

Special

LOHN+GEHALT

Entgeltabrechnung aus erster Hand





Outsourcing

Freiräume für mehr Wertschöpfung

Wenn Prozesse komplexer und Aufgaben – etwa durch gesetzliche Vorgaben – schwieriger werden, steigen die Anforderungen bei der Bearbeitung. Dann sind Spezialisten gefragt. Die Entgeltabrechnung im Personalwesen ist einer dieser komplizierten Vorgänge. Wie er sich durch den Einsatz von Dienstleistern vereinfachen sowie sicher und effizient gestalten lässt, beschreibt Udo Meyer, Director Outsourcing bei der VEDA GmbH.

Die Erstellung der Payroll ist eine Herausforderung: Das deutsche Steuer- und Sozialversicherungsrecht fordern hohe fachliche Kompetenz. Fortlaufend neue Regelungen, immer individueller gestaltete Anstellungsverhältnisse, zunehmend anspruchsvolleres Datenmanagement und steigender Fachkräftemangel machen es den Unternehmen in Sachen Entgeltabrechnung nicht gerade leicht. Jüngstes Beispiel: die Kurzarbeit während der COVID-19-Pandemie. Anders als bei der Wirtschaftskrise 2009, bei der es vorwiegend darum ging, die Mitarbeiter nicht

entlassen zu müssen, legten viele Arbeitgeber nun ihr Augenmerk zusätzlich darauf, ihre Fachkräfte durch kreative Lösungen zu binden. Nicht nur die „Pflicht“ der Abrechnung von Kurzarbeitergeld war gefragt, sondern die „Kür“ individuell gestalteter Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld. Auch der Gesetzgeber tat hier sein Übriges, indem er während der Pandemie eine ungewohnte Dynamik bei der Verabschiedung neuer Möglichkeiten an den Tag legte. Neue Regelungen und beispiellose Umstände machten die Erstellung der Payroll nicht nur in den letzten Monaten nochmals komplexer.

Und noch eins hat Corona bewirkt: Die viel zitierte und doch oftmals noch relativ verhalten angegangene digitale Transformation erhielt einen enormen Schub. In Zeiten des gebotenen Homeoffice wurden binnen kürzester Zeit Prozesse komplett digitalisiert, Kommunikation auf online umgestellt und Zusammenarbeit digital organisiert. Always-on und Mobile First sind nicht länger Schlagworte. Sie sind zunehmend Tagesgeschäft. Dafür mussten leistungsfähige Softwarelösungen gefunden und ausgerollt werden, was vielfach die Beschäftigung mit Diensten aus der Cloud

nach sich zog und deren Akzeptanz beachtlich steigerte.

Die Umsetzung der digitalen Transformation hat aber auch gezeigt, dass es nicht nur darum geht, eine neue Software zu implementieren. Eine Kollaborationssoftware allein schafft noch keine funktionierende Zusammenarbeit. Digitale Transformation ist Kulturarbeit für die HR-Abteilungen.

Beides – die software- und die personalseitige Zunahme der Komplexität – hat gezeigt, dass Spezialwissen vonnöten ist, um die Situation erfolgreich zu meistern. So ist die Ein-Mann-IT-Abteilung eines Mittelständlers hier ebenso überfordert wie die Personalabteilung, die sich neben dem Tagesgeschäft, wie etwa der bislang noch inhouse betriebenen Entgeltabrechnung, nun um die Erneuerung der Unternehmenskultur kümmern muss.

Die Lösung heißt Outsourcing. Das bedeutet: Externe Experten übernehmen eng umgrenzte, genau definierte Aufgaben, sorgen für deren reibungslose Erledigung und schaffen damit gleichzeitig Freiräume für die Abteilungen im Unternehmen, sich auf andere Bereiche zu konzentrieren.

Outsourcing etabliert sich zunehmend

Outsourcing ist natürlich kein neues Phänomen, das angesichts der Corona-Krise wie Kai aus der Kiste kam. Wir bei der VEDA GmbH übernehmen seit fast 25 Jahren als externer Dienstleister Aufgaben wie etwa die Erstellung der Payroll für unsere Kunden. In der Vergangenheit ließ sich in Deutschland bei vielen Unternehmen noch ein eher zurückhaltendes Verhältnis gegenüber der Auslagerung von Geschäftsprozessen beobachten. Oftmals wurde diese hierzulande mit Jobverlusten, radikalen Kostensenkungen und damit einhergehend mit Qualitätsverlust und weniger Service gleichgesetzt. In angelsächsischen Ländern hat sich dagegen schon länger die Überzeugung durchgesetzt, dass jeder das machen sollte, was er am

besten kann. Dann wird Qualität zur Wertschöpfung und der Service stimmt ebenfalls. Der Kern der Sache ist: Outsourcing kann fachlich hochkomplexe Aufgaben einfach sicher und flexibel erledigen – und das auf individuelle, effiziente und kundenorientierte Weise. Die Erkenntnis dringt nun zunehmend auch in deutschen Unternehmen durch. Nicht nur eine IDC-Studie sagt dem Outsourcing-Markt weiteres Wachstum voraus, auch VEDA erlebt in der täglichen Praxis hier seit Jahren die größten Zuwachsraten.

Zwischen Standardisierung und individueller Lösung

In der starken Standardisierung von Software und Abläufen liegt die Stärke des Outsourcings. Dabei muss aber stets auch Raum für Individualität und Flexibilität bleiben, um die bei jedem Unternehmen aufgrund von Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und individueller Vereinbarungen anders gearteten Anforderungen zielgenau zu erfüllen. Bei entsprechender Beratung entsteht so ein Service, der – speziell angepasst und umgesetzt – ein höchst professionelles Ergebnis für das auslagernde Unternehmen und dessen Mitarbeiter zur Folge hat. Wichtig ist dabei allerdings die frühzeitige und kontinuierliche Einbindung der Fachabteilungen in den Outsourcing-Vorgang. Das Ganze kann nur funktionieren, wenn Outsourcing von allen als permanenter Prozess verstanden wird, der Kunde aktiv mitarbeitet, dem Dienstleister Feedback zur stetigen Optimierung der etablierten Lösung gibt und dieser auch Bereitschaft zur Umsetzung zeigt. Gerade für den langfristigen Kundenerfolg ist es uns wichtig, immer wieder auf neue Anforderungen reagieren und diese erfolgreich begleiten zu können.

Die Mär vom Jobverlust aufgrund von Outsourcing hat sich bereits seit Langem als solche erwiesen. Outsourcing wird heute in HR-Abteilungen als Change-Prozess verstanden, als Wechsel von bisherigen Tätigkeitsbereichen hin

zu neuen, wertschöpfenden Aufgabengebieten. Abseits vom administrativen Tagesgeschäft muss sich HR zunehmend der nachhaltigen Unternehmensentwicklung widmen. Dabei sind Digital HR, Agilität, Future of Work oder Employee Experience keine Floskeln, sondern Treiber für Outsourcing. Denn wenn die Personalabteilung damit beschäftigt ist, neue Mitarbeiter zu finden, diese zu entwickeln und langfristig ans Unternehmen zu binden, braucht sie dazu die nötigen Freiräume.

Bei der Umsetzung ist es stets wichtig, die aktuelle Situation zu analysieren und zu betrachten, was sinnvoll ist. Vom Recruiting oder Payroll-Service über Onboarding- oder Talentmanagementlösungen bis zur Zutrittskontrolle – Anbieter können vieles in der Cloud anbieten, so dass auch dem Datenschutz Rechnung getragen wird. Entscheidend ist, eine Lösung für sich zu wählen, die den Bedarfen der aktuellen Unternehmenssituation entspricht, die sich aber auch veränderten Rahmenbedingungen problemlos anpassen lässt.

Apropos Cloud und Datenschutz: nicht erst seit Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) oder dem neuesten Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zum Privacy Shield ein weiterer Grund, der für Outsourcing spricht. Denn Datenschutz ist bei den Anbietern natürlich Kernkompetenz und -geschäft. Sie verfügen über Strukturen und Standards, mit denen die Auslagerung von Daten bei gleichzeitiger Hochverfügbarkeit oft sicherer gestaltet werden kann, als dies mit den Kapazitäten einer mittelständischen IT-Abteilung umgesetzt werden kann.

Wann Business Process Outsourcing Sinn macht

Generell stellt sich für Unternehmen die Frage, bei welchen Geschäftsprozessen das dementsprechend bezeichnete Business Process Outsourcing (BPO) Sinn macht. Das hängt von mehreren Kriterien ab. Für eine Auslagerung sind diejenigen Abläufe

geeignet, die sich so weit normieren und damit standardisieren lassen, dass sie mit Prozessen in anderen Unternehmen oder externen Regierungen nahezu deckungsgleich sind. Sie sollten ohne spezifisches Insiderwissen des Unternehmens ausgeführt werden können und nicht strategisch relevant dem Kerngeschäft zuzurechnen sein. Ein weiterer Aspekt ist die Regelbasiertheit der Aufgabe. Lässt sie sich unabhängig vom jeweiligen Unternehmen anhand von Normen, wie etwa den gesetzlichen Vorschriften in der Entgeltabrechnung, abarbeiten, bietet sich BPO an. Auch eine regelmäßig wiederholte Durchführung der Tätigkeit trägt zur standardisierten Umsetzbarkeit bei. Insofern sind die Bereiche HR, IT und Logistik prädestiniert, lassen sich Entgeltabrechnung, Zahlungsabwicklung, Warenbeschaffung, IT-Support oder die Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen auslagern.

Wie sinnvoll Business Process Outsourcing gestaltet werden kann und wie sehr es sich auszahlt, beweist die Praxis. Über 100 Kunden nutzen derzeit den VEDA-Payroll-Service zur Abrechnung, sehr viele auch bereits seit mehr als zehn Jahren. Wer einmal erfolgreich outgesourct hat, bleibt meist dabei und schafft so eine nachhaltige Lösung für das eigene Unternehmen. Die Kunden setzen damit auf die Flexibilität und die Bandbreite an Lösungen eines konsequent auf HR fokussierten Anbieters, der sie durch seine Spezialisierung in ihren verschiedenen Lifecycle-Stadien kompetent begleiten kann – vom Start-up bis zum Konzern. Dabei reichen die übertragenen Tätigkeiten von Rahmenleistungen wie Software- und Systembereitstellung oder Datenhaltung in dedizierter Umgebung über Aufgaben im Meldewesen bis hin zu gesetzkonformer Abrechnung und Sachbearbeitung.

Ganz nach Bedarf lassen sich so Services einkaufen, die dazu beitragen, die Effizienz eines Betriebs zu steigern, den Profit zu maximieren und das unternehmerische Risiko zu minimieren. Der skalierbare Einsatz

innovativer HR-Software und die flexible Nutzung externen Expertenwissens senken Kosten und erhöhen gleichzeitig die Transparenz der Vorgänge und die Daten-Compliance. Das kann von der Bereitstellung einer HR-Softwarelösung via Cloud bis hin zur kompletten Auslagerung von Prozessen über einen Payroll-Service reichen.

Die Zukunft liegt in der Cloud

Ob am PC im Büro, am Tablet zu Hause oder unterwegs auf dem Smartphone – in Zeiten zunehmender Digitalisierung ist Software gefragt, die ortsungebunden und rund um die Uhr verfügbar ist. Nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat einmal mehr verdeutlicht, dass die Zukunft in der Cloud liegt. Eine HR-Lösung vorzuhalten, mit der die Entgeltabrechnung ständig griffbereit/erreichbar ist oder ein Urlaubsworkflow online abgewickelt werden kann, ist für viele nur mit einem Partner möglich, der ihnen diese Services bereitstellt. Das wiederum erfolgt heute über die Cloud, um die Rechenleistung und Systemressourcen in einem leistungsstarken Rechenzentrum anzusiedeln. Durch den Verzicht auf eine eigene IT-Infrastruktur und deren Pflege sind laut Studien bis zu 30 Prozent Kosteneinsparungen möglich. Anbieter, die wie VEDA die Daten in einer Private Cloud halten, sorgen dabei für das Einspielen wichtiger Updates, die aktuelle Datenpflege sowie die nötige Datensicherheit. Und, Hand aufs Herz, wer möchte nicht spätestens seit Einführung der DSGVO die Verantwortung für deren korrekte Umsetzung am liebsten in kompetente Hände abgeben? Für Outsourcing-Anbieter ist das Alltagsarbeit. So sind im VEDA-Rechenzentrum in Alsdorf sowohl Zutritt als auch Zugriff durch modernste Tools strengstens überwacht. Allein durch den Standort ist die Datenhaltung nach deutschem Recht garantiert. Eine physische Trennung sämtlicher Kundendaten in eigenen, voneinander unabhängigen Bereichen (Private Cloud), eine

redundante Datenhaltung sowie eine Notversorgung des Gebäudes bei Stromausfall sorgen ebenso für umfassende Sicherheit. Zertifikate nach DIN ISO 9001:2008 oder „Check 28“ zur DSGVO oder das BITMi-Gütesiegel „Software hosted in Germany“ belegen die technischen oder organisatorischen Maßnahmen.

Payroll als Service

Die Auslagerung von Software und Rechenleistung führt in der Regel zu Kostenoptimierungen (Stichwort: Pay as you grow) und -ersparnissen. Wobei: „Billiger geht immer“, daher sollte immer die Optimierung im Vordergrund stehen. Die gilt auch für die Vergabe von Businessprozessen wie der Payroll-Erstellung. Denn dann bedeutet „günstiger“ nicht gleich weniger Service, sondern gezieltes Outsourcing an spezialisierte Teams, die durch Standardisierung effizient arbeiten sowie die Ausfallsicherheit und die fachliche Qualität der Umsetzung steigern. Wenn Routineaufgaben in professionelle Hände gegeben werden, schafft dies zudem Freiräume in der Personalabteilung für eine strategische Neuausrichtung, etwa bei Recruiting oder Personalentwicklung. Zudem herrscht mehr Transparenz, wenn Personaldaten zentral gepflegt und Besonderheiten bei Beschäftigungsmodellen in die Entgeltabrechnung übernommen und den Mitarbeitern unmittelbar bereitgestellt werden können.

Doch wann ist der richtige Zeitpunkt, um den Outsourcing-Prozess zu starten? Gerade in mittelständischen Betrieben kommt eine personelle Veränderung am Platz der Entgeltabrechnung oft einem kompletten Neustart gleich. Geht die bisherige Kraft in Ruhestand, beginnt ihre Nachfolge unternehmensspezifisch bei null. Ein klassischer Fall für Outsourcing. Denn das beugt der Gefahr vor, dass sich dieses Szenario in ein paar Jahren – oder schlimmerfalls schon nach der Probezeit – wiederholt. Schon allein für Urlaubs- oder Krankheitsfälle bringt BPO mehr Ausfallsicherheit und sorgt für

Outsourcing als Chance

Outsourcing sollte immer als Chance begriffen werden, um die kleinen Dinge zu optimieren. So wird beispielsweise immer noch vielen Mitarbeitern ihre Entgeltabrechnung in Papierform zur Verfügung gestellt. Eine Bereitstellung über ein rund um die Uhr erreichbares Webportal bietet nicht nur Einsparpotenzial, sondern auch den optimalen Einstiegspunkt für weitere Services bis hin zu kollaborativen HR-Gesamtlösungen.

Zuverlässigkeit und Konstanz in einem Bereich, der als „Hygienefaktor“ unternehmensrelevant ist.

Und nicht zuletzt hilft BPO gerade den Unternehmen im Marktsegment mit 250 bis 500 Mitarbeitern, dem spürbaren Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Kompetente Lohnabrechner zu bekommen, wird hier immer schwieriger. Wo früher bei VEDA eher die Entgeltsoftware nachgefragt wurde und der Payroll-Service das Zusatzangebot darstellte, läuft die Nachfrage heute oftmals umgekehrt. Auch wir bei VEDA bemerken die zunehmende Knappheit an Fachkräften und steuern dem bewusst entgegen. Einerseits stellt VEDA aufgrund der Größe und des Wachstums seiner Outsourcing-Services fortlaufend Entgeltabrechner mit Erfahrung ein. Andererseits bilden wir seit Langem gezielt selbst aus und haben im eigenen Haus Karrieremodelle etabliert, die dazu beitragen, den Bedarf an Fachkräften langfristig zu sichern. Auch unser neuer Standort in Leipzig ist hier ein Baustein dafür, dass wir uns für unsere Kunden noch breiter und zukunftsicherer aufstellen können. Das Ergebnis ist ein schlagkräftiges Team, in dem „Eigengewächse“ und markterfahrene Kolleginnen und Kollegen gemeinsam tatkräftig zusammenarbeiten.

Koordinierter Übergang zum BPO

Ist die Entscheidung für Business Process Outsourcing gefallen, gilt es, einige Punkte für die erfolgreiche Umsetzung zu beachten. Zunächst stellt sich die Frage, welche Aufgaben der zukünftige Partner übernehmen soll. Dazu muss ein

Ist-Zustand erfasst und mit den angebotenen Fähigkeiten verschiedener Anbieter verglichen werden. Ein Team, das die internen Anforderungen kennt, sollte potenzielle Dienstleister nach deren Leistungen, Kosten, aber auch gemeinsamen Entwicklungsmöglichkeiten abklopfen. Der Wechsellaufwand, beispielsweise einer Entgeltabrechnung, zu einem externen Partner ist durchaus beträchtlich. Daher sollten die Strukturen und auch die Personen zusammenpassen. Denn die Umsetzung gelingt am besten Schritt für Schritt in gemeinsamer Zusammenarbeit von Unternehmen und Dienstleister. Die Beratung durch einen erfahrenen Akteur ist für die erfolgreiche Umsetzung viel wert. Dann werden die geeigneten Schritte zur optimalen Zeit gemacht, die passenden Features ausgerollt sowie die richtigen Services etabliert. Und dann klappt's auch mit dem Outsourcing. ■

Udo Meyer, Director Outsourcing VEDA GmbH, Tel.: +49 2404 5507-1400
Fragenkostenix@veda.net
Nach verschiedenen Stationen in HR-Abteilungen und HR-Consulting verantwortet Udo Meyer seit 2006 als Director Outsourcing den Geschäftsbereich bei VEDA.






Udo Meyer, Director Outsourcing, VEDA GmbH: „Ich bin täglich davon begeistert, gemeinsam mit unseren Kunden Lösungen zu schaffen, die echten und messbaren Nutzen bringen.“

Der Dienstleister-Check

Diese 11 Punkte sollten Sie bei der Suche nach dem passenden BPO-Partner beachten:

- ✓ Der Ansprechpartner sollte über die erforderliche Qualifikation sowie Berufserfahrung verfügen.
- ✓ Branchenkenntnisse sind bei spezifischen Besonderheiten in der Bearbeitung vorteilhaft.
- ✓ Die Erreichbarkeit per Telefon oder Mail sollte mit einer vereinbarten maximalen Reaktionszeit versehen sein.
- ✓ Mehrere Ansprechpartner verhindern Engpässe bei Urlaub oder Wechsel beim Dienstleister.
- ✓ Modernste Software muss aktuellen Sicherheitsansprüchen genügen und den Geschäftsprozess des Kunden abbilden.
- ✓ Ist der Dienstleister seit geraumer Zeit am Markt, belegt das die Expertise als Grundlage für eine langfristige Partnerschaft.
- ✓ Größe und Struktur sollten zueinanderpassen. Ein Kleinbetrieb kann möglicherweise die Anforderungen eines Konzerns nicht abdecken. Ein kleines Unternehmen empfindet vielleicht bei einem großen Outsourcing-Partner zu wenig Stellenwert.
- ✓ Zertifikate und Gütesiegel dienen als Nachweis für Sicherungsmaßnahmen aller Daten gegen Zugriff von Dritten oder unbefugtes Eindringen von außen.
- ✓ Die Vertragskonditionen müssen transparent Leistungen, Gebühren, Kontroll- und Messkriterien, Kündigungsfristen und Beendigungsmodalitäten festlegen.
- ✓ Beim BPO arbeiten Menschen mit Menschen. Deshalb sollten sich die Ansprechpartner auch persönlich kennen und miteinander auskommen.
- ✓ Je nach zukünftigen Plänen sollte geklärt werden, welche Entwicklungsmöglichkeiten mit dem Partner vorhanden sind: Können auch andere Prozesse wie Recruiting, Seminarmanagement oder Personalentwicklung ausgelagert werden?

HR-/Payroll-Outsourcing

	 Solvenius GmbH Tränkestraße 5 70597 Stuttgart Tel.: 07 11/78 10-5 Fax: 07 11/78 10-9 23 E-Mail: info@solvenius.de www.solvenius.de	 SUMMIT IT CONSULT GMBH Herr Lothar Steyns Rue de Watrelos 23 52249 Eschweiler Tel.: 0 24 03/9 61 64-10 E-Mail: info@summit-it-consult.de www.summit-it-consult.de	 VEDA GmbH <i>HR Software, die verbindet.</i> Herr Udo Meyer Carl-Zeiss-Straße 14 52477 Alsdorf Tel.: 0 24 04/55 77-14 00 E-Mail: fragenkostetnix@veda.net www.veda.net
1. Auftragsdatenverarbeitung nur als reine Rechnerleistung (RZ-Verarbeitung), Abrechnungsdaten und -programme werden kundenseitig bereitgestellt			
2. Auftragsdatenverarbeitung (Outsourcing) ohne Sachbearbeitung			
Einsatz von eigener Abrechnungssoftware (Individual-Software)		✓	✓
Einsatz von Standard-Softwaresystemen (Bezeichnung/Hersteller der Software)	✓	HR Entgelt	VEDA HR Entgelt/ VEDA GmbH
Online-Lösung (Dialog oder Filetransfer)	✓	✓	✓
Batchverarbeitung zum Abrechnungstermin	✓	✓	✓
komplette EDV-Brutto-/Nettoabrechnung	✓	✓	✓
- mit Stammdatenverwaltung und -pflege (Personaldatendatei)	✓	✓	✓
- mit Zeitwirtschaftsdatenverw., -pflege/Arbeitszeitkonten/Wertguthaben in Zeit/Geld	✓	✓	✓
- mit DEUV-Meldewesen	✓	✓	✓
- mit Reisekostenabrechnung	✓	✓	✓
- mit Baulohnabrechnung	✓	✓	✓
- mit bAV-Abrechnung (betriebliche Altersversorgung)	✓	✓	✓
- mit gängigen Tarifverträgen des öffentl. Dienstes (TVöD und weitere)	✓	✓	✓
- mit AWW-Standard-Bescheinigungen	✓	✓	✓
3. Auftragsdatenverarbeitung im Fullservice inklusive Sachbearbeitungsfunktionen und Betreuungsleistungen. Übernahme ...			
... der Personalsachbearbeitung als externe Personalabteilung inkl. DPA	✓	✓	✓
... der Bearbeitung transaktionaler Personalprozesse (z.B. Bescheinigungen)	✓	✓	✓
... der Zeitwirtschaftsfunktionen inkl. Arbeitszeitkontenführung (Zeitwertkonten)	✓	✓	✓
... der Verfahrenssystemsteuerung der Personal- u. Abrechnungssysteme	✓	✓	✓
... der Archivfunktionen für Personalabteilung und Entgeltabrechnung	✓	✓	✓
... der Alterseinkünftegesetz-Alternativen und Abrechnung der Modelle zur bAV	✓	✓	✓
... der Auslandsabrechnung für Impatriates/Expatriates	✓	✓	✓
... von Tätigkeiten der Personalbeschaffung/des Bewerbermanagements	✓	✓	✓
... von Hotline-Tätigkeiten/Personalberatung	✓	✓	✓
Sonstiges		Outsourcing ASP/BSP/FSP und Inhouse-Lösung	✓
4. Wie viele Abrechnungen pro Monat werden von Ihnen durchgeführt?	> 60.000		250.000
5. Wo sind Ihre Delivery Center (Abwicklungszentren)?	D	D	D
6. Seit wann gibt es diese Center?	1971	2010	2001
7. Inwieweit sind Sie in der Lage, Auslastungsspitzen abzudecken? Schwankungsbreiten im Verhältnis zum Auftragsvolumen	unter 15 %	über 30 %	über 30 %
8. Wie werden die Auslastungsspitzen abgedeckt?			
- Flexibel einsetzbare eigene Mitarbeiter (Springer)	✓	✓	✓
- Zusätzliche Zeitarbeiter			
9. Im Fall von Auslastungsspitzen: Mit welchem Vorlauf sind monatliche Bedarfe an den BPO-Provider zu melden?	11 bis 20 Arbeitstage	unter 10 Arbeitstage	unter 10 Arbeitstage
10. Prüferzugriff auf Outsourcer nach GoBD			
- Digitaler Datenzugriff nach § 147 AO (GoBD) ab 1.1.2015 möglich	✓	✓	✓
- Ein Testverfahren für die IDEA-Bereitstellungsdatei wurde durchgeführt	✓	✓	✓
- Es ist eine Zugriffsberechtigungsfunktion für den Prüfer eingerichtet	✓	✓	✓
11. Welchen Status hat Ihr DEUV-Zulassungsverfahren (nach ITSG-Standard)?	jährlich neu	jährlich neu	Laufzeit bis Juli 2020
12. Einhaltung der Datensch.-Grundverordn.: Die Auflagen des § 28 Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten werden im Auftrag gem. DS-GVO erfüllt.	✓	✓	✓
13. Zertifizierung Ihrer Leistungen			
- Ihre Outsourcing-Leistung ist nach ISO 9001:2015 zertifiziert		✓	✓
- Sie sind nach ISAE 3402 Typ II/SSAE 16 zertifiziert	✓	✓	✓
- Die Mitarbeiter sind alga-zertifiziert (zAR)		✓	✓
- Sonstige		IDW PS 951	Check11, Software hosted in Germany, Cloud Services made in Germany
14. Sie bieten eine ASP-Lösung (webbasiertes Outsourcing) an	Personaladmin., Entgeltabrechnung, Arbeitszeitkonten/Wertguthabenführung, Reisekostenabrechnung, bAV-Abrechnung, Archivverwaltung	Personaladmin., Entgeltabrechnung, Arbeitszeitkonten/Wertguthabenführung, Reisekostenabrechnung, bAV-Abrechnung, Archivverwaltung	Personaladmin., Entgeltabrechnung, Arbeitszeitkonten/Wertguthabenführung, bAV-Abrechnung
15. Welche Unternehmensgrößen stehen bei Ihnen im Vordergrund der Leistungserbringung?	101 bis 10.000 Mitarbeiter	101 bis 10.000 Mitarbeiter	101 bis 1.000 Mitarbeiter
16. Was ist das Mindestauftragsvolumen in FTE?	51 bis über 100 FTE	51 bis über 100 FTE	unter 10 FTE
17. Erbringen Sie vornehmlich Leistungen für bestimmte Branchen?	Produktionsgewerbe, Dienstleistungsgewerbe, Logistik & Transport, Telekommunikation, öffentlicher Dienst	Produktionsgewerbe, Dienstleistungsgewerbe, Logistik & Transport, Telekommunikation, öffentlicher Dienst, Metall/Elektro, Pharmaindustrie	Produktionsgewerbe, Dienstleistungsgewerbe, Logistik & Transport, Telekommunikation, branchenübergreifend
18. Referenzkunden	auf Anfrage	expert Warenhaus GmbH, Versandhaus Walz GmbH, medi	auf Anfrage