



TYPISCH LOHN-OUTSOURCING

Die 10 größten Mythen bei BPO – und was wirklich dran ist

Der Begriff „Outsourcing“ setzt sich aus drei Wort-Komponenten zusammen: outside, resource und using. Als Synonym im Unternehmensumfeld wird häufig „BPO“ verwendet – business process outsourcing. Es geht also darum, externe Ressourcen für ein Arbeitsgebiet zu nutzen, das man bisher in der eigenen Firma mit eigener Manpower gelöst hat.

Im europäischen Ausland längst state of the art, hält Lohn-Outsourcing nun auch in unseren Personalabteilungen zunehmend Einzug: Immer mehr Unternehmen konzentrieren sich lieber auf Kernkompetenzen und HR-Strategien – und lagern die Lohnabrechnung an einen externen Dienstleister aus.

Wie viel Nutzen und wie viel Risiko sich hinter Outsourcing tatsächlich verbirgt, will man nicht erst erfahren, wenn man schon den Vertrag unterschrieben hat. Man hört viel Gutes, man hört viel Schlechtes. Aber wie ist es denn nun wirklich, die Payroll auszulagern?

Schluss mit den Fragezeichen! Hier und jetzt räumen die Profis von Infoniqa mit den 10 größten Mythen rund um Lohn-Outsourcing auf:

Die 10 größten Mythen

01

„Lohn-Outsourcing ist viel zu teuer.“

Übersteigen die Kosten von Lohn-Outsourcing die Kosten einer internen Personalabrechnung?

Das steckt wirklich dahinter:

Wichtige Grundvoraussetzung: Nur wer auf transparente Kosten und konkrete Leistungsbeschreibungen setzt, erlebt hinterher keine böse Überraschung. Ob Outsourcing das Budget ent- oder belastet, hängt jedoch von Ihrem individuellen Fall, vom gewählten Service Level, von der Größe Ihrer Payroll-Abteilung, von Ihrer Server- und Systemlandschaft und von vielem Weiteren mehr ab.

Darüber hinaus gilt es, individuell abzuwägen: Lohn-Outsourcing spart Personalbeschaffungskosten, entlastet das IT-Budget, verringert Fortbildungskosten und ersetzt Einmal-Kosten für Softwarelizenzen durch monatlich planbare und bei Unternehmensänderungen flexibel skalierbare Kosten. Außerdem werden die internen Mannstunden für die Lohnabrechnung auf ein Minimum heruntergebrochen. Gerade bei mittelgroßen und großen Unternehmen kann Lohn-Outsourcing Kostenvorteile bringen: Alleine im IT-Bereich beispielsweise kann Lohn-Outsourcing bis zu 70% der Kosten sparen.

Auf der anderen Seite ist ein Payroll-Service erfahrungsgemäß z. B. für sehr kleine Firmen in sehr komplexen Branchen häufig zu teuer. Hier gilt es, Preis- und Leistungsvergleiche einzuholen und eine realistische und konkrete Aufstellung über die tatsächlichen internen Kosten der Lohnbuchhaltung zu erstellen.

„Mit Lohn-Outsourcing haben wir genauso viel Aufwand wie vorher.“

Schafft Outsourcing tatsächlich mehr Zeit für andere Aufgaben oder machen Kommunikationsaufwände und Fehlerprüfungen genauso viel Arbeit wie die Abrechnung selbst?

02

Das steckt wirklich dahinter:

Wer denkt, er kann die Lohnabrechnung abgeben und nimmt anschließend nur noch die fertigen Gehaltsabrechnungen entgegen, muss sich bewusst machen, wie viele Sonderfälle und Änderungen er in seinem Unternehmen verzeichnet. Je geringer diese Anzahl ist, umso weniger Kommunikation ist notwendig. Wer darüber hinaus auf gute Qualität beim Dienstleister setzt – mit einem persönlichen Ansprechpartner in Deutschland, gut ausgebildetem Personal und hohen technischen Standards wie z. B. einem Kundenportal – der verringert seinen Aufwand noch weiter und vermeidet die ärgerliche Notwendigkeit, häufig Fehler reklamieren zu müssen. Letztendlich kann man eine reale Aufwandsersparnis von bis zu 80 Prozent erreichen (Beispiel: Wer vorher 10 Stunden pro Woche für die Payroll veranschlagen musste, kann seinen Aufwand im Idealfall auf bis zu 2 Stunden pro Woche reduzieren).

03

„Bei Lohn-Outsourcing sind unsere Daten nicht mehr sicher und liegen irgendwo offen herum.“

Wie sorgen Outsourcing-Dienstleister für den Schutz der sensiblen Mitarbeiterdaten?

Das steckt wirklich dahinter:

Gerade in Deutschland liegen die strengen Sicherheitsbestimmungen für mitarbeitersensible Daten weit über dem europäischen Durchschnitt. Seriöse Dienstleister achten daher darauf, dass alle Payroll-Informationen ausschließlich SSL-verschlüsselt übertragen werden und revisions- und angriffssicher gespeichert werden. Dafür eignen sich zertifizierte Hochverfügbarkeitsrechenzentren: Diese arbeiten mit verschiedenen Sicherheitsstufen bis hin zu mehrfach gespiegelten und verschieden lokalisierten Speicherplätzen (für den Fall höherer Gewalt). Strenge Zugriffsberechtigungen und klar definierte Rollensysteme gewährleisten, dass ausschließlich die Personen, die Sie dazu berechtigen, Zugriffsrechte auf Ihre Daten haben.

Wichtig:

Achten Sie bei der Wahl Ihres Dienstleisters darauf, wo das Rechenzentrum und das Backup-Rechenzentrum stehen. Unbedingt muss die Datenschutzbestimmung nach dem Bundesdatenschutzgesetz §11 eingehalten werden. Einem Datentransfer in einen Nicht-EU-Standort sollte unter keinen Umständen stattgegeben werden.

„Lohn-Outsourcing löst die Probleme mit dem Fachkräftemangel auch nicht.“

Muss man sich mit Lohn-Outsourcing nicht mehr um schwer ersetzbares Personal sorgen?

04

Das steckt wirklich dahinter:

Nein, Lohn-Outsourcing löst den Fachkräftemangel sicherlich nicht. Aber: Mit Lohn-Outsourcing wird man vom Fachkräftemarkt unabhängiger. So vermeiden Sie den erfolglosen Recruiting-Marathon, wenn der/die für die Gehaltsabrechnung zuständige Mitarbeiter/in kündigt, in Rente geht oder über einen längeren Zeitraum ausfällt – schließlich sind erfahrene Payroll-Experten rar gesät und schwer zu finden. Und die Zeit, in der noch kein Ersatz gefunden ist, will ebenfalls überbrückt werden. Auch in solchen Fällen gewährleisten Dienstleister für Lohn-Outsourcing eine pünktliche Abrechnung. Vorausgesetzt: Man hat sich rechtzeitig mit dem Thema befasst und entsprechende Vorkehrungen für den kurzfristigen Ernstfall getroffen.



05

„Die Lohnabrechner beim Outsourcing-Dienstleister haben auch nicht mehr Ahnung als wir in der Personalabteilung – aber sie kosten mehr.“

Können Sie die Gehaltsabrechnung intern schneller, besser und zu einem geringeren Stundenlohn lösen?

Das steckt wirklich dahinter:

Sicherlich kennen die Lohnabrechner beim Outsourcing-Dienstleister Ihre Unternehmensspezifika nicht so gut wie Sie.

Aber:

Beim Outsourcing-Dienstleister sitzen absolute Fachexperten, die sich zu 100% auf Lohnabrechnung spezialisiert haben – ohne Ablenkung durch andere Tätigkeiten wie z. B. Fuhrparkverwaltung, Fortbildungsorganisation oder Buchhaltungsaufgaben. Und wer sich ganz auf einen Arbeitsbereich konzentrieren und spezialisieren kann, arbeitet höchst routiniert und effizient. Außerdem greifen die Lohnabrechner beim Outsourcing-Dienstleister auf einen reichhaltigen Erfahrungsschatz zurück; entsprechend groß ist auch die Expertise, wenn es um Sonderfälle oder spezielle Branchen geht.

06

„Wenn die Gehaltsnachweise vom Dienstleister nicht korrekt sind, muss ICH als Geschäftsführer für deren Fehler den Kopf hinhalten.“

Wer haftet für inkorrekte Gehaltsnachweise?

Das steckt wirklich dahinter:

Das Haftungsthema ist ziemlich komplex, da Unternehmen stets selbst vor dem Gesetzgeber Rede und Antwort stehen müssen. Der Outsourcing-Dienstleister nimmt dabei nur eine zwischengeschaltete Rolle ein. Klar ist: Wenn die vom Auftraggeber zur Verfügung gestellten Daten fehlerhaft waren, hat der Dienstleister dafür keine Schuld. Ist jedoch die Gehaltsabrechnung, die der Outsourcing-Service liefert, nicht korrekt, so kann dieser für den Fehler zur Verantwortung gezogen werden. Um Fehlerquellen z. B. aufgrund missverständlicher Kommunikation zu minimieren, sorgen seriöse Outsourcing-Anbieter daher konsequent für einen Prüflauf mit Freigabe, bevor die Gehaltsabrechnungen abgegeben und Meldungen offiziell abgeschickt werden. Dadurch hat der Kunde einerseits die volle Kontrolle, aber andererseits auch die Pflicht, auf Fehler hinzuweisen. Erst, wenn die Korrektheit der Ergebnisse vom Auftraggeber offiziell bestätigt wird, finalisiert der Dienstleister die Lohnabrechnung. Wird während dem Prüflauf kundenseitig nicht auf Fehler in der Abrechnung hingewiesen und stattdessen deren Korrektheit bestätigt, so übernimmt das Unternehmen ab der Freigabe die Verantwortung vor dem Gesetzgeber und kann den Outsourcing-Service nicht zur Rechenschaft ziehen.

Wichtig:

Outsourcing-Dienstleister können keine Steuerberatung bieten, unterstützen aber dafür z. B. rund um das Thema Säumniszuschläge und übernehmen darüber hinaus die gesamte Haftung rund um das Datensicherheitsrisiko. Schließlich ist es Aufgabe des Outsourcing-Dienstleisters, dafür zu sorgen, dass alle Payroll-Daten unter höchsten Sicherheitsmaßnahmen gespeichert und mit strengsten Zugriffsberechtigungen aufbewahrt werden.

07

„Lohn-Outsourcing ist auch nur so eine Modeerscheinung, die sich nicht durchsetzen wird.“

Wie zukunftssicher ist Lohn-Outsourcing?

Das steckt wirklich dahinter:

Wenn man den aktuellen internationalen Entwicklungen vertrauen darf, konzentrieren sich Unternehmen aller Länder immer stärker auf ihre Kernkompetenzen und versuchen, ablenkende Tätigkeitsbereiche auszulagern. Daher kann weniger von einer Modeerscheinung als vielmehr von einer komplexen Bewegung die Rede sein.

Vergessen sollte man nicht:

Seit Jahrhunderten schon lagern wir aus, was wir nicht selbst leisten können oder wollen. Sei es die Reinigung von Bürogebäuden, Catering-Services die für wohlschmeckende Mahlzeiten sorgen, Werbeagenturen, die spezielle Marketingaufgaben übernehmen – und viele weitere Bereiche, die im Alltag nicht mehr selbst erledigt werden (Kleiderreinigung, Bäcker, Reparaturservices etc. pp.). Outsourcing ist allgegenwärtig und wir nutzen es jeden Tag. Nun hält Outsourcing verstärkt Einzug in den unternehmerischen Bereich – und scheint sich auch hier zu bewähren, sonst würden Outsourcing-Dienstleister keine jährlichen Wachstumszahlen von bis zu 30 % verzeichnen.

„Durch Lohn-Outsourcing verlieren unsere HR-Mitarbeiter ihren Job.“

Was passiert mit den Kollegen, die durch BPO keine Aufgaben mehr haben?

08

Das steckt wirklich dahinter:

Die Erfahrung zeigt, dass entlastete Payroll-Mitarbeiter in weniger als 5 % der Fälle „dem Arbeitsmarkt zugeführt werden“ (wie es im Fachjargon so schön heißt). Zumeist wird die Lohnabrechnung neben weiteren Aufgabenbereichen bearbeitet, und für diese weitere Personalarbeit werden durch das Outsourcen der Payroll freie Zeitressourcen geschaffen oder auch einfach weiteren Überstunden vorgebeugt.

Die Entscheidung für Outsourcing hat zumeist strategische Hintergründe mit klaren Zielsetzungen: das Recruiting soll verbessert, die Mitarbeiterbindung erhöht oder die Qualifikationen der Belegschaft auf einen besonders hohen Stand gebracht werden. Sollen solche Ziele erreicht werden, benötigt man Mitarbeiter, die ablenkungsfrei ihre ganze Kraft und Kreativität in die Umsetzung neuer Strategien investieren können. Und um diese Ressourcen an Zeit, Kraft und Kreativität zu schaffen, greifen viele Unternehmen zur Auslagerung ablenkender Arbeitsbereiche wie der Lohnabrechnung.

09

„Die Lohnabrechnung ist für eine Auslagerung völlig ungeeignet.“

Gehört Payroll zu den Unternehmensbereichen, die man gut auslagern kann?

Das steckt wirklich dahinter:

Welche Voraussetzungen muss ein Unternehmensbereich erfüllen, um gut ausgelagert werden zu können?

Es sollte ein Bereich sein, der...

- ☒ sehr viel Arbeit macht.
- ☒ sehr spezifisches und stets aktuelles Fachwissen verlangt.
- ☒ nicht direkt zum Unternehmenserfolg beiträgt.
- ☒ möglichst wenig Schnittpunkte mit anderen Abteilungen hat.

All das trifft auf die Lohnabrechnung zu, daher lässt sie sich verhältnismäßig schnell auslagern und auch der Kontakt zwischen Unternehmen und Dienstleister wird auf ein Minimum reduziert.

Wer sich mit der Auslagerung nicht wohlfühlt, kann die Payroll praktischerweise recht einfach wieder in das Unternehmen „zurückholen“ – vorausgesetzt, man verfügt über Mitarbeiter mit der gleichen Fachkompetenz.

10

„Da die Mitarbeiter von vielen Outsourcing-Services im Ausland sitzen, wird mich bei Problemen oder Reklamationen niemand verstehen – ich kann keine Hilfe erwarten.“

Sprachbarrieren und Billiglohnländer: Kann man sich vor schlechtem Service mit unqualifizierten Mitarbeitern absichern?

Das steckt wirklich dahinter:

Auch bei Lohn-Outsourcing gibt es schwarze Schafe, die versuchen, die eigenen Kosten durch wenig qualifizierte Mitarbeiter im osteuropäischen Ausland möglichst gering zu halten. Darunter leidet die Qualität – vor allem, wenn es darum geht, Fachwissen und Erfahrungswerte abzufragen, die sich auf komplexe Abrechnungsfälle in den bürokratieverliebten D-A-CH-Ländern beziehen.

Aber:

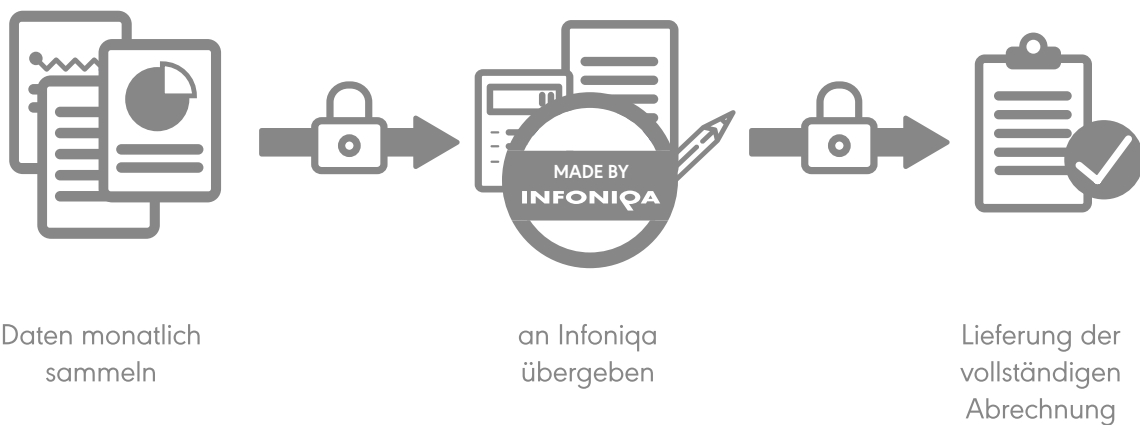
Einem bösen Erwachen lässt sich einfach vorbeugen, indem man Referenzen realer Kunden einholt und parallel gezielt nachhakt, wo die Mitarbeiter des Dienstleisters und der Support lokalisiert sind. In den Service Level Agreements sollte darüber hinaus vermerkt sein, welche Unterstützung und welche Hilfeleistungen Sie erwarten können.

Abrechnungssourcing (BPO)

Geben Sie Abrechnungsprozesse komplett an uns ab!

Ob Lohnabrechnung oder Zeitwirtschaft: Wir erledigen die Abrechnung gerne für Sie.

Im Teil-Outsourcing. Im Komplett-Outsourcing. Als temporäre Vertretung oder als langfristige Fokus-Strategie.





Dieser Inhalt stammt aus der Zeit vor Suiteify.

Einzelne Marken- und Produktbezeichnungen, Kontaktdaten oder Leistungsbeschreibungen können vom aktuellen Stand abweichen.

Suiteify verbindet zentrale Unternehmensprozesse und reduziert Komplexität im Alltag mittelständischer Unternehmen.

Suiteify baut die integrierte Business Suite für den DACH-Mittelstand. Unter einer gemeinsamen Marke bringt Suiteify HR, Payroll, Finance und ERP Schritt für Schritt zusammen. So können Unternehmen ihre geschäftskritischen Prozesse zunehmend durchgängig, effizient und zukunftsicher steuern.

Suiteify baut auf 58 Jahren Fachwissen und dem Vertrauen von über 41.000 Kunden im DACH-Raum auf und vereint die Stärken der bisherigen Unternehmen und Lösungen in einer gemeinsamen strategischen Ausrichtung.

Aktuelle Informationen und Lösungen finden Sie bei Suiteify.

[Suiteify kennenlernen](#)



Where work flows.