

# Special

# LOHN+GEHALT

Entgeltabrechnung aus erster Hand



**Next-Level-Payroll:  
hybrid, flexibel, 100 Prozent smart  
Paychex Europe setzt neue Maßstäbe**

# Jetzt KI-Kompetenz bei allen Beschäftigten aufbauen!

Das unverzichtbare Merkblatt unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung von Artikel 4 der KI-Verordnung.



**Umgehend  
Art. 4  
der KI-VO  
umsetzen!**

- ideal für alle Beschäftigten
- firmenindividuell gestaltbar
- anschaulich illustriert und leicht verständlich geschrieben

Jetzt bestellen: [www.datakontext.com/merkblatt-ki](http://www.datakontext.com/merkblatt-ki)





Markus Stier, Chefredakteur

# Outsourcing in der Entgeltabrechnung: zwischen Effizienz und Vertrauen

*Liebe Leserinnen und Leser,*

die Entgeltabrechnung ist ein Bereich, in dem keine Fehler erlaubt sind. Wer hier patzt, riskiert nicht nur Ärger mit den Finanzbehörden und den Sozialversicherungsträgern, sondern auch das Vertrauen der eigenen Mitarbeitenden. Zugleich steigt der Druck auf die Personalabteilungen: Änderungen im Takt der Gesetzgebung, technische Umstellungen wie das Verfahren der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) oder die Berücksichtigung von Kindern in der Pflegeversicherung, Herausforderungen im Zusammenhang mit Kurzarbeit, Pfändungen oder betrieblicher Altersversorgung – die Anforderungen an Wissen, Prozesse und Systeme wachsen kontinuierlich.

Immer mehr Unternehmen entscheiden sich daher, die Entgeltabrechnung ganz oder teilweise an externe Dienstleister auszulagern. Die Gründe dafür sind vielfältig: Kosteneffizienz, Fachkräftemangel, IT-Sicherheit, Skalierbarkeit oder schlicht der Wunsch, sich auf das Kerngeschäft zu konzentrieren. Outsourcing verspricht dabei nicht nur Entlastung, sondern auch Qualität – vorausgesetzt, es wird professionell umgesetzt.

Doch so verlockend die Vorteile sind, Outsourcing stellt Unternehmen auch vor neue Aufgaben. Denn wer Prozesse auslagert, überträgt nicht nur operative Tätigkeiten, sondern auch Verantwortung. Und gerade im sensiblen Bereich der Abrechnung gilt: Vertrauen ist gut, Kontrolle bleibt notwendig. Klare Prozesse, eindeutige Zuständigkeiten, gut definierte Schnittstellen und regelmäßige Abstimmungen sind unerlässlich. Es geht nicht nur um Dienstleistung, sondern um Partnerschaft.

In diesem Special nehmen wir das Thema Outsourcing in der Entgeltabrechnung genau unter die Lupe. Wir zeigen, welche Modelle es gibt – vom Full Service über Co-Sourcing bis hin zu hybriden Lösungen. Wir beleuchten rechtliche Aspekte und datenschutzrechtliche Anforderungen. Wir lassen Praktikerinnen und Praktiker zu Wort kommen, die von ihren Erfahrungen berichten, und sprechen mit Dienstleistern über Trends, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren.

Unser Ziel ist es, Orientierung zu geben. Denn Outsourcing ist kein Allheilmittel, sondern eine strategische Entscheidung, die sorgfältig vorbereitet, begleitet und regelmäßig überprüft werden muss. Und wie immer in der Entgeltabrechnung gilt: Wer Qualität will, braucht Fachlichkeit, Verlässlichkeit und ein starkes Miteinander.

*Mr Markus Stier*

# OUTSOU



## INHALT

### HR-OUTSOURCING UND ENTGELTABRECHNUNG

- 6 Next-Level-Payroll:  
hybrid, flexibel, 100 Prozent smart**  
Paychex Europe setzt neue Maßstäbe
- 10 „Mach Deine Payroll zur Geheimwaffe“**  
Moderne Entgeltabrechnung ist Chefsache
- 12 Effizienz, Sicherheit und Fokus  
für moderne HR-Arbeit**  
Payroll-Outsourcing
- 14 Payroll-Outsourcing zwischen Anspruch  
und Verantwortung**  
Ausgelagert ist nicht erledigt
- 18 Schreib's besser!**  
Copy & Paste kills Talent

## SERVICE

### ANBIETERÜBERSICHTEN

- 22** Europaweites Payroll-Outsourcing/Nearshoring
- 24** HR-Outsourcing + Entgeltabrechnung

# URCING



## IMPRESSUM

### Chefredaktion:

Markus Stier (ms) (verantwortlich)  
Telefon 02234 98949-30  
redaktion-lug(at)datakontext.com

### Redaktion:

Janette Rosenberg (stellvertr. CR)

### Redaktion Online:

Jessica Herz (Leitung Online)  
Telefon 02234 98949-80  
jessica.herz(at)datakontext.com  
Lisa Bieder  
Konstantin Falke  
Silvia Klüglich  
Janek Mazac  
Philip Meyer  
Chiara Schönbrunn

### Verlag und Hersteller:

DATAKONTEXT GmbH  
Augustinusstraße 11 A  
50226 Frechen-Königsdorf  
Telefon 02234 98949-0  
www.datakontext.com  
www.lohnundgehalt-magazin.de

### Kontakt und Informationen – Produktsicherheitsverordnung:

Dieter Schulz  
Telefon 02234 98949-99  
dieter.schulz(at)datakontext.com  
www.datakontext.com/  
produktsicherheitsverordnung

### Abo-Service:

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH  
Abonentenservice:  
Tel. 089 2183-7110  
aboservice(at)hjr-verlag.de

### Abonnement:

Jahresabonnement: 179,00 Euro  
Einzelheft: 22,00 Euro  
Jeweils inkl. Versandkosten  
MwSt. im Preis enthalten

### Bezugspreise und -bedingungen:

Abonnement und Bezugspreis beinhalten die Printausgabe sowie eine Lizenz für das Online-Archiv. Die Bestandteile des Abonnements sind nicht einzeln kündbar.

### Mediaberatung:

Petra Priggemeyer  
Telefon 02234 98949-67  
petra.priggemeyer(at)datakontext.com

### Anzeigenverwaltung:

Wolfgang Scharf (verantwortlich)  
Telefon 02234 98949-60  
wolfgang.scharf(at)datakontext.com

### Gestaltung und Satz:

M-O-P-S, Kirsten Pfaff  
kirsten.pfaff(at)posteo.de

### Druck:

Grafisches Centrum Cuno GmbH & Co. KG

### Erscheinungsweise:

8 Ausgaben pro Jahr

### Druckauflage: 6.200 Stück

36. Jahrgang 2025  
ISSN 0172-9047

**Nachdruck:** Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags und unter voller Quellenangabe. Für eingescannte Manuskripte und Bildmaterialien, die nicht ausdrücklich angefordert wurden, übernimmt der Verlag keine Haftung. Der Abonnementspreis wird im Voraus in Rechnung gestellt. Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht mit einer Frist von acht Wochen zum Ende des Bezugszeitraumes gekündigt wird.

*Paychex Europe setzt neue Maßstäbe*

# Next-Level-Payroll: hybrid, flexibel, 100 Prozent smart

*Die Entgeltabrechnung wird oft als Nebensache behandelt, solange es nicht zu Fehlern kommt. Doch genau diese Haltung wird zunehmend zum Risiko. Denn Payroll ist heute weit mehr als eine Pflichtaufgabe: Sie ist ein sensibler, strategisch relevanter Prozess mit direkter Wirkung auf Effizienz, Vertrauen und Arbeitgeberimage. In Zeiten von Remote Work, komplexen Beschäftigungsmodellen und steigendem Fachkräftemangel muss sich auch dieser sensible Bereich den Bedürfnissen der Unternehmen anpassen – und nicht umgekehrt. Genau hier setzt **Paychex Europe Payroll** an.*

## Die Payroll wird zur strategischen Führungsaufgabe

In unserer Zeit rasanter technologischer Veränderungen ist auch die Entgeltabrechnung gezwungen, neue Wege zu gehen. Während viele

Prozesse längst digitalisiert sind, bleibt die Payroll noch immer häufig analog geprägt – mit manuellen Korrekturschleifen, Medienbrüchen und einem hohen Maß an individueller Abhängigkeit. Zudem hängt die gesamte Abrechnung oftmals

an einem oder wenigen Spezialisten, die alle Feinheiten kennen, die Systeme beherrschen und jedes Gesetzesupdate im Blick behalten müssen.

Die damit verbundenen Risiken sind erheblich: Abhängigkeit von Einzelpersonen, manuelle Eingriffe und komplexe gesetzliche Vorgaben erhöhen die Fehleranfälligkeit – mit potenziellen Haftungsfolgen und Vertrauensverlust bei den Mitarbeitenden. Payroll wird damit zu einem Risikofaktor, der ein aktives Management erfordert.

Die passende Antwort auf diese Anforderungen liefert **Paychex Europe Payroll**: eine skalierbare und hochmoderne Lösung, die technologische Exzellenz mit einem durchdachten Servicemodell verbindet – und Unternehmen die Möglichkeit gibt, ihre Payroll so flexibel zu steuern, wie es der Alltag verlangt.





## Warum Payroll neu gedacht werden muss

Im europäischen Vergleich gehört Deutschland zu den Ländern mit dem höchsten Regulierungsgrad im Bereich der Payroll. Die Vielzahl an Meldewegen, Abgabefristen, Sonderregelungen und lokalen Zuständigkeiten macht die Entgeltabrechnung zu einer der komplexesten Aufgaben der Personaladministration. Gleichzeitig steigen die Herausforderungen: Digitalisierung, Arbeitskräftemangel, Homeoffice, internationale Beschäftigungsverhältnisse – all das stellt neue Anforderungen an die Abrechnungsprozesse.

In vielen Unternehmen nimmt die organisatorische Abwicklung der Entgeltabrechnung einen erheblichen zeitlichen Aufwand in Anspruch. Hinzu kommen zeitraubende Rückfragen, Korrekturen und Nacharbeiten. Dabei trägt die Payroll selbst nicht direkt zur Wertschöpfung bei, sondern ist vielmehr ein notwendiger, jedoch rein administrativer Prozess.

Auch das Berufsbild in der Entgeltabrechnung wandelt sich. Früher genügte ein fundiertes Detailwissen – heute werden zusätzlich Systemkompetenz, rechtliches Know-how

und kommunikative Fähigkeiten verlangt. Die Payroll-Verantwortlichen müssen Finanzämter, Krankenkassen, interne Stakeholder und externe Dienstleister gleichermaßen bedienen können. Diese Vielseitigkeit macht die Rolle zunehmend schwer zu besetzen.

**Paychex Europe Payroll** begegnet dieser Entwicklung mit einem Ansatz, der Unternehmen unabhängig macht – von Personen, Insellösungen und Outsourcing ohne strategisches Gesamtkonzept. Die Entgeltabrechnung wird auf diese Weise vom statischen Kostenfaktor zur dynamischen Managementfunktion.

## Das Drei-Stufen-Modell: Flexibilität statt Abhängigkeit

Das Herzstück der Lösung von Paychex Europe ist ihr flexibles Servicekonzept, das auf einer hochmodernen Softwareplattform basiert. Es unterscheidet drei Servicestufen, zwischen denen Unternehmen jederzeit wechseln können – ohne Systemmigration.

Im STANDARD-Modell übernimmt das Unternehmen die Abrechnung in Eigenregie – unterstützt durch eine intuitive Oberfläche, automatisierte Prüfmechanismen und stets

aktuelle rechtliche Konfigurationen. Das ist ideal für Betriebe mit stabilen HR-Strukturen, die Kontrolle und Unabhängigkeit schätzen.

Die ASSISTED-Stufe ergänzt diesen Ansatz um eine qualitätssichernde Instanz: Der Betrieb erfasst die Abrechnungsdaten direkt im System. Ein Payroll-Spezialist von Paychex prüft auf Plausibilität und gibt die Daten nach Rücksprache frei. Dieses Modell eignet sich für Organisationen mit regelmäßig wechselndem Personal, individuellen Sonderregelungen oder erhöhtem Prüfbedarf, etwa in Konzernstrukturen.

Im EXPERT-Servicelevel wird die Entgeltabrechnung vollständig ausgelagert: Paychex übernimmt sämtliche Schritte – von der Erfassung der Bewegungsdaten bis zu behördlichen Meldungen. Trotz vollständiger Auslagerung behalten Unternehmen jederzeit volle Transparenz: Über die Plattform können sie den aktuellen Bearbeitungsstand einsehen, auf alle relevanten Daten zugreifen und Auswertungen selbstständig abrufen. Das ist besonders vorteilhaft bei Ressourcenengpässen, Personalwechseln oder in Wachstumsphasen.

Hervorzuheben ist die Option, je nach Bedarf zwischen den Servicestufen zu wechseln. Beispielsweise kann bei plötzlichen Ausfällen kurzfristig auf den EXPERT-Modus umgeschaltet werden. Kehren die internen Kapazitäten zurück, wechselt das Unternehmen wieder in den STANDARD-Betrieb. Diese Anpassungsfähigkeit schafft Stabilität – ein entscheidender Faktor in wirtschaftlich volatilen Zeiten.

## So funktioniert die Plattform in der Praxis

**Paychex Europe Payroll** ist vollständig cloudbasiert. Die Daten liegen sicher und in Übereinstimmung mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) auf Servern in Deutschland, mehrfach gesichert

durch moderne Verschlüsselungstechnologien. Es muss nichts lokal installiert oder manuell synchronisiert werden – alles läuft zentral und revisionssicher. Der Zugriff erfolgt rollenbasiert: HR-Abteilung, Fachvorgesetzte, Mitarbeitende oder externe Stellen erhalten jeweils definierte Zugriffsrechte.

#### Wichtige technische Merkmale:

- **automatisierte Prüfregeln** vor Versand (z. B. Sozialversicherungsbeiträge, Steuerklassen, Plausibilitäten)
- **Audit-Trails** für jede Datenänderung (vollständig nachvollziehbar)
- **Public API und fertige HR-Konnektoren, u. a. für Human Capital Management (HCM), Zeiterfassung, Benefits**
- **Selfservice-Portal** für Mitarbeiter mit Push-Benachrichtigung
- **digitales Archiv** für Abrechnungen, Meldungen, Jahresmeldungen
- **DATEV-kompatibel**, auch für Steuerberater oder Buchhaltungsexporte

Im Alltag bedeutet das: Auffälligkeiten werden automatisch erkannt, Änderungen sind vollständig nachvollziehbar. Außerdem arbeiten alle Beteiligten mit denselben aktuellen Informationen und nicht mit Excel-Listen per E-Mail.

## Self-Service und Automatisierung

In vielen Unternehmen gilt Payroll nach wie vor als isolierter Prozess – mit Excel-Tabellen, Papierformularen und zeitaufwendiger Abstimmung. Die Hauptfaktoren für Fehler sind dabei selten eine falsch konfigurierte Software, sondern unstrukturierte Kommunikation und eine dezentrale Datenerfassung.

Mit **Paychex Europe Payroll** übernimmt ein rollenbasierter Self-Service diese Aufgaben. Beschäftigte können ihre eigenen Stammdaten – etwa Adresse oder Steuer-ID – direkt und validiert eingeben, Abwesenheiten erfassen oder ihre Gehaltsnachweise ortsunabhängig abrufen. Bei jeder Eingabe erfolgt automatisch eine Validierung, fehlerhafte IBANs oder doppelte Steuermerkmale werden gar nicht erst gespeichert.

Das Resultat: Prozesse werden verschlankt, die Datenqualität steigt und die Personalabteilung wird entlastet, ohne dass die Kontrolle oder der Datenschutz leidet. Gleichzeitig entsteht ein moderner und digitaler Mitarbeiterservice, der sich auch positiv auf das Employer Branding auswirkt.

Besonders geschätzt wird die Möglichkeit, jederzeit wieder auf das EXPERT-Modell zu wechseln – z. B. bei Urlaubsphasen oder Krankheitsfällen. Die Flexibilität war entscheidend.

## Was Europa anders macht – und Deutschland lernen kann

Ein Blick über die Landesgrenzen zeigt: In Skandinavien, den Niederlanden und Irland ist digitale Payroll längst gelebte Praxis. Unternehmen jeder Größenordnung nutzen dort Plattformlösungen, die sowohl eigenständige Abrechnungen als auch externen Support ermöglichen – ohne Medienbruch und ohne Datenverlust.

In Dänemark etwa melden Betriebe direkt aus cloudbasierten Payroll-Systemen an staatliche Stellen. APIs zu Steuerbehörden und Sozialversicherungsträgern sind gesetzlich vorgeschrieben. Selbst kleine Handwerksbetriebe nutzen hochautomatisierte, intuitive Portale.

Deutschland hingegen ist nach wie vor stark fragmentiert: Steuerberaterlösungen, Inhouse-Systeme und Outsourcing-Konzepte existieren nebeneinander, häufig mit unterschiedlichen Schnittstellen. Integrierte Gesamtlösungen sind bislang selten. Genau hier setzt Paychex Europe an. Das Ziel ist eine modulare, europaweite HCM-Suite mit integrierten lokalen Payroll-Lösungen.

Henrik Møller, CEO von Paychex Europe, betont: „Es geht nicht darum, Menschen zu ersetzen – sondern darum, ihre Arbeit einfacher, sicherer und nachhaltiger zu machen. Wer das erkennt, gewinnt nicht nur Tempo, sondern Vertrauen.“

## Strategische Relevanz: Payroll als Führungsdisziplin

In der Unternehmensrealität ist die Payroll häufig noch „unsichtbar“.



Sie fällt erst auf, wenn etwas nicht funktioniert. Doch gerade in Zeiten von Remote Work, internationalem Recruiting, temporären Projektstrukturen und flachen Hierarchien wird die Entgeltabrechnung zum strategischen Stabilitätsanker. Sie ist der Beweis dafür, dass ein Unternehmen seine Organisation beherrscht. Und sie ist der Prüfstein, an dem Vertrauen messbar wird.

Viele Geschäftsführungen überlassen Payroll vollständig ihrer Personal- oder Finanzabteilung – meist ohne Einblick in Systeme, Prozesse oder Risiken. Doch genau hier entscheidet sich, ob ein Unternehmen zukunftsfähig ist. Denn Payroll ist eine Querschnittsdisziplin: Sie betrifft Personal, Finanzen, Recht, IT, Führung und Kommunikation.

Eine digitalisierte, reversionssichere und transparente Entgeltabrechnung sendet ein klares Signal: Dieses Unternehmen übernimmt Verantwortung – gegenüber seinen Mitarbeitern, den Behörden und Investoren.

### Payroll im Wandel: Von der Pflicht zur strategischen Chance

Regulatorische Anforderungen wie elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU), SV-Meldeportal, ELStAM, EU-DSGVO oder die geplante digitale Lohnsteuerkarte 2.0 verändern die Entgeltabrechnung tiefgreifend. Wer auf moderne Payroll-Lösungen setzt, sichert nicht nur die rechtliche Konformität, sondern gewinnt Transparenz, Effizienz und belastbare Entscheidungsgrundlagen.

Payroll ist längst mehr als eine Pflichtaufgabe – sie ist ein strategischer Hebel: Dort, wo Zahlen zusammenlaufen, werden auch Struktur, Vertrauen und Führung sichtbar. Gerade in wirtschaftlich volatilen Zeiten kann eine intelligent aufgestellte Payroll zur stabilen Konstante werden.

## Zukunft Personal Europe 2025: live erleben, konkret verstehen

Paychex Europe präsentiert sein gesamtes hybrides Modell live auf der **Zukunft Personal Europe vom 09. bis 11. September 2025** in Köln.

Die Besucher erleben:

- Live-Demonstrationen der Plattform in allen drei Servicestufen (Standard, Assisted, Expert),
- spannende Impulsvorträge,
- persönliche Beratung zu individuellen Payroll-Szenarien,
- praxisnahe Einblicke in aktuelle regulatorische Entwicklungen
- und sie können die benutzerfreundliche Plattform direkt vor Ort selbst testen.

Wir freuen uns darauf, Sie persönlich kennenzulernen. Sie finden uns hier:

**Halle 4.2 | Stand L.38**

**09.–11.09.2025 | Koelnmesse**

Buchen Sie gern im Vorfeld einen Messetermin und sichern Sie sich Ihr Freiticket unter: [www.paychex.de/zukunft-personal-2025](http://www.paychex.de/zukunft-personal-2025).

**Paychex Europe Payroll** ist darauf ausgelegt: Die Plattform passt sich dynamisch neuen Anforderungen an – mit automatischen Updates, rechtssicheren Prozessen und maximaler Transparenz für Unternehmen.

Wer heute umstellt, spart morgen Aufwand – und gewinnt damit Kontrolle. Und das Beste: Die Usability der Plattform lässt sich sofort testen – mit konkreten Aufgaben aus dem Alltag. ■

#### Kontakt:

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite:

[www.paychex.de](http://www.paychex.de)

E-Mail: [IhreAnfrage@paychex.de](mailto:IhreAnfrage@paychex.de)

Tel: +49 (0)40 - 670 470



Moderne Entgeltabrechnung ist Chefsache

# „Mach deine Payroll zur Geheimwaffe“

Was passiert, wenn man Payroll radikal neu denkt? Wenn man sie nicht länger als Pflicht, sondern als strategischen Vorteil begreift? Henrik Møller hat genau das getan. Der dänische CEO von Paychex Europe steht für Klartext, smarte Lösungen und den festen Glauben an die Payroll als Basis für Vertrauen, Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit. Im Interview spricht er über Digitalisierung, den Fachkräftemangel – und warum Unternehmer mutiger sein sollten.

## Herr Møller, warum ist Payroll gerade jetzt ein strategisches Thema?

Die Arbeitswelt hat sich massiv verändert und die Entgeltabrechnung steht mitten im Sturm. Neue Gesetze, Fachkräftemangel, Digitalisierung: All das wirkt direkt auf diesen sensiblen Prozess. Wer hier zuverlässig, effizient und flexibel arbeitet, verschafft sich echte Vorteile und verhindert, dass es an der empfindlichsten Stelle knirscht: beim Geld.

## Was sind die häufigsten Schwachstellen in der Payroll vieler Unternehmen?

Es sind insbesondere drei Schwachstellen: veraltete Systeme, fehlerhafte Stammdaten und manuelle Korrekturen. Das kostet Zeit und Vertrauen. Moderne Lösungen schaffen hier Abhilfe, denn sie sind cloudbasiert, automatisiert, sicher und mit intelligenter Logik ausgestattet. So werden Fehler erkannt, bevor sie überhaupt entstehen.

## Kann moderne Technik den Personalmangel im HR-Bereich tatsächlich auffangen?

Ja, und das ist angesichts der Situation auch notwendig. In Dänemark geht in den nächsten Jahren ein Fünftel der Payroll-Experten in Rente, Deutschland ist auf dem gleichen Weg. Deshalb sind Systeme



Henrik Møller, CEO von Paychex Europe

notwendig, die auch ohne tiefes Spezialwissen funktionieren. Mit Self-Services, klaren Workflows und smarten Features können Unternehmen die Entgeltabrechnung selbst stemmen – oder flexibel outsourcen.

## Hinkt Deutschland bei der Digitalisierung der Payroll hinterher?

Leider ist das so. In Dänemark erledigen selbst kleine Betriebe ihre Abrechnung digital und komplett eigenständig, ohne externen Dienstleister. Diese Flexibilität brauchen auch deutsche Unternehmen. Und genau das ermöglichen wir mit unserer Lösung Paychex Europe Payroll. Sie ist zu 100 Prozent cloudbasiert, skalierbar und flexibel steuerbar – ob inhouse, im Full Service oder als Mix.

## Welche Rolle spielt die Payroll im Kontext von Nachhaltigkeit?

Eine große Rolle! Wer papierlos arbeitet, spart Ressourcen. Wer Prozesse automatisiert, reduziert Fehler und Nachbearbeitungen. Nachhaltigkeit

bedeutet: schneller, sauberer, effizienter. So geht moderne Payroll.

## Was raten Sie Unternehmern, die bei der Digitalisierung der Payroll noch zögern?

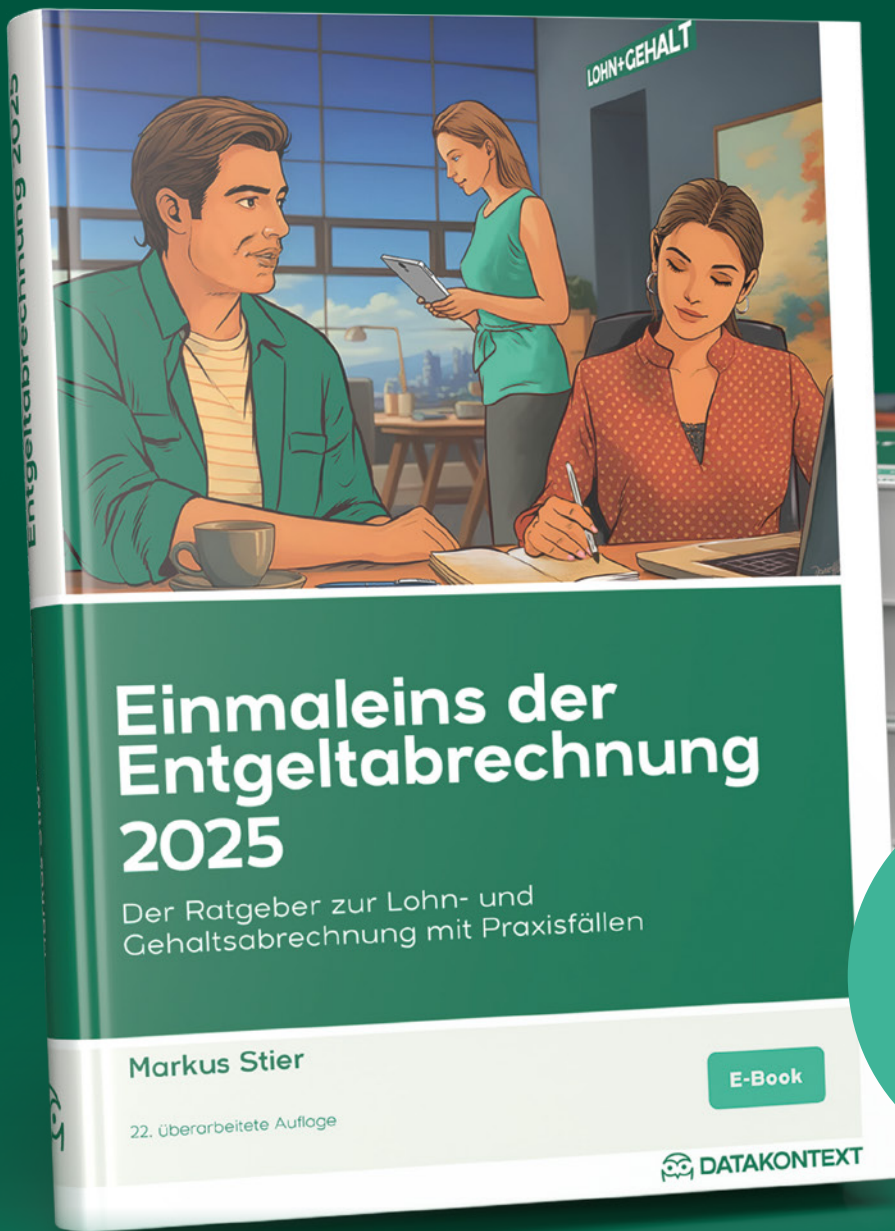
Auf keinen Fall weiter abwarten, sondern handeln. Wer heute nicht automatisiert, verliert morgen Fachkräfte. Wer Payroll nur als Pflicht sieht, verschenkt Potenzial. Moderne Unternehmen brauchen Lösungen, die mitdenken und auch mitwachsen. Die Zukunft der Entgeltabrechnung ist digital, flexibel und bereit für alle, die den nächsten Schritt gehen wollen.

## Kurzprofil Paychex Europe

### Work. Better. Together.

Paychex Europe ist Teil von Paychex Inc., einem der weltweit größten Anbieter für Payroll- und HR-Lösungen. Seit über 40 Jahren am deutschen Markt aktiv, betreut Paychex mehr als 6.000 Kunden – vom Start-up bis zum internationalen Mittelständler.

Mit **Paychex Europe Payroll** bietet das Unternehmen eine vollständig cloudbasierte Lösung mit zertifizierter Sicherheit, dynamischer Anpassbarkeit und maximaler Kontrolle – für jeden, der Payroll strategisch denkt. ■



**Inkl.  
E-Book  
und  
11 Check-  
listen**

# Das Lexikon der Entgeltabrechnung

Alle relevanten Begriffe und Regelungen verständlich erklärt!

Markus Stier  
Einmaleins der Entgeltabrechnung 2025  
22. überarbeitete Auflage 2025  
442 Seiten / Hardcover / Format 17 x 24 cm  
ISBN 978-3-98746-026-5  
44,99 € inkl. MwSt. mit E-Book (PDF) und Checklisten zum Download

**Jetzt bestellen:** [www.datakontext.com/einmaleins](http://www.datakontext.com/einmaleins)



Payroll-Outsourcing

# Effizienz, Sicherheit und Fokus für moderne HR-Arbeit

Routinearbeit outsourcen, strategisch wachsen: Wer die Lohn- und Gehaltsabrechnung heute inhouse betreibt, zahlt oft drauf – finanziell wie organisatorisch.

**P**ayroll-Outsourcing entlastet die HR, senkt Kosten, reduziert Risiken und schafft Raum für moderne Personalarbeit. Doch worauf kommt es an?

## Zwischen Routine und Risiko

In der digitalen Arbeitswelt wächst der Druck auf Personalabteilungen, sowohl operative Prozesse rechtssicher zu steuern als auch strategische Themen wie Talentmanagement und Kulturwandel voranzutreiben. Die monatliche Entgeltabrechnung – komplex, pflichtgebunden und

fehleranfällig – steht sinnbildlich für diese Herausforderung. Gerade kleine und mittlere Unternehmen geraten schnell in Schieflage: Oft tragen nur wenige Mitarbeitende die Verantwortung. Bei Ausfällen drohen Verzögerungen oder Fehler. Hier bietet Payroll-Outsourcing eine wirtschaftlich wie organisatorisch attraktive Lösung.

## Flexibel, skalierbar, rechtssicher

Unternehmen jeder Größe profitieren vom Outsourcing. Kleine

Betriebe mit unter 100 Beschäftigten sparen häufig sofort Kosten. Aber auch Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden erzielen Skaleneffekte – besonders bei SAP-Systemen. Nach der Einführungsphase ist das externe Modell meist günstiger als eine interne Lösung.

Neben wirtschaftlichen Aspekten spricht auch die Rechtssicherheit für Outsourcing. Die Gesetzeslage im Steuer-, Sozialversicherungs- oder Tarifrecht ändert sich ständig. Externe Anbieter garantieren aktuelle, korrekt umgesetzte und auditierte Prozesse.

## Datenschutz als Qualitätsmerkmal

Ein häufiges Gegenargument: der Schutz sensibler Personaldaten. Doch moderne Dienstleister arbeiten nach hohen Standards – etwa mit IDW PS 951 Typ B oder ISAE 3402 – und nutzen Hochsicherheitsrechenzentren in Deutschland. So erfüllen sie die strengen Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG).

Unternehmen sollten dennoch genau prüfen: Neben Rechtssicherheit zählen auch Erfahrung, Branchenkenntnis, Software-Kompatibilität und transparente Service Level Agreements (SLAs).





## Strategische HR statt Papierberge

Outsourcing entlastet HR-Teams spürbar. Schulungsaufwand, kurzfristige Vertretungen und operativer Stress entfallen. Der Fokus kann auf strategische Aufgaben wie Mitarbeiterbindung, Personalentwicklung oder Recruiting gelegt werden. Auch technologisch profitieren Unternehmen: Über Employee & Manager Self Services können Mitarbeitende Abrechnungen selbst einsehen. Reports, Auswertungen und Bescheinigungen sind digital verfügbar – jederzeit, transparent und effizient.

## So gelingt der Einstieg

Ein erfolgreicher Start gelingt nur partnerschaftlich. Klare

Vereinbarungen, regelmäßige Kommunikation und ein gemeinsames Prozessverständnis sind essenziell. HR und Dienstleister sollten auf Augenhöhe zusammenarbeiten – kulturell wie organisatorisch.

## Fünf Tipps für erfolgreiches Payroll-Outsourcing:

- **Ziele definieren:** Gründe, Erwartungen und KPIs klären.
- **Dienstleister prüfen:** Sicherheitszertifikate, Referenzen und Erfahrung zählen.
- **SLAs vereinbaren:** Zuständigkeiten, Fristen, Prozesse verbindlich regeln.
- **Integration planen:** Schnittstellen, Datenübernahme und Rechte frühzeitig klären.

## Fazit: Payroll als strategischer Hebel

Outsourcing ist heute mehr als eine operative Maßnahme. Richtig umgesetzt, wird es zum strategischen Hebel – für mehr Effizienz, weniger Risiko und eine moderne, zukunftsorientierte HR-Arbeit. ■

- **Partnerschaftlich arbeiten:** Austausch, Reviews und Feedback sichern den Erfolg.

Matthias Glab, Abteilungsleiter  
Outsourcing Lösung der Peras GmbH

Ausgelagert ist nicht erledigt

# Payroll-Outsourcing zwischen Anspruch und Verantwortung

Wenn Payroll aus der Hand gegeben wird, braucht es mehr als Technik und Vertrauen. Es braucht Wissen, Kontrolle und Mut zur Verantwortung – sonst wird aus Effizienz schnell ein Risiko.

**M**anchmal wird Payroll-Outsourcing zu schnell mit Automatisierung oder Entlastung gleichgesetzt. Dabei ist es in Wahrheit ein sensibles Spielfeld, auf dem Transparenz, Kontrolle und tiefes Systemverständnis zählen. Wer glaubt, dass man mit einem externen Dienstleister die Verantwortung gleich mit abgeben kann, der irrt. Payroll lässt sich nicht abschieben – sie muss aktiv gesteuert, kontrolliert und rechtlich verstanden werden. Gerade in Zeiten permanenter gesetzlicher Veränderungen und hoher Anforderungen an die Daten- und Prozesssicherheit ist mehr erforderlich als nur eine technische Lösung. Vielmehr sind Durchblick, Haltung und Konsequenz gefragt.

## Entwicklungen und Treiber

Der globale Payroll-Outsourcing-Markt verzeichnet ein kontinuierliches Wachstum. Laut dem Marktforschungsinstitut Mordor Intelligence liegt das Marktvolumen im Jahr 2025 bei rund 12,44 Milliarden US-Dollar und soll bis 2030 auf etwa 16,87 Milliarden US-Dollar anwachsen (Quelle: Mordor Intelligence, 2025). Die zunehmende regulatorische Komplexität, der anhaltende Fachkräftemangel sowie die Erwartung digitaler und transparenter Abrechnungslösungen treiben diese Entwicklung entscheidend mit

voran. In Europa setzen laut Digital Minds BPO mehr als 60 Prozent der Unternehmen bereits teilweise oder vollständig auf externe Lohn- und Gehaltsabrechnungsmodelle (Quelle: Digital Minds BPO, 2025).

Outsourcing bedeutet in der Praxis, dass ein externer Dienstleister die Lohnabrechnung übernimmt. Moderne Anbieter versprechen darüber hinaus integrierte Lösungen, etwa durch cloudbasierte Systeme, sogenannte Human Resources Information Systems (HRIS) oder Enterprise-Resource-Planning-(ERP)-Plattformen. Solche Systeme dienen der zentralen Verwaltung und Automatisierung von Mitarbeiterdaten sowie der Finanzsteuerung im Unternehmen.

Ergänzend bieten manche Anbieter sogenannte Employer-of-Record-(EOR)-Modelle an, bei denen der Dienstleister formell als Arbeitgeber auftritt, insbesondere in Ländern, in denen das Unternehmen keine eigene Niederlassung besitzt. Doch gerade hier beginnen die Grauzonen, wenn es um rechtliche Verantwortung, Kontrollpflichten und steuerliche Folgen geht.

## Risiken und Realität in der Praxis

Trotz der Effizienzgewinne durch automatisierte Prozesse und

vereinfachte Administrationsaufgaben bleiben die Risiken eines Payroll-Outsourcings hoch. Unternehmen, die ihre Abrechnung an externe Partner vergeben, geben damit nicht die Verantwortung ab. Die rechtliche Haftung für fehlerhafte Berechnungen, verspätete Meldungen oder falsch deklarierte Mitarbeiter bleibt grundsätzlich beim Arbeitgeber. Das ist besonders relevant bei Betriebsprüfungen durch die Finanzverwaltung oder die Deutsche Rentenversicherung, bei denen vor allem steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Korrektheit und Fristenkontrolle geprüft werden.

Praxisbeispiele zeigen, dass insbesondere bei internationalen Outsourcern, die etwa in Polen, auf den Philippinen oder in Indien sitzen, nicht immer ausreichende Kenntnisse des deutschen Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrechts vorliegen. Dies führt in der Praxis zu erheblichen Fehlinterpretationen. Hinzu kommen Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede in der Arbeitsweise. Wer als Unternehmen mit einem Outsourcer kooperiert, der nicht explizit auf den deutschen Markt spezialisiert ist, geht ein erhebliches Risiko ein.

Eine Ursache liegt häufig in der unzureichenden Schulung des

externen Personals. Gerade das deutsche Abrechnungssystem mit seiner hohen Komplexität, ständigen Änderungen oder Sonderregelungen erfordert kontinuierliches Training und Detailkenntnis. Fehler bei der Abrechnung von Minijobs, Midijobs, Einmalzahlungen oder der Anwendung von Steuerfreibeträgen können nicht nur teuer werden, sondern auch das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Personalabteilung massiv untergraben.

Auch datenschutzrechtlich besteht erhöhter Erklärungsbedarf. Externe Dienstleister arbeiten mit hochsensiblen Personaldaten: Steuer-ID, Kontoverbindung, Gehaltsinformationen. Ohne zertifizierte Sicherheitsstandards wie ISO 27001 und eine Verarbeitung in Übereinstimmung mit der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) riskieren Unternehmen erhebliche Bußgelder im Falle von Datenlecks oder unzulässigem Zugriff.

## Rechtliche Entwicklungen und neue Anforderungen

Auf nationaler Ebene werden jedes Jahr wichtige Änderungen im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht wirksam, die man kennen sollte. Parallel dazu verpflichtet das sogenannte Vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) Unternehmen,

auch digitale Arbeitsverträge für unbefristete Arbeitsverhältnisse zu akzeptieren. Zusätzlich müssen sich Unternehmen auf die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz vorbereiten, die voraussichtlich bis 2026 in nationales Recht überführt wird. Diese verpflichtet Arbeitgeber, geschlechtsbezogene Gehaltsvergleiche transparent offenzulegen und standardisierte Reporting-Formate zu implementieren – ein erheblicher Mehraufwand, der auch von Outsourcing-Partnern umgesetzt werden muss.

Nicht zu unterschätzen ist auch der Einfluss des neuen EU-KI-Gesetzes, das in diesem Jahr stufenweise in Kraft tritt. Anbieter von HR-Tools, die mit künstlicher Intelligenz (KI) arbeiten, wie etwa Chatbots oder automatische Prognosesysteme für Gehaltsentwicklungen, unterliegen neuen Transparenz- und Risikobewertungspflichten. Unternehmen sind damit in der Pflicht, auch ihre externen Partner auf Konformität mit der neuen Gesetzgebung zu prüfen.

## Empfehlungen aus der Praxis

Die Erfahrung zeigt, dass Payroll-Outsourcing nur dann erfolgreich ist, wenn es nicht als „Abschieben“ einer internen

Aufgabe verstanden wird, sondern als strategische Partnerschaft. Das erfordert eine aktive Steuerung, klare vertragliche Regelungen mit definierten Eskalationsstufen und die Implementierung eines funktionierenden Kontrollsystems.

Service Level Agreements (SLAs) sollten nicht nur Bearbeitungszeiten, sondern auch Fehlerquoten, Korrekturprozesse und Haftungsszenarien eindeutig regeln. Die Integration in bestehende ERP- oder HRIS-Systeme muss über sichere Schnittstellen erfolgen, mit lückenloser Dokumentation und Zugriffskontrolle.

Intern sollten Unternehmen eine sogenannte „Retained Organisation“ aufbauen: ein kleines Team, das die Steuerung des Dienstleisters übernimmt, Audits durchführt, rechtliche Neuerungen kennt und Ansprechpartner für Mitarbeitende bleibt. Gerade bei Betriebsprüfungen ist die Nachweisführung entscheidend: Welche Fristen wurden eingehalten? Welche Meldeprozesse sind dokumentiert? Wer hat wann welche Korrektur veranlasst?

Wie Deloitte in einer rechtlichen Analyse zur Risikominimierung bei Betriebsprüfungen ausführt, besteht bereits mit dem Eingang einer Prüfungsanordnung ein





Foto: radesign – stock.adobe.com

Die Auswahl des Outsourcing-Partners sollte sich nicht nur an Preis und Leistungsumfang orientieren, sondern vor allem an der Frage, wie tief dieser Anbieter wirklich in die Besonderheiten des deutschen Abrechnungssystems eingearbeitet ist. Was in der Praxis immer wieder auffällt: Es reicht eben nicht, sich auf ein Abrechnungssystem oder automatisierte Prozesse zu verlassen. Wenn die Menschen, die dort arbeiten, nicht geschult sind – und zwar nicht nur oberflächlich, sondern fundiert im deutschen Lohnsteuerrecht, im Sozialversicherungsrecht und in den arbeitsrechtlichen Grundlagen –, dann wird es kritisch. Und genau das passiert häufiger, als viele denken. Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede und fehlende Systematik beim Onboarding neuer Abrechner führen zu Fehlern, die teuer werden. Außerdem sollte hinterfragt werden, welche Aufgaben der Outsourcer tatsächlich übernimmt: Kommuniziert er auch mit den Mitarbeitenden meines Unternehmens? Wer erklärt Korrekturen? Wer beantwortet Rückfragen zur Abrechnung? Es ist und bleibt ein Risikofaktor, wenn Entgeltabrechner nicht geschult sind und sich nicht wirklich auskennen – ganz gleich, wie digital das System im Hintergrund arbeitet. Die rechtliche Verantwortung liegt beim Arbeitgeber, nicht beim Dienstleister. Das muss jedem klar sein, bevor man sich für eine Auslagerung entscheidet.

### Checkliste für ein sicheres Payroll-Outsourcing – worauf Unternehmen achten sollten

- Wird nur technische Rechenleistung übernommen oder auch fachliche Verantwortung (z. B. Meldungen, bAV, DEÜV)?
- Wie umfassend ist die Leistungstiefe (nur brutto/netto oder Full Service mit Kommunikation, Bewerbermanagement, bAV)?
- Welche Qualifikation hat das eingesetzte Personal? Gibt es

Nachweise zu deutschem Steuer- und Sozialversicherungsrecht?

- Ist der Anbieter in der Lage, Auslastungsspitzen zu decken? Wie sieht die Reaktionszeit aus?
- Welche Schnittstellen zu HRIS/ERP-Systemen sind vorhanden? Werden Prüferzugriffe nach den Grundsätzen ordentlicher Buchführung (GoBD) gewährleistet?
- Welche Zertifizierungen liegen vor? (ISO 9001, ISAE 3402, ITSG-Zulassung, Auftragsverarbeitung nach § 28 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)?)
- Wie transparent ist die Kommunikation? Gibt es feste Ansprechpartner, Eskalationsstufen, White-Label-Kommunikation?
- Gibt es Referenzkunden in der eigenen Branche? Passt die Lösung zur Unternehmensgröße und -struktur?

### Fazit: Nur wer weiß, was er tut, kann sicher auslagern

Payroll-Outsourcing ist kein Selbstläufer. Es bietet Potenzial zur Effizienzsteigerung, zur Skalierung und zur Kostenreduktion – aber nur, wenn man weiß, worauf man sich einlässt. Technische Systeme, rechtliche Anforderungen und Prozesse müssen verstanden und aktiv gesteuert werden. Unternehmen brauchen dafür internes Know-how, klare Verträge, Schulungsstrukturen und regelmäßig überprüfbare Standards. Wer das alles im Griff hat, kann sich auf die eigenen Wachstumsziele konzentrieren. Wer es ignoriert, zahlt am Ende doppelt – mit Geld, Vertrauen und möglicherweise rechtlichen Konsequenzen.

Outsourcing kann ein Gewinn sein – aber nur dann, wenn die Verantwortung nicht abgegeben, sondern besser organisiert wird. ■

erhebliches Risiko – unter anderem für Bußgeldverfahren bei Organisationsmängeln nach § 130 Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG). Ein strukturierter Schulungs- und Prozessplan sei laut Deloitte ein wirksames Mittel, um solche Risiken deutlich zu verringern. Besonders bei ausgelagerten Payroll-Prozessen seien interne Schulungsstränge, dokumentierte Abläufe und eine verlässliche Steuerung entscheidend, um Prüfungsanforderungen rechtskonform zu erfüllen.

Ob ein Anbieter wirklich geeignet ist, zeigt sich selten in Hochglanzbroschüren, sondern in der Tiefe der Detailfragen: Wie geht er mit Auslastungsspitzen um? Wie qualifiziert ist das eingesetzte Personal? Welche Abrechnungsbereiche deckt er tatsächlich ab – von der reinen Nettoabrechnung bis zur Bearbeitung von Expatriates, betrieblicher Altersvorsorge (bAV) oder tariflicher Zeitwirtschaft? Werden Prüfzugriffe nach § 147 Abgabenordnung (AO) vorbereitet und IDEA-Dateien getestet?

Unternehmen sollten sich nicht mit „Software-Kompatibilität“ oder einem „guten Gefühl“ begnügen. Die Anbieterwahl ist eine juristisch und betriebswirtschaftlich hochrelevante Entscheidung. Wer hier nicht präzise fragt, zahlt später mit Unsicherheit – oder mit Nachzahlungen.



Das  
Schulungs-  
konzept für  
die Entgeltab-  
rechnung

# Zertifizierung zum/zur Entgeltabrechner/in

Starten Sie jetzt Ihre Experten-Ausbildung!

13.-15.10.2025 | Berlin

- über 40 Jahre Erfahrung und mehr als 10.000 Absolventen
- von Experten entwickeltes 10-tägiges Schulungskonzept
- renommierter Kompetenznachweis



Jetzt anmelden: [www.datakontext.com/alga-zertifizierung](http://www.datakontext.com/alga-zertifizierung)

Copy & Paste kills Talent

# Schreib's besser!

Es gibt Stellenanzeigen, die will wirklich keiner mehr lesen. Immer „allergischer“ reagieren Bewerber bei bestimmten Buzzwords und bei Anforderungen endloser Bulletpoint-Listen, „die so 2010 sind“. Natürlich suchen Menschen Arbeit und Aufgaben – was sie aber mindestens genauso brauchen ist das Gefühl von Sinn, Zugehörigkeit und echte Emotionen. Und das gilt es nicht nur ein bisschen gut zu „verpacken“.

**D**er erste „Touchpoint“ zwischen Mitarbeitersuchenden und Bewerbern sollte daher ein absoluter Treffer und keinesfalls ein Flop sein. Und wer es richtig schreibt, sorgt nicht nur dafür, dass viele gute Bewerber kommen, sondern auch die richtige Person (gerne) bleibt.

## So ganz selbstverständlich?

Jobangebote sollen natürlich auch fürs Unternehmen werben. Was soll jedoch der explizite Hinweis auf ein „wertschätzendes Arbeitsumfeld“ sein, wenn das nicht schon naturgemäß erwartet werden darf? Wenn bestimmte Dinge durchaus vorausgesetzt werden dürften, so wünschen sich Bewerber trotzdem Stellenausschreibungen, die sich nicht lesen wie alle anderen.

Um sich schnell identifizieren zu können, wünschen sich vor allem die jüngeren zunehmend nicht nur attraktive Jobangebote, sondern ein Profil, das deutlich macht, wofür das Unternehmen wirklich steht. Wer von Visionen spricht, muss auch glaubhaft machen, dass Sinn und Zweck der Aufgaben reflektiert sind, und eben mehr ebenso gute Zukunftsprognosen in Aussicht stellen, die nicht wie Luftschloss-Versprechen wirken.

**Fazit:** Nägel mit Köpfen im Recruiting macht man, indem man nicht nur den Standard schick aufpoliert, sondern das echte gewisse Etwas herausstellt. Wörter bauen Brücken. Diese sind aber auch nur so sicher und belastbar wie ihr Fundament.

## Dann mal schön?

Die Anforderungen der Arbeitswelt werden zunehmend komplexer, rasante Veränderungen erhöhen das Bedürfnis von Arbeitssuchenden nicht nur nach Perspektive. Genauso gefragt sein kann zudem ein Gefühl von Sicherheit durch klar definierte Aufgaben und einen Rahmen, der auch Machbarkeit und Fairness signalisiert und definiert. Daher spricht es nicht unbedingt jeden Bewerber an, sondern überfordert auch mal, wenn von „abwechslungsreichen Aufgaben“ die Rede ist.

Es sollte bedacht werden, dass wir heute wahrscheinlich im Vergleich immer mehr über Mental Load im Sinne des Anforderungsüberflusses reden als über Bore-out durch Unterforderung und „Langeweile“. Arbeitsplatzbeschreibungen sollten nicht so klingen, als könnte man in einem Meer von Aufgaben untergehen. Das heißt jedoch im Umkehrschluss auch nicht, dass Karrierebereiche besser nur noch so gestaltet

werden sollten, dass alles nach schnöden Pflichtaufgaben riecht.

**Fazit:** Bewerber mögen vielleicht Vielfalt, aber es sollte vom ersten Eindruck her auch nicht übertrieben ausufern – irgendwann ankommen muss nicht nur erlaubt sein, sondern sollte besser immer auch als Teil des Plans erkennbar sein, dann hält es auch (länger).

## Schon ganz schön spannend?

Ziemlich befremdlich wirkt es sehr wahrscheinlich auf Menschen, die einen wahren „Knochenjob“ machen müssen, dass sie sich dabei auch noch „spannenden Herausforderungen“ stellen „dürfen“. Denn das sollte immer noch davon abhängen, wie fordernd der Job in anderen Bereichen sonst noch sein könnte. Es gibt immer noch Arbeit, für die man in der Vergangenheit den Begriff „malochen“ kreiert hat. Hier nicht künstlich und falsch aufzupolieren und auch nicht ziemlich an der Sache vorbeizureden, das hat nicht nur etwas mit Respekt vor der „echten“ Arbeit zu tun.

Man sollte als Arbeitgeber unbedingt den Eindruck vermitteln, dass man selbst verstanden hat, was die Tätigkeit ausmacht und was man fordert

und erwarten darf. In solchen Fällen oder Feldern dürfen auch die besten Recruiting-Storyteller gern mal auf dem Boden bleiben, bevor sie in „Power-Ranger-Mentalität“ verfallen und Bewerber verschrecken. Wer anspruchsvolle Kernleistungen, wie zum Beispiel körperliche Arbeit, bodenständig benennt und seine Wertschätzung dafür mit weniger brachialer Wortwucht Anerkennung ausdrückt, könnte vielleicht eher den Nerv treffen, ohne schon im Vorfeld zu ermüden.

**Fazit:** Sicher ist es keinesfalls verwerflich und im Grunde auch gewünscht, Menschen mit seinem Spirit von Unternehmensseite aus zu berühren. Man sollte Bewerber aber keinesfalls falsch „betäuben“ und fehlleiten in ihren Vorstellungen. Sonst gestaltet sich vor allem die Fachkräftesuche für das Unternehmen umgekehrt als eine dauerhaft spannende Angelegenheit – ohne echten Erfolg und tolle Treffer.

## Darf's ein bisschen Dating sein?

Schon länger werden Parallelen zwischen Recruiting und Dating gezogen. Und hier kann man ebenso von den „No-Gos“ lernen. Warum gerade immer mehr und vor allem jüngere Menschen dem Onlinedating eine Absage erteilen: zu viel Ghosting und Fake-Profile. Letzteres heißt für die Arbeitswelt als Denkanstoß, auch Job-Offer-Dummys zur Befüllung des Talent-Pools mit Lebensläufen sind möglicherweise schon die Entlarvung eines Scheininteresses – und das macht auf niemanden wirklich einen interessanten und attraktiven Eindruck.

Für das „Perfekt Match“ im Business gilt darüber hinaus unbedingt, einige Stellschrauben sowohl mit dem technischen Verständnis wie auch mit dem sonst erforderlichen Feingefühl und Fingerspitzengefühl zu drehen. Dazu gehört dann

ganz unbedingt das richtige Maß an Investition in die Werbung für die Sichtbarkeit, damit die richtige Zielgruppe angesprochen wird und die Stellenprofile nicht im „Nirvana“ der Weiten des Netzes herumgeistern. Sonst läuft man Gefahr, dass die aufwendigen Annoncen kaum Aufmerksamkeit hervorrufen oder, als krasses Gegenteil, möglichst viele potenzielle Bewerber fast schon aufdringlich und ungefiltert gefühlt auf allen Kanälen „anschreien“ und damit in die „Flucht schlagen“.

Wer seine Ansprache einfach mal an „alle“ richtet, sucht gleichzeitig niemand Bestimmten. Das wirkt dann auch schon mal verzweifelt oder unempathisch – und keinesfalls clever und erfolgssteigernd durch starke „Streu-Effekte“. Fachkräfte sind dann nämlich schon längst da, wo sie sofort gesehen und gespürt haben, dass es wirklich um sie geht. Gutes Recruiting kann ein wirklich schöner Prozess der Anbahnung einer „Arbeitsromanze“ sein, wenn man tatsächlich die richtigen Signale sendet.

**Fazit:** Zum nachhaltigen Happy End für alle Beteiligten im Bewerbungsprozess zählt das richtige Werben genauso wie die gebotene Vorsicht vor irreführenden Locksignalen oder der absolut einzuhaltende Abstand vom Einsatz falscher Versprechungen. Sonst ist es im Grunde gleich wieder „aus“.

## Zwischen geheimnisvoll und grenzenlos?

Wer nachhaltige Effekte und Erfolg im Recruiting erzielen will, der sollte es schon „genauer“ nehmen mit seinen Angaben und Aussagen. Schon als eher schwammig oder wenig wertschätzend gelesen und gewertet werden Aussagen zur Vergütung wie: „angemessenes oder marktübliches Gehalt“. Denn sie sagen im möglichen Umkehrschluss: Ein Mindestmaß muss schließlich reichen – gilt das dann für die

Foto: amimo2003 – stock.adobe.com



gewünschte Arbeitsleistung auch? Es sollte nicht unterschätzt werden, was man hier ebenso an „falschem Kopfkino“ auslösen kann, das so vielleicht gar nicht gewollt oder berechtigt ist.

Und klar kann man sich fragen, was „wirklich“ damit gesagt werden soll: Wer sich bereits dafür lobt, dass es pünktliche Gehaltszahlungen gibt, hat vielleicht sonst nicht viel zu bieten oder es in der Vergangenheit möglicherweise sogar selbst anders praktiziert? Bei der Arbeitsortbeschreibung „verkehrsgünstig gelegen“ vermutet der eine oder andere vielleicht dann doch eher Straßenlärm – aber damit wäre man zumindest schon einmal vorgewarnt. Und last but not least wirkt es eventuell inzwischen eher abschreckend, wenn jemand ein „echtes Allround-Talent“ sucht. Vielleicht möchte man von Arbeitgeberseite am liebsten jemanden, der zwar alles auf qualifiziertem Niveau machen darf, am besten aber nichts kostet und schon gar nicht auf die Idee kommen sollte, zu fragen, wo die Grenzen liegen?

**Fazit:** Wer sich zu ungenau, zweideutig oder zu allumfassend ausdrückt, bietet nicht nur Raum für (falsche) Spekulationen – das lenkt wieder ab und führt Bewerber eher zu Recherchen nach Infos von außen, die ein „schlechtes“ Gefühl vielleicht nur bestätigen.

### Vorsicht vor Red Flags?

Bei manchen Formulierungen bewegen sich die Reaktionen von immer mehr Bewerbern zwischen Allergien bis schlimmstenfalls schon Aversionen: Die Beschreibung „flache Hierarchien“ sollte mal als Ausdruck einer unkomplizierten Unternehmenskultur gelten, in der man sich auf Augenhöhe begegnet. Inzwischen wird das von vielen ganz anders gelesen und verstanden – nämlich: Alle machen alles und der Chef verdient trotzdem am



Foto: Günter Menzl – stock.adobe.com

meisten und hat selbstredend das letzte Wort.

Ein „dynamisches Team“ weckt unter Umständen eher die Furcht vor Chaos und das einst viel beschworene „Start-up-Feeling“ wird wohl immer häufiger verbunden mit einem geringen Gehalt, fehlender Ausstattung und wenig wirtschaftlicher Sicherheit. Dagegen werden „Macher-Qualitäten“ oder „Hands-on-Mentalität“ inzwischen oft mit unbezahlten Überstunden oder viel Einsatz ohne ausdrückliche Anerkennung gleichgesetzt.

**Fazit:** Was eben noch als gutes Wortding galt, wird nicht nur schnell als überholt wahrgenommen, sondern mit ganz anderen Zuständen, Voraussetzungen und Anforderungen verbunden. Auch hier entwickeln sich Sprache und Wortbedeutung mit Verfallsdatum und massiver Veränderung ständig und immer schneller weiter.

### Was bleibt dann noch zu sagen?

Wer immer wieder die gleiche Stelle neu ausschreibt, macht auch etwas falsch und kommt nur noch schwer auf Erfolgskurs. Gleicher Job, gleiche

Plattform, (schon wieder) gleicher Text. Das ist letztendlich kein Recruiting, sondern Bewerbungskarussell in Endlosschleife. Und wer glaubt, mit Copy and Paste von veralteten Anforderungen Zeit zu sparen, hängt sich selbst vom Erfolgskurs ab. Die Ernsthaftigkeit fängt immer auf der Karriereseite an – sie muss aber im Alltag eines Unternehmens Bestand haben. Sonst bleibt nichts attraktiv für Talente und zack sind sie schon wieder weg. Ehrlichkeit ist also gefragt, kann aber auch – wenn man nicht aufpasst – teuer werden. Stellenausschreibungen dürfen sich keinesfalls diskriminierend lesen.

So glaubt man vielleicht modern zu klingen, wenn man ausschließlich einen „Digital Native“ sucht. Juristisch ist das aber heikel und kann eine Strafe nach sich ziehen, wenn ältere Bewerber sich durch eine solche Formulierung ausgeschlossen fühlen und das erfolgreich vors Arbeitsgericht bringen. Wer von „offener Unternehmenskultur“ spricht, sollte nicht wirken, als ob alles beliebig zugehen darf – es muss trotzdem klar sein, welches Mindset konkret damit verbunden sein sollte.

**Gesamtfazit:** Sprich immer Klartext, nenne lieber konkrete Skills und verzichte auf versteckte Altersanspielungen. Verabschiede dich komplett von „Jobadvertising“, das Gefahr läuft, sich als Marketinglüge zu entpuppen. Verzichte also unbedingt auf Buzzwords, wo es nur geht. Niemand hat etwas von Phrasen, die gut klingen, aber nicht gelebt werden und beim ersten „Piks“ platzen wie Ballons, die mal hoch hinauswollten. Trage also bitte unbedingt nicht auch noch dazu bei, dass Bewerber langsam das Gefühl haben, bald im Bullshit-Bingo-Buzzword-Burnout zu landen. ■

Dr. Silvija Franjic,  
Jobcoach und Fachredakteurin

## Die Entgeltabrechnung 11/2025

### Payroll trifft Marzipan – Fachwissen in Lübeck

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sightseeing und Payroll – eine ungewöhnliche Kombination? Nicht bei uns! Im Juli laden wir Sie ein in die wunderschöne Hansestadt Lübeck – bekannt für ihre beeindruckende Altstadt, das Holstentor ... und natürlich für Marzipan. Bei der **alga-Sommerakademie 2025** verbinden wir Genuss mit fundierter Weiterbildung – fachlich auf höchstem Niveau.

Neben einem kleinen kulinarischen Ausflug ins Reich der süßen Mandelmasse widmen wir uns den aktuellen Brennpunkten aus der Welt der Entgeltabrechnung. Unser Expertenteam um **Michael Brauers** (Systemuntersuchung Entgeltabrechnung) und **Markus Stier** (Leiter Themenbereiche Entgelt & Human Resources, Chefredakteur LOHN+GEHALT) sorgt mit viel Erfahrung und Praxisnähe für echten Erkenntnisgewinn.

Themenhighlights 2025:

- **Workation & Homeoffice im Ausland** – steuer- und sv-rechtliche Fallstricke
- **Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern** – was gilt wann für wen?
- **Jahresarbeitsentgeltgrenze prüfen** – korrekt und rechtzeitig agieren
- **Elektronische Entgeltersatzleistung** in der Praxis
- **Datenaustausch zur PKV** – neue Schnittstellen zwischen Versicherer, Finanzverwaltung und Arbeitgebern
- **DaBPV-Verfahren in der Pflegeversicherung** – was Arbeitgeber wissen und umsetzen müssen

### SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

#### Klarheit zur Befreiung von der Rentenversicherung bei berufsfremder Tätigkeit

Wer als Rechtsanwalt von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht zugunsten eines Versorgungswerks befreit ist, will dies meist auch bei anderen, zeitlich befristeten Tätigkeiten bleiben. Zwei neue Urteile des Bundessozialgerichts (BSG) bringen nun wichtige Klärungen zur Auslegung von § 6 Abs. 5 SGB VI. Martin W. Huff berichtet.

mehr erfahren

### ARBEITSRECHT

#### Krankschreibung aus dem Ausland? Warum Arbeitgeber genau hinschauen sollten

Krank im Urlaub? Das kann passieren. Aber wenn die Arbeitsunfähigkeit über den Urlaub hinausreicht – und das Attest aus dem Ausland stammt – lohnt sich für Arbeitgeber ein genauer Blick. Das BAG hat entschieden: Der Beweiswert einer ausländischen AU kann erschüttert werden – mit weitreichenden Folgen für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

info.datakontext.com – Privat

# Der Wissensvorsprung für Ihre Arbeit – direkt ins Postfach!

Jetzt den kostenfreien LOHN+GEHALT Newsletter bestellen:  
[lohnundgehalt-magazin.de/newsletter](mailto:lohnundgehalt-magazin.de/newsletter)



# Europaweites Payroll-Outsourcing/



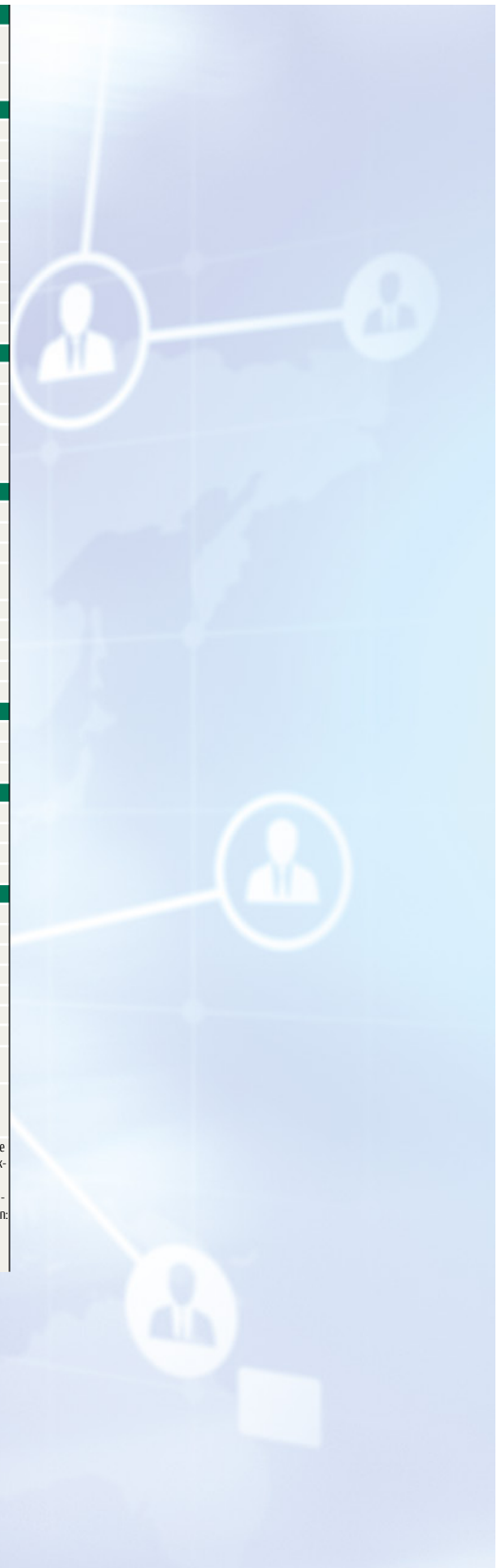
**SUMMIT IT CONSULT GmbH**  
 Frau Andrea Witte  
 Rue de Wattrelos 23  
 52249 Eschweiler  
 Tel.: 0 24 03/9 61 64-10  
 E-Mail: a.witte@summit-it-consult.de  
 www.summit-it-consult.de

Name/Hersteller des Software- Produkts	HR Entgelt
Anzahl Kunden	
Anzahl Nutzer	
Im Einsatz seit	1990
<b>1. Umfang BPO- Payroll- Dienstleistungen</b>	
<b>1.1 Full-Service Entgeltabrechnung mit Sachbearbeitung – Funktionen</b> (wie Zeiterfassung/-bewertung/-wirtschaft/-konten, operative Funktionen der Abrechnung, Erstellen von Meldungen, Bescheinigungen für Behörden und Dritte etc.)	✓
<b>1.2 Part-Service Entgeltabrechnung ohne Sachbearbeitung</b>	✓
<b>1.3 ASP-Service Entgeltabrechnung als Internet- Dienstleistung</b>	
<b>1.4 Folgende Standardsoftwaresysteme werden im Bereich HR- BPO eingesetzt:</b>	
PersAdmin	HR Manager/HR Entgelt
Digitale Personalaktenführung	HR Manager
Zeitwirtschaft/Arbeitszeitkonten	HR Zeit
Entgeltabrechnung	HR Entgelt
Benefits Management	HR Manager
Reisekostenabrechnung	
bAV- Abrechnung	HR Entgelt
Archivierung	HR Manager
ESS	HR Manager/HR Zeit
MSS	HR Manager
Workflow	HR Manager
Archivierung (DMS)	HR Manager
<b>1.4.1 Softwaresysteme/ -komponenten sind als integriertes System verfügbar.</b>	✓
<b>1.5 Abrechnungsprozesse sind standardisiert und komplett in der Software enthalten.</b>	✓
Wenn nein, individuelles Customizing	
<b>2. BPO- Payroll- Dienstleistungen sind ausschließlich für den Standort Deutschland konzipiert und ausgelegt.</b>	✓
Wenn nein, Beschränkungen auf EU- Staaten/Nicht- EU- Staaten	
<b>3. Wir sind zertifiziert, nach</b>	
ISO 9001:2015	✓
SAS 70 Typ II	
SOX	✓
<b>4. Die vereinbarten Serviceleistungen (Service Level Agreements – SLA) werden komplett in Deutschland erbracht.</b>	
Deutschland (komplett)	✓
EU- Staaten (Länderkennzeichen)	
Nicht- EU- Staaten (Länderkennzeichen)	
<b>5. Wie werden die Legal Requirements/Compliance sichergestellt?</b>	DSGVO- Vereinbarungen, diverse Zertifikate wie: IDW PS 951, IDW PS 951 Typ II, Geprüfter Auftragsverarbeiter „AUDIT 28“, Software Hosted in Germany
Fortsetzung nächste Seite	






# Nearshoring

<b>6. BPO-Payroll-Dienstleistungen für folgende europäische EU-Staaten/Nicht-EU-Staaten:</b>	
EU-Staaten (Länderkennzeichen)	
Nicht-EU-Staaten (Länderkennzeichen)	
<b>6.1 Einsatz länderspezifische Zusatzkomponenten über</b>	
- deutsche Standardsoftware	✓
- länderspezifische Softwaresysteme bzw. -komponenten	
- länderspezifische Sachbearbeitung und Betreuung vor Ort	
- zentrale Shared-Service-Center-Dienstleistungen in	
Deutschland	✓
Europa (Nearshoring)	✓
außereuropäischen Ländern (Offshoring)	
- zentrale Callcenter-Dienstleistungen in	
Deutschland	✓
Europa (Nearshoring)	
außereuropäischen Ländern (Offshoring)	
<b>6.2 Speicherung der Abrechnungsdaten auf einer zentralen Datenbank</b>	
in Deutschland	✓
in einem europäischen Land	
außereuropäisch	
<b>6.3 In welchem Land wird die zentrale Datenbank gehostet?</b>	D
<b>7. Welche weiteren europäischen Länder sind für Payroll-Service-Leistungen als BPO-Angebot in Planung?</b>	
<b>8. Wie werden Support und Hotline für Länderspezifika gewährleistet?</b>	
- zentral in Deutschland	✓
- jeweils vor Ort durch beauftragte Fremdfirmen	
- jeweils vor Ort mit eigenem lokalem Serviceteam/eigener lokaler Tochtergesellschaft	
- andere Lösung:	
<b>9. Wie lange beträgt die Mindestvertragsdauer?</b>	36 Monate
<b>10. Es sind Full-back-Optionen vorhanden.</b>	✓
Falls nur für bestimmte Länder, welche?	D
<b>11. Für alle Länder ist der Implementierungs-Support (Projektdurchführung) sichergestellt.</b>	
Falls nur für bestimmte Länder, welche?	
<b>12. Welche Unternehmensgrößen stehen bei Ihnen im Vordergrund der Leistungserbringung?</b>	
- kleiner als 1.000 Mitarbeiter	✓
- 1.000 bis 10.000 Mitarbeiter	✓
- größer als 10.000 Mitarbeiter	
<b>13. Was ist das Mindestauftragsvolumen in FTE?</b>	
- unter 10 FTE	
- 11-50 FTE	
- 51-100 FTE	✓
- über 100 FTE	
<b>14. Erbringen Sie vornehmlich Leistungen für bestimmte Branchen?</b>	
- Produktionsgewerbe	✓
- Dienstleistungsgewerbe	✓
- Chemie/Pharma	✓
- öffentlicher Dienst	✓
- Logistik und Transport	✓
- Telekommunikation	✓
- Metall/Elektro	✓
- Sonstige	
<b>15. Referenzkunden</b>	Paul Bauder, expert, Baby Walz
<b>16. Bemerkungen</b>	Wir liefern unseren Kunden eine für sie maßgeschneiderte Lösung aus einer Hand seit über 25 Jahren - von der Projektierung über die Umsetzung bis hin zum Support. Diese bieten wir unseren Kunden, sowohl als Outsourcing- als auch als Inhouse-Lösung, in den folgenden Bereichen an: • Entgeltabrechnung • Personalzeiterfassung • Personalmanagement • Recruiting



# HR-Outsourcing + Entgeltabrechnung

	 <b>abresa GmbH</b> Herr Rainer Geiben Katharina-Paulus-Straße 8 65824 Schwalbach Tel.: 0 61 96/9 69 58-0 Fax: 0 61 96/9 69 58-117 E-Mail: info@abresa.de www.abresa.de	 <b>Agenda Informationssysteme GmbH &amp; Ko. KG</b> Oberaustraße 14 83026 Rosenheim Tel.: 0 80 31/25 61-4 20 E-Mail: sales@agenda-software.de agenda.de/bpo	 <b>Bremer Rechenzentrum GmbH</b> Herr Stephan Flörke Universitätsallee 5 28359 Bremen Tel.: 04 21/2 01 52-34 E-Mail: stephan.florke@brz.ag www.brz.ag
<b>1. Auftragsdatenverarbeitung nur als reine Rechnerleistung (RZ-Verarbeitung), Abrechnungsdaten und -programme werden kundenseitig bereitgestellt</b>			
<b>2. Auftragsdatenverarbeitung (Outsourcing) ohne Sachbearbeitung</b>			
Einsatz von eigener Abrechnungssoftware (Individual-Software)			
Einsatz von Standard-Softwaresystemen (Bezeichnung/Hersteller der Software)	SAP SuccessFactors Employee Central Payroll/ SAP HCM PY/SAP SE	Agenda Personalwesen-Komplettsystem/ Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG	BRZ-HR (Paisy)/ BRZ (ADP)
Online-Lösung (Dialog oder Filetransfer)	✓		✓
Batchverarbeitung zum Abrechnungstermin	✓		✓
komplette EDV-Brutto-/Nettoabrechnung	✓	✓	✓
- Stammdatenverwaltung und -pflege (Personaldaten)	✓	✓	✓
- Zeitwirtschaftsdatenverw., -pflege/Arbeitszeitkonten/Wertguthaben	✓	✓	✓
- DEUV-Meldewesen	✓	✓	✓
- Verwendung aller gängigen Tarifverträge	✓	✓	✓
- Reisekostenabrechnung	✓	✓	✓
- Baulohn	✓	✓	✓
- betriebliche Altersversorgung	✓	✓	✓
<b>3. Auftragsdatenverarbeitung im Fullservice inklusive Sachbearbeitungsfunktionen und Betreuungsdienstleistungen. Übernahme von ...</b>			
... Personalsachbearbeitung als externe Personalabteilung inkl. DPA	✓		✓
... Bearbeitung transaktionaler Personalprozesse (z.B. Bescheinigungen)	✓		✓
... Zeitwirtschaftsfunktionen inkl. Arbeitszeitkontenführung (Zeitwertkonten)	✓	✓	✓
... Verfahrenssystemsteuerung der Personal- u. Abrechnungssysteme	✓		✓
... Archivfunktionen für Personalabteilung und Entgeltabrechnung	✓	✓	✓
... Alterskündigungsgesetz-Alternativen und Abrechnung der Modelle zur bAV	✓	✓	✓
... Auslandsabrechnung für Impatriates/Expatriates	✓		✓
... Tätigkeiten der Personalbeschaffung/des Bewerbermanagements	✓		✓
... Hotline-Tätigkeiten/Personalberatung	✓		✓
Sonstiges	QS-/Testunterstützung, Keyuser-Ausbildung, Prozess-Stabilisierung		
<b>4. Wie viele Abrechnungen pro Monat werden von Ihnen durchgeführt?</b>	>20.000	3.200	200.000
<b>5. Wo sind Ihre Delivery Center (Abwicklungszentren)?</b>	ausschließlich D	D	D
<b>6. Seit wann gibt es diese Center?</b>	2004	2011	1972
<b>7. Inwieweit sind Sie in der Lage, Auslastungsspitzen abzudecken? Schwankungsbreiten im Verhältnis zum Auftragsvolumen</b>	16-30 %		16-30 %
<b>8. Wie werden die Auslastungsspitzen abgedeckt?</b>			
- Flexibel einsetzbare eigene Mitarbeiter (Springer)	✓	✓	✓
- Zusätzliche Zeitarbeiter	✓		
<b>9. Im Fall von Auslastungsspitzen: Mit welchem Vorlauf sind monatliche Bedarfe an den BPO-Provider zu melden?</b>	unter/- 10 Arbeitstage	11 bis 20 Arbeitstage	11 bis 20 Arbeitstage
<b>10. Prüferzugriff auf Outsourcer nach GoBD</b>			
- auf den digitalen Datenzugriff nach § 147 AO (GoBD) vorbereitet	✓		✓
- Ein Testverfahren für die IDEA-Bereitstellungsdatei wurde durchgeführt	✓		✓
- Es ist eine Zugriffsberechtigungsfunktion für den Prüfer eingerichtet	✓		✓
<b>11. Welchen Status hat Ihr DEUV-Zulassungsverfahren (nach ITSG-Standard)?</b>	Laufzeit bis auf Weiteres	Laufzeit bis 30.06.2026	jährliche Verlängerung
<b>12. Einhaltung der EU-Datenschutz-Grundverordnung: Die Auflagen des § 28 Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten werden im Auftrag gem. DS-GVO erfüllt.</b>	✓	✓	✓
<b>13. Zertifizierung Ihrer Leistungen</b>			
- Nach ISO 9001:2015	✓		✓
- Nach ISAE 3402 Typ II/SSAE 16			✓
- Die Mitarbeiter sind algA-zertifiziert (zAR).			
- Sonstige	IDW PS 951, ISO 27001	ITSG-Zertifikat	IDW PS 880
<b>14. Sie bieten eine ASP-Lösung (webbasiertes Outsourcing) an</b>	Personaladministration, Entgeltabrechnung, Arbeitszeitkonten/Wertguthabenführung, bAV-Abrechnung	Entgeltabrechnung, Arbeitszeitkonten/Wertguthabenführung, bAV-Abrechnung, Archivverwaltung	Personaladministration, Entgeltabrechnung, bAV-Abrechnung, Archivverwaltung
<b>15. Welche Unternehmensgrößen stehen bei Ihnen im Vordergrund der Leistungserbringung?</b>	101 bis 10.000 Mitarbeiter	< 100 Mitarbeiter	101 bis 10.000 Mitarbeiter
<b>16. Was ist das Mindestauftragsvolumen in FTE?</b>	unter 10 FTE	über 100 FTE	unter 10 FTE
<b>17. Erbringen Sie vornehmlich Leistungen für bestimmte Branchen?</b>	Produktionsgewerbe, Dienstleistungsgewerbe, Chemie/Pharma, Logistik und Transport, Telekommunikation, öffentlicher Dienst, Metall/Elektro, Bank, Stahl, Bau		Produktionsgewerbe, Dienstleistungsgewerbe, Chemie/Pharma, Logistik und Transport, Telekommunikation, öffentlicher Dienst, Metall/Elektro, alle Branchen und Tarife (Ausnahme Baulohn)
<b>18. Referenzkunden</b>	auf Anfrage		auf Anfrage



# Besondere Sachverhalte in der Entgeltabrechnung

Richtige Beurteilung, optimale Gestaltung  
und korrekte Abrechnung

28. Oktober 2025 | Online  
Referent: Markus Stier




## Schwerpunkte:

- ✓ Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenzen
- ✓ Sonn,- Feiertags- und Nachtzuschläge
- ✓ Zahlungen nach dem Tod des Arbeitnehmers
- ✓ Sachbezüge und Sachbezugsfreigrenze
- ✓ Beitragsrechtliche Behandlung von Einmalzahlungen

Jetzt anmelden: [www.datakontext.com](http://www.datakontext.com)



# HR-Outsourcing + Entgeltabrechnung

	 Entgelt und Rente AG	 OEDIV HR Services GmbH	 Peras GmbH
<b>1. Auftragsdatenverarbeitung nur als reine Rechnerleistung (RZ-Verarbeitung), Abrechnungsdaten und -programme werden kundenseitig bereitgestellt</b>		✓	
<b>2. Auftragsdatenverarbeitung (Outsourcing) ohne Sachbearbeitung</b>			
Einsatz von eigener Abrechnungssoftware (Individual-Software)			
Einsatz von Standard-Softwaresystemen (Bezeichnung/Hersteller der Software)	HR direkt/ Entgelt und Rente	PAISY, SAP HCM, LOGA/ ADP, SAP, P&I	SAP HCM, LogaHR/ SAP, P&I
Online-Lösung (Dialog oder Filetransfer)	✓	✓	✓
Batchverarbeitung zum Abrechnungstermin	✓	✓	✓
komplette EDV-Brutto-/Nettoabrechnung	✓	✓	✓
- Stammdatenverwaltung und -pflege (Personaldatendatei)	✓	✓	✓
- Zeitwirtschaftsdatenverw., -pflege/Arbeitszeitkonten/Wertguthaben	✓	✓	✓
- DEUV-Meldewesen	✓	✓	✓
- Verwendung aller gängigen Tarifverträge	✓	✓	✓
- Reisekostenabrechnung	✓	✓	✓
- Baulohn	✓	✓	✓
- betriebliche Altersversorgung	✓	✓	✓
<b>3. Auftragsdatenverarbeitung im Fullservice inklusive Sachbearbeitungsfunktionen und Betreuungsleistungen. Übernahme von ...</b>			
... Personalsachbearbeitung als externe Personalabteilung inkl. DPA	✓	✓	✓
... Bearbeitung transaktionaler Personalprozesse (z.B. Bescheinigungen)	✓	✓	✓
... Zeitwirtschaftsfunktionen inkl. Arbeitszeitkontenführung (Zeitwertkonten)	✓	✓	✓
... Verfahrenssystemsteuerung der Personal- u. Abrechnungssysteme	✓	✓	✓
... Archivfunktionen für Personalabteilung und Entgeltabrechnung	✓	✓	✓
... Alterseinkünftegesetz-Alternativen und Abrechnung der Modelle zur bAV	✓	✓	✓
... Auslandsabrechnung für Impatriates/Expatriates	✓	✓	✓
... Tätigkeiten der Personalbeschaffung/des Bewerbermanagements	✓	✓	✓
... Hotline-Tätigkeiten/Personalberatung	✓	✓	✓
Sonstiges	Zahlungsverkehr im Auftrag des Arbeitgebers		
<b>4. Wie viele Abrechnungen pro Monat werden von Ihnen durchgeführt?</b>	16.000	280.000	mehr als 210.000
<b>5. Wo sind Ihre Delivery Center (Abwicklungszentren)?</b>	D	D	D
<b>6. Seit wann gibt es dieses Center?</b>	2014	1984	1980
<b>7. Inwieweit sind Sie in der Lage, Auslastungsspitzen abzudecken? Schwankungsbreiten im Verhältnis zum Auftragsvolumen</b>	über 30 %	16–30 %	16–30 %
<b>8. Wie werden die Auslastungsspitzen abgedeckt?</b>			
- Flexibel einsetzbare eigene Mitarbeiter (Springer)	✓	✓	✓
- Zusätzliche Zeitarbeiter	✓	✓	✓
<b>9. Im Fall von Auslastungsspitzen: Mit welchem Vorlauf sind monatliche Bedarfe an den BPO-Provider zu melden?</b>	11–20 Arbeitstage	unter 10 Arbeitstage	1 bis 2 Monate
<b>10. Prüferzugriff auf Outsourcer nach GoBD</b>			
- auf den digitalen Datenzugriff nach § 147 AO (GoBD) vorbereitet	✓	✓	✓
- Ein Testverfahren für die IDEA-Bereitstellungsdatei wurde durchgeführt	✓	✓	✓
- Es ist eine Zugriffsberechtigungsfunktion für den Prüfer eingerichtet	✓	✓	✓
<b>11. Welchen Status hat Ihr DEUV-Zulassungsverfahren (nach ITSG-Standard)?</b>		jährlich neu	jährlich neu
<b>12. Einhaltung der EU-Datenschutz-Grundverordnung: Die Auflagen des § 28 Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten werden im Auftrag gem. DS-GVO erfüllt.</b>	✓	✓	✓
<b>13. Zertifizierung Ihrer Leistungen</b>			
- Nach ISO 9001:2015	✓	✓	✓
- Nach ISAE 3402 Typ II/SSAE 16	✓	✓	✓
- Die Mitarbeiter sind alga-zertifiziert (ZAR).	✓	✓	✓
- Sonstige	IDW PS 951 Typ 2, ISO 27001, ISO 27018	Schulungen auf den Softwareprodukten, jährliche Schulung der Mitarbeiter	IDW PS 951 Typ 2
<b>14. Sie bieten eine ASP-Lösung (webbasiertes Outsourcing) an</b>	Personaladministration, Entgeltabrechnung, bAV-Abrechnung, Archivverwaltung	Personaladministration, Entgeltabrechnung, Arbeitszeitkonten/Wertguthabenführung, bAV-Abrechnung, Archivverwaltung, Reisekostenabrechnung	Personaladministration, Entgeltabrechnung, Arbeitszeitkonten/Wertguthabenführung, bAV-Abrechnung, Archivverwaltung, Reisekostenabrechnung
<b>15. Welche Unternehmensgrößen stehen bei Ihnen im Vordergrund der Leistungserbringung?</b>	101 bis über 10.000 Mitarbeiter	101 bis über 10.000 Mitarbeiter	101 bis 1.000 Mitarbeiter
<b>16. Was ist das Mindestauftragsvolumen in FTE?</b>	über 100 FTE	unter 10 FTE	unter 10 FTE
<b>17. Erbringen Sie vornehmlich Leistungen für bestimmte Branchen?</b>		Produktionsgewerbe, Dienstleistungsgewerbe, Chemie/Pharma, Logistik und Transport, Telekommunikation, öffentlicher Dienst, Metall/Elektro	branchenneutral
<b>18. Referenzkunden</b>		gern auf Anfrage	gern auf Anfrage



© krasimir - stock.adobe.com

# Payroll-Spezialisten direkt erreichen



■ Newsletter



■ Content-  
Marketing



■ Webinare &  
Webkonferenzen

Schreiben Sie uns: [petra.priggemeyer@datakontext.com](mailto:petra.priggemeyer@datakontext.com)

[www.lohnundgehalt-magazin.de](http://www.lohnundgehalt-magazin.de)

# Mehr wissen mit LOHN+GEHALT Plus

- Fachzeitschrift LOHN+GEHALT 8x jährlich per Post und digital
- Fachzeitschrift LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN 12x jährlich digital
- Exklusiver Zugriff auf Premium-Inhalte sowie kostenfreier on-demand Zugriff auf ausgewählte Online-Schulungen
- 4x im Jahr exklusives Online-Refreshment der Chefredaktion mit vielen wichtigen Hintergrundinformationen
- 10% Rabatt auf alle Online-Kompaktkurse im Bereich Entgeltabrechnung sowie auf die Teilnahmegebühr zur alga-Regionaltagung online
- nur 449,- € im Jahr (inkl. MwSt. und Versand)

Jetzt gratis  
im Abo:  
die Lohnsteuer-  
Mitteilungen



Jetzt 30 Tage kostenfrei testen:  
[www.lohnundgehalt-magazin.de](http://www.lohnundgehalt-magazin.de)

