

■ **lohn-ag.de** AG · Flugstraße 15 · 76532 Baden-Baden

Veröffentlicht am 31.01.2022

Die externe Lohnabrechnung bringt nicht nur Vorteile

Die Frage: „Was machen wir mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung?“ stellen sich derzeit immer mehr kleine und mittelständische Unternehmen. Getrieben von den immer **kurzfristiger werdenden gesetzlichen Änderungen** einerseits und dem Wunsch nach **Digitalisierung auch in den HR-Prozessen** sucht so mancher die Lösung im **Outsourcing**.

Bevor man aber ein solches Projekt angeht, sollten die Vor- und Nachteile, die das Auslagern der Lohnabrechnung mit sich bringen können, klar sein. Nur wenn Sie die möglichen Nachteile kennen, können Sie diese aktiv umgehen und so den größten Nutzen erreichen.

Welche Vorteile bietet das Outsourcing der Entgeltabrechnung?

- **Vorteil Zeitersparnis:** Durch das Auslagern der überwiegend administrativen Entgeltprozesse aus der Personalverwaltung an einen Dienstleister entsteht neuer Freiraum. So kann sich der Fachbereich auf seine **Kernaufgaben konzentrieren** und gewinnt **Zeit für operative und strategische Aufgaben**.
- **Vorteil Unabhängigkeit:** Fachpersonal ist immer schwerer zu finden. Insbesondere die Fachkraft für die Lohnabrechnung ist nur extrem schwer kurzfristig zu ersetzen. Das interne Wissen über Regelungen und Ausnahmen ist selten gut strukturiert festgehalten. Fällt das eigene Personal aus, so entsteht oft eine große Wissenslücke. Die Abhängigkeit von dem Fachpersonal wird noch verstärkt, da die Lohnabrechnung ein Spezialwissen erfordert, das nur einzelne interne Mitarbeiter haben. Ein auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung **spezialisierte Dienstleister** kann aufgrund seiner Größe schnell und flexibel Mitarbeiter in dem Bereich zur Verfügung stellen. Er kann entsprechend Fachspezifisch ausbilden oder Quereinsteiger fortbilden.
- **Vorteil Rechtssicherheit:** Kein Bereich im Unternehmen unterliegt einer so schnellen Veränderungsgeschwindigkeit wie die Personalabrechnung. Das Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht, Arbeitsrecht, die tariflichen Bestimmungen und die Datenschutzgrundverordnung bilden den juristischen Rahmen der Entgeltabrechnung. Gesetzliche Änderungen, neue Durchführungsverordnungen und geänderte Rechtsauffassungen werden im Monatsrhythmus veröffentlicht. Es gilt permanent abzuwägen, **welche Änderung ist für meinen Betrieb relevant und welche nicht**. Einmal erlerntes

■ Niederlassung Baden-Baden

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

■ Niederlassung Frankfurt

Kölnener 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



Wissen muss ständig aktualisiert werden. Ein professionelles Lohnbüro oder ein Steuerberater sind immer auf dem aktuellen Stand, da es ihr Kerngeschäft ist.

- **Vorteil Prozessoptimierung:** Nichts ist so gut, dass es nicht weiter verbessert werden kann. Hier ist nur die Frage mit welchem Aufwand erziele ich welchen zusätzlichen Mehrwert. Insbesondere bei internen Prozessen ist der **Einführungsaufwand** (Zeit und Kosten) bei Neuerungen sehr hoch. Die Bereitschaft, in administrative Bereiche zu investieren daher geringer. Ein Spezialdienstleister ist es gewohnt, die bestehenden internen Prozesse zu untersuchen, zu optimieren und ggf. durch Einsatz von entsprechenden Softwarelösungen zusätzlichen Mehrwert zu schaffen. So kann nicht nur der **Abrechnungsprozess optimiert**, sondern ggf. noch **HR Prozesse digitalisiert** werden. Dies schafft weitere Kapazitäten für neue Aufgaben im HR-Bereich.
- **Vorteil Kostentransparenz:** Üblicherweise sind die Kosten für das Auslagern der Lohnabrechnung ein Festpreis pro Abrechnung und Monat. Sie zahlen also nur das, was Sie benötigen. Wichtig ist zu prüfen, ob es **zusätzliche Kosten** gibt für Bescheinigungen, Auswertungen, das Führen der Abrechnungsakte, die An- und Abmeldung neuer Mitarbeiter etc.. Diese können, je nach Unternehmenssituation, schnell die erhofften Einsparungen dahinschmelzen lassen.

Welche Nachteile können beim Auslagern der Lohnabrechnung entstehen?

- **Nachteil Kontrollverlust:** Prozesse auszulagern, loszulassen und Dritten die Verantwortung zu übertragen ist mit einem Verlust an Kontrolle verbunden. Häufig wird befürchtet, dass die **Daten nicht sicher** sind, der **Ansprechpartner nicht erreichbar** oder **fehlerhafte Daten** verarbeitet werden. Grundsätzlich gilt: In Deutschland ansässige Unternehmen müssen nach deutschen Sicherheitsstandards und -Richtlinien arbeiten. Zusätzlich können Sie die Befürchtungen aus dem Weg räumen, indem Sie bei der Auswahl ihres künftigen Dienstleistungspartners prüfen, ob dieser Zertifiziert ist, z.B. nach ISO 9001. Vereinbaren Sie mit Ihrem neuen Servicepartner das eine **Test- oder Vorabrechnung** monatlich zur Verfügung gestellt wird. Dies bringt Ihnen Transparenz und Sicherheit in die verarbeiteten Daten.
- **Nachteil Know-How Verlust:** Durch das Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung werden Sie sich intern weniger mit den Änderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht beschäftigen. Dieser Know-How Verlust sollte aber weniger kritisch gesehen werden, da die Lohnbuchhaltung kein Alleinstellungsmerkmal darstellt und dem Unternehmen **keinen Wettbewerbsvorteil** bietet. Einige Spezialdienstleister arbeiten sogar wesentliche Änderungen der Rechtsprechung für ihre Kunden in Rundschreiben und Kundeninformationen auf und halten diese so auf dem aktuellen Stand.
- **Nachteil Abhängigkeit vom Dienstleister:** Das Auslagern von Teilprozessen

führt zu einer Abhängigkeit von externen Dienstleistern. Insbesondere bei der Auswahl eines kleinen Lohnbüros, Freelancers oder eines Start-Ups besteht die Gefahr, dass der Service durch Mitarbeiterausfall beim Servicepartner kurzfristig nicht zur Verfügung steht. Auch können mehrjährige Verträge die Flexibilität einschränken und so zu einer **ungewollten Abhängigkeit** führen. Bedenken Sie diese Punkte bei der Auswahl Ihres zukünftigen Partners, um die Abhängigkeit vom Dienstleister auf ein kalkulierbares Minimum zu reduzieren.

- **Nachteil Missverständnisse:** Die Kommunikation mit dem Dienstleister erfolgt in der Regel telefonisch oder schriftlich. Hierbei ist es wichtig, klar und eindeutig zu kommunizieren. Sonst kann der entstehende Klärungsaufwand Zeitvorteile kosten. Gerade wenn der Dienstleister sich mit den Besonderheiten der Branche nicht auskennt, ist es besonders wichtig Zusammenhänge klar zu stellen und die **Sachlage ausführlich darzustellen**, damit dieser Sie richtig einordnen kann. Auch wenn der Dienstleister im Ausland sitzt, können sprachliche oder kulturelle Hindernisse auftreten, die die Zusammenarbeit nicht einfach machen. Ein Dienstleister, der Ihre Branche kennt, weiß auch um die Besonderheiten und hat ein breiteres Verständnis für die jeweilige Situation und die Zuordnung. Die Kommunikation wird dadurch einfacher und schneller.
- **Nachteil doppelte Datenerfassung:** Gerade, wenn Sie weitere Systeme zur Personalverwaltung (z.B. Zeiterfassung) haben, kann es schnell zu einer doppelten Datenerfassung kommen. Der Dienstleister will die Daten eines neuen Mitarbeiters übermittelt haben, Ihr internes Personalverwaltungssystem benötigt diese ebenso. Klären Sie bei der Auswahl Ihres neuen Dienstleisters, ob Schnittstellen zur Verfügung stehen und wie die **unterschiedlichen Systeme verknüpft** werden können, damit es nicht zu einer doppelten Datenerfassung kommt. Im Idealfall teilen Sie sich ein **Personalverwaltungssystem**. Dann stehen Ihnen alle Daten jederzeit transparent zur Verfügung und Sie können sich jederzeit ad hoc Auswertungen selber erstellen sowie die Abrechnung frei geben.

Sicher können wir an der Stelle nicht alle möglichen Vor- und Nachteile beim Outsourcing der Personalabrechnung aufzeigen. Mit der Auswahl der möglichen Vor- und Nachteile wollen wir Ihnen helfen, die **richtige Entscheidung** zu treffen und den für Sie **richtigen Partner** auszuwählen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Auslagern der Lohnbuchhaltung eine sehr gute Möglichkeit, insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen ist, um **Zeit, Aufwand und Kosten bei der Lohnabrechnung einzusparen**. Zusätzlich kann von dem **Know How** und der **Innovationsfähigkeit eines Spezialanbieters profitiert** und die **Personalverwaltung weiter digitalisiert** werden.

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 Rechtsanwalts-gesellschaft mbH](https://lohn-ag.de) behilflich.