



Outsourcing der Personalverwaltung

SPART ZEIT UND KOSTEN

Dipl.-oec. Marco Reimann | Wirtschaftsprüfer, Steuerberater | acarius Steuerberatungsgesellschaft mbH, Salzgitter
Claudia Schimke | Steuerfachangestellte, Personalbetriebswirtin (VWA) | acarius L Plus GmbH, Salzgitter

Oftmals hat in schwierigen wirtschaftlichen Situationen die Auslagerung der Personalverwaltung ihren Charme: Unternehmen möchten Kosten sparen. In Zeiten des Wachstums werden Kostenoptimierungen nur selten angestrebt. Aber gerade zu diesen Zeiten sollten Unternehmer überlegen, die selbst keine Zeit für die Personalverwaltung haben, ob dieser Bereich nicht an einen Dienstleister delegiert werden sollte. Entscheidungen zu Lohn- und Gehaltserhöhungen, die Übertragung von Personalarbeit auf die bestehenden Mitarbeiter oder die Einstellung von zusätzlichem Personal für die Personalverwaltung können zu Fehlentscheidungen und langfristiger Kostenbindung führen.



Viele mittelständische Unternehmen sind für eine Personalabteilung zu klein

Ein einzelner verantwortlicher Mitarbeiter für den Bereich Personal kann die Vielzahl der anfallenden Arbeiten nicht fachgerecht lösen, mehrere spezialisierte Mitarbeiter sind nicht zu finanzieren und wären auch nicht ausgelastet. Am Beispiel der Lohn- und Gehaltsabrechnung, die alle Unternehmen betreffen, wird dieses deutlich: Sich ständig ändernde Steuergesetze, variable Arbeitszeitmodelle, leistungsabhängige Bezahlung und Veränderungen in der vertraglichen Gehaltsvereinbarung zusammen mit der Vielzahl der Häufigkeit der Transaktionen, zeigen die Komplexität dieses Vorgangs. Die zunehmende Digitalisierung der Lohn- und Gehaltsabrechnung führt darüber hinaus zu immer höheren Ansprüchen an die Technik und die Qualifikation der Mitarbeiter.

Für kleine und mittelständische Unternehmen bis zu 250 Mitarbeitern kann die Auslagerung der

Lohn- und Gehaltsabrechnung eine bessere Wahl sein, um den zeitlichen und finanziellen Aufwand möglichst gering zu halten sowie Risiken von fehlerhaften Abrechnungen zu vermeiden. Einsparungen können im Wesentlichen erzielt werden

- bei den Personalausgaben wie Sozialaufwendungen, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie der Laufzeit bei Krankheit
- bei den Fortbildungskosten für die Mitarbeiter
- bei den IT-Ausgaben insbesondere Speicherkosten und Update der bestehenden Software
- bei der Schaffung von Freiräumen für inhaltliche Aufgaben zur Kernkompetenz des Unternehmens.

Beispiel

Ein/e Personalsachbearbeiter/in mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Std. kostet ein mittelständisches Unternehmen mit 50 Mitarbeitern im Jahr rund 15 600 Euro (Gehalt) zzgl. rund 2 400 Euro (Verwaltungskosten für Telefon, Arbeitsplatz, IT-Software etc.) und somit insgesamt 18 000 Euro. Ein externer Dienstleister bietet seine Leistungen für die Lohn- und Gehaltsabrechnung, Erstellung von Bescheinigungen, Statistiken für den Unternehmer sowie Speicherung der Daten für rund 6 600 Euro an. Dies führt zu einer Kostenersparnis von rund 11 400 Euro. Die Inanspruchnahme von Zusatzleistungen, z. B. das Führen der digitalen Personalakte für rund 2 000 Euro, können darüber hinaus in Anspruch genommen werden, ohne dass die Kosteneinsparungen aufgezehrt werden.

Um die entsprechenden technischen und personellen Ressourcen nicht laufend bereitzustellen sowie die kosten- und zeitintensiven Anforderungen korrekt und pünktlich umzusetzen, bedienen sich kleine und mit-



SERVICE-SEITEN **Finanzen Steuern Recht**
Aus unserer Braunschweig-Ausgabe 2017

telständige Unternehmen häufig schon externer Hilfe über ihren Steuerberater oder eines Dienstleisters für Lohnabrechnungen.

Kosten der Auslagerung der Personalverwaltung werden von mehreren Faktoren beeinflusst.

Stellt die Lohn- und Gehaltsabrechnung einen laufenden administrativen Prozess dar, fehlt oftmals eine Beratung und Analyse zu den Personalkosten, die in den meisten Unternehmen den wesentlichen Kostenblock darstellen. Eine Überprüfung zur Feststellung der Möglichkeiten, die Personalkosten zu senken oder langfristig den wirtschaftlichen Veränderungen anzupassen, sollte regelmäßig anhand von Auswertungen und Listen sowie zu ausgewählten Kennzahlen erfolgen.

Bei der Durchführung von Gehaltsanpassungen sollten alle Möglichkeiten der Gestaltung überprüft werden. Der Unternehmer möchte einen Anstieg der Personalkosten gering halten oder diese reduzieren, der Mitarbeiter hingegen möchte mehr Geld für seine private Lebensführung zur Verfügung gestellt bekommen. Damit der gewünschte Erfolg – mehr Geld, Wertschätzung, Zufriedenheit und Vertrauen – erzielt wird, sollte neben der „klassischen“ Gehaltserhöhung eine Überprüfung der steuerfreien Zuwendungen der Mitarbeiter erfolgen. Mehr „Netto vom Brutto“ – die Ausschöpfung sämtlicher Möglichkeiten der steuerfreien Zuwendungen – umfasst die Erstellung von individuellen Vergleichsrechnungen für den einzelnen Mitarbeiter zur Gewährleistung einer transparenten Darstellung, die dem Mitarbeiter und dem Unternehmer helfen, langfristige Entscheidungen zu treffen oder zu korrigieren. Eine Anpassung des Arbeitsvertrags schließt diesen Prozess ab.

Auch das Bewerbermanagement ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für Unternehmen zur Gewinnung qualifizierter

Mitarbeiter. Bewerberprozesse, wie Stellenausschreibung, Bearbeitung des Bewerbereingangs, Vorselektion der Bewerber, Terminvereinbarung zum Bewerbungsgespräch bis zur Mitteilung der Entscheidung und das Anlegen der Personalakte können an einen Dienstleister übertragen werden, um im Tagesgeschäft mehr Freiraum für die Mitarbeiterauswahl zu gewinnen.

Das Schreiben von Arbeitszeugnissen und Kündigungen sowie das Führen der elektronischen Personalakte können das Dienstleistungsangebot qualifizierter Experten für den Unternehmer ergänzen.

Kriterien für die Auswahl des Outsourcing-Partners

Die Auswahl des Outsourcing-Partners sollte nach den für das Unternehmen wichtigen Kriterien erfolgen. Diese können u. a. sein

- Expertise und langjährige Erfahrung des Dienstleisters in der Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie der Beratung und des Personalmanagements
- Qualifikation der Mitarbeit und die laufende Höhe des Fortbildungsaufwandes zur Gewährleistung korrekter Abrechnungen und Beratungsleistungen
- klare und transparente vertragliche Vereinbarung zum Beratungs- und Honorarangebot
- Gewährleistung des digitalen Datenaustausches
- IT-Sicherheitsanforderungen zum Schutz der Daten vor unerlaubtem Zugriff Dritter.



Kritiker von Outsourcing führen häufig an, dass Abstimmungsprozesse die in Aussicht gestellten Kostenersparnisse aufzehren und die Auslagerung als Schwäche des Unternehmens gesehen wird. Die unternehmerische Aufgabe, sich laufend auf gesellschaftliche und rechtliche Änderungen anzupassen, erfordert eine Überprüfung der bestehenden Prozesse und die Prüfung von Alternativen, wozu auch das Outsourcing der Personalverwaltung zählt.

