



IM INTERVIEW: LOTHAR STEYNS, SUMMIT IT CONSULT GMBH

„Corona hat Auslagerungs- bemühungen um ein Vielfaches beschleunigt“

IM INTERVIEW: LOTHAR STEYNS, SUMMIT IT CONSULT GMBH

„Corona hat Auslagerungs- bemühungen um ein Vielfaches beschleunigt“

Die Auswirkungen der aktuellen Pandemie auf die HR-Abteilungen diskutiert Lothar Steyns, Geschäftsführender Gesellschafter der Summit IT Consult GmbH, mit dem Midrange Magazin (MM).

MM: Mit welchen Herausforderungen sehen sich die HR-Abteilungen im Zuge der Pandemie und der gesetzlichen Neuerungen in 2021 konfrontiert?

Steyns: Nichts hat dieses Jahr und die Welt so sehr geprägt, wie das Corona-Virus: Einbrechende Märkte, der Ausfall von Mitarbeitern, Homeoffice, die Kurzarbeitergeld-Abrechnung. Dies sind nur ein paar Beispiele, mit denen die Unternehmer, speziell in vielen Punkten die Personalabteilungen, konfrontiert wurden und werden. Viele Firmen hatten vor Corona geplant, in die Digitalisierung innerhalb des Personalbereichs zu investieren. Sie wurden aber schier überrollt von den von jetzt auf gleich anstehenden Änderungen.

MM: Was bedeutet das konkret?

Steyns: Beginnen wir mit den plötzlich notwendigen KUG-Abrechnungen in den meisten Unternehmen. Zwei wichtige Fragen gibt es zu klären: Kann die vorhandene Entgeltsoftware überhaupt im Standard KUG abrechnen, oder müssen Module zugekauft werden? Sind die Personaler fit in der KUG Abrechnung?

MM: Wie wichtig ist dabei das schnelle Agieren?

Steyns: Der Gesetzgeber hat gerade in Zeiten der Covid-19-Pandemie eine nie da gewesene Dynamik mit neuen gesetzlichen Vorgaben entwickelt, die die Entgeltabteilung immer näher an den Rand Ihrer Leistungsfähigkeit brachten. Die Personaler selbst mussten ihren Arbeitsplatz ins Homeoffice verlegen. Der direkte Kontakt zu Mitarbeitern oder Führungskräften fehlte genauso, wie der schnelle Zugriff

auf Personalakten etc., wenn diese nicht digital zur Verfügung standen. Und das alles unter dem Druck, ein gegebenenfalls neues Gebiet wie die Kurzarbeit mal eben schnell und fehlerfrei abzurechnen.

MM: Warum entscheiden sich viele Unternehmen für ein HR-Outsourcing Modell, bei dem sie ihre Entgeltabrechnung als Full Service Providing-Variante nutzen und die anderen Bereiche wie Personalzeitwirtschaft, Personalmanagement und Recruitment als Application Service Providing-Modell?

Steyns: Hierfür gibt es viele Gründe. Die Entwicklung im Markt, fest definierte Bereiche wie die Payroll auszulagern ist nicht neu. Corona hat diese nur um ein Vielfaches beschleunigt. Ein weiteres, auch nicht neues Problem ist, dass Payroll-Spezialisten sehr gefragt sind und meist nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Vorhandene Personal-Mitarbeiter sind teilweise Einzelkämpfer, ihnen fehlt die jetzt dringend notwendige Unterstützung, da ihre Aufgabengebiete und die Zahl ihrer Aufgaben rasant wachsen. Darüber hinaus ist immer mehr Spezialwissen für die Abrechnungen, z. B. im KUG Umfeld unabdingbar, Wissen, das aber in der Vergangenheit nur sehr sporadisch, bzw. wenn überhaupt, gebraucht wurde.

MM: Wie können Unternehmen dabei entlastet werden?

Steyns: Hier helfen Outsourcing Spezialisten wie die SUMMIT mit Ihren Lösungen. Mit über 20 Jahren Erfahrung im Personalwesen wissen wir, es geht nicht nur um Software oder Abrechnungswissen, es geht darum, die neuen HR-Herausforderungen kundenindividuell zu betrachten und in eine gesamtheitliche HR-Lösung zu überführen. Hierbei geht es nicht nur darum, eine Software auszutauschen, es geht darum, HR-Prozesse sauber zu strukturieren und jedem Beteiligten die Aufgaben machen zu lassen, die er am besten kann. Die Personalentwicklung, die Bindung der Fachkräfte an das eigene Unternehmen, die Rekrutierung etc., das sind alles Bereiche, für die die eigenen Personaler prädestiniert sind. Innerhalb einer gesamtheitlichen Lösung arbeiten alle Bereiche so eng miteinander zusammen, dass es keine Schwierigkeiten macht, die Lohnabrechnung durch einen Dienstleister durchführen zu lassen. Zusammenfassend kann man es so formulieren, dass es effizient und effektiv ist, administrative Arbeiten in einem klar umrissenen Aufgabenumfeld wie die Payroll auszulagern und die wertschöpfenden Arbeiten im eigenen Haus mit Priorität zu bearbeiten.

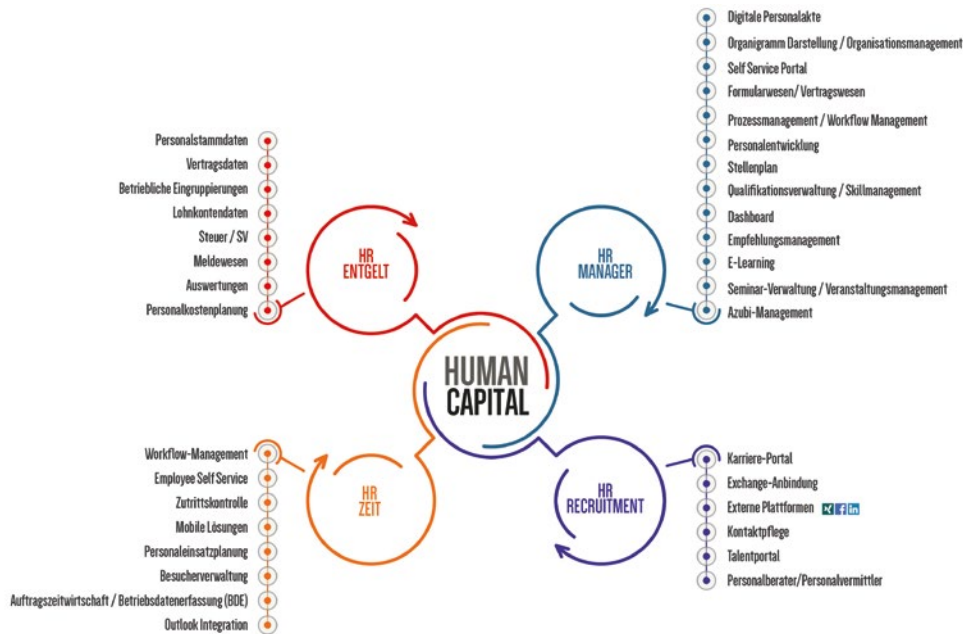
MM: Welche Voraussetzungen sind notwendig, damit die Unternehmen die neuen HR-Aufgaben und Herausforderungen meistern können?

Steyns: Erfolgreiche Unternehmenslenker und HR-Verantwortliche haben bereits sehr früh erkannt, dass im HR-Bereich Handlungsbedarf besteht. Ebenfalls hat man erkannt, dass der Bereich Personalwesen fundamental wichtig für den zukünftigen Unternehmenserfolg und die Marktposition sein wird. Unternehmen müssen ihre Softwarelandschaft auf den Prüfstand stellen, um sowohl die Tätigkeitsumfelder, die Prozessabwicklung und die Prozessabdeckung, als auch die Kosten genau zu analysieren. Sehr häufig finden wir im Markt Insellösungen vor, die durch mehr oder weniger funktionierende Schnittstellen, sehr häufig jedoch durch manuelle Arbeiten miteinander in Einklang gebracht werden. Gerade der Bereich der doppelten Datenpflege ist sehr zeit- und kostenintensiv, bringt den Unternehmen aber keinen Mehrwert. Der Erfolg eines solchen HR-Projekts hängt nicht nur von der Lösung als solches ab, sondern auch sehr stark von der Unterstützung jeder einzelnen am Projekt teilnehmenden Person.

MM: Welche Lösungsvarianten gibt es und wie bekommen die Unternehmen die dringend benötigten Freiräume, um sich den neuen Mitarbeiter- und Marktanforderungen zu stellen?

Steyns: In weniger als 10 Prozent der Fälle aus den letzten Jahren haben wir nur die Software getauscht und neu eingeführt. In über 90 Prozent der Anforderungen ging es darum, den firmenspezifischen „HR-Maßanzug“ zusammenzustellen, die Prozessabläufe zu optimieren und die Aufgabenbereiche anforderungsgerecht zu verteilen. Hier war und ist in den meisten Fällen ein Mix aus ASP und FSP Lösung gefragt.

Doch schauen wir uns eine solche Lösung mal detailliert an und bestimmen die Leistungsmerkmale der Stufen ASP, BSP und FSP. Im Markt unterscheidet man üblicherweise drei Outsourcing Level: Im ASP stellen wir unseren Kunden über das Internet oder über eine Datendirektverbindung (VPN) unsere HR-Lösungen zur Verfügung. Wir kümmern uns um Themen wie Datensicherung, Datensicherheit, Releasewechsel und Updates. Zusätzlich bieten wir unseren Kunden einen praxisnahen Hotline Services, mit festen Ansprechpartnern, ohne Call Center Zwischenschaltung und natürlich mit



Quelle: Summit IT Consult GmbH

einem leistungsstarken Ticketsystem an. Im BSP teilen wir uns die Aufgaben im Entgeltbereich. Der Kunde gibt die Daten ein, wir führen die Abrechnung durch, kümmern uns um das Meldewesen und drucken die Abrechnung aus, oder stellen sie den Mitarbeitern im Self Service Portal zur Verfügung.

Im FSP führen wir alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Entgeltabrechnung durch. Unsere Spezialisten übernehmen alle relevanten Tätigkeiten von der Datenerfassung über die Durchführung der gesamten Abrechnung bis hin zum Meldewesen und der Übergabe der Daten an die Finanzbuchhaltung bzw. Kostenrechnung. Die Arbeiten erfolgen unter Berücksichtigung der aktuellen Gesetzgebung, kundenspezifischer Vorgaben und umfassen sogar auf Wunsch die Unterstützung bei der gesetzlichen Betriebsprüfung.

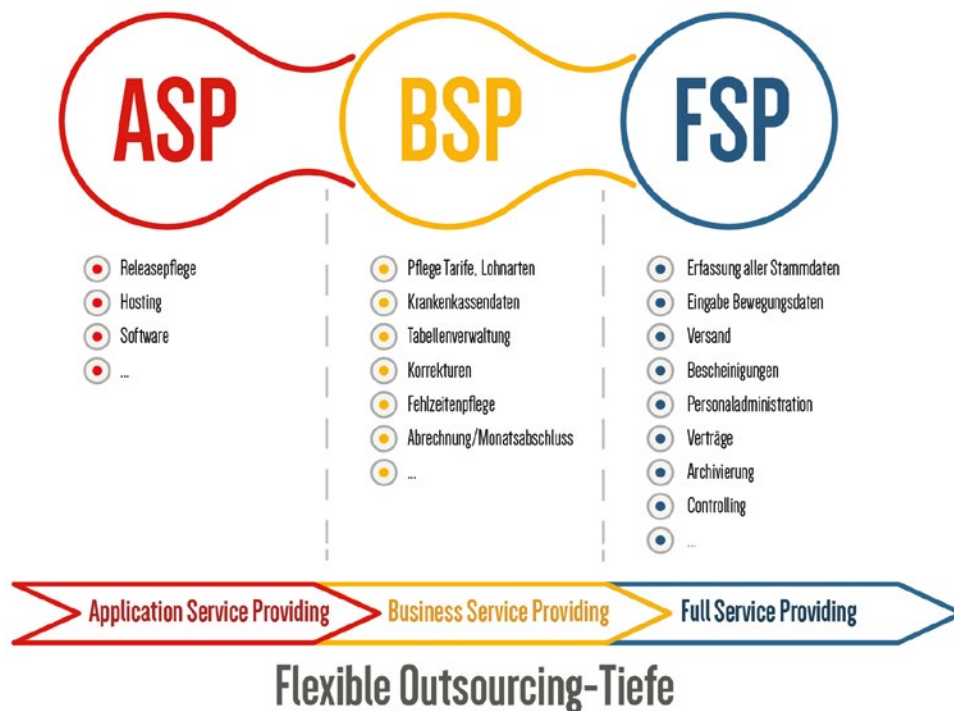
MM: Wie lässt sich sicherstellen, dass ein reibungsloses Zusammenspiel mit dem HR-Bereich eines Unternehmens gegeben ist, auch wenn Teile wie „Lohn & Gehalt“ im Full Service Modell betrieben werden?

Steyns: Hauptsächlich durch die Lösung selbst und ihre abgestimmten Prozessschritte, aber auch durch die persönliche Kommunikation. Ein solches Zusammenspiel lässt sich am besten an einem praktischen Beispiel erklären. HR-Entgelt wird im Full Service

durch einen externen HR-Spezialisten betrieben und die Personalzeitwirtschaft sowie das Personalmanagement durch den Kunden selbst. Der Kunde hat den direkten Kontakt zu den Mitarbeitern, ergänzt die vergessene „Geht Buchung“, pflegt die Krankenstände etc. direkt selbst ein. Dem Dienstleister stehen diverse Daten direkt z. B. im Lohnkalender zur Verfügung und er muss diese nicht mehr manuell einpflegen.

MM: Und im Personalmanagement?

Steyns: Dort werden aufgrund von Mitarbeitergesprächen Gehaltsveränderungen direkt beim Mitarbeiter eingetragen und der Abrechner bekommt in seinem „Workcenter“ diese Änderung mitgeteilt und führt alle notwendigen Arbeiten durch. Der Kunde selbst legt die Gehaltsveränderung in der „digitalen Personalakte“ automatisch ab und stellt dem Mitarbeiter sein Dokument zur Gehaltsanpassung auf Wunsch in das Self Service Portal des Mitarbeiters. Der Mitarbeiter kann in seinem Self Service Portal selbst seine Abrechnung runterladen, sein Zeitwirtschaftsprotokoll sichten, oder der Firma, z. B. die Änderung der Bankverbindung mitteilen. Aufeinander abgestimmte Workflows sorgen dafür, dass alle am Prozess beteiligten Personen alle notwendigen Informationen zum richtigen Zeitpunkt erhalten.



Quelle: Summit IT Consult GmbH

Es ist jedoch keinesfalls zu vernachlässigen, dass der Dienstleister bei Gesprächsbedarf direkt dem eigenen HR-Mitarbeiter zur Verfügung steht. Direkt heißt bei uns, kein Call Center dazwischen, kein Zwang, ein Ticketsystem zu benutzen und das auf der Dienstleister-Seite Entgeltspezialisten sitzen, die wirklich Ahnung von der Abrechnung und dem Druck, der auf dem Personalmitarbeiter des Kunden lastet, haben.

MM: Worauf müssen die Unternehmen achten, damit Sie den richtigen HR-Partner finden?

Steyns: Nicht große Namen, bunte Werbebroschüren, sondern Praxiserfahrung und eine in der Praxis erprobte gesamtheitliche Lösung ist das Gebot der Stunde. Ist der HR-Spezialanbieter bereit, sein Wissen und sein Know-how in das Projekt direkt mit einfließen zu lassen? Gibt es vorgefertigte Prozesslösungen, die nur auf ihre speziellen Anforderungen angepasst bzw. parametrisiert werden müssen? Läuft ihre zukünftige Lösung im eigenen Rechenzentrum des Anbieters oder irgendwo außerhalb der BRD als „Cloud-Lösung“? Stellt der Partner ihnen eine Vielzahl von durchgeführten ähnlichen Projekten mit Namen und Ansprechpartner zur Verfügung, mit denen sie auch in Corona-Zeiten telefonisch Kontakt aufnehmen können. Dies sind nur einige wenige Fragen, die es zu beachten gilt. Viele unserer Kunden haben sich bereits vor der Pandemie mit gesamtheitlichen Lösungen auseinandergesetzt und diese eingeführt. Sie haben es natürlich erheblich leichter, da sie schon viel praktische Erfahrung mit uns als Dienstleister und dem gesamtheitlichen Lösungsangebot machen konnten. Wir sind gerne Ihr praxiserprobter Sparringspartner, um die für Ihr Unternehmen passenden HR-Lösungen zu finden.

— Rainer Huttenloher

Summit IT Consult GmbH

www.summit-it-consult.de