



# Lohn-Outsourcing: Fluch oder Segen der Personalabteilung?

**Um Lohn-Outsourcing ranken sich viele Mythen: Ist Outsourcing tatsächlich der vielbesungene Heilsbringer für überarbeitete Personalmitarbeiter – oder handelt es sich nur um einen überschätzten Trend, der aus dem europäischen Ausland zu uns hinüberschwappt?**

Alle Welt lagert Unternehmensbereiche aus. Aber was genau soll das heißen? „BPO“ steht für Business Process Outsourcing, während sich „Outsourcing“ aus den englischen Begriffen „out“ und „source“ zusammensetzt: Es geht also darum, Ressourcen von außerhalb zu nutzen. Das kann der Steuerberater sein, der die Steuer abnimmt. Das kann der Reinigungsservice sein, der das Büro auf Vordermann bringt. Das kann die Werbeagentur sein, die die Unternehmenswebseite gestaltet. Aber warum sollte man ausgerechnet die hochsensible Lohnabrechnung in fremde Hände geben?

## Die Frage nach dem „Warum“

Bei der Lohnabrechnung handelt es sich um einen hochstandardisierten Prozess, der konsequent von Gesetzen und rechtlichen Vorgaben reguliert wird. Fachkräfte im Bereich Lohnabrechnung benötigen komplexes Fachwissen, das stets auf dem neuesten Stand bleiben muss. Darüber hinaus gibt es kaum Anknüpfungspunkte zu anderen Abteilungen, was eine Auslagerung signifikant erleichtert.

Gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen sind häufig einzelne Personen in der Personalabteilung neben weiteren Aufgaben mit der Lohnabrechnung betraut – und müssen einmal im Monat z.B. neben Reisekosten- und Fuhrparkverwaltung auch die Löhne und Gehälter bearbeiten. Da bietet es sich

an, die Lohnabrechnung auszulagern und die Personalabteilung von diesem Aufgabenzweig zu entlasten.

## Schneller, höher, weiter

Oder eher: leichter – effizienter – günstiger. Das sind die Versprechen der Outsourcing-Dienstleister. Aber was ist wirklich dran? Lohn-Outsourcing wird gerade in Deutschland mit Skepsis betrachtet. Dabei wird bereits über die Hälfte aller Arbeitnehmer per Lohn-Outsourcing abgerechnet. Für die wenigsten Unternehmen lohnt es sich, sich jeden Monat aufs Neue in die aktuellen gesetzlichen Besonderheiten einzuarbeiten. Entsprechend entscheiden sich immer häufiger Unternehmen dafür, sich auf die eigenen Kernkompetenzen zu konzentrieren und das, was ablenkt oder aufhält, an Experten auszulagern. So werden Zeit- und Kraftressourcen frei für das, was sonst liegen bleiben muss. Großer Vorteil außerdem: Die Geschäftsleitung kann wieder ruhig schlafen, denn die Lohnabrechnung ist mit BPO auch bei kurzfristigen Krankheitsfällen gewährleistet und wird auch nicht vom Mangel an Payroll-Fachkräften bedroht.

## Zwischen Datensicherheit und Kostensorgen

Was kostet Outsourcing wirklich? Je nach Unternehmensstruktur kann Outsourcing sogar Geld sparen: Die Ausgaben für Fortbildungen, Softwarebetrieb und Arbeitszeit für aufwendige

Sonderfall-Recherchen entfallen. Außerdem werden die Kosten transparent und monatlich planbar – und bei skalierbaren Leistungen zahlt man nur, was man auch wirklich nutzt. Das heißt jedoch nicht, dass diese Rechnung bei jedem Unternehmen aufgeht. Hier ist es wichtig, seriöse Angebote zu sichten und diese nicht nur nach dem Preis, sondern vor allem nach der Leistung zu beurteilen.

Das Thema Datensicherheit wird ebenfalls an den Dienstleister übertragen. Er ist dafür verantwortlich, dass die Daten verfügbar in einem zertifizierten Rechenzentrum gespeichert und mit umfangreichen Sicherheitsmaßnahmen vor nichtautorisierten Zugriffen geschützt werden.

## Schritt für Schritt auslagern

Outsourcing ist eine strategische Entscheidung, die mit einem geeigneten Dienstleister ein Maximum an Flexibilität ermöglicht. Denn: Lohn-Outsourcing gibt es nicht nur als Full-Service (die komplette Abrechnung wird an einen Experten abgegeben), sondern auch als Teil-Service, bei dem die Mitarbeiter die Payroll weiterhin intern bearbeiten. Doch die IT wird entlastet, indem der Dienstleister die Software im Rechenzentrum hostet und damit den IT-Betrieb inklusive Updates übernimmt.

Manche Anbieter von Payroll-Lösungen unterstützen ihre Kunden sogar personell bei kurzfristigen Ausfällen wie Mutterschutz, Krankheit oder so lange, bis eine neue Fachkraft gefunden ist. Nach Ablauf der vereinbarten Outsourcing-Zeit wird die Lohnabrechnung einfach wieder intern im Unternehmen abgerechnet.

## Ist alles nur rosig?

Sicherlich gibt es zahlreiche Vorteile. Letztendlich ist Outsourcing jedoch eine strategische Entscheidung. Bei einer internen Abrechnung hat man alles selbst in der Hand – das ist klar. Auch sind die Wege bei Fehlern kürzer und damit die Reaktionszeiten schneller. Daher ist es umso wichtiger, bei der Wahl eines Lohn-Services auf Qualität zu setzen. Häufig besteht auch die Sorge innerhalb der Belegschaft, dass Mitarbeiter entlassen werden, wenn die Payroll nicht mehr zu ihrem Aufgabengebiet gehört. Die Erfahrung hat gezeigt: Der Löwenanteil der Firmen nutzt die neugewonnenen Ressourcen, um bestehende Personalexperten verstärkt strategisch und kreativ einzusetzen.

Vielbeschworen ist zuletzt das Thema Fachkräftemangel. Doch Outsourcing kann auch dieses Problem nicht lösen, sondern sichert nur in kurz- oder langfristigen personellen Durststrecken jene Bereiche ab, bei denen keine geeignete Nachfolge gefunden wird. Daher ist es wie immer: Outsourcing bietet Chancen, doch Wunder gibt es nur in Einzelfällen.

## Lohn-Outsourcing im Alltag

Ein Beispiel aus der Praxis: Kodak Alaris lässt seit einiger Zeit seine Entgeltabrechnung extern durchführen. Das Unternehmen, das Foto- und Informationslösungen für Businesskunden und Verbraucher bietet, wurde 2013 gegründet und suchte im

### Kriterien für die Auswahl eines Outsourcing-Anbieters:

- transparente Service Level Agreements
- Leistungsumfang und Mängelbeseitigung sind definiert
- echte Expertise – Payroll nicht nur Nebengeschäft
- Kosten monatlich skalierbar
- persönliche Ansprechpartner in Deutschland
- Spezialkenntnisse vorhanden (z.B. Branchen)
- Referenzen möglich, um Feedback einzuholen
- feste Reaktions- und Lösungszeiten
- hohe Kundenzufriedenheit

Zuge der Startphase nach einer kurzfristigen und verlässlichen Abrechnungslösung. Die Kodak-Unternehmensgruppe hatte bereits seit mehreren Jahren die Abrechnungslösung von Infoniqa für rund 1.000 Beschäftigte an vier Standorten sowie für etwa 3.600 Rentenempfänger im Einsatz.

„Wichtig war uns eine schnell verfügbare, sichere und kosten-effiziente Lösung. Nun übermitteln wir die Abrechnungsdaten über eine sichere Verbindung an unseren Dienstleister Infoniqa. Das Serviceteam dort erledigt die Abrechnung nach einem vereinbarten Fahrplan und liefert die fertigen Abrechnungen und kompletten Zahlungsdaten an uns. Wir brauchen nur noch die Auszahlung zu genehmigen. Danach überweist und verschickt unsere Buchhaltung die Gehaltsabrechnungen an die Mitarbeiter“, erläutert Thomas Schubert, Personalleiter der Kodak Alaris Germany GmbH, den Prozess.

Verrechnet wird nur pro abgerechnetem Mitarbeiter. Das gewährt dem Unternehmen volle Flexibilität und verursacht keine Fixkosten. Kodak Alaris profitiert aber auch von frei gewordenen Ressourcen in der Personalabteilung, die sich nun zielgerichteter einsetzen lassen. Darüber hinaus übernimmt der Dienstleister auch den Änderungsdienst, Backup und Wartung von Hard- und Software im zertifizierten Rechenzentrum oder auch die Krankheits- und Urlaubsvertretung. „Das Outsourcing-Komplettpaket hat uns klar überzeugt. Daher überlegen wir auch, die Zusammenarbeit zu verstärken und zukünftig weitere Prozesse auszulagern“, fasst Schubert zusammen.

Weitere Infos zu den Mythen und Vorurteilen rund um Lohn-Outsourcing finden Sie unter [www.mensch-zu-mensch.eu](http://www.mensch-zu-mensch.eu).



Autor:  
**SIEGFRIED MILLY**,  
Vorstand HR Gruppe,  
Geschäftsführer der  
Infoniqa Payroll Holding GmbH