

Wer zu spät digitalisiert,

DEN BESTRAFT ...

Moderne Cloudlösungen sind ein wirkungsvoller Schritt hin zum digitalen Unternehmen

Obwohl man bereits seit Anfang des Jahrtausends vom digitalen Zeitalter spricht, ist die Digitalisierung im deutschen Mittelstand bei weitem noch nicht angekommen. Einer Bitkom-Studie aus dem Jahr 2018 zufolge wurden gerade bei den kleineren Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern auf der Digitalisierungsskala nur 5,2 Punkte von maximal 10 Punkten erreicht – sprich, es ist gerade mal die Hälfte des Weges geschafft, der Rest liegt noch vor den Unternehmen. Aber was ist zu tun?

Vor allem im HR-Bereich gibt es inzwischen viele Möglichkeiten, Prozesse zu digitalisieren. Unternehmen, die das erkannt haben und die Digitalisierung als Chance sehen, sich gegenüber dem Wettbewerb zu positionieren, profitieren schon heute von ihrem Weitblick und Mut. Wer sein Unternehmen zukunftssicher aufstellen will, der kann beispielsweise mittels moderner Lösungen zum Workforce Management oder zur Payroll in der Cloud erste Erfahrungen sammeln und die Grundlage für weitere Digitalisierungsprojekte in der Personalabteilung legen.

Zunächst aber gilt es, eine Status-quo-Analyse des aktuellen Stands zu machen. Hierbei ist es hilfreich, wenn man sich mit folgenden Fragestellungen auseinandersetzt:

Woran lässt sich der Digitalisierungsgrad im eigenen Personalbüro erkennen?

- Wie viel Prozent aller Dokumente werden von wem in einem klassischen Papierordner abgelegt? Sind diese Dokumente auch digital verfügbar und wenn ja, warum werden sie dann zusätzlich in Papierform abgelegt?
- In wie viele Exceldateien oder andere Listen werden manuell Daten eingepflegt? Woher kommen diese Daten und warum ist die manuelle Pflege der Listen notwendig? Wie könnten diese aufwändigen manuellen Prozesse durch digitale Prozesse ersetzt werden?
- Über welche Kommunikationswege werden beispielsweise Zeitdaten, die in der Lohnabrechnung benötigt werden, bereitgestellt? Wie kommen die Daten zur Weiterverarbeitung und wie viel manuelle Arbeit ist damit verbunden? Was ist zu tun, um diese Informationsbereitstellung zu digitalisieren?

Diese ersten Anhaltspunkte haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sorgen aber für einen Überblick und sind eine solide Basis, um mit den Vorgesetzten das Thema Digitalisierung

voranzutreiben – schließlich ist die Digitalisierung Managementaufgabe und damit eben Chefsache.

Gemeinsam lassen sich dann die notwendigen Überlegungen anstellen, Planungen vornehmen und all jene Veränderungen einführen, die erforderlich sind, um von den digitalen Möglichkeiten optimal zu profitieren.

Von der Digitalisierung zur Automatisierung

Die Digitalisierung ist auch im HR-Umfeld kein Selbstzweck. Ziel ist es immer, die papiergebundenen und oft nicht sonderlich strukturierten Prozesse durch die Digitalisierung zu standardisieren und am Ende möglichst viel Effizienz durch Automatisierung zu schaffen. Die Ausgangssituation: In der Regel sind alle Abrechnungsprozesse und notwendigen Meldeverfahren der monatlichen Payroll bereits digitalisiert und in vielen Fällen auch schon automatisiert. Problematisch wird es immer nur dann, wenn zwischen einzelnen Schritten manuelle Aufgaben anfallen. Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Automatisierung sind deshalb durchgängig digitalisierte Workflows. Eine möglichst vollständige Automatisierung kann erreicht werden, wenn die Workflows über eine zentrale Plattform geführt werden. Wird diese Plattform in einer gesicherten Cloud betrieben, lassen sich dann auch Teilprozesse technisch problemlos outsourcen. Eine solche cloudbasierte Plattform macht es beispielsweise möglich, dass bei regional verteilten Organisationen (z. B. verschiedene Restaurant- oder Einzelhandelsstandorte) ohne Medienbrüche das Personal durch den verantwortlichen Standortleiter vor Ort im Browser geplant wird, die Mitarbeiter über Online-Medien ihre Zeiten erfassen und die Personalabteilung in der Unternehmenszentrale im Rahmen eines Monatsabschlusses die Zeitbewertung, z. B. mit Mehrarbeit und Zuschlagsstunden, vornimmt.

Im Rahmen des Monatsabschlusses in der Zeitwirtschaft erfolgt die automatisierte Übergabe der monatlichen Bewegungsdaten an die cloudbasierte Payroll, die dann entweder unternehmensintern oder im Outsourcing von Fachleuten mit steuerlichem und SV-rechtlichem Spezialwissen effizient abgewickelt wird. Die Kunden der eurodata sind mit der cloudbasierten eurodata-Plattform aktuell so erfolgreich im Outsourcing unterwegs, weil damit schon jetzt ein solches vernetztes Arbeiten 4.0 über Unternehmensgrenzen hinweg möglich ist.

„Alles, was digitalisiert werden kann, wird auch digitalisiert“, lautet ein bekanntes Leitmotiv der Digitalisierung, das Steve Jobs, dem Firmengründer von Apple, zugeschrieben wird. Deshalb geht es bei der Digitalisierung nicht um die Frage, ob sie umgesetzt wird, sondern nur noch um die Frage wann. Der Gesetzgeber und die öffentliche Verwaltung werden in den kommenden Jahren diesen Digitalisierungsdruck gerade im Personalwesen erhöhen. Gestärkt durch die E-Government-Bewegung werden die öffentlichen Institutionen von den Arbeitgebern zunehmend strukturierte Daten in digitaler Form einfordern. Wie das Beispiel A1-Bescheinigung – die nun ausschließlich über das Payroll-System zu beantragen ist – zeigt, geht es dabei nicht mehr nur um die Meldeverfahren in der Payroll im engeren Sinn, sondern auch darum, dass Personalwesen und Payroll gemeinsam digital melden müssen.

Die Entwicklung von Webportalen, in denen Nachrichten ausgetauscht und Dokumente sicher zur Verfügung gestellt werden, hin zu echten (Arbeits-)Plattformen steht im HR-Umfeld erst am Anfang. Die Verschmelzung der Bereiche Mitarbeiterverwaltung, Personaleinsatzplanung, Zeiterfassung und Payroll auf einer Cloud-Plattform entwickelt sich gerade zum Standard. Die Integration weiterer, sinnvoller HR-Teilbereiche liegt auf der Hand. Dabei ist es natürlich auch denkbar, dass die besten Cloudsysteme im Bereich HR mit den besten DEÜV-zertifizierten Cloudsystemen im Bereich Payroll gemeinsame Lösungen anbieten, mittels API-Integration.

Doch über den Einsatz einer ganzheitlichen Lösung hinaus ist es wichtig, die Mitarbeiter in der Personalabteilung im Unternehmen mitzunehmen. Das heißt konkret, sie sollen nicht nur auf die Plattform geschult, sondern für die Digitalisierung und Automatisierung begeistert werden. Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Personalbereich haben in der heutigen Zeit keine Angst mehr, aufgrund des technischen Fortschritts ihren Job zu verlieren. Sie sind längst zur gesuchten Mangelware am Arbeitsmarkt geworden. Inzwischen geht in vielen Personalabteilungen eher die Angst um, dass die anfallende Arbeit nicht mehr zu schaffen ist, weil frei gewordene Stellen nicht besetzt werden können. Die Einbindung von Outsourcing-Partnern z. B. in der Payroll ist längst zu einer Überlebensstrategie in vielen Unternehmen geworden. Umso wichtiger ist es, darauf zu achten, dass sich die Mitarbeiter in der Personalabteilung mitgenommen wissen und der Outsourcing-Partner eine Cloud-Plattform zur digitalen Zusammenarbeit im Gepäck hat. Schließlich sollen alle Parteien digital zusammenarbeiten.

Besser heute als morgen

Eines ist klar: Digitalisierung ist kein Selbstzweck. Vielmehr dient sie der Automatisierung und damit einer langfristigen Effizienzsteigerung der Prozesse. Fakt ist, dass schon heute die Bereiche Payroll und Personalwesen immer stärker zusammenwachsen, was man nicht zuletzt daran erkennt, dass Anträge aus dem Personalwesen bereits über zertifizierte Payroll-Systeme abgewickelt werden – Stichwort A1-Bescheinigung. Unternehmen, die mit all diesen Veränderungen Schritt halten wollen, tun gut daran, schnellstmöglich mit der Digitalisierung zu beginnen und dabei durchaus auf solide Cloudlösungen und Outsourcing-Strategien zu vertrauen. Warum nicht gleich in der HR-Abteilung anfangen und von dort sukzessiv und sanft das gesamte Unternehmen digitalisieren?



Christof Kurz
Generalbevollmächtigter
der eurodata AG
Saarbrücken