

Ein Markt in Bewegung

EINBLICK. Fusionen, Aufkäufe, Neuentwicklungen – bei den Payroll-Anbietern herrscht buntes Treiben. Doch die Kunden haben klare Vorstellungen, was sie brauchen.

Von **Frank Zscheile**

Diese Umfrage sollte Payroll-Anbieter aufhorchen lassen: Im Juni 2014 veröffentlichte der Hersteller Exact die Ergebnisse einer produktunabhängigen Erhebung unter bundesdeutschen Lohnbuchhaltern. Demnach hatten 56 Prozent der Antwortenden an ihrem jeweiligen Lohnsoftwareanbieter etwas auszusetzen, fast jeder sechste Mitarbeiter einer Lohnabteilung ist sogar komplett unzufrieden (vergleiche Personalmagazin, Heft 7/2014, Seite 56). Neben versteckten Kosten und schlechtem Service liegen die Gründe dafür in sich ständig ändernden Gesetzen, Neuheiten wie Elster/Elstam und tariflichen Anpassungen. Nicht jeder Anbieter setzt diese in seinen Programmen sofort um, zudem sind zeitintensive interne Weiterbildungsmaßnahmen nötig.

Das Outsourcing der Payroll-Prozesse ist deshalb für viele Unternehmen zur ernsthaften Alternative geworden – begünstigt auch durch eine neue Generation von Personalern, die modernen Technologien wie der Cloud gegenüber aufgeschlossen ist. Vor allem der kleine bis mittlere Mittelstand lagert zunehmend Aufgaben der Personalabteilung aus, um sich zu entlasten, wie der Anbieter SD Worx feststellt, einer der größten HR-Services-Provider in Europa und Mitbegründer der Payroll Services Alliance.

Von Hosting zu Process Outsourcing

Inwieweit die Entgeltabrechnung ausgelagert wird, dafür gibt es verschiedene



Viele Personalierer wollen sensible Daten nicht outsourcen – doch in zertifizierten Rechenzentren sind sie gut geschützt.

Abstufungen. Beim Software-as-a-Service-Betrieb (oder Application Service Providing) lagert das Unternehmen den physischen Betrieb der Software an ein Rechenzentrum aus (Hosting). Um deren Wartung und Aktualisierung muss es sich damit nicht mehr kümmern. „Wesentliche Vorteile dieses Outsourcings sind die klar skalierbaren Kosten“, erklärt Pia Lanzmaier, Geschäftsführerin der Infoniqa Payroll Services GmbH, „im Rechenzentrum kann das Unternehmen alle Abrechnungsleistungen zu einem Fixpreis pro Mitarbeiter nutzen, anstatt für Lizenz, Wartung und Betrieb der Abrechnungslösung zahlen zu müssen.“ Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen können so eine professionelle Dienstleistung einkaufen, die man sonst

nur als Großunternehmen unterhalten könnte. Sollen die internen Ressourcen weiter entlastet werden, lässt sich darüber hinaus auch die komplette Abrechnung an den externen Partner übergeben – Business Process Outsourcing (BPO) heißt das Schlagwort dafür. Die Kommunikation mit Systemen wie der Zeitwirtschaft oder der Finanzbuchhaltung findet dabei über Schnittstellen statt.

Kriterien zur Dienstleisterauswahl

Ob nur der Softwarebetrieb ausgelagert wird oder gleich die gesamte Bearbeitung: Gerade bei Personaldaten haben viele Unternehmen noch Angst vor Know-how-Verlust oder Kontroll- und Qualitätseinbußen sowie davor, dass hochsensible Informationen das eigene

Unternehmen verlassen. Wer bei der Auswahl seines Dienstleisters auf folgende Punkte achtet, sollte hinsichtlich des Datenschutzes jedoch auf der sicheren Seite sein:

- zertifiziertes Rechenzentrum
- verschlüsselter Datenzugriff durch SSL
- kontinuierliche Datensicherung mittels gespiegelter Server
- zusätzliche Absicherungen wie Einmal-Logins, Begrenzung auf bestimmte IP-Adressbereiche
- optionale integrierte Benutzerverwaltung
- Kompetenz und Vertrauenswürdigkeit durch Referenzkunden

Dienstleister wie die Ratiodata IT-Lösungen & Services GmbH, die als Rechenzentrum der Genossenschaftsbanken fungiert, bieten ihren Kunden die genannten Voraussetzungen bereits. Das Unternehmen aus Münster übernimmt inzwischen auch für viele Industriekunden den kompletten Betrieb der Personalabrechnung auf der Plattform des Personalabrechnungs- und Informationssystemsystems Paisy. Ratiodata kümmert sich um Produktionsabläufe, Server- und Software-Wartung sowie Systemanpassungen. Die Kunden haben über ein abgestuftes Rechtesystem direkten Online-Zugriff auf das Abrechnungssystem.

Hinlängliche Ängste unbegründet

Jürgen Laub, bei HP Deutschland zuständig für Business Process Services, erklärt, warum dennoch Zurückhaltung besteht, wenn es um die Frage der Abgabe der Lohnabrechnung geht: „Wissens- und Kontrollverlust sowie die vermeintlich hohe Komplexität der Transition sind die üblichen Ängste beim Outsourcing. Dabei ist genau das Gegenteil der Fall: Bestehendes Know-how wird ausführlich dokumentiert und somit erhalten. Durch umfangreiches Reporting lässt sich die Qualität der Kontrolle signifikant erhöhen.“

HP bietet das gesamte Spektrum an Payroll-Services und betreibt in Deutsch-

land neben einer großen SAP-Plattform mit rund 100 Mandaten auch Kidicap, eine Lösung speziell für Kirchen, Diakonien und Krankenhäuser mit rund 500 Mandanten. Bei den Plattformen für HR- und Payroll-Services sieht Laub einen deutlichen Trend hin zu Cloud-basierten Anwendungen wie Workday, Kidicap oder Employee Central Payroll, dem Hosting-Angebot von SAP Payroll des SAP-Tochterunternehmens Success Factors. Branchenausrichtungen wie Kidicap bieten auch andere Dienstleister. SD Worx beispielsweise passte seine

Abrechnungssoftware auf die Healthcare-Industrie an und gestaltete spezielle Module für das Transport- und Anlagen-gewerbe.

Dahinter stecken Anforderungen von Führungskräften, die sich von ihren Personalern heute mehr Unterstützung in Strategiefragen wünschen. Durch das Auslagern von Routinetätigkeiten wie der Abrechnung können HR-Verantwortliche solche Themen besser angehen. „Der Payroll-Provider muss in der Lage sein, strategisch relevante Kennzahlen für die Personalmanager bereitzustel-

INTERVIEW

„In zwei Jahren sind wir Marktführer“

Sage hat das Lohn-Geschäft von Exact übernommen, doch als Teil von Sage will die ehemalige Exact Software Deutschland auf Payroll spezialisiert bleiben. Über diese und weitere Pläne sprachen die Geschäftsführer mit der Redaktion.

personalmagazin: *Die Übernahme ist unter Dach und Fach, die Kartellbehörden haben gerade die Akquisition genehmigt. Ihr Marktanteil im Lohnabrechnungsbereich liegt nun bei 22 Prozent – wie fühlt man sich als Schwergewicht im Lohnabrechnungs-Markt?*

Peter Dewald: Sehr gut. Die rechtlichen Übernahme-Formalitäten sind geregelt, nun sind wir dabei, die beiden Geschäfte Sage Software GmbH und Exact Software Deutschland GmbH einander näher zu bringen. So wollen wir aus dem Gesamten mehr machen als aus den Einzelteilen.

personalmagazin: *Aber wieso investiert man heute noch im Lohnsoftwaremarkt? Ist das überhaupt noch ein lohnender Bereich?*

Dewald: Es geht nicht nur um Lohnabrechnung, es geht um das Gesamtportfolio für die Personalarbeit. Natürlich ist Lohn der wesentliche, klassische

Aspekt, aber seit einem Jahrzehnt sind Themen rund um das Human Capital Management relevant. Hier bestehen zusätzliche Wachstumspotenziale. Wir sind zum Beispiel als Sage mit Angeboten zu Reisekostenmanagement und Bewerbermanagement schon länger im Markt, nun haben wir die Möglichkeit, diese Angebote auch den Exact-Lohn-Kunden anzubieten.

personalmagazin: *Herr Csillag, fühlen Sie sich denn auch gut? Exact Lohn wird es unter dem alten Namen bald nicht mehr geben. Sehen Sie das als Scheitern?*

Daniel Csillag: Nein, das ist kein Scheitern. Wir werden ja unser Geschäft weiter betreiben, nur unter anderem Namen und einem anderen Logo. Durch die Zusammenfassung haben wir nun auf einen Schlag ein deutlich breiteres Produktspektrum zur Verfügung – dieses werden wir natürlich

len“, so Patrick Weber, Managing Director der SD Worx GmbH, „er wird damit vom rein externen Entgeltabrechner zum qualifizierten Ansprechpartner für alle administrativen Aufgaben, ob es um Service-Strukturen, Vertragsbindungen, Abrechnungsplattformen oder erweiterte Dienstleistungen geht.“

2012 hat das Marktforschungsinstitut Gartner seine erste Studie zum „Magic Quadrant for Payroll BPO Services“ verfasst, in dem die Geschäftsperspektiven von elf großen Payroll-Outsourcing-Anbietern bewertet werden. Demnach

wächst der Markt jährlich im niedrigen einstelligen Bereich. Die Hersteller üben sich differenzierter: Während Siegfried Milly, Geschäftsführer und Bereichsvorstand der Infoniqa Gruppe, eine rasant wachsende Nachfrage nach Payroll Outsourcing-Leistungen sieht, erklärt HP-Manager Laub: „Unsere Wahrnehmung und die von führenden Beratungsgesellschaften ist, dass der Bedarf an HR- und Payroll-Services abnimmt, da in diesem Bereich eine gewisse Sättigung vorhanden ist. Die Nachfrage nach Unterstützung in den Be-

reichen Finance, Document Processing und Procurement hingegen nimmt zu.“ Der Outsourcing-Markt ist auf jeden Fall in Bewegung und die Konsolidierung betrifft auch immer größere Unternehmen. Jüngstes Beispiel ist die Übernahme der Exact-Lohnsparte durch den Software-Anbieter Sage (vergleiche Interview). Gut denkbar, dass dieser Kauf nicht die letzte Fusion im Payroll-Bereich war. ■

FRANK ZSCHEILE ist freier Journalist und spezialisiert auf Softwarethemen.

auch unseren Exact-Kunden anbieten. Themen wie „Human Capital Management“, aber auch Lösungen im Bereich „Time“ und „Travel“ braucht man heute im Markt. Vor wenigen Wochen hatten wir dazu noch nichts im Angebot – nun können wir auf einen Schlag unsere Kunden auch hier bedienen. Um zum Anfang Ihrer Frage zurückzukommen: Mir geht es also auch gut.

personalmagazin: Was ändert sich nun für den klassischen Exact-Lohnabrechnungsoftware-Kunden?

Csillag: Es wird natürlich umgebrandet, wir können den Firmennamen „Exact“ nur noch eine begrenzte Zeit nutzen. „Exact Lohn“ heißt beispielsweise dann „Sage Lohn XL“. Aber außer einem neuen Logo, das auf der Verpackung und in der Software erscheint, und der Tatsache, dass sich der Ansprechpartner in der Hotline unter einem anderen Firmennamen melden wird, wird der Kunde im ersten Schritt keine tiefgreifenden Änderungen wahrnehmen. Langfristig wird er von unserem erweiterten Portfolio profitieren, er wird auf wesentlich mehr Produkte mit optimaler Integration zurückgreifen können.



PETER DEWALD ist Geschäftsführer der Sage Software GmbH, die die Exact Software Deutschland GmbH übernommen hat.



DANIEL CSILLAG, ehemals Geschäftsführer Exact Software Deutschland GmbH, ist Geschäftsführer des neuen Sage Geschäftsbereichs.

personalmagazin: Und im Bereich Outsourcing? Hier hatten Sie beide eigenständige Angebote, was passiert nun?

Dewald: Diese Angebote werden natürlich zusammengelegt und weiter ausgebaut. Wir sehen ein erhebliches Potenzial im Bereich Business Process Outsourcing, aber auch im reinen Hosting von Softwarelösungen. Hier gilt es, die Trends im Markt ab sofort gemeinsam zu bearbeiten statt wie bisher getrennt.

Csillag: Wir sind gerade in diesem Bereich nun deutlich flexibler. Gerade im Bereich BPO ist die Frage, inwieweit die Verträge individuell auf den Kunden abgestimmt werden können, stark von der Kapazität des Anbieters abhängig. Dass hier nun zwei mittelgroße Organisationen ihre Kapazitäten zusammenwerfen können, ist ein sehr großer Schritt nach vorne in Richtung eines für den Kunden optimalen Angebots. Wir werden noch flexibler auf die Kun-

denwünsche und -bedürfnisse eingehen können.

personalmagazin: Wollen Sie sich auf den Bereich des Outsourcings fokussieren?

Dewald: Nein. Letztlich wollen wir dem Kunden die Möglichkeit geben, das zu nutzen, was ihm am besten passt. Wir bieten ihm deshalb eine Auswahl an Lösungen: von der klassischen Lizenz über Hosting bis hin zum BPO.

personalmagazin: Durch die Übernahme steht Sage nun auf Platz zwei der Lohnabrechnungsanbieter im deutschen Markt, direkt hinter Lexware. Wo sehen Sie sich in zwei Jahren?

Dewald: Im Bereich Personalwirtschaft? Als Marktführer. Wir haben gute Chancen, durch die Zusammenlegung hier den Markt zu durchdringen.

Das Interview führte **Katharina Schmitt**.