

**Lohnbuchhaltung auslagern? Aber sicher!** Der Lohn ist bei Schweizer Arbeitnehmenden und Arbeitgebern immer noch ein gut gehütetes Geheimnis. Doch der zunehmende wirtschaftliche Druck zwingt Unternehmen immer mehr zum Outsourcing von zentralen Geschäftsprozessen, auch der Lohnbuchhaltung. Oft ist dies in Sachen Zuverlässigkeit und Vertrauen sogar die bessere Lösung.

VON THOMAS BERNER

Die Lohnbuchhaltung auszulagern ist für viele Unternehmen kein Tabu mehr. Es existieren viele Gründe, welche für das Outsourcing sprechen. Denn die Abrechnung der Löhne gehört zwar zu den wichtigen Aufgaben in einem Unternehmen, aber gleichzeitig nicht zu jenen, mit denen man das Geld verdient. Kann man sich rein administrativen Aufgaben entledigen, bleibt mehr Zeit für die wirklich wertschöpfenden Tätigkeiten. Auch in HR-Teams gibt es genügend andere Aufgaben, die ein Unternehmen weiterbringen können – man denke dabei nur an Talent-Management, Mitarbeiterentwicklung oder die Rekrutierung von Fachkräften.

**Wie ein IT-Projekt.** Expertin auf dem Outsourcing-Gebiet ist Verena Carloni, Inhaberin und Geschäftsführerin von Carloni Consulting AG in St. Gallen. Sie hat ihr Unternehmen 2007 gegründet, um Firmen im Personalwesen, speziell in der Lohn- und Personaladministration, optimal zu unterstützen. «Aus kommerzieller Sicht kann man fast generell ausschliessen, dass eine Auslagerung nicht in Frage kommt», antwortet sie auf die Frage, ob es denn überhaupt Gründe gegen ein Outsourcing gebe. Auch Verena Carloni bietet selbstverständlich

**Verena Carloni:**  
«Ein einzelner ausgelagerter Lohnbuchhalter ist in der Lage, die Administration für bis zu 2000 Mitarbeiter beim Kunden zu stemmen.»



Payroll-Services an. Sie unterscheidet zwei Bereiche: Zum einen das effektive Outsourcing der Daten und Prozesse, zum anderen die Betreuung der Kunden vor Ort durch ihre Fachspezialisten. «Die Abläufe in der Lohnbuchhaltung entsprechen im Wesentlichen denjenigen eines IT-Projektes. Es gibt definierte Eckpunkte wie Start und Ende und dazwischen regeln Spezifikationen das Vorgehen», erläutert sie den grundsätzlichen Verlauf eines Outsourcing-Projekts. Ihr Unternehmen wickelt im Falle eines Outsourcings die Lohnbuchhaltung mit der Standardsoftware von Abacus ab und speichert die Daten in einem Schweizer Rechenzentrum. Im Falle einer Kundenbetreuung vor Ort wird mit dem kundenseitigen Lohnbuchhaltungssystem gearbeitet.

**Lohnbuchhalter oder das ganze System auslagern.** Wesentliche Unterschiede gibt es in der Abrechnung der beiden Vorgehensweisen. Bei Outsourcing wird gemäss den Spezifikationen des Kunden und im Rahmen eines Pflichten- und Lastenhefts eine Pauschale pro Mitarbeiter verrechnet. «Die meistens befristete Vor-Ort-Betreuung wird im Stundensatz unseres Mitarbeiters nach Aufwand abgerechnet», erklärt Verena Carloni. Bei einer solchen Vor-Ort-Betreuung wird im Prinzip der Lohnbuchhalter als Person ausgelagert. «Wir vereinbaren seinen Leistungsumfang im Vorfeld mit dem Kunden und arbeiten mit den bestehenden Tools des Kunden in dessen Lokalitäten. Bei klar definierten Aufgaben und gut organisierten Kunden ist ein einzelner ausgelagerter Lohnbuchhalter in der Lage, die Administration für bis zu 2000 Mitarbeitern beim Kunden zu stemmen.» Hier kommt natürlich erleichternd dazu, dass Prozesse zwischen Lohnbuchhaltung und Personalwesen immer mehr verbessert werden. Der andere Fall ist das komplette Outsourcing: «Hier wird das ganze System ausgelagert. Die Aufgaben und Zuständigkeiten werden gemeinsam definiert, aber die effektiven Prozesse finden in der Regel auf unserer Infrastruktur statt. Alternativ können wir mittels VPN-Zugang auf die Infrastruktur des Kunden zugreifen.»

**Die Vorteile.** Durch die Auslagerung der Lohnbuchhaltung gewinnen die Kunden neben den eingangs erwähnten Vorteilen auch Planungssicherheit bei anfallenden Kosten. Verena Carloni zählt hierzu verschiedene Faktoren auf: Personalkosten und Anzahl Mitarbeiter können tief gehalten werden. Zudem wird die Lohnbuchhaltung wegen Gesetzesänderungen, Richtlinien und dem Trend der Digitalisierung immer komplexer. Für eigenes Personal würde dies Zusatzaufwände für Weiterbildung und Training bedeuten. «Wir als Fachspezia-

listen haben diese Veränderungen immer auf dem Monitor und sind daher in der Lage, kompetent zu agieren anstatt nur zu reagieren. Es gehört zu unseren Kernaufgaben, stets auf dem aktuellen Stand zu sein», so Verena Carloni. Und was spräche dagegen, gleich das ganze HRM auszulagern? Eigentlich nichts, denn: «Als zusätzliche Leistung bieten wir die Unterstützung in der Personaladministration und in Rechtsangelegenheiten, wie z. B. die Erstellung von Arbeitsverträgen, Arbeitszeugnissen, Auskunft in Rechtsfragen usw. an.»

**Wichtig: Informationsaustausch.** Im Vorfeld eines Outsourcings müssen etliche Fragen geklärt werden. Denn die Lohnbuchhaltung bildet in jedem Unternehmen einen zentralen Prozess. Deshalb seien gegenseitige klärende Informationen von grösster Wichtigkeit, weiss Verena Carloni. Ein klares Pflichten- und Lastenheft muss erstellt werden. Eingang finden müssen dabei Informationen aus

- > Unternehmenseigenen Reglementen
- > AGB
- > Personen- und Sozialversicherungsunterlagen
- > Arbeitsverträgen
- > Personalstammdaten
- > Lohnangaben
- > Spezialvereinbarungen für Kaderstufen und Verwaltungsräte
- > Geschäftsfahrzeugregelungen
- > Buchhaltungskontenplan
- > Schnittstellen zu Zeitwirtschaftssystem und anderen relevanten Programmen
- > Abgrenzungen zur Personaladministration

Auch der Outsourcing-Dienstleister bereitet sich entsprechend vor: Mithilfe einer Checkliste wird der Leistungsumfang ermittelt und darauf basierend das individuelle Angebot erstellt. Der Mandant wird einmalig aufgesetzt und danach wird gemäss Vereinbarung geliefert.

Dass der Austausch von Daten unter strengen Vertraulichkeitsregeln erfolgt, dürfte eine Selbstverständlichkeit sein. Wie arbeitet diesbezüglich Verena Carloni? «Natürlich erfüllen wir sämtliche gesetzlichen Auflagen», hält sie fest. «Wir arbeiten mit der durch SWISSDEC, dem Schweizer Qualitätslabel für Lohnbuchhaltungssysteme, zertifizierten Abacus-Software für Lohnbuchhaltung. Zudem handeln wir bei der Vor-Ort-Betreuung nach den internen Kontrollsystemen unserer Kunden.»

Die Komplexität der Regularien nehme zu, die gesetzlichen Vorgaben würden immer strenger, ergänzt die Expertin. «Intern verfügen wir über wirksame Kontrollmechanismen, welche auf Plausibilitätsprüfungen basieren. Somit können wir das Jahr hindurch schon Fehlbuchungen erkennen und korrigieren.»

**Risiken und Kosten.** Kein zusätzliches Risiko bedeute die Betreuung der Lohnbuchhaltung durch Externe vor Ort, antwortet Verena Carloni auf die Frage nach möglichen Risiken eines Outsourcings. «Unser Mitarbeiter handelt wie ein Mitarbeiter des Kunden und funktioniert auch so. Er kann krank werden oder einen Unfall erleiden. In diesem Fall ist die Stell-

vertretung das grösste Risiko. Das wäre aber auch im Fall eines kundeneigenen Mitarbeiters so. Dank unserer Personalressourcen ist in der Regel zeitnah ein adäquater Ersatz zur Stelle.» Ferner unterliegt der externe Mitarbeitende den gleichen Geheimhaltungspflichten, wie wenn er ein eigener Mitarbeiter des Kunden wäre. Und wenn die Chemie nicht stimmt? «Dann wird rasch gehandelt und Ersatz gefunden. Auch hier ist das Risiko identisch wie mit eigenen Ressourcen.» Beim klassischen Outsourcing wiederum hat der Kunde immer die Möglichkeit, dank dem Tool «abaweb» jederzeit auf seine Daten zuzugreifen. Für Transparenz ist somit gesorgt.

Und wie viel kostet nun das Outsourcing? Dazu kann Verena Carloni keine absoluten Angaben machen, denn jeder Vertrag wird anhand von definierten Leistungen und Pflichten beider Parteien separat ausgehandelt und offeriert. Doch ihr Fazit ist klar: «Der Trend zur vermehrten Digitalisierung, administrative Auflagen und gesetzliche Vorgaben machen die Lohnadministration immer komplexer. Diese steigenden Anforderungen sind innerhalb des Unternehmens oft schwer zu erfüllen. Durch Outsourcing lassen sich diese Probleme lösen und nebenbei erhebliche Personalkosten einsparen.»

**Weitere Informationen:** [www.ihrelohnbuchhalter.ch](http://www.ihrelohnbuchhalter.ch),  
[www.carloni-consulting.ch](http://www.carloni-consulting.ch)

ANZEIGE

f i d e v i s i o n  
Betriebswirtschaftliche Lösungen

- ✓ betriebswirtschaftliche Prozesse
- ✓ Business-to-Business-Kommunikation
- ✓ Arbeitszeiterfassung

**Wir optimieren Abläufe –  
mit Lösungen von ABACUS,  
die Sie weiterbringen.**

 **ABACUS**  
business software

fidevision ag  
Regensdorf-Watt  
044 738 50 70  
[www.fidevision.ch](http://www.fidevision.ch)