



© tiquitaca/stock.adobe.com

Entgeltabrechnung: Sechs Zukunftstrends für Personalabteilungen

Treiber der Digitalisierung

Von der Agrar- zur Industriegesellschaft. Von der Dienstleistungs- zur Wissensgesellschaft. Die Menschheit entwickelt sich ständig weiter. Nicht jeder begegnet diesem Wandel positiv. Neue Zeitalter schüren immer auch Ängste. Unternehmen, die in einer veränderten digitalen Wirklichkeit Erfolg haben möchten, brauchen ein tiefgreifendes Verständnis dafür, was die Zukunft bringt. Sechs Trends gelten derzeit als Treiber der Digitalisierung. Sie werden die Geschäftswelt komplett umkrempeln und damit auch die Entgeltabrechnung als zentralen Baustein eines jeden Unternehmens. Statt den Kopf in den Sand zu stecken und den Tsunami der Veränderungen über sich hereinbrechen zu lassen, lohnt es sich, der Welle als Vorreiter zu begegnen – und damit die zahlreichen Vorteile des Wandels maximal auszuschöpfen.

DIGITALISIERUNG: EINE GESELLSCHAFTLICHE ZEITENWENDE

Es ist ein alter Hut: die Angst vor Veränderungen. So warnten Experten bspw. im 19. Jahrhundert davor, dass der Mensch ernsthaft Schaden nimmt, wenn er mit der Eisenbahn mehr als 30 Stundenkilometer fährt. Eine spektakuläre Fehleinschätzung. Aber so ist das, wenn die Gesellschaft unmittelbar einer neuen Ära entgegenstreitet. Viele werten die Digitalisierung jedoch nicht als solche. Schließlich werden Menschen seit Jahren digitaler. Gerade Unternehmen spüren aber spätestens seit dem Beginn der Corona-Pandemie einen zunehmenden Druck, bestehende Strukturen zu durchbrechen und flä-

chendeckend zu digitalisieren. Die Option zur Transformation hat sich als Obligation entpuppt. Also doch eine Zeitenwende?

Ein ganzheitliches und systematisches Verständnis der Digitalisierung ist heute für Unternehmen essenziell, gar existenziell, wenn sie weiterhin wettbewerbsfähig bleiben möchten. Menschen, die im 21. Jahrhundert leben, sind digital so vernetzt wie nie zuvor. Damit potenzieren sich die Kommunikationsmöglichkeiten. Die gesellschaftlichen Strukturen gewinnen an Komplexität. Die Digitalisierung ist rein begrifflich nicht mehr mit Technologie gleichsetzbar. Sie ist viel mehr als das: Ein soziotechnischer Prozess, bei dem der Mensch in den Mittelpunkt des Geschehens rückt. Für Unternehmen bedeutet das, dass sie sich auf diese veränderte Realität einstellen

müssen. Dabei geraten bestehende Strukturen ins Wanken. Jahrelange Kontinuität droht von der neuen Netzwerkgesellschaft durchbrochen zu werden. Flexibilität ist das Gebot der Stunde. Wer sich jetzt mit dem Strom bewegt, öffnet die Tore für mehr Kreativität, Ideenreichtum und Innovation. Um bei all der Bewegung nicht aus dem Tritt zu kommen, benötigen Unternehmen ein gewisses Maß an digitaler Resilienz – ein tiefes Verständnis für all die Chancen, die mit der Zeitenwende auf sie zukommen.

ENTGELTABRECHNUNG: MEHR ALS NUR GEHÄLTER BEZAHLEN

Die Veränderungen betreffen die komplette Geschäftswelt. Besonders gravierend ist dieser Wandel in strategisch wichtigen Bereichen wie der Entgeltabrechnung. Lange behandelt wie ein Stiefkind, erfuhr die Lohn- und Gehaltsabrechnung mit Beginn der Corona-Pandemie plötzlich mediale Aufmerksamkeit. Die breite Masse nahm sie als systemrelevant wahr und entdeckte die Komplexität, die hinter dem Beruf mit umfassendem Know-how zu Paragraphen und steuerlichen Feinheiten steckt. Gleichzeitig wuchs in Zeiten von Kurzarbeit und Lockdown das kollektive Bewusstsein für die strategische Bedeutung im Unternehmen: Personalkosten sind in vielen Betrieben der größte Kostenfaktor, eine gut geplante Personalkostenstruktur sicherte daher so manchem während der Krise das Überleben.

Doch auch jenseits der Pandemie leistet die Entgeltabrechnung einen wertvollen Beitrag für das Unternehmen. Die Entlohnung der Belegschaft ist der Gegenwert zur Arbeitsleistung, die jeder einzelne Mitarbeiter in die Organisation mit einbringt. Sie ist also Motivator Nummer eins. Gleichzeitig fungiert sie als wichtigste Wertschätzung für die wertvollste Ressource, die Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels besitzen: das geballte Know-how ihrer Angestellten.

DIGITALISIERUNG: DIE SECHS GROSSEN ZUKUNFTSTRENDS

Das Ziel von Unternehmen muss sein, die Zukunftstrends als Rückenwind zu begreifen. Der adäquate Umgang mit ihnen dient als Rüstung für die Zukunft. Als siegreicher Wettlauf gegen die Zeit – denn ja: richtig umgesetzt, können Betriebe künftig wertvolle Ressourcen damit freisetzen.

Trend #1: Remote Work

War das Homeoffice vor der Corona-Pandemie ein Benefit, in dessen Genuss nur wenige kamen, ist es seit der Krise nicht mehr aus dem Alltag vieler Firmen wegzudenken. Laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung möchten 53 % der Unternehmen in Deutschland die Heimarbeit ganz oder teilweise etablieren. Und das dauerhaft. Für die Personalabrechnung bedeutet das: Der Lohn- und Sachbearbeiter muss seinen Abrechnungspflichten auch jenseits des Büros nachkommen können. Alle abrechnungsrelevanten Daten müssen ortsunabhängig zur Verfügung stehen. Für Personalakten, Abrechnungs-

informationen und Urlaubsanträge lautet die Devise: Das Papier muss Geschichte sein. Auch ein Postversand ist nicht zeitgemäß. Da das Verschicken der Lohnabrechnung per E-Mail aber nicht datenschutzkonform ist, müssen Betriebe andere Lösungen finden.

Wie Unternehmen das konkret bewerkstelligen? Im ersten Schritt sollten sie ihren Angestellten remote den Zugriff auf das Abrechnungssystem ermöglichen. Wichtig dabei ist, dass die Abrechnungsinformationen digital an einem zentralen Ort im Programm abgelegt sind, sodass mehrere Personen gleichzeitig auf die Daten zugreifen können und diese immer auf dem aktuellsten Stand sind. Außerdem benötigen sie digitale Kanäle, über die sie mit den Mitarbeitern kommunizieren können. Die Belegschaft sollte etwa die Lohndokumente als PDF in der Cloud herunterladen und Urlaubsanträge digital stellen können. Wichtige Tools dafür sind: die digitale Personalakte, ein Self-Service-Portal mit einer integrierten Urlaubs- und Fehlzeitenverwaltung sowie ein ASP-System, über das der User sicher remote auf seine Abrechnungssoftware zugreift.

Trend #2: Fachkräftemangel

85 % der Unternehmen befürchten laut dem DIHK-Fachkräftereport 2021 negative Effekte infolge von Fachkräftengpässen zu erleiden. Gerade in der Lohnabrechnung möchten immer weniger Menschen die Verantwortung für die Richtigkeit der Entgeltabrechnung übernehmen. Das Metier unterliegt permanenten Veränderungen insbesondere durch Gesetze, Verordnungen und andere Vorschriften. Eine stetige Weiterbildung – meist in Eigenleistung – setzen Arbeitgeber oftmals voraus. Die Folge: Der Beruf, für den es keine Ausbildung im klassischen Sinne gibt, erscheint vielen in Anbetracht der durchschnittlichen Bezahlung als unattraktiv. Vakante Stellen bleiben lange unbesetzt. Kollegen stöhnen über die Mehrbelastung, weil sie fehlende Kapazitäten auffangen müssen. Das Betriebsklima leidet. Gerade in solchen Zeiten rächen sich ineffiziente Prozesse. Je mehr Papierunterlagen sich auf den Schreibtischen der Personalabteilung stapeln, umso intensiver ist die Recherche, das Übermitteln und das Ablegen von Dokumenten. Wertvolle Kapazitäten verpuffen im Irrsinn einer ineffizienten Verwaltung.

Wenn reale Mitarbeiter fehlen, benötigen Unternehmen einen adäquaten Ersatz. Hier kommt Software ins Spiel. Freilich kann diese keinen Angestellten aus Fleisch und Blut ausgleichen. Aber sie kann der Personalabteilung ganze Arbeitsschritte abnehmen. Wenn die Personalabrechnung und -verwaltung in einem System integriert sind, müssen Personalabteilungen Daten nicht doppelt erfassen. Sie wickeln alles in einem Programm ab. Wichtige Tools hierfür sind: ein Personalwesen-Komplettsystem, erneut eine digitale Personalakte sowie ein Self-Service-Portal mit integrierter Urlaubs- und Fehlzeitenverwaltung.

Trend #3: E-Government

Dem Staat haftet nach wie vor ein verstaubtes Image an. Kaum einer mag sich deshalb vorstellen, dass die Digitalisierung bei Behörden immer weiter voranschreitet. Doch die Realität ist eine andere: Gerade im Hinblick auf die Kommunikation mit Arbeitgebern geht der Staat

in Sachen Sozialversicherung elektronische Wege. Prominente Beispiele aus der Vergangenheit sind die A1-Bescheinigung, das Zahlstellen-Meldeverfahren sowie die AAG-Anträge. Dieser Trend wird sich künftig noch verstärken. Die Konsequenz: Anträge und Meldungen via Papier sind nicht mehr möglich. Personalabteilungen haben jetzt zwei Möglichkeiten, die Daten zu übermitteln. Entweder ist das Meldewesen direkt in ihrem Abrechnungssystem integriert oder sie nutzen SV.NET, das Tool der Sozialversicherung. Nachteil: Bei Letzterem müssen sich Betroffene einloggen, möchten sie nachsehen, ob eine Rückmeldung der Sozialversicherung vorliegt. Solche Extraschritte kosten Zeit und im Zweifel auch Nerven. Wer sich diese Umwege sparen möchte, muss sich auf dem Markt der Software-Anbieter umschauen. Und verschiedene Abrechnungslösungen sowie die Qualität ihres Meldewesens miteinander vergleichen. Denn nur wenn das Melde- und Bescheinigungswesen effektiv in ein Programm integriert ist, kommuniziert der Anwender direkt mit der Sozialversicherung und automatisiert gleichzeitig viele Arbeitsschritte.

Trend #4: Green-Economy

Schon 2016 beschrieb das Bundesumweltamt das politische Programm der „Green Economy“ in einem Bericht als „Paradigmenwechsel hin zu einer wirtschaftlichen Entwicklung im Einklang mit ökologischen und sozialen Zielen, unter Berücksichtigung planetarischer Grenzen, in Richtung einer grünen Transformation“. Die Proteste „Fridays for Future“ beschleunigten diesen Trend in Deutschland in den vergangenen Jahren. Unternehmen sind deswegen gut beraten, Green Economy – jenseits des Greenwashings – ernst zu nehmen. Nicht nur aus ethischen Gründen, sondern auch um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern (vgl. hierzu ausführlich das Titelthema in AuA 3/22, S. 6 ff.). Laut einer Studie der Königsteiner Gruppe aus dem Jahr 2020 achten 62 % aller Arbeitnehmer in Deutschland auf die Haltung ihres Arbeitgebers in Sachen Umweltschutz. Auch das Käuferverhalten können Betriebe mit Nachhaltigkeit positiv beeinflussen. Ein bewusster Umgang mit Ressourcen sollte für Unternehmen also zum Standard werden. Für Entgeltabrechner bedeutet das die Abkehr vom Papier. Das gilt sowohl für Personalakten als auch für Urlaubsanträge und die monatliche Lohn- und Gehaltsabrechnung. Das Gute: Elektronische Prozesse ermöglichen heutzutage ein nahezu papierloses Personalbüro. Außerdem verändert sich mit Green Economy das Tagesgeschäft der Entgeltabrechnung: Wenn sich Dienstreisen aus ökologischen Gründen in die digitale Welt verlagern, gibt es weniger Reiseabrechnungen. Gleiches gilt für die veränderte Mobilität: Statt dem Dienstwagen werden Entgeltabrechner künftig bspw. mehr mit dem Jobrad zu tun haben.

Die notwendigen Tools zur Umsetzung des Trends sind auch hier digitale Personalakten, eine elektronische Urlaubs- und Fehlzeitenverwaltung, smarte Abrechnungsassistenten sowie ein Self-Service-Portal, über das Personalabteilungen die Lohnabrechnung digital bereitstellen.

Trend #5: Automatisierung

In einer Welt, in der alles schneller geht und die immer vernetzter agiert, darf eines nicht fehlen: Automatismen. Automatismen sind heutzutage die Voraussetzung für Effizienz. In der Entgeltabrechnung sind automatisierte Prozesse vor allem dahingehend wichtig, um Trend #2, dem Fachkräftemangel, standzuhalten und um keine unnötige Zeit bei Routineaufgaben zu verschwenden. Doch Personaler können nur das automatisieren, was ihnen digital vorliegt. Existiert nach wie vor Papier im Büro, klafft eine Lücke zwischen dem, was digital bereits möglich wäre, und dem, was analog tatsächlich noch Zeit frisst.

Wer seine Prozesse in einem digitalen HR-System abbildet, belastet sich nicht länger mit manuellen Handgriffen. Schnittstellen sorgen dafür, dass Mitarbeiter Daten aus Vorsystemen automatisch übernehmen – ganz ohne Tipparbeit. Außerdem hat der Personalsachbearbeiter die Möglichkeit, über ein Self-Service-Portal die gesamte Belegschaft in HR-Tätigkeiten mit einzubinden.

Trend #6: Datenschutz

Mit dem BDSG und der seit 2018 geltenden DSGVO unterliegen personenbezogene Daten in Deutschland strengen Richtlinien. Entgeltabrechner tragen dementsprechend eine hohe Verantwortung. Sie arbeiten mit besonders sensiblen Informationen. Diese dürfen zu keinem Zeitpunkt in die falschen Hände geraten – ansonsten drohen hohe Bußgelder und das in sie gesetzte Vertrauen der Mitarbeiter fällt in den Brunnen. Papierbasierte Prozesse per Hauspost, ausgedruckte Arbeitsverträge oder Schattenakten in den Schreibtischen von Vorgesetzten werden dieser Verantwortung nicht gerecht. Auch stellt das Homeoffice so manches Unternehmen vor Herausforderungen in Sachen Datenschutz.

HR-Abteilungen sollten daher die Zusammenarbeit mit Führungskräften sowie Mitarbeitern neu denken. Beispielsweise bei der Zustellung der Lohnabrechnung. Über ein Self-Service-Portal kann sich der Mitarbeiter diese heutzutage datenschutzkonform als verschlüsseltes PDF auf sein privates Endgerät herunterladen. Er allein sieht das Dokument ein. Mit einer komplett digitalisierten Personalwesenlösung vergeben HR-Abteilungen zudem klare Zugriffs- und Bearbeitungsberechtigungen. Sie stellen sicher, dass kein Unbefugter sensible Daten einsieht und nur Berechtigte – auch von zu Hause aus – auf die Daten zugreifen. Außerdem gelingt mit der richtigen Software das Controlling der Aufbewahrungs- und Löschfristen leichter. Welches Dokument wann gelöscht werden muss, legen HR-Verantwortliche im System fest. Die benötigten Tools sind auch hier ein Personalwesen-Komplettsystem, eine digitale Personalakte, ein ASP-System sowie ein Self-Service-Portal.

FAZIT

Die Digitalisierung ist ein soziotechnischer Prozess, bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht. Diese Trendwende wird sich auch in HR-Abteilungen bemerkbar machen: Prozesse werden künftig stärker miteinander vernetzt sein und sich zunehmend am Mitarbeiter und dessen Bedürfnissen orientieren.



© Agenda

Christoph Bulushek

Leiter Account-Management & Produktmarketing bei Agenda Software