: Referenzen und Branchenspezifika

Der Dienstleister soll Ihnen mit seinem spezifischen Wissen Mehrwert bringen, sorgt er auch für die notwendige Weiterbildung seiner Mitarbeiter. Fragen Sie nach Referenzen, besonders in Ihrer Branche. Denken Sie auch an die Beratung in der Gehaltsgestaltung, etwa mit steuerlich interessanten Boni für Ihre Mitarbeiter. Ebenso sollte der Dienstleister Sie auch bei Betriebsprüfungen fachlich begleiten können.

Vertrauen: Zusammenarbeit und Datenschutz

Die Lohnabrechnung ist ein sensibler Bereich und soll daher langfristig in guten Händen sein. Achten Sie sowohl auf die Regeln der Zusammenarbeit, als auch auf Datensicherheit. Legen Sie fest, wie Ihre Mitwirkungspflicht aussieht: Wie erfolgt zum Start die Einrichtung und Übernahme der Stammdaten. Gibt es Schnittstellen, sodass Daten künftig einfach übermittelt und die Ergebnisse auch wieder automatisch in Ihre Systeme übernommen werden können. Hat der Dienstleister eine kostenfreie Hotline, wann ist er erreichbar, gibt es vereinbarte Reaktionszeiten, SLAs? Wünschenswert ist ein fixer Ansprechpartner, so werden die meisten Anliegen schnell gelöst.

Wo hat der Dienstleister seinen Unternehmenssitz und wo speichert er die Daten – beides vorzugsweise in Österreich, weil damit nach heimischen Datenschutzstandards gearbeitet wird. Datenschutz ist ein wesentliches Thema, welches im folgenden Punkt zum Thema Recht separat behandelt wird.

Integration von anderen HR-Modulen

Achten Sie darauf, ob andere HR-Module, wie Zeiterfassung oder Reisekostenabrechnung, problemlos und automatisiert in Ihre Unternehmensprozesse integriert werden können. Komplizierte Schnittstellen oder notwendig werdende manuelle Prozesse verringern die Akzeptanz extrem.

Denken Sie auch an die rechtlichen Aspekte

Das Dienstvertragsrecht regelt Outsourcing Leistungen und legt den Rahmen fest. Um Interpretationen und daraus resultierende mögliche Streitigkeiten auszuschließen, ist es ratsam, von vornherein wesentliche Punkte explizit festzuschreiben.

Datenschutz

Datenschutzregelungen sind bei Lohn-Outsourcing Pflicht. Dies ist bei Mitarbeiter-Daten ein wichtiges Thema und wird durch die DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) verstärkt, die am 25. Mai 2018 in Kraft trat. Da sind sowohl, die Softwarefirmen, als auch die Dienstleister gefordert, um alle gesetzlichen Anforderungen umzusetzen. Dies betrifft vor allem die Verpflichtung zur Auskunft und Information gegenüber dem Mitarbeiter, als auch den Nachweis der technischen und organisatorischen Maßnahmen zur höchstmöglichen Datensicherheit.

Haftung und Gewährleistung

Wenn Leistungen unrichtig, nur teilweise oder gar nicht erbracht werden, kommen Haftung bzw. Gewährleistung zum Einsatz. Bei deren Festlegung gilt es, einen Ausgleich der Interessen zwischen beiden Vertragsparteien zu wahren. Haftungsregeln sichern Schadensfälle ab, in der Praxis wird zumeist ein Kalkulationsfaktor im Verhältnis zum Auftragsvolumen gewählt. Nicht vergessen sollten Sie Regelungen für den Fall der Insolvenz Ihres Outsourcing-Partners. Die Gewährleistung deckt Mängel ab, etwa wenn die Lohnverrechnung verspätet oder fehlerhaft passiert. Je nach Schwere des Mangels sollte die Entschädigung angemessen sein, sie wird in Form von Vergütungskürzungen, Vertragsstrafen oder Schadenersatzzahlungen erbracht.

Fazit

Die Lohnverrechnung ist eine abgegrenzte komplexe Aufgabe, geprägt von gesetzlichen Vorgaben. Insofern ist sie weder Alleinstellungsmerkmal, noch erhöht sie die Produktivität. Daher eignet sie sich für Outsourcing mit dem Ziel, den Prozess zu optimieren und Mitarbeiter von Routinetätigkeiten zu entlasten. Auch der sich abzeichnende Fachkräftemangel spricht künftig verstärkt für eine Auslagerung.

Mit der Wahl des Outsourcing-Partners soll eine langfristige Zusammenarbeit entstehen. Neben dem Check von Kompetenz und Preis geht es daher auch um Kriterien wie Vertrauen und Datenschutz. Ebenso entscheidend ist, die eigenen Mitarbeiter frühzeitig in den Change-Prozess einzubeziehen.

Wer Lohn-Outsourcing strukturiert angeht, gewinnt an Sicherheit und an Ressourcen. Die Lohnverrechnung erfolgt korrekt und pünktlich durch Spezialisten, während Mitarbeiter und Geschäftsführung alle Ideen und Energie den Kunden und der Entwicklung des Unternehmens widmen können.





Sage GmbH

Stella-Klein-Löw-Weg 15
1020 Wien

+43 1 277 04
info@sagedpw.at

www.sagedpw.at

Sage GmbH ist mit der Sage DPW-Produktpalette führender Anbieter für Personalmanagement-Software. Mit unserem umfassenden Produktportfolio bieten wir Softwarelösungen für alle Bereiche des Personalwesens. Sage DPW-Software ist bei über 1.000 Kunden implementiert, vom mittelständischen bis zum multinationalen Unternehmen, in verschiedensten Branchen.



Sage

©2022 Sage GmbH. Alle Rechte vorbehalten. Sage, das Sage Logo sowie hier genannte Sage Produktnamen sind eingetragene Markennamen der Sage Group plc bzw. ihrer Lizenzgeber. Alle anderen Markennamen sind Eigentum der jeweiligen Rechteinhaber. Technische, formale und druckgrafische Änderungen vorbehalten.