

Veröffentlicht am 22.12.2021

Outsourcing-Projekte erfolgreich umsetzen: Neun Schritte zum Erfolg.

Unser Artikel in der vergangenen Ausgabe des Arbeitgeber-Service hat bei einigen Lesern zu Rückfragen geführt. Insbesondere die erwähnte stärkere Nachfrage nach Outsourcing-Lösungen im Bereich Lohn- und Gehaltsabrechnung. Durch die Zunahme der Digitalisierungsanforderungen bei gleichzeitiger Zunahme der Änderungen seitens des Gesetzgebers oder öffentlicher Stellen rückt die Frage: „Wie können wir in unserem Unternehmen die Rechtssicherheit auch künftig sicherstellen?“ insbesondere in den administrativen Prozessen immer stärker in den Vordergrund.

Während wir uns in unseren Hauptprozessen sehr gut auskennen und uns dort immer wieder auf den Prüfstand stellen, ist das Auslagern von administrativen Teilprozessen nicht in allen Betrieben ein geübter Vorgang.

Jedes Outsourcing-Projekt ist individuell. Immer wieder stehen Unternehmen zu Beginn eines solchen Projektes vor denselben Fragen: Passt Outsourcing überhaupt bei unseren internen Abläufen? Wie kann die Zielsituation aussehen? Wie kann ich den Erfolg absichern? Hinzu kommt, dass jedes Unternehmen unterschiedlich ist: zentrale oder dezentrale Organisation der Personalabteilung, unterschiedliche Komplexitätsgrade der Prozesse, unterschiedliche Unternehmensgrößen. Bei vielen Kundenprojekten, die ich in über 20 Jahren Praxis begleiten durfte, standen am Anfang des Projektes auch Ängste wie Kontrollverlust, Verlässlichkeit und Qualität des Servicepartners, Verlust des Know-Hows im Raum. Um all diese Fragen zu berücksichtigen und eine sichere Entscheidung über Outsourcing und dessen Umfang zu fällen, haben sich neun Schritte im Ablaufplan bei allen Projekten bewährt.

Neun Schritte zum erfolgreichen Outsourcing-Projekt:

- 1. Ist-Aufnahme der Prozesse in der Personalwirtschaft:** Alle Informationen, auch zu einzelnen Prozessschritten, Schnittstellen und Berechnungen, müssen griffbereit zur Verfügung stehen. Achtung: In Vergessenheit geraten schnell fachliche Prozesse von Bereichen, die der Personalwirtschaft zuarbeiten (z.B. die Produktion) oder Ergebnisse von dort weiterbearbeiten (z.B. die Finanzbuchhaltung). Kontrollfrage: Wer hat Zugriff auf Daten und Informationen außerhalb des Kernbereichs?
- 2. Bewertung der Prozesse:** Betroffenen Prozesse müssen vorab auf ihre Outsourcing-Eignung geprüft, zusammenhängende Prozesse abgegrenzt

■ Niederlassung Baden-Baden

Flugstraße 15
 76532 Baden-Baden
 Telefon: 07221 39399-0
 Fax: 07221 39399-34

■ Niederlassung Frankfurt

Kölner Straße 10
 65760 Eschborn
 Telefon: 06196 80196-00
 Fax: 06196 80196-34

■ Niederlassung Berlin

Ruschestraße 70
 10365 Berlin
 Telefon: 030 9927799-00
 Fax: 030 9927799-27

■ Niederlassung Sömmerda

Stadtring 16
 99610 Sömmerda
 Telefon: 03634 37210-70
 Fax: 03634 37210-99

■ Niederlassung Düsseldorf

Kreuzweg 64
 47809 Krefeld
 Telefon: 02151 60432-0
 Fax: 02151 60432-77

■ Internet

info@lohn-ag.de
 www.lohn-ag.de



*Wir leben
 Lohnbuchhaltung*

werden. Kontrollfragen: Welche Kernaufgabe hat die Personalabteilung? Wie kann die Unternehmensstrategie am effektivsten unterstützt werden? Welche Prozesse sind strategisch, welche administrativ?

3. **Abstimmung der Outsourcing-Prozesse mit dem Leistungsumfang des Servicepartners:** Leider wird allzu oft vergessen, einen möglichen Partner frühzeitig mit einzubinden. Doch nur dieser kann die Erfahrung vergleichbarer Projekte mit einbringen und Grenzen aufzeigen zwischen dem Gewünschten und dem was sinnvoll ist.
4. **Genauere Festlegung der Verantwortungen:** Wer macht was, wann? Die gemeinsame Festlegung von Zeitrahmen und Verantwortlichkeiten sichert die Qualität und vermeidet, etwas zu vergessen.
5. **Definition der Serviceübergabepunkte:** Wie werden die Daten und Informationen zur Verfügung gestellt. Die fachliche, prozessbezogene Sicht ist hier wichtiger als die rein technische.
6. **Auswirkung auf die verbleibende Struktur der Fachabteilung:** Im Rahmen eines Outsourcings verändert sich auch die Organisation. Mitarbeiter und Sozialpartner müssen in den Change-Management Prozess einbezogen werden und den Wandel mittragen.
7. **Risikobewertung und Risikominimierung:** Hier hilft die Erfahrung des Outsourcing-Anbieters. Nur wer die Risiken kennt, kennt auch die Mittel dagegen.
8. **Kostenbetrachtung:** In die vollständige Return-on-Investment- Betrachtung gehören auch die indirekten Kosten (Systempflege, Hardwarekosten, Abschreibung oder Bildung von Rückstellungen für Neuanschaffung / Neulizensierung, allgemeine Umlagen, Aus- und Weiterbildung). Indirekte Kosten entstehen auch durch doppelte Prozesse, uneinheitliche Vorgehensweise und Reibungsverluste bei Kommunikationsproblemen.
9. **Nutzenbetrachtung:** Diese Frage berücksichtigt die übergeordneten Ziele (Prozessverbesserung, Freiraum für mehrwertschaffende Aufgaben)
Kontrollfragen: Welche internen Services oder Anforderungen können zusätzlich künftig erbracht oder erfüllt werden? Wie kann mir mein künftiger Servicepartner dabei helfen? Oder: Welche Auswirkung hätte es kurz-, mittel- und langfristig auf den Bereich und auf die Unternehmensziele, wenn nichts getan wird?

Ich hoffe, dass Ihnen dieser Ablaufplan bei künftigen Outsourcing-Projekten helfen wird. Er ist sicher auch bei vielen anderen Projekten anwendbar, nicht nur bei personalwirtschaftlichen.

Gerne stehen wir Ihnen als kompetenter und langjähriger Servicepartner bei der Evaluierung eines Outsourcing-Projektes [beratend zur Seite](#). Mit über 500.000 Abrechnungen jährlich im Full-Service zählen wir zu einem der größten Anbieter für [ausgelagerte Lohnbuchhaltung](#) und sind stolzer Marktführer bei personalintensiven Branchen.

Unser Motto ist „Innovationen nutzbar machen“, unser Anspruch „Wir leben

Lohnbuchhaltung“.

Haben Sie Fragen oder wollen mehr über unsere innovativen Lösungen wissen?

[Gerne helfen wir Ihnen weiter.](#)

Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Die vorgenannten Ausführungen stellen keine Rechtsberatung dar. Sie basieren auf meiner langjährigen Erfahrung und wurden sorgfältig recherchiert. Die von mir dargestellten Sachverhalte sind grundsätzlicher Natur. Ich empfehle Ihnen im Einzelfall eine individuelle Rechtsberatung. Gerne ist Ihnen hierbei die lohn-ag.de Rechtsanwaltsgesellschaft mbH behilflich.