Personalabrechnung

Belastbare Strukturen

[29.05.2026] Steigende Komplexität und Fachkräftemangel setzen die Personalabrechnung in der öffentlichen Verwaltung zunehmend unter Druck. Die Auslagerung wird daher zu einem strategischen Instrument, um Risiken zu reduzieren und weiterhin handlungsfähig zu bleiben.

Die Anforderungen an die Personalabrechnung in Kommunalverwaltungen sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Neben komplexen Regelungen prägen stetige Gesetzesänderungen, steigende Prüfanforderungen der Sozialversicherungsträger sowie zunehmende Digitalisierungs- und Dokumentationspflichten den Arbeitsalltag. Gleichzeitig verschärft sich der Fachkräftemangel. Vor diesem Hintergrund wird es strategisch zunehmend relevant, die Personalabrechnung auszulagern – nicht nur als reine Kostenmaßnahme, sondern als Instrument zur Sicherung der Handlungsfähigkeit.

In vielen Verwaltungen ist die Personalabrechnung historisch gewachsen und stark personenabhängig organisiert. Einzelne erfahrene Personalsachbearbeitende verfügen über langjähriges Spezialwissen zu tariflichen Besonderheiten, Stufenlaufzeiten, Zulagen, Jahressonderzahlungen oder zur Behandlung von Krankengeldzuschüssen. Fällt diese Expertise durch Ruhestand, längere Erkrankung oder einen Stellenwechsel weg, entsteht kurzfristig ein erhebliches Risiko. Die Nachbesetzung gestaltet sich schwierig, da qualifizierte Payroll-Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt stark gefragt sind und der Wettbewerb mit der Privatwirtschaft und größeren Kommunen zunimmt.

Tiefgehende Kenntnisse erforderlich

Gerade im Geltungsbereich des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst (TVöD) ist die Entgeltabrechnung kein standardisierter Routineprozess, sondern erfordert tiefgehende Kenntnisse tariflicher Systematik. Hinzu kommen Rahmenbedingungen wie die Vorgaben des Sozialgesetzbuchs sowie die Anforderungen aus dem Bundesdatenschutzgesetz und der Datenschutz-Grundverordnung. Fehler wirken sich nicht nur auf die Zufriedenheit der Beschäftigten aus, sondern können zu Rückforderungen, Säumniszuschlägen oder Beanstandungen im Rahmen von Prüfungen führen. Ein externer Partner wie ITEBO bündelt hier spezialisiertes Fachwissen und stellt sicher, dass tarifliche und gesetzliche Änderungen kontinuierlich eingearbeitet werden. Dirk Borgelt, Abteilungsleiter Personalsachbearbeitung bei ITEBO, betont: „Gerade im TVöD-Umfeld braucht es nicht nur Systemkenntnis, sondern tiefes Tarifverständnis. Die spezialisierte Expertise von ITEBO im Bereich TVöD sorgt dafür, dass auch komplexe Konstellationen rechtssicher und nachvollziehbar umgesetzt werden.“

In der Praxis zeigt sich, dass kleinere Verwaltungen besonders stark unter der doppelten Belastung von Fachkräftemangel und steigender Komplexität leiden. Oft sind ein oder zwei Personen für die gesamte Personalabrechnung verantwortlich. Vertretungsregelungen existieren formal, können jedoch inhaltlich nicht immer vollumfänglich greifen. Das Risiko von Bearbeitungsrückständen, Fristversäumnissen oder fachlichen Unsicherheiten steigt bei Personalausfällen. Eine externe Personalabrechnung schafft hier eine Struktur, die unabhängig von einzelnen Mitarbeitenden funktioniert und durch definierte Servicelevel abgesichert ist.

Interne Ressourcen entlasten

Neben der Risikominimierung spielt auch die strategische Personalplanung eine Rolle. Der demografische Wandel trifft die öffentliche Verwaltung besonders stark. In den kommenden Jahren erreichen zahlreiche erfahrene Personalsachbearbeitende das Ruhestandsalter. Die Einarbeitung neuer Kräfte ist zeitintensiv und bindet Kapazitäten. Gleichzeitig verändern sich die Anforderungen durch Digitalisierung, elektronische Personalakten und neue Meldeverfahren. Wer die Personalabrechnung auslagert, entlastet interne Ressourcen und kann die freiwerdenden Kapazitäten gezielt für personalstrategische Aufgaben einsetzen.

Der Kostenaspekt ist dabei differenziert zu betrachten. Zwar entstehen bei einer externen Lösung Dienstleistungskosten, ihnen stehen jedoch kalkulierbare Pauschalen und klar definierte Leistungsumfänge gegenüber. Interne Strukturen verursachen hingegen nicht nur Personalkosten, sondern auch Aufwendungen für Fortbildungen, Softwarepflege, Systemanpassungen, Vertretungsregelungen und Prüfungsbegleitungen. Hinzu kommen Opportunitätskosten, wenn qualifizierte HR-Mitarbeitende einen Großteil ihrer Arbeitszeit in operative Abrechnungstätigkeiten investieren. Eine ganzheitliche Betrachtung zeigt häufig, dass eine externe Personalabrechnung nicht zwangsläufig teurer ist, sondern die Planbarkeit und Transparenz erhöht.

Eigene Handlungsfähigkeit sichern

Die Verantwortung der Verwaltung für die Richtigkeit der Abrechnung bleibt bestehen. Eine professionelle Auslagerung basiert daher auf klar definierten Schnittstellen, transparenten Prozessen und vertraglich geregelten Verantwortlichkeiten. Personalleitungen kommt damit eine neue Rolle als steuernde Instanz zu. Die operative Abwicklung erfolgt extern, während strategische und personalpolitische Entscheidungen intern getroffen werden.

Angesichts steigender Fachkräfteengpässe, wachsender Prüfanforderungen und zunehmender Spezialisierung kann die Entscheidung, die Personalabrechnung auszulagern, die eigene Handlungsfähigkeit sichern. Dirk Borgelt fasst zusammen: „Die Frage ist nicht, ob wir es heute noch schaffen, sondern ob unsere Struktur auch morgen noch belastbar ist. Wer die Personalabrechnung auslagert, verschafft sich Spielräume und reduziert strategische Risiken.“ Wer heute über stabile personelle Strukturen verfügt, sollte sich fragen, wie belastbar diese in fünf oder zehn Jahren sein werden. Die Diskussion über das Auslagern der Personalabrechnung ist daher ein Ausdruck vorausschauender Organisationsentwicklung.

()

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe Mai 2026 von Kommune21 im Schwerpunkt Personalwesen erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren.

Stichwörter: Fachverfahren, Personalwesen, ITEBO, Personalabrechnung