

KOSTENOPTIMIERTE GEHALTSPROZESSE MIT PAYROLL FACTORY

Outsourcing sorgt für Kostenvariabilität, Flexibilität & Compliance bei einem globalen Mischkonzern



Herausforderung

100% Einhaltung von Compliance-Vorgaben

Lösung



Standardisierung des Gehaltsprozesses für alle Gesellschaften

Nutzen

99.5% Korrektheit der Entgeltabrechnung

Im Bereich Gehalt steigt die Komplexität seit Jahren an. Legislative Vorgaben auf nationaler und europäischer Ebene, Tarifvereinbarungen, aber auch Firmenübernahmen führen zu laufenden Änderungen, die im Abrechnungssystem abgebildet werden müssen. Seit der Kunde, ein globales Technologie-, Service- und Finanzunternehmen das Thema Payroll im Full-Service an SPS ausgelagert hat, kann es sich nicht nur darauf verlassen, dass Abrechnungen gesetzeskonform erfolgen. Dank Kostenvariabilisierung profitiert das Unternehmen auch kostenseitig.

Die Komplexität, die es braucht, damit ein Mitarbeiter Gehalt und Abrechnung erhält, wird vielfach unterschätzt. Die korrekte Berechnung unter Berücksichtigung aller Faktoren aus Betriebsvereinbarungen, Krankheitszeiten, Überstunden oder Dienstbereitschaft, Abzügen von Steuern und Sozialversicherung, den Vorgaben bei Meldeverfahren bis hin zu Steuer- und SV-Prüfungen – der Aufwand wächst ständig.

Im konkreten Fall kommen noch organisatorische Herausforderungen hinzu, da das Unternehmen nicht nur viele eigenständige GmbHs betreibt, sondern je nach Strategieanpassung oder Rentabilität Übernahmen oder Firmenverkäufe erfolgen.

Outsourcing reduziert Personalaufwände

Durch Outsourcing bleiben die Fixkosten in der Personalabteilung

niedrig und man kann jederzeit flexibel auf geänderte Rahmenbedingungen reagieren, ohne dass Personal auf oder abgebaut werden muss.

Auch in der IT profitiert man vom Auslagern der Verantwortung an SPS. Die fristgerechte Umsetzung aller gesetzlichen Änderungen im SAP HCM läuft nicht immer gänzlich unproblematisch ab. Das Unternehmen benötigt keine eigenen SAP Spezialisten, ebenso entfällt die regelmäßige Qualifizierung des bzw. der Mitarbeiter – ein Backup für Urlaub oder Krankheitsfälle ist bei dieser geschäftskritischen Aufgabenstellung unverzichtbar –, die für die Abbildung der oft komplexen Änderungen zuständig sind.

Durch zentrale Bearbeitung aller gesetzlichen Vorgaben in der Payroll Factory gewährleistet SPS das gesetzeskonforme Vorgehen der Kunden. Ob DSGVO oder ISAE 3402 Compliance – auch bezüglich

”

Mit den HR-Lösungen sind wir immer up to date, denn SPS reagiert sofort, wenn legislative oder organisatorische Änderungen anstehen. Ob durch die Übernahme von Firmen, geänderte Prozesse oder gesetzliche Vorgaben: Wir können uns darauf verlassen, dass alles fristgerecht in die Gehaltsabrechnung übernommen wird.

– Leiter Gehaltsabrechnung und Sozialleistungen, Globale HR-Abteilung des Kunden in Deutschland

“

des Security- und Datenschutzbereichs muss sich der Kunde keine Gedanken machen. Da die Payroll Factory für zahlreiche Mandanten von SPS zum Einsatz kommt, profitiert der Kunde auch von den effektiven Updates oder Release-Wechseln, die einmal umgesetzt und in die Mandanten ausgerollt werden.

Outsourcing sorgt für Standardisierung

Da alle Tochterunternehmen des Unternehmens in Deutschland über SPS abgerechnet werden, ist die Standardisierung der Gehaltsabrechnung gewährleistet. Wird eine neue Firma hinzugekauft, wird diese von SPS ins Payroll-Management übernommen.

Die Hauptaufgabe dabei besteht in der Anpassung interner Betriebsvereinbarungen oder eigener Tarife an den Konzernstandard. Dabei gilt es, die manchmal völlig unterschiedlichen Kriterien der Betriebsvereinbarung zu berücksichtigen. Das Beispiel Jubiläumsgeld nach 25 Dienstjahren veranschaulicht, was Standardisierung bedeutet: In welcher Höhe erfolgt die Auszahlung? Werden Schichtzeiten extra bewertet? Wie wird mit Elternzeiten umgegangen? Fragen wie diese dürfen weder die Beschäftigten benachteiligen noch den unternehmensweiten Standard untergraben.

Je nach Firmengröße und verwendeten Systemen wurden Firmenübernahmen bisher innerhalb weniger Monate umgesetzt. Bei kleineren Unternehmen lassen sich die Prozesse leichter angleichen, so dass der Start der Payroll Factory direkt erfolgt. Bei größeren Übernahmen arbeiten die SPS-Personalsachbearbeiter zunächst auf den bestehenden Systemen, während ein paralleles Integrationspro-

jekt gestartet wird, das den reibungslosen Wechsel auf das zentrale SAP HCM der Payroll Factory sicherstellt.

Mehr als nur Gehaltsabrechnung

Die Abwicklung der Gehaltsabrechnung mit SAP HCM gestaltet sich aus Sicht des Kunden äußerst zufriedenstellend. Das SPS-Sachbearbeiter-Team sorgt mit umfangreichen Qualitätssicherungs-routinen dafür, dass eine 99,5%-ige Korrektheit bei den Abrechnungen erreicht wird.

Bei dem Kunden ist SPS nicht nur für die Gehaltsabrechnung zuständig, sondern unterstützt weitere Prozesse rund um die Payroll. So wird die gesamte Zeitwirtschaft – mit Überstunden, Schichtentgelten und Zulagen – ebenfalls mit der Payroll Factory abgewickelt. Darüber hinaus pflegt man das Portal, an dem Mitarbeiter sich im Employee Self Service Gehalts- und HR-relevante Informationen beschaffen. Mithilfe von Workflows fließen genehmigte Urlaubsanträge direkt in die Payroll Factory ein.

Auf jeder Entgeltabrechnung finden die Mitarbeiter des Unternehmens die Telefonnummer des Personal-Services. Ein dediziertes SPS-Team steht in Deutschland und im Shared Service Center der SPS in Ungarn für Fragen der Mitarbeiter zur Verfügung.

Dank des Business-Continuity-Plans kann in Notfällen auf verschiedenste SPS-Standorte ausgewichen werden, so dass die kontinuierliche Betreuung gewährleistet ist – ein weiteres Plus, das die Richtigkeit der Outsourcing-Entscheidung bestätigt.



VIDEO

Reibungslose
HR-Prozesse



Über den Kunden

Der Kunde ist ein globaler Technologie-, Service- und Finanz-Mischkonzern, der das Thema Payroll im Full-Service an SPS ausgelagert hat. Seitdem kann er sich nicht nur darauf verlassen, dass Abrechnungen gesetzeskonform erfolgen, dank Kostenvariabilisierung profitiert das Unternehmen auch kostenseitig.

