



Unerwartet einfach:

Das Outsourcing Ihrer Lohn- und
Gehaltsverrechnung ist viel einfacher
als Sie denken

Kurzfassung

Die Gehaltsabrechnung auszulagern birgt viele Vorteile. Doch die Bedenken, die mit einem solch kritischen Geschäftsvorgang verbunden sind, halten HR-Verantwortliche immer wieder davon ab, diesen Schritt zu tun. Dieses E-Book wird Ihnen dabei helfen, Ihre Bedenken zu zerstreuen. Es wird Sie durch den Prozess führen und Ihnen aufzeigen, wie unerwartet einfach das Outsourcing Ihrer Personalverrechnung sein kann.



Einleitung

Das Konzept des Outsourcings Ihrer Gehaltsabrechnung ist sehr attraktiv. Unternehmen gewinnen effektiv mehr Fachwissen, Erfahrung und es kostet sie weniger.

Dennoch fühlt es sich nicht immer so einfach an, wie es sollte - und dafür gibt es einen guten Grund. Die Vergütung der Mitarbeitenden ist eine hochsensible Geschäftsfunktion. Der Gedanke, die Verantwortung dafür an Dritte abzugeben, löst bei den Verantwortlichen Unsicherheiten aus.

Dies wird durch Zweifel genährt, die den Outsourcing-Prozess schwieriger erscheinen lassen, als er ist. Typische Bedenken sind, ob die Organisation die Kontrolle und internes Fachwissen verlieren wird, was langfristig ein Risiko für das gesamte Unternehmen darstellt.

Andere Fragen drehen sich oft um die Wichtigkeit eines reibungslosen Übergangs oder darum, ob Unternehmen sicherstellen können, dass sich die neue Gehaltsabrechnungstechnologie nahtlos in bestehende Personal- oder Finanzsysteme integrieren lässt.

In diesem E-Book geben wir Ihnen die Antworten, die Sie brauchen. Wir erklären Ihnen, wie eine Payroll-Partnerschaft in der Realität funktionieren sollte.



Gründe für das Outsourcing

Bevor wir uns mit den Zweifeln befassen, lohnt es sich einige der Gründe zu betrachten, warum Unternehmen ihre Gehaltsabrechnung überhaupt auslagern wollen.

Der offensichtliche Grund sind Kosteneinsparungen. Von der Bereitstellung der Technologie bis zur Schulung der Mitarbeitenden können ausgewiesene Spezialist*innen mehr Ressourcen einsetzen. Außerdem profitieren sie von den positiven Skaleneffekten, die es ihnen ermöglichen, kosteneffizienter zu arbeiten. Es wird geschätzt, dass dies im Durchschnitt zu einer Einsparung von 20 % für Kunden führt.

Obwohl dies ein klarer Anreiz ist, ist es nicht der einzige Grund, weshalb sich Unternehmen für das Outsourcing entscheiden. Hier sind sieben triftige Gründe, die Outsourcing so attraktiv machen:

1 Einhaltung von Vorschriften

Für interne Teams wird es immer eine Herausforderung sein mit den Compliance-Vorschriften Schritt zu halten. Neben den Kosteneinsparungen ist dies vielleicht der wichtigste Grund für das Outsourcing. Neue Gesetze und Regierungsrichtlinien ändern ständig die Anforderungen an die Personalverrechnung - zum Beispiel in Bezug auf Freistellungsregelungen, geschlechtsspezifische Bezahlung und vieles mehr.

2 Geringes Risiko

Verlässt ein erfahrener Gehaltsabrechner das Unternehmen und nimmt damit eine Menge an Wissen und Erfahrungen mit, ist dies ein typischer Anlass über Outsourcing nachzudenken. Unternehmen stehen dann vor der Entscheidung: sollen sie einen neuen Mitarbeitenden suchen, dem sie ihr Vertrauen schenken, oder die Vorteile eines Outsourcing-Partners nutzen? Die letztere Variante wird kostengünstiger sein und angesichts der zusätzlichen Expertise, Erfahrung und Ressourcen oft auch als das geringere Risiko angesehen.

3 Sichere Daten

Unternehmen entwickeln ihre digitalen Infrastrukturen weiter und integrieren Systeme. Dabei müssen sensible Informationen unbedingt geschützt werden. In der Ära der Homeoffice, in der viele Mitarbeitende außerhalb des Büros arbeiten, wird die Notwendigkeit, Daten sicher zu halten noch wichtiger. Outsourcing-Anbieter sind Technologiespezialisten, die mit all diese Herausforderungen umgehen können. Sie verfügen über die Werkzeuge, Prozesse und das Verständnis, um diese Probleme zu erkennen und zu lösen.

4 Technische Investition

Was wir von der Technologie erwarten, verändert sich laufend. Wir wollen zum Beispiel Einblicke in Daten in Echtzeit erhalten, erwarten aber auch eine strengere Datenkontrolle. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, muss ständig in die neuesten Lösungen investiert werden und das belastet die Budgets, weil interne Ressourcen nicht für die Umsetzung ausreichend sind. Personalabrechnungsspezialisten hingegen investieren ständig in neue Technologien, um sicherzustellen, dass sie die modernsten Lösungen bereitstellen. Aus diesem Grund wird Outsourcing oft als kluger Weg gesehen, um Unternehmen gegen die sich ständig verändernde technologische Landschaft abzusichern.

5 Weiterbildung

Um das Know-How und die Expertise eines internen Teams auf dem neuesten Stand zu halten, sind ständige Schulungen und Auffrischungskurse erforderlich. Mit der Technologie und den bereits erwähnten Compliance-Vorschriften, die sich ständig ändern, hört dies nie auf.

Entscheiden sich Unternehmen jedoch für die Zusammenarbeit mit einem Spezialisten, können sie auf einen großen Pool von Talenten zurückgreifen. Sie haben die Gewissheit, dass die Expert*innen, welche die Gehaltsabrechnung verwalten, auf dem neuesten Wissensstand sind, und müssen sich nicht mehr um die Schulung der eigenen Mitarbeiter*innen kümmern.

6 Fixkosten

Outsourcing senkt nicht nur die Kosten, sondern beseitigt auch unbekannte Kostenfaktoren. Wenn zum Beispiel jemand kündigt, müssen Unternehmen keine Ressourcen mehr für die Einstellung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen aufwenden. Auch müssen sie nicht mehr für ständige technische Upgrades oder eine Rechtsberatung aufkommen.

Durch Outsourcing können Unternehmen einfach einen Pauschalbetrag zahlen, der sich nach dem gewünschten Service-Level richtet.

7 Mehr Sicherheit

Wenn sie alle oben genannten Punkte berücksichtigen, haben Unternehmen die Gewissheit, dass Ihre Gehaltsabrechnung nicht nur in sicheren Händen ist, sondern auch auf höchstem Niveau und auf die kosteneffizienteste Weise durchgeführt wird.

Das nimmt den Mitarbeitenden in der Personal- oder Finanzabteilung, die letztlich für die Überwachung des Lohnbuchhaltungsteams verantwortlich sind, unnötigen Stress.

Implementierung

Wenn die Verantwortlichen einen genauen Blick auf das Payroll-Outsourcing Konzept werfen und den Wert erkennen, beginnen sie über die praktischen Aspekte der Umsetzung nachzudenken. Offen gesprochen: wir können nachvollziehen, dass der Gedanke an die Umstellung auf ein neues Gehaltsabrechnungssystem anfänglich abschreckend sein kann.

Fakt ist, dass der Übergangsprozess sorgfältig durchdacht und gestaltet werden muss, um sicherzustellen, dass alles reibungslos funktioniert, bevor Sie live gehen. Der "SD Worx Way" ist zum Beispiel ein fünfstufiger Implementierungsprozess, der sich neben den Prozessen und der Technologie auch auf die Mitarbeiter*innen konzentriert.

Die Schritte garantieren die Genauigkeit der Gehaltsabrechnung von Anfang an, stellen aber auch sicher, dass alle wichtigen Stakeholder involviert sind und niemand unberücksichtigt bleibt.

Die fünf Schritte umfassen:

1 Start

Die Startphase findet in den ersten zwei Wochen statt, in denen sich beide Seiten kennenlernen. Es ist die Gelegenheit aktuelle Prozesse zu verstehen und praktisches Wissen über bestehende Technologien aufzubauen.

Ihr neuer Partner wird wissen wollen wann wichtige Mitarbeitende zur Verfügung stehen und wann die Verträge mit Ihrem derzeitigen Technologieanbieter auslaufen, damit er einen Aktionsplan erstellen und einen Projektplan aufstellen kann.

2 Analyse

Diese Phase findet in der Regel in den ersten 2-5 Wochen statt. Sie ermöglicht es Ihrem Anbieter, ein detaillierteres Verständnis der Belegschaft zu erlangen - wie und wann sie bezahlt wird, etc.

Während alle Unternehmen ihre individuellen Anforderungen haben, wird Ihr Anbieter versuchen Ihnen standardisierte, wiederholbare und automatisierte Prozesse bereitzustellen. Dies alles wird mit Ihnen in einem Workshop erarbeitet.

3 Einrichtung

Einmal vereinbart, erfolgt die Einrichtung zwischen der 3. bis 6. Woche. Dies beinhaltet die Konfiguration des neuen Systems auf Ihre spezifischen Bedürfnisse. Dabei wird alles berücksichtigt - einschließlich Gehalt, Rente, Sozialleistungen usw. Gleichzeitig wird Ihr Team durch ein Schulungsprogramm in die neue Technologieplattform eingeführt, damit die Mitarbeitenden die Unterschiede zu Ihrem vorherigen System kennenlernen.

4 Testphase

Die Tests finden in der Regel zwischen der 7. bis 13. Woche statt, je nachdem, ob eine Organisation einen parallelen Abrechnungslauf durchführen möchte, bevor live gegangen wird. Dabei besteht die Möglichkeit, die Schnittstellen zu überprüfen und Feedback zu geben.

In dieser Phase werden auch die Daten in das neue System in eine Staging-Umgebung migriert, in der sie wie im Echtbetrieb bewertet werden. Dieses parallele Testen ermöglicht es beiden Seiten, die Ergebnisse zu überprüfen und eventuelle Datenanomalien zu identifizieren.

5 Go Live

Normalerweise findet das "Go-Live" in der 14. bis 18. Woche des Implementierungszeitraums statt. Nach dem Go Live gibt es eine "Hyper-Care"-Phase, in welcher unser Support jederzeit zur Verfügung steht, wenn Sie Fragen haben.

Am Ende der 18. Woche (bzw. 22 bei zwei parallelen Läufen) geht die Lohn- und Gehaltsabrechnung dann in den "Business as usual" über.



Integration

Die Expertise in der IT-Integration muss oberste Priorität haben, wenn Sie eine neue Technologieplattform oder einen Outsourcing-Partner in Betracht ziehen. Eine effektive Integration erspart jedem Unternehmen eine Menge unnötiger Verwaltungsarbeit. Es spart Kosten, verringert das Fehlerrisiko und hilft, die Compliance sicherzustellen.

Wenn Systeme miteinander verbunden sind, erhalten Entscheidungsträger Informationen - und daraus resultierend Erkenntnisse - zu denen Sie früher viel schwieriger oder gar keinen Zugang gehabt hätten. Eine von SD Worx in Zusammenarbeit mit Circal durchgeführte Studie hat ergeben, dass 82 % der Personalverantwortlichen diese umfangreichen Personaldaten als Grundlage für ihre strategischen Entscheidungen nutzen. In Anbetracht der Bedeutung dieser Daten sollten Sie erwarten, dass die Technologie eines Anbieters nahtlos mit bestehenden Lösungen im Personal- und Finanzwesen zusammenarbeitet. Wenn dies der Fall ist, sollte die Umstellung den gesamten Technologie-Stack Ihres Unternehmens verbessern.

Die Alternative wäre ein maßgeschneidertes Integrationsprojekt, das Kosten im sechsstelligen Bereich verursachen kann, wenn man bedenkt, dass Spezialist*innen, Lizenzsoftware und Middleware bezahlt werden müssen. Dies führt auch zu unnötiger Komplexität, sobald Software-Updates erforderlich sind. Um sicherzustellen, dass Ihre neue Gehaltsabrechnungspartnerschaft nicht zu Komplikationen führt, sollten Sie also zunächst ein paar Dinge prüfen.



Ist das neue System in Ihre HR- und Finanzsysteme integrierbar?

Die Software des Payroll-Service-Anbieters muss sich nahtlos in bestehende HR- und Finanzlösungen integrieren lassen. Fortschrittlichere Lösungen sollten Ihnen zusätzliche Details zu den zwischen den Systemen weitergegebenen Informationen bieten können. Einschließlich Fehler- und Abschlussprotokollen.

Wie lange wird die Integration dauern und wie viel wird sie kosten?

Sie müssen von Anfang an wissen, ob sich ein Integrationsprojekt auf den Zeitplan auswirken oder die Gesamtkosten erhöhen wird. Während zum Beispiel Standardintegrationen einfach sind und nur geringe Auswirkungen auf die Implementierung haben, können Anfragen für erweiterte Integrationen Wochen dauern und zusätzliche Kosten verursachen.

Kann Ihr ausgewählter Partner erfolgreiche Integrationen vorweisen?

Es ist völlig gerechtfertigt eine sorgfältige Prüfung durchzuführen, um sicherzustellen, dass Ihr Payroll-Partner liefern kann. In Anbetracht der Wichtigkeit des Projekts ist es vernünftig, nach Erfahrungsberichten und Fallstudien zu fragen oder sogar darum zu bitten, mit anderen Kunden zu sprechen.

Folgen sie standardisierten Prozessen?

Neben der Technologie selbst sollten Sie auch sicherstellen, dass Ihr Partner über klare Schnittstellen-spezifikationen verfügt, welche den Transfer der Gehaltsabrechnungsdaten in Drittssysteme regelt. Ist dies nicht der Fall, ist zu vermuten, dass solche Schnittstellen nicht vorhanden sind. Standardisierte Prozesse hingegen sorgen für Genauigkeit und Konsistenz.



Expertise

Gelegentlich werden Bedenken geäußert, dass ein Unternehmen durch die Zusammenarbeit mit einem Outsourcing-Spezialisten die Expertise verliert, die es zuvor intern aufgebaut hatte. Die Realität ist jedoch, dass Unternehmen eine verbesserte Gehaltsabrechnung mit mehr Know-how erhalten.

Für ein internes Team ist es sehr schwierig, den gleichen Wissensstand und die gleiche Bandbreite an Expertise aufrecht zu erhalten, die man von engagierten Spezialist*innen erwarten kann.

In einer Zeit, in der sich die Anforderungen ständig ändern, ist ein Unternehmen, das über diese Art von Ressourcen verfügt, in einer weitaus besseren Position, um mit allem fertig zu werden.

Unternehmen werden den Vorteil davon in dreierlei Hinsicht bemerken:

1 Einhaltung von Vorschriften (Compliance)

Die Notwendigkeit für interne Teams mit der aktuellen Gesetzgebung Schritt zu halten, ist eine ständige Herausforderung. Jedes Jahr gibt es in der Lohn- und Gehaltsabrechnung neue Vorschriften zu den Themen Steuern, Sozialleistungen, Gehälter und Boni, Arbeitnehmerdatenschutz oder Urlaubsregelungen usw. Wie neue Gesetze zu interpretieren sind, ist nicht immer einfach und führt regelmäßig dazu, dass Unternehmen den Rat von Berater*innen oder Rechtsexpert*innen einholen müssen.

Im Gegensatz dazu verfügt ein engagierter Payroll Anbieter immer über das nötige Wissen, wenn es um gesetzliche Änderungen geht.

2 Technologie

Da Payroll-Anbieter auch oft die Entwickler ihrer Software sind, wissen sie nicht nur wie man das System nutzt, sondern auch wie man den maximalen Nutzen daraus zieht.

Das Wissen über die technische Landschaft und die ständige Investition in die Entwicklung stellen außerdem sicher, dass das Unternehmen immer auf dem aktuellen Stand bleibt, wenn es um den Zugang und die Nutzung der neuesten digitalen Lösungen geht.

3 Prozesse

Unabhängig davon, wie qualifiziert die Mitarbeitenden in den internen Abrechnungsteams sind, ist es schwer mit dem Erfahrungsschatz von Abrechnungsspezialist*innen zu konkurrieren. Sie können ihr Wissen aus der Arbeit mit vielen verschiedenen Organisationen aus unterschiedlichen Branchen nutzen, um standardisierte Prozesse zu entwickeln, die Genauigkeit und Effizienz gewährleisten.

Diese Erfahrung erstreckt sich über eine Reihe von Organisationsstrukturen und deckt verschiedene Arbeitsweisen und Vertragsarten ab - seien es Festanstellungen, Nullstunden usw.

Kontrolle

Es ist durchwegs verständlich, dass Unternehmen die Kontrolle über ihre Personalverrechnung behalten wollen. Immer wieder erleben wir, dass die Befürchtung besteht, dass durch die Auslagerung an Dritte der Überblick über diese essentielle Unternehmensfunktion verloren geht.

Wir können Ihnen versichern, dass dies nicht der Fall ist. Stattdessen gewinnen Unternehmen einen Partner, der eng mit den Ansprechpartner*innen in ihrem Unternehmen zusammenarbeitet, um die bestmögliche Gehaltsabrechnung zu entwickeln.

Der Schlüssel dazu ist, Outsourcing nicht als Kauf von einem Lieferanten zu betrachten. Es ist eine Partnerschaft - eine Beziehung, die weit über das hinausgeht, was Sie vielleicht von einem Standard-Software-as-a-Service-Anbieter erwarten.

Sie werden nicht selbst die Arbeit machen, Sie werden jedoch in der Lage sein, die Geschehnisse zu lenken und zu steuern. Sie können dies auf drei Arten tun:

Verantwortlichkeiten

Es ist wichtig, eine enge persönliche Beziehung zwischen den Ansprechpartnern auf beiden Seiten aufzubauen. Partnerschaften funktionieren am besten, wenn diese Beziehung ehrlich und offen ist. Sie arbeiten beide auf ein gemeinsames Ziel hin, also sollten Sie in der Lage sein, sich gegenseitig zu fordern. Während der Anbieter dies tun wird, um standardisierte Prozesse zu entwickeln, die Genauigkeit und Effizienz unterstützen, bietet es Ihnen volle Transparenz. Sie werden in der Lage sein, Fragen zu stellen, Ihren Partner zur Rechenschaft zu ziehen und Antworten zu bekommen.

Überblick

Bei der Bildung dieser Partnerschaft vereinbaren Sie ein Governance-Modell, das ein Service Level Agreement (SLA) mit spezifischen KPIs umfasst. So wird nicht nur sichergestellt, dass alles reibungslos abläuft, sondern auch, dass die Zusammenarbeit zielgerichtet bleibt. Es bedeutet, dass Sie nie den Überblick verlieren und die Leistung und Standards im Auge behalten können. Dazu gehören Elemente wie Genauigkeit und Fristen, aber auch, ob Support-Tickets innerhalb des richtigen Zeitrahmens beantwortet werden, usw.

Regelmäßige Überprüfungen

Da Unternehmen nie lange stillstehen, ist es wichtig, regelmäßige Überprüfungen durchzuführen, um sicherzustellen, dass alle zufrieden sind. Wenn sich die Bedürfnisse des Unternehmens ändern, ist dies eine Gelegenheit, die Service-Levels zu überprüfen und zu sehen, ob dieser angepasst werden sollten.

Der große Vorteil dabei ist, dass Sie dies mit einem Payroll-Partner schnell erledigen können, während es Zeit kosten kann, die Struktur eines internen Teams zu ändern. Sie gewinnen tatsächlich viel mehr Flexibilität und Kontrolle über den Aufbau Ihrer Gehaltsabrechnungsfunktion.



Risiko

Die Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Gehaltsabrechnungsanbieter kann sich langfristig als die bessere Entscheidung für ein Unternehmen erweisen. Aus all den oben genannten Gründen müssen Sie trotzdem Ihre Sorgfaltspflicht erfüllen.

Es gilt zu vermeiden, dass die Partnerschaft Komplikationen verursacht oder dass die Service-Levels unter Ihren Erwartungen liegen.

Um sicherzustellen, dass Sie alle versprochenen Vorteile erhalten und zuversichtlich in die Zukunft blicken können, lohnt es sich, die folgende Checkliste zu beachten.

1 Rechenschaftspflicht

Fühlen Sie sich mit dem Team das Sie und Ihre Organisation unterstützen wird wohl? Werden Sie bei Bedarf für Sie da sein? Erhalten Sie regelmäßige Berichte und sind kontinuierliche Besprechungen geplant?

2 Fähigkeiten

Sind Sie mit den Fachkräften, die Ihr internes Team ersetzen, zufrieden? Wie qualifiziert ist das Support-Team und welchen Ausbildungsstand hat es?

3 Rechtsberatung

Verfügt Ihr Partner wirklich über das neueste Wissen in rechtlichen Fragen? Ist er in der Lage, das von einem Experten erwartete Beratungsniveau zu bieten?

4 Technologie

Lässt sich die Technologie Ihres Gehaltsabrechnungsanbieters mit Ihren bestehenden Systemen integrieren? Wie wird sichergestellt, dass Ihr Unternehmen zukunftssicher ist?

5 Daten

Können leitende Entscheidungsträger*innen auf alle wichtigen Daten aus verschiedenen Systemen zugreifen? Kann Ihr Anbieter garantieren, dass private Daten nicht von Personen eingesehen werden können, die sie nicht sehen sollten? Welche Informationssicherheitsprotokolle sind vorhanden, um einen Datenmissbrauch zu verhindern?

6 Integration

Kann Ihr Anbieter Sie Schritt für Schritt durch die Prozesse führen und alle Fragen beantworten, die Sie haben?

7 Nachweis

Kann der angefragte Partner erfolgreiche Implementierungen, Integrationen und funktionierende Projekte nachweisen? Gibt es Kundenreferenzen?

Fazit

Die Entscheidung, mit einem Service-Anbieter für Lohn- und Gehaltsabrechnungen zusammenzuarbeiten, mag auf den ersten Blick komplex erscheinen. Tatsächlich ist der gesamte Prozess unkompliziert, wenn die Entscheidung erst einmal gefallen ist. Ihr Unternehmen wird davon profitieren.

Die positiven Skaleneffekte - bei Einstellung, Schulung, technischen Investitionen, Sicherheit, Integrationen, Beratern etc. sind beträchtlich und können zu großen Kosteneinsparungen führen.

Die Möglichkeit sich gegen eine sich entwickelnde Lohn- und Gehaltsabrechnungslandschaft, einschließlich neuer Technologien, Arbeitsweisen und Gesetze, abzusichern, beseitigt potentielle Probleme, die Ihre Ressourcen verschwenden.

Es wird sichergestellt, dass Sie immer auf dem neuesten Stand sind und Prozesse befolgen, die bestmögliche Leistung garantieren.

Eine enge Partnerschaft stellt sicher, dass Sie einen hohen Wissensstand und die Kontrolle behalten. Gleichzeitig erhalten Sie mehr Flexibilität über die erbrachten Dienstleistungen.

Sind Ihre Fragen beantwortet? Dann können Sie zuversichtlich die ersten Schritte setzen und Sie werden feststellen: Outsourcing ist viel einfacher als Sie denken - es ist unerwartet einfach!

Entdecken Sie die wahren Vorteile einer erstklassigen Managed Payroll





Kontaktieren Sie uns!

Tel: +43 720 569250

E-Mail: sales_at@sdworx.com

Web: www.sdworx.at/outsourcing

