

## Kommentar

HR-Outsourcing im Mittelstand

# Zeit für die Kernaufgaben

Der Personalabteilung global agierender Mittelständler bleibt oft kaum Raum für ihre Kernaufgaben: Manuelle, nicht harmonisierte Prozesse und nicht einheitlich definierte Kennzahlen erschweren die Arbeit. Können HR-Services professioneller Komplettanbieter hier Abhilfe schaffen?

Von Rainer Brand, Treorbis



Rainer Brand  
ist Geschäftsführer  
von Treorbis.

Die Personalabteilungen deutscher Mittelständler kämpfen mit zahlreichen Herausforderungen: Oft sind sie unterbesetzt und mit Routineaufgaben wie der Gehaltsabrechnung, der Personaldatenverwaltung, der Zeitwirtschaft oder der Reisekostenabrechnung völlig ausgelastet. Dann fehlt die Zeit für wertschöpfende HR-Initiativen oder – gerade in international tätigen Unternehmen – für den Aufbau von

Know-how in Bezug auf die Besonderheiten der HR-Arbeit an den Standorten weltweit.

### Globale HR-Prozesse wenig effizient

Erfahrungsgemäß liegt das daran, dass die Abläufe im Personalwesen unternehmensweit nicht harmonisiert sind und ihr „Reifegrad“ unterschiedlich ausgeprägt ist: Standort A hat für die Reisekostenabrechnung bereits HR-Self-Services eingeführt, Standort B nutzt Papierdokumente und eine Excel-Lösung, während Standort C einen externen Dienstleister beauftragt. Oft fehlen auch standortübergreifend einheitliche HR-Kennzahlen (KPIs), zum Beispiel bei der Definition für Teilzeitkräfte, was die Qualität des HR-Reportings beeinträchtigt. Das Management erhält Berichte zudem verspätet, da die Zentrale die von den Standorten in der Regel per Excel übermittelten Personaldaten aufwändig von Hand zusammenführen muss. Bei der Konsolidierung und Standardisierung solcher heterogener Personalprozesse und beim Aufbau eines global einheitlichen HR-Berichtswesens stoßen Mittelständler rasch an ihre Grenzen. Der Aufwand und die Kosten für die Auswahl, die Einführung, den Betrieb und die Pflege geeigneter HR-Lösungen sowie für die Lizenzen sind hoch, zudem werden dann personelle Ressourcen in der HR- und der IT-Organisation gebunden und fehlen für strategische Projekte. Daher ist es aus meiner Sicht sinnvoll, diese Aufgaben mit verbindlichen Service Level Agreements (SLAs) an einen erfahrenen HR-Komplettanbieter auszulagern. Kann er als Generalunternehmer darüber hinaus in Zusammenarbeit mit seinen internationalen Partnern sämtliche Leistungen aus einer Hand erbringen, hat der Kunde für alle HR-Belange nur einen einzigen Ansprechpartner – ein

unschätzbarer Vorteil. Das HR-Outsourcing bringt zudem Kostenvorteile, mit signifikanten Einsparungen allein bei der Entgeltabrechnung. Der Outsourcing-Partner übernimmt nicht nur die fehlerfreie und vorschriftsmäßige Abrechnung und ihre fristgerechte Zustellung oder eine akkurate Zeitwirtschaft, sondern auch die Gestaltung und den Abschluss von Verträgen mit lokalen HR-Dienstleistern und die Prüfung der Rechnungen. Er bearbeitet auch Änderungsanträge (Change Requests), pflegt die Personal- und Abrechnungsdaten aller Mitarbeiter von ihrem Eintritt bis zum Ausscheiden und kümmert sich um die Schnittstellen vom Personal- in das Finanzwesen. Die interne HR-Organisation hat so den Rücken frei für ihre Kernaufgaben, die Mitarbeiterentwicklung, das Rekrutieren geeigneter Fachkräfte, das Entdecken und Fördern von Talenten und insbesondere das Erarbeiten einer intelligenten, an den Geschäftszielen orientierten HR-Strategie, die die Personalabteilung zum Business-Partner des Managements macht. Einen wesentlichen Anteil daran haben die vom Outsourcing-Partner zeitnah bereitgestellten HR-Berichte und -Analysen.

Der richtige HR-Outsourcing-Partner unterstützt die strategische Personalarbeit mit maßgeschneiderten und plattformunabhängigen HR-Services – technologisch State of the Art und von gleichbleibend hoher Qualität. Für weltweit agierende Mittelständler, deren IT-Strategie im Wesentlichen auf SAP-Software beruht, bietet sich der Einsatz einer international einsetzbaren Payroll-Anwendung wie SAP ERP HCM in Verbindung mit den Cloud-HCM-Lösungen von SAP SuccessFactors an. Auf diese Weise können Abrechnungs-, Rekrutierungs- und Personalentwicklungsprozesse sowie das HR-Reporting global gesteuert und Personalstammdaten einheitlich verwaltet werden. Auch die Sicherheit und die Integrität der personenbezogenen Daten müssen zu jedem Zeitpunkt gewährleistet sein.

Eine Zertifizierung des Partners nach § 11 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) garantiert, dass er die gesetzlichen Anforderungen an die Verarbeitung von HR-Daten vorbildlich erfüllt. Zu den sensiblen Aufgaben beim HR-Outsourcing gehört nach meiner Erfahrung auch die Entwicklung eines Qualifizierungskonzepts für betroffene Mitarbeiter in der Personalabteilung, das sie frühzeitig auf neue Aufgaben wie die Rekrutierung oder die Nachfolgeplanung vorbereitet.

Bitte beachten Sie auch  
den Community-Info-  
Eintrag ab Seite 99

treorbis

