

Sage HR Managed Service

Outsourcing – eine lohnende Entlastung

Durch die Auslagerung der Lohnabrechnung kann sich Ihre Personalabteilung wieder auf das Wesentliche konzentrieren: auf die Menschen hinter den Zahlen – Ihre Mitarbeiter. Mit Outsourcing können Sie Verantwortung abgeben. Sie gewinnen an Professionalität und Rechtssicherheit bei der Abrechnung und sparen zugleich Zeit, Geld und Nerven.

Die zunehmende Globalisierung, eine Vielzahl administrativer Aufgaben und sich ständig ändernde gesetzliche Vorgaben stellen Personalabteilungen vor immer neue Herausforderungen. Standardprozesse blockieren die mehrwertstiftende Personalarbeit wie professionelles Recruiting, Nachwuchsplanung und Mitarbeiterentwicklung. Die Lösung heißt: Auslagerung der Lohnabrechnung (Payroll-Outsourcing). Eine besondere Lösung, die wir Ihnen hier vorstellen wollen, heißt Sage HR Managed Service (HRMS).

Wann lohnt sich überhaupt ein Outsourcing? „Grundsätzlich dann, wenn die Personalabteilung sich wieder auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren möchte“, sagt Torsten Joch, Senior Sales Executive HRMS bei der Sage GmbH. Es lohnt sich, wenn das vorhandene Personal nicht ausreicht, um mögliche, insbesondere langfristige Ausfälle zu kompensieren, oder wenn das Unternehmen sehr schnell wächst. Hinzu kommt ein oftmals vernachlässigter Grund, so Joch: „wenn die IT die Verantwortung über die Mitarbeiterdaten nicht übernehmen möchte oder die Personaldaten grundsätzlich auf einem eigenen

Server getrennt von den weiteren Unternehmensdaten vorgehalten werden sollen“. Auf jeden Fall gibt es einige wesentliche Punkte, die fürs Outsourcing sprechen.

Fünf gute Gründe fürs Outsourcing

Nr. 1: Mehr Zeit fürs Kerngeschäft

Bei der Trane Deutschland GmbH, Oberhausen, hat man wieder mehr Zeit fürs Kerngeschäft: „Mit der Sage HR Managed Service Lohnabrechnung ... konnten wir die

Erreichung unserer Ziele unterstützen. Durch eine deutliche Zeiterparnis konzentrieren wir unsere Kapazitäten auf wichtige Aufgaben im Personalmanagement“, berichtet Jochen Schönfelder, Interim-Personalleiter bei Trane.

Auch im Krankenhaus der Augustinerinnen Köln ist man von der Lösung aus dem Hause Sage überzeugt: „Wir nutzen mit großer Begeisterung den Sage HR Managed Service für unsere monatlichen Gehaltsabrechnungen“, erklärt



Personalleiter Thomas Reske. „Dieser Service vereint für uns die Vorteile eines teilweisen Outsourcings von zeitintensiven Prozessen in der Personal- und in der IT-Abteilung ... Natürlich sparen wir durch diesen Service signifikant Arbeitszeiten bei allen Beteiligten ein und können uns darüber hinaus auf die Bearbeitung der täglichen relevanten Personalthemen konzentrieren.“

Nr. 2: Mehr Rechtssicherheit

Schon beim Teiloutsourcing ermöglicht Sage HR Suite die Einhaltung aller rechtlichen Vorschriften, wie Jochen Schönfelder bestätigt: „Wir sind immer auf der sicheren Seite: Gesetzesänderungen werden im System automatisch aktualisiert und Tarifierpassungen werden schnell und korrekt umgesetzt.“

Die Bereiche Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sind anspruchsvoll und fehleranfällig. Für eine optimale Rechtssicherheit sorgt die vollständige Auslagerung an Experten. Diese setzen sich schließlich tagtäglich mit den Besonderheiten der Lohnabrechnung auseinander und sind stets auf dem aktuellen Stand der Rechtsprechung.

Nr. 3: Größere Unabhängigkeit

Die Auslagerung der Lohnabrechnung an einen externen Dienstleister bedeutet auch, Kontrolle

abzugeben und sich abhängig zu machen. Doch ist man mit einem Experten im eigenen Haus unabhängig? Nicht wirklich, schließlich bündelt sich das Wissen auch nur bei dieser einen Person. Was passiert, wenn der Experte beispielsweise plötzlich wegen Krankheit, Elternzeit oder Kündigung ausfällt? Im schlimmsten Fall bleiben diese

Aufgaben liegen oder müssen von Kollegen erledigt werden, die in dem Metier eher unsicher sind. Fehler sind vorprogrammiert.

Ein Risiko, das durch Payroll-Outsourcing eliminiert wird. Zwar wird Ihnen von einem seriösen Dienstleister stets ein persönlicher Ansprechpartner zur Seite gestellt, der Ihr Unternehmen und Ihre Branche bestens kennt. „Doch beim Anbieter entstehen erst gar nicht ungeplante Vakanzen, da er jederzeit über einen Pool qualifizierter Mitarbeiter verfügt“, weiß Torsten Joch aus Erfahrung.

Nr. 4: Höhere Datensicherheit

Daten wie Lohn- und Gehaltsinformationen sind besonders schützenswert. Eine Verantwortung, die Sie einfach abgeben können. Verlassen Sie sich hier auf das Expertenwissen und die sicheren Kapazitäten und Prozesse eines externen Dienstleisters wie Sage. „Sage nutzt ein extrem hochwertiges Rechenzentrum, die Microsoft Azure Cloud“, erklärt Torsten Joch. „Hier werden nicht nur die modernsten

Kurz und knapp erklärt:

Business Process Outsourcing (BPO)

... bezeichnet das *Auslagern ganzer Geschäftsprozesse* an externe Dienstleister. Vorteile: Einsparungen bei den Prozesskosten und Konzentration aufs Kerngeschäft.

HR-Outsourcing

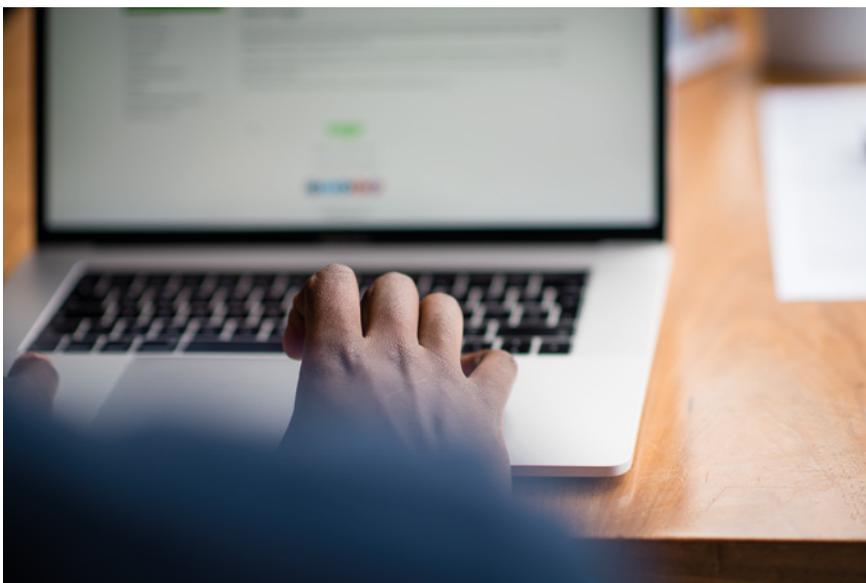
... steht für die *Auslagerung von Teilprozessen in der Personalverwaltung*, von der Lohn- und Reisekostenabrechnung bis hin zum Recruiting und zur Onboarding-Planung.

Payroll-Outsourcing

... beschreibt speziell die *Auslagerung der HR-Teildisziplin Lohnbuchhaltung*. Die gleichzeitige Auslagerung der IT sorgt für eine Entlastung der Personalverwaltung und senkt die Kosten für Entgeltabrechnung und IT-Infrastruktur.

Der Sage HR Managed Service

... basiert auf der Personalsoftware Sage HR Suite und umfasst drei Dienstleistungspakete: den HR Hosting Service und die HR Lohnabrechnung als Teil- oder Vollservice. Ergänzt wird das Angebot um einen Druckservice inklusive Versand der Lohnunterlagen.





technischen Standards verwendet, wie durch Zertifikate belegbar ist.“ Zusätzlich sorgen technische und organisatorische Maßnahmen für die hohe Datensicherheit in der Cloud. So unterzieht sich die gesamte Sage HRMS-Abteilung jährlich einer Zertifizierung nach IDW PS 951 Typ 2¹, die durch ein unabhängiges Wirtschaftsprüfungsunternehmen durchgeführt wird.

Die Vorteile dieser ausgereiften Technik spürt man auch in der Personalabteilung des Krankenhauses der Augustinerinnen: „Der Sage HR Managed Service hat aufgrund

der Cloud-Infrastruktur erhebliche Vorteile bei der Vermeidung von unnötigen Ausfallzeiten wie z. B. durch Updates, Datensicherung etc. ... Wertvoll ist für uns auch, dass wir so nicht mehr die Nerven bei der täglichen technischen Lösungssuche in der Inhouse-Option verlieren“, freut sich Thomas Reske.

Nr. 5: Einsparung unnötiger Kosten

Zwar muss in der Einführungsphase eines Payroll-Outsourcings investiert werden. Doch nach der Implementierung und Optimierung der Prozesse erweist sich eine Auslagerung unterm Strich als

günstiger als eine Inhouse-Lösung, denn es können unnötige Kosten eingespart werden. Zum einen erübrigen sich zeit- und kostenintensive Weiterbildungen der eigenen Mitarbeiter. Zum anderen wird die Fehlerquote minimiert. Dafür sorgt der externe Dienstleister mit einer garantierten Systemsicherung, Datenspeicherung, Buchprüfungen und Notfallrichtlinien.

Lohnt sich Outsourcing für jedes Unternehmen?

Torsten Joch sagt: „Grundsätzlich kann man in jedem Unternehmen erfolgreich Outsourcing installieren. Es gilt dann nur zu prüfen, in welchem Umfang und auf welchem Servicelevel.“ Der Vorteil von Sage HRMS: Jeder Unternehmer kann eine anspruchsvolle HR-Lösung nutzen, ohne in eigene Infrastruktur und Sicherheitssysteme zu investieren. Die Dienste sind optional buchbar, so können die Kunden selbst festlegen, welche Parameter sie nutzen möchten.

Jochen Schönfelder ist jedenfalls zufrieden: „Mein Wunsch, ein modernes und effektives Personalwesen umzusetzen, geht in Erfüllung! ... Bei der Vorbereitung für die Einführung der einzelnen Module der HR Suite wurden wir gut beraten und wir fühlen uns zukunfts-fähig aufgestellt.“ ■

Weitere Informationen unter:

www.sage.de/bpo/
Telefon: 0 89/36 04 2157
E-Mail-Adresse:
torsten.joch@sage.com



sage

¹ Der Prüfungsstandard 951 des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) in Deutschland e. V. ist ein vom IDW veröffentlichter Prüfungsstandard, in dem die Prüfung eines ausgelagerten internen Kontrollsystems auf ein Dienstleistungsunternehmen geregelt ist. Er umfasst die Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit für einen definierten Zeitraum.

