

VON LOTHAR STEYNS

Die Bedeutung und die Abhängigkeit vom Personalwesen ist im letzten Jahr vielen Unternehmen schmerzlich bewusst geworden. Die Corona-Krise stellt manche vor schier unlösbare Aufgaben: Fehlender Auftragsingang, wegbrechende Märkte oder Unterbrechungen der Lieferkette führten zum Beispiel dazu, dass kurzfristig Kurzarbeitergeld angemeldet und abgerechnet werden musste.

Die Herausforderung hier: KUG ist eine Form der Abrechnung, mit der viele Personalrinnen und Personalere noch nie in Berührung gekommen sind. Hinzu kamen die notwendigen Corona-Maßnahmen, wie zum Beispiel die Aufteilung der Teams, versetzte Arbeitszeiten oder Homeoffice. Der eigene Arbeitsplatz befand sich häufig nicht mehr im Personalbüro, weshalb der direkte Zugriff auf die abrechnungsrelevanten Informationen und die Personalakte ebenso fehlten, wie die unmittelbare Kommunikation mit der Belegschaft und den Führungskräften.

Zu bedenken ist dabei: Die Entgeltabrechnung gehört ohnehin zu den kompliziertesten Vorgängen im HR-Bereich. Neben den permanent steigenden gesetzlichen Vorgaben (und hier entwickelte der Gesetzgeber aufgrund der Corona-Pandemie eine nie da gewesene Dynamik) zählt die KUG-Berechnung zu den Kernaufgaben der Abrechnung. Hier zeigte sich oft sehr deutlich, dass ihre IT-Infrastruktur und die Digitalisierung im Unternehmen sehr schnell an den Rand der Leistungsfähigkeit kamen.

Erheblich einfacher hatten es da Firmen, die sich bereits in den Vorjahren mit den neuen Anforderungen im Bereich „Human Resources“ auseinandergesetzt hatten. Sie konnten im kompliziertesten Bereich der Entgeltabrechnung auf ihren HR-Dienstleister zurückgreifen und mussten sich über Probleme wie der KUG-Abrechnung keine Sorgen machen.

Mit gesamtheitlichen HR-Lösungen klar im Vorteil

Moderne Unternehmungen mit einer gesamtheitlichen HR-Lösung hatten außerdem keine Probleme mit dem plötzlich notwendigem Homeoffice-Konzept. Ihre Personalere konnten, egal von wo und natürlich unter Einhaltung aller sicherheitsrelevanten Aspekte, z.B. auf die digitale Personalakte zurückgreifen. Niemand musste sich von jetzt auf gleich Spezialwissen für die KUG-Abrechnung aneignen, denn man konnte sich in der Personalabteilung voll und ganz auf die wertschöpfenden Themen konzentrieren – zum Beispiel auf die Personaleinsatzplanung, die Personalentwicklung und die Bindung von notwendigen Fachkräften. In der Vergangenheit herrschte bei vielen Firmen die Sorge, dass Punkte wie Datensicherheit, Personalabau, Haftungsprobleme oder die Akzeptanz in der Belegschaft bis hin zum Betriebsrat unlösbare Hürden



HR-Outsourcing – die Zukunftslösung für den Mittelstand

Trendanalyse von Lothar Steyns, geschäftsführender Gesellschafter der Summit IT Consult GmbH



Lothar Steyns ist geschäftsführender Gesellschafter des HR-Dienstleisters Summit IT Consult GmbH

für ein Outsourcing von HR-Aufgaben darstellen würden. Genau das Gegenteil war jetzt in der Pandemie der Fall. Ausgewiesene Spezialisten für das HR-Outsourcing konnten aufgrund ihrer jahrelangen praktischen Erfahrung ihr Know-how schnell und gezielt auch bei Neukunden einbringen und dabei auf die Erfahrungen aus vielen anderen Outsourcing-Projekten zurückgreifen.

Glücklicherweise hat sich dies auch herumgesprochen – und wir spüren ein starkes Umdenken im Markt. Angst und Sorge im Zusammenhang mit Outsourcing schwinden mehr und mehr. Unternehmer und IT-Leiter im Mittelstand erkennen, dass HR-Outsourcing ein wichtiger und richtiger Schritt in Richtung Digitalisierung und Wettbewerbsvorsprung ist.

Wo liegt der Vorteil im Outsourcing?

Dabei übernehmen externe Experten eng umgrenzte, genau definierte Aufgaben (wie die Entgeltabrechnung). Sie sorgen dann für eine reibungslose Abrechnung und schaffen Freiräume für die HR-Abteilung des Unternehmens, die sich stattdessen um wertschöpfende Themen wie Personalentwicklung, Rekrutierung etc. kümmern kann.

Doch damit die HR-Prozesse, mit oder ohne Outsourcing wirklich schnell, effizient und kostengünstig abgewickelt werden können, bedarf es moderner gesamtheitlicher HR-Software. Diese Lösungen sind längst ein absolutes No-Go! Ausgehend von der Personalzeitwirtschaft über die Entgeltabrechnung bis hin zum Personalmanagement und Recruiting ist ein klarer, integrierter Prozessablauf vonnöten.

Doch wer soll dabei welche Aufgaben übernehmen? Die Personalzeitwirtschaft ist ein typischer Bereich, dem sich unternehmenseigene HR-Mitarbeiter widmen sollten. Hier ist der direkte Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen und zu Vorgesetzten, z.B. für die Zeitstempelungen, zur Abteilung für die Personalplanung und für die praktische Urlaubsplanung eindeutig ein Argument für eine ASP-Lösung.

Doch bevor wir uns weiteren Bereichen zuwenden, widmen wir uns der Frage: Welche Outsourcing-Varianten gibt es? Im Markt unterscheiden man drei Stufen: ASP, BSP und FSP.

Im bereits erwähnten Application-Service-Providing stehen dem Kunden über das Internet oder über eine Datendirektverbindung (VPN) die HR-Lösungen zur Verfügung. Der Dienstleister kümmert sich um Aufgaben wie Datensicherung und -sicherheit, Release-Wechsel oder Updates. Zusätzlich ist ein praxisnaher Hotline-Service mit festen Ansprechpartnern sinnvoll, ohne Zwischenschaltung eines Call-Centers und natürlich mit einem leistungsstarken Ticketsystem.

Im Business-Service-Providing teilen sich Kunde und Dienstleister die Aufgaben im Entgeltbereich. Der Kunde gibt die Daten ein, der BSP-Provider führt die Abrechnung durch, kümmert sich um das Meldewesen, drückt die Abrechnung aus oder stellt sie der Belegschaft im Self-Service-Portal zur Verfügung.

Im Full-Service-Providing schließlich führt der Dienstleister alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Entgeltabrechnung durch. Spezialisten übernehmen alle relevanten Tätigkeiten, von der Datenerfassung über die Durchführung der gesamten Abrechnung bis hin zu Meldewesen und Übergabe der Daten an die Finanzbuchhaltung

bzw. Kostenrechnung. Die Arbeiten erfolgen unter Berücksichtigung der aktuellen Gesetzgebung, kundenspezifischer Vorgaben und auf Wunsch sogar mit Unterstützung bei der Betriebsprüfung.

FSP rückt in den Fokus

Mehr und mehr tritt FSP in den Fokus unserer Kunden, denn gute Entgeltabrechnerinnen und Entgeltabrechner sind im Markt sehr schwer zu finden. Der Druck auf diese Experten wächst zudem überproportional, sind sie doch häufig allein oder mit wenigen anderen Kollegen im Unternehmen tätig. Ihnen fehlt der

managen, Ressourcen individueller planen und auch die Prozessabwicklung direkter beeinflussen.

Dennoch sollten Unternehmer im Vorfeld des Outsourcings zwei Bereiche genau unter die Lupe nehmen: Die Datensicherheit und die Wahl des „richtigen“ Partners. Für einen HR-Outsourcing-Provider hat zwar das Thema Datensicherheit von Haus aus höchste Priorität. Doch wie kann ein Kunde die Umsetzung der versprochenen Sicherheitsmaßnahmen verbindlich prüfen?

Gerade im hochsensiblen Bereich des Personalwesens ist es unabdingbar, sich einen umfassenden und belastbaren Überblick über die Seriosität, das Prozessverständnis und die Leistungsfähigkeit des künftigen HR-Partners zu verschaffen. Eine Option ist das 2014 vom Verband BITMI lancierte Gütesiegel „Software Hosted in Germany“, das „deutsche Qualität“, beste Verfügbarkeit, Zukunftssicherheit und Vertrauen in den Datenschutz, gerade auch bei sensiblen Personaldaten im Internet, zusichert.

Summit IT Consult beispielsweise betreibt seit Jahren ein eigenes Rechenzentrum in Eschweiler bei Aachen und kann nicht nur dieses Gütesiegel vorweisen, sondern auch andere Zertifikate. Eine testierte, über ein Jahr laufende „IKS 2“-Prüfung durch die Wirtschaftsprüfer ist nur ein Beispiel für eine verlässliche und aussagekräftige Grundlage für die Beurteilung des HR-Partners.

Weitere Wirtschaftsprüfer-Testate wie zum Beispiel die IDW PS 951 Zertifizierung für Deutschland oder die internationale ISAE 3402 Zertifizierung sind ebenfalls sehr aussagekräftig. Dazu kommt noch das Zertifikat „Geprüfter Auftragsverarbeiter“, ausgestellt vom Bundesverband der IT-Sachverständigen und Datenschützer. Es ist von großer Bedeutung, weil es erst nach einem langen und aufwendigen Testverfahren ausgestellt wird.

Fazit

Gute Konzepte für das HR-Outsourcing können ein Garant für die Sicherung und den Ausbau der Markt- und Wettbewerbsposition des Unternehmens sein. Denn nur Unternehmen, die im HR-Bereich auf genügend qualifizierte Experten zurückgreifen können, werden sich um Themen wie Mitarbeiter- und



Erfahrungsaustausch, und gegebenenfalls notwendiges Spezialwissen, wie jetzt z.B. im KUG-Umfeld.

Unternehmer befürchten den Ausfall dieser wichtigen Expertinnen und Experten, sei es durch Krankheit oder Arbeitsplatzwechsel. Auch diese Befürchtungen kann der FSP-Anbieter ausräumen und für ein hohes Maß an Sicherheit sorgen, denn ein Team von Spezialisten kann Ausfälle einfacher

Fachkräftebindung, Personalentwicklung oder Recruiting in ausreichendem Umfang kümmern.

Dass der richtige Umgang mit der Ressource „Personal“ zum Zünglein an der Waage wird, haben die meisten Unternehmenslenker und Personalleiter/innen erkannt! Innovative Firmen haben daher ihren „HR-Maßanzug“ von einem HR-Spezialisten erhalten oder arbeiten bereits daran. ■