

 FOR PEOPLE – FOR COMPANY



PAYROLL & HR-SERVICES

Für KMUs und Mittelständische Unternehmen in
DACH

Kompetenz und Service treffen Technologie



Interne Lohnabrechnung oder Outsourcing?

Ein Ratgeber für die Lohnabrechnung in wachsenden
Unternehmen

Inhalt

<u>STRATEGIE FÜR DIE LOHNABRECHNUNG UND DIE HERAUSFORDERUNGEN WACHSENDER UNTERNEHMEN.....</u>	3
AUSWIRKUNGEN VON WACHSTUM AUF DIE LOHNABRECHNUNG	4
<u>WELCHE OPTIONEN HABEN SIE BEI DER LOHNABRECHNUNG?</u>	5
OPTION 1: SOFTWARE FÜR INTERNE LOHNABRECHNUNG.....	6
VORTEILE EINER LOHNABRECHNUNG	6
VON HR-PROZESSEN ZU HR-LÖSUNGEN	7
OPTION 2: OUTSOURCING DER LOHNABRECHNUNG	8
GRÜNDE FÜR DIE AUSLAGERUNG DER LOHNABRECHNUNG	8
VORBEREITUNG IHRER LOHNABRECHNUNGSDATEN FÜR DAS OUTSOURCING	9
<u>DIE RICHTIGE OPTION FÜR DIE LOHNABRECHNUNG</u>	10
<u>WÄHLEN SIE IHRE LÖSUNG:</u>	11

Strategie für die Lohnabrechnung und die Herausforderungen wachsender Unternehmen

Welche Möglichkeiten gibt es für die Lohnabrechnung? Aufstrebende Unternehmen in aller Welt tun sich schwer, geeignete Systeme und Prozesse zu finden.

Dies trifft insbesondere auf die Lohnabrechnung zu. Wenn Unternehmen wachsen, steigt auch die Anzahl der Mitarbeiter, der Geschäftsbereiche, Standorte und Abteilungen in dem Maße, in dem sich das Geschäft verändert. Zudem sind immer komplexere gesetzliche Vorgaben einzuhalten, nicht selten auch in unterschiedlichen Rechtsordnungen. Daher müssen Unternehmen die Eignung ihrer Systeme und Prozesse für die Lohnabrechnung regelmäßig auf den Prüfstand stellen, damit diese auch in Zukunft die Betriebsabläufe optimal unterstützen. Dafür zeigen wir Ihnen direkt zu Beginn, die wesentlichen Lohnabrechnungsinhalte dar.



Hier ein paar der wichtigsten Lohnabrechnungsfunktionen:

- Rechtssicherheit: Ihre wichtigste Aufgabe ist die Überwachung der Lohnabrechnungsfunktion sowie der zuverlässigen Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Angesichts immer komplexerer Verpflichtungen oder der Expansion Ihrer Firma in ein neues regulatorisches Umfeld müssen Sie dafür sorgen, dass die Einhaltung der Vorschriften durch Ihre Software und Prozesse sichergestellt wird.
- Effizienz: wesentliche Voraussetzung für einen effizienten Betrieb ist ein optimierter Lohnabrechnungsprozess. Technologie leistet einen wichtigen Beitrag zu effizienten Abläufen. Gerade in den letzten Jahren gab es bei Anwendungen für die Lohnabrechnung und Personalverwaltung erhebliche Fortschritte. Oft bietet die Software eine so hohe Rendite, dass die Beibehaltung des Status quo Ihr Unternehmen Zeit und Geld kosten würde.
- Datenschutz und Sicherheit: Gesetze zum Datenschutz und zur Datensicherheit stehen weltweit im Fokus der Aufmerksamkeit. Die Verantwortlichen für die Lohnabrechnung, die für den Umgang mit Mitarbeiterdaten und die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen zuständig sind, müssen somit sicherstellen, dass Risikomanagement und Risikominderung mit den eingesetzten Systemen möglich sind.

Auswirkungen von Wachstum auf die Lohnabrechnung

Im Bereich Lohnabrechnung gibt es keine Einheitslösung, die sich für alle Unternehmen eignet. Das passende System und der geeignete Prozess hängen von den Bedürfnissen der einzelnen Unternehmen ab. Unternehmensgröße, Mitarbeiterzahl, die Komplexität der Betriebsabläufe und der Kostenzuweisungen sowie das jeweilige regulatorische Umfeld sind Faktoren, die in die Wahl der Lohnabrechnungssoftware einfließen sollten.

Zudem ist nicht zu erwarten, dass ein einziges System oder ein einzelner Prozess die Lohnabrechnung des Unternehmens über dessen gesamten Lebenszyklus unterstützt. Wenn Unternehmen wachsen, sich die Anzahl der Mitarbeiter ändert, Fusionen und Übernahmen erfolgen oder neue Märkte erschlossen werden, ändern sich auch die Anforderungen an die Prozesse oder Systeme.

Veränderungen sind unvermeidlich. Kluge Manager akzeptieren dies und wählen nach Möglichkeit Anwendungen, Systeme und Prozesse, die leicht skalierbar und anpassbar sind. Falls dies nicht möglich ist, sollten Manager regelmäßig überprüfen, ob die derzeitige Lösung für die Lohnabrechnung den aktuellen und unmittelbar bevorstehenden Anforderungen noch gewachsen ist.

Dieser Ratgeber erläutert, welche Rolle diese Faktoren bei Ihrer Entscheidung spielen und welche Optionen es gibt, um die Abwicklung der Lohnabrechnung und das Unternehmenswachstum in Einklang zu bringen. Wir gehen auf die Vor- und Nachteile der internen Lohnabrechnung gegenüber dem Outsourcing ein. Außerdem erklären wir, wie Sie die beste Möglichkeit für Ihr Unternehmen finden und wie Sie die gewählte Option umsetzen können. Dadurch wickeln Sie Ihre Lohnabrechnung intelligenter, schneller und effizienter ab.



Welche Optionen haben Sie bei der Lohnabrechnung?

Unternehmen müssen zunächst entscheiden, ob sie Ihre Lohnabrechnung intern erledigen oder an einen Dienstleister extern vergeben wollen.

Die optimale Lösung entspricht dabei dem individuellen Bedarf des Unternehmens. Selbst bei ein und demselben Unternehmen verändern sich die

Anforderungen mit dem Wachstum und der weiteren Entwicklung im Laufe der Zeit.

Es gibt jedoch einige Faustregeln, mit deren Hilfe Sie die für Sie geeignete Art der Lohnabrechnung finden. Auf diese kommen wir später noch zurück.



Option 1: Software für interne Lohnabrechnung

Bei der internen Lohnabrechnung wickelt das Unternehmen die Lohnbuchhaltung komplett selbst ab. Dafür muss es eine Lohnabrechnungssoftware und gegebenenfalls auch Hardware beschaffen. Zudem benötigt es spezielle Ressourcen wie Mitarbeiter in der Lohnabrechnung, welche die Lohnabrechnungsfunktionen einrichten, abwickeln und in Gang halten.

Vorteile einer Lohnabrechnung

Wenn Ihr Unternehmen bereits einen bestimmten Mitarbeiter für die Lohnabrechnung hat, so ist eine Software für die interne Lohnabrechnung womöglich die beste Lösung. Moderne Lohnabrechnungslösungen digitalisieren die mühsamen, aber wichtigen Aufgaben dieser Abteilung. Sie haben nun die Möglichkeit flexibel zu entscheiden, ob Sie die Eingabe & Prüfung aller Daten mit der Software durchführen, oder einen Teil abgeben. Dadurch beschränkt sich die Rolle der Verantwortlichen auf die Aufsicht, ohne die Verbindung zur Lohnabrechnung vollständig aufzugeben.

Eine Software bietet vor allem mittleren Unternehmen in der Regel die höchste Flexibilität und Rendite. Die Software ist nicht nur kosteneffizient, sondern ermöglicht Ihnen auch, Lohn- und Gehaltsinformationen besser zu schützen. Denn die Gehaltsabrechnung wird auch beim Outsourcing der Payroll im eigenen Konto der angemieteten Software durchgeführt. Außerdem behalten Sie die Kontrolle über die Bearbeitung der Lohnabrechnung, sodass auch Änderungen in letzter Minute problemlos möglich sind.

Mehr Verlässlichkeit, weniger Zeitaufwand

Manager mit umfassendem durchgängigem Zugriff auf den Prozess können in den Lohndaten mühelos Unstimmigkeiten erkennen. Durch die Einrichtung, Pflege und Bearbeitung samt Abgleich im eigenen Unternehmen behalten Sie die maximale Kontrolle über eine der wichtigsten Unternehmensfunktionen und profitieren von größtmöglicher Transparenz.

Automatisierung

Durch integrierte automatisierte Systeme entfällt die manuelle Datenerfassung, zugleich wird das Hochladen der Arbeitszeiten in die Abrechnungssoftware optimiert. Moderne Lösungen für die Mitarbeiterverwaltung, welche die geleistete Arbeitszeit der Mitarbeiter sowie den bezahlten und unbezahlten Urlaub präzise erfassen, sind wichtig für die fehlerfreie Erfassung von Mitarbeiterdaten.

Mit modernen Lohnabrechnungslösungen behalten Unternehmer alle Prozesse der Lohn- und Gehaltsauszahlung sowie den Monats-, Quartals- und Jahresabschluss im Griff. Ist der Jahresabschluss fällig, sollten Sie bereits Ihre Monats- und Quartalsbilanzen abgeglichen haben, sodass Ihre Datenerfassung und berichte sauber und aktuell sind. Dazu zählt auch das jährliche Reporting, damit Sie Steuerunterlagen und Zahlungen ganz unkompliziert prüfen und archivieren können.

Von HR-Prozessen zu HR-Lösungen

Funktion	Leistung
Lohnschein	Drucken und Versenden von Lohnscheinen per E-Mail direkt aus der Software. Bei Bedarf können Lohnscheine für einzelne Mitarbeiter nachträglich neu gedruckt werden.
Zahlungen und Abzüge	Erfassen der aktuellen Zahlungen und Abzüge für Mitarbeiter, zum Beispiel Krankenversicherungsbeiträge, Rentenbeiträge, Studentendarlehen, Krankschreibungen und Mutterschutz. Einfache und sichere Abrechnung auch bei komplexen Abrechnungsfällen wie Altersteilzeit, Zuschläge, Kurzarbeit, Versorgungsbezüge, betriebliche Altersvorsorge, integrierte Abrechnung von Arbeits- und Fehlzeiten, Reisekosten und Lohn/Gehalt
Zahlungsläufe	Wöchentliche, vierzehntägige, vierwöchentliche und monatliche Zahlungsläufe ganz einfach verarbeiten und ältere Zahlungsläufe einsehen.
Meldungen Steuern und Sozialversicherung	Informationen bei jedem Zahlungslauf elektronisch und in Echtzeit an Behörden senden. Umfangreiche Jahresarbeiten (z.B. Erstellung der Jahresmeldungen zur Sozialversicherung, BG-Liste). Direktkommunikation mit Krankenkassen, Finanzämtern und anderen Behörden.
Automatische Anmeldung	Anmeldung für die gesetzliche, betriebliche oder private Rentenversicherungen einrichten und verwalten oder einen anderen Anbieter auswählen. Automatische Anmeldeformulare ausdrucken oder sicher per E-Mail versenden.
Prüfen der Anmeldung von Mitarbeitern	Automatische Prüfung der Anmeldung aktueller und neuer Mitarbeiter bei jeder Lohn-/Gehaltszahlung. Umsetzung aller monatlichen Änderungsdaten wie Ein- und Austritte sowie aller elektronischen Meldungen.
Fehlerkorrektur und ausfallsichere Lösung	Integrierte Fehlerbehebung für den nächsten Zahlungslauf. Bearbeitung mehrerer Mitarbeiter und mehrerer Zahlungszeiträume gleichzeitig.
Integrationen	Nahtlose Anbindung an andere relevante Managementsysteme, um die Richtigkeit der Daten zu gewährleisten und Einblicke über diverse Touchpoints hinweg zu ermöglichen.

Option 2: Outsourcing der Lohnabrechnung

Wenn Sie einen Dienstleister beauftragen, vergeben sie die Lohnabrechnung an ein externes Unternehmen, das Ihre Lohnabrechnung professionell abwickelt.

Gründe für die Auslagerung der Lohnabrechnung

1. Die Lohnabrechnung beeinträchtigt das Kerngeschäft. Das Outsourcing der Lohnabrechnung empfiehlt sich, wenn Fach- und Führungskräfte im Unternehmen die Lohnabrechnung abwickeln müssen, statt sich auf Ihre eigentlichen Aufgaben konzentrieren zu können. Durch das Outsourcing gewinnen wichtige Fach- und Führungskräfte wieder Zeit, sich dem Kerngeschäft zu widmen. Mit steigender Mitarbeiterzahl kann die ohnehin komplexe Lohnabrechnung noch komplizierter und zeitaufwendiger werden. Im Laufe der Zeit müssen Sie sich mit schwierigen Fragestellungen wie Abfindungen, langfristigen Beurlaubungen, Gehaltspaketen und komplexen Kündigungsbedingungen befassen. Solche Feinheiten können Sie kompetenten Experten anvertrauen, die diese erfahren und mit viel Routine erledigen.
2. In Ihrem Unternehmen gibt es keine dokumentierten Sicherheitsprozesse oder -richtlinien. Die Unternehmensführung ist wesentlicher Bestandteil eines effektiven Risikomanagements. Haben Sie geeignete Prozesse für die Wiederherstellung im Notfall, Systemsicherung und Datenspeicherung?

Wie gehen Sie mit Aufgabentrennung und Unternehmensüberprüfungen um? Durch Beauftragung externer Experten können Sie von den Best Practices der Branche profitieren. Wahrscheinlich sind alle Aspekte Ihrer Daten und alle mit der Lohnabrechnung verbundenen Informationen sicherer und Ihre Daten werden vermutlich auch besser verwaltet.

3. Kostspielige Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben bereiten Ihnen Kopfzerbrechen. In einem sich ständigen wandelnden Umfeld ist es schwierig und kostenaufwendig, den rechtlichen Rahmen zuverlässig einzuhalten. Ganz gleich, ob es sich um die Herausforderungen der Einkommenssteuer, Abgaben oder Tarifbeziehungen handelt – sie sind alle komplex. Rechtsverstöße bzw. der Nachweis, dass Sie sich rechtskonform verhalten haben, können teuer werden. Dienstleister sind mit allen Gesetzesänderungen vertraut und reduzieren Ihr Geschäftsrisiko sowie Ihre Risikoexposition
4. Ihr Unternehmen ist zu stark von einzelnen Personen abhängig, welche die gesamte Funktion abwickeln. Wenn Sie befürchten, dass ein großer Teil des Lohnbuchhaltungsprozesses in der Hand von zu wenigen Personen in Ihrem Unternehmen liegt oder Sie zu stark von diesen abhängig sind, profitieren Sie unter Umständen von zusätzlicher Unterstützung.

Vorbereitung Ihrer Lohnabrechnungsdaten für das Outsourcing

Falls Sie sich für das Outsourcing entschieden haben, ist es wichtig über alle Anforderungen und Prozesse in jeder Phase im Klaren zu sein.

Umfang der Tätigkeit: Legen Sie Ihre spezifischen Anforderungen genau fest – aktuelle **wie künftige Anforderungen bei weiterem Wachstum**. Hier ein paar Tipps:

- Aktueller Stand der Lohnabrechnung mit Ihren eigenen Experten in der Lohnabrechnung, einschließlich Zeit- und Arbeitsaufwand sowie maßgebliche Verfahren
- Besondere Prozesse bei der Lohnabrechnung, die vom Üblichen abweichen, beispielsweise Bonuszahlungen, Provisionen, Rentenauszahlungen, usw.
- Die Anzahl der in den einzelnen Lohnzeiträumen eingestellten Mitarbeiter sowie die Mitarbeiterfluktuation
- Besondere Umstände in Bezug auf Sicherheitsparameter – reguläre Gehälter im Unterschied zu Managergehältern.

Information und Angebot: Unser Angebot enthält unter anderem folgende Informationen. Wir werden zu diesem Zwecke bereits in vorhinein hinreichende Informationen von Ihnen einholen:

- Kenntnis der aktuellen Situation und der Verfahren in Ihrem Unternehmen
- Detaillierte Empfehlungen, die auf Ihre Ziele eingehen
- Einen klaren Onboarding-Prozess und Angaben dazu, was Sie erwarten können
- Die Vorteile der Lösung
- Transparente Preisgestaltung
- SLAs und Servicegarantien, einschließlich Servicequalität, Zeitrahmen und Lieferungen
- Eine Übersicht über weitere verfügbare Angebote für Ihre künftigen Geschäftsanforderungen.

Vorführung: Wenn Sie das Produkt vorgeführt bekommen, erhalten Sie einen visuellen und praktischen Eindruck, wie die in Ihrem Unternehmen zuständigen Mitarbeiter dieses Produkt erleben werden. Sie werden in der Lage sein, die Vorteile einer cleveren Technologie zu nutzen, die Probleme löst, die Sie diesem Projekt vielleicht nicht zugeordnet hätten.

Implementierung: Wenn Ihnen die Vorführung zusagt, vereinbaren wir den Implementierungsplan, der im Rahmen eines Meilensteinprozesses umgesetzt wird. Ihm liegt ein sorgfältiges Projektmanagement zugrunde. **Go-live:** im Hinblick auf den Go-live-termin Ihres neuen Lohnabrechnungsprozesses gilt es, eine Reihe von Details zu berücksichtigen. Während der Implementierungsphase erhalten Sie daher einen transparenten Projektplan mit den benötigten Informationen, Zeitrahmen für die Bereitstellung und Verantwortlichkeiten.



Die richtige Option für die Lohnabrechnung

Jede der beiden Lohnabrechnungsoptionen hat Vor- und Nachteile. Sowohl für die interne als auch die externe Durchführung spricht einiges. Doch die beste Option hängt letztlich von dem speziellen Bedarf Ihres Unternehmens ab.

Dabei sollten Sie einige Fragen berücksichtigen:

- Welche Schritte in Ihrem aktuellen Prozess für die Lohnabrechnung sind am problematischsten?
- Wie hoch ist der Zeit- und Arbeitsaufwand der einzelnen Schritte für Ihr Unternehmen?
- Welche Risiken beinhaltet der aktuelle Prozess für die Lohnabrechnung?
- Wie würde ein Wechsel zu einer anderen Option der Lohnabrechnung das Risiko verändern?
- Wieviel Transparenz und Kontrolle haben Sie bei den aktuellen Optionen? Wie wichtig ist dies für Ihr Unternehmen?
- Welche Opportunitätskosten sind damit verbunden, dass wichtige Mitarbeiter die Lohnabrechnung durchführen, statt sich auf das Kerngeschäft des Unternehmens zu konzentrieren?

- Wie wirkt sich Outsourcing auf die Möglichkeiten Ihres Unternehmens aus, Budgets festzulegen, Prognosen zu erstellen und den Hauptbuchkonten Kosten präzise bzw. flexibel zuzuweisen?
- Wie wirkt sich Ihre Entscheidung auf die Verfügbarkeit von Self Services für Mitarbeiter, mobiler Zeiterfassung und Urlaubsverwaltung aus?

Sie sollten jetzt mehr Klarheit darüber haben, welches die richtige Option für Ihr Unternehmen ist. Parogo bietet ein System, das sich für alle genannten Szenarien eignet – sei es die interne Abwicklung mit unserer cloudbasierten Software oder das Outsourcing der Lohnabrechnung.



Wählen Sie Ihre Lösung:

Parogo bietet verschiedene Service Levels für unterschiedliche Anforderungen. Sie können Ihre Lohnabrechnung intern durch unsere cloudbasierte Software durchführen oder durch unsere Spezialisten outsourcen und sorgenfrei abrechnen lassen.

Mehr dazu finden Sie unter: www.parogo.de





PAROGO

**Ganz gleich, wie Sie in Ihrer
Personalabteilung heute arbeiten –
informieren Sie sich, wie Parogo Ihnen helfen
kann, Ihre Vorstellungen zu verwirklichen.**

www.parogo.de

2020 Parogo – Payroll & HCM Berlin GmbH. Parogo, das Logo, sowie hier
genannte Produktnamen sind Eigentum der Parogo Gruppe, bzw. Ihrer
Lizenzgeber. Alle anderen Markennamen sind Eigentum der jeweiligen
Rechteinhaber. Technische, formale und druckgrafische Änderungen vorbehalten.
Stand April 2020