

Lohnsoftware neu gedacht



Warum trotz Überangebot eine neue Lohnsoftware notwendig ist

Aufzeichnungen aus Athen zeigen, dass die erste Lohnabrechnung bereits 7000 Jahre vor Christus existierte. In der Informatik wurde die erste Lohnabrechnung bereits 1950 durchgeführt und mit der Einführung des PC in den 80er und 90er Jahren kommerzialisiert. Der letzte große Innovationsschub erfolgte mit der Einführung des Internets, das es den Unternehmen ermöglichte, die Lohn- und Gehaltsabrechnung auszulagern.

Der Umstieg auf das Cloud-Modell erweist sich jedoch für die etablierten Lohnsoftware-Hersteller als große Herausforderung. Die Anpassung der meist monolithischen Lohnsoftware an ein transaktionsorientiertes Verarbeitungsmodell setzt ein komplettes Redesign der Software voraus. Stand anfangs die Gesetzeskonformität im Vordergrund, orientiert sich die Cloud-fähige Lohnsoftware an Unternehmens- und Mandantenfällen. Die Legacy-Software muss in eine offene Architektur überführt werden, damit sie in eine ERP/HR-Plattform integriert werden kann. Diese heute bestehende Diskrepanz zwischen Soll- und Ist-Zustand wirkt sich zunehmend negativ auf die Produktivität des Lohnprozesses aus.

Bei der Neukonzeption der Lohnsoftware wurden folgende Ziele verfolgt:

- Die Anwendungsdaten werden durch Geschäftsfälle bestimmt
- Alle Lohndaten werden aus den Geschäftsfalldaten berechnet
- Mandantenfähigkeit von Geschäftsfällen, Lohnberechnungen und Datenauswertungen
- Die Lohndefinition ist zwischen Ländern, Branchen und Unternehmen austauschbar.
- Lohnsoftware kann als Komponente in HR/ERP-Systeme integriert werden

Das Ergebnis ist der Webservice *Payroll Engine* mit einer Programmierschnittstelle (REST API), die von HR/ERP-Systemen genutzt werden kann. Die Kundendaten werden fallbasiert erfasst und im Lohnlauf als Lohndaten in die Abrechnungsperiode projiziert. Die Lohndefinition basiert auf Regelwerkschichten, die von den verschiedenen Ländern, Branchen und Unternehmen implementiert werden. Mit dem Payroll Engine Ökosystem steht ein Marktplatz für die Publikation und den Bezug von Regelwerken zur Verfügung.

Mit neuartigen Ansätzen haben wir weitere Innovationen geschaffen, die das Potenzial haben, die Art der Lohnsoftware nachhaltig zu verändern. Dazu gehört die testgetriebene Entwicklung von Regelwerken mit automatisierter Verifikation der Lohnergebnisse. Durch ein flexibles Regelwerk (Geschäftsfälle, Lohnarten, Reports...) ist eine vollständige Automatisierung komplexer Lohnfälle möglich. Durch die Historisierung der Mutationsdaten sind rückwirkende Mutationen und Prognoseszenarien uneingeschränkt möglich. Mit dem Handel und Austausch von Länder- und Branchenregelwerke ist die Lohnsoftware in der heutigen Zeit angekommen.