



Outsourcing von Personaldaten Shared Service

TBS-Netz SAP Fachtagung 2008

14. Februar 2008

Workshop 12, 16:00 – 17:30h

Torsten Schulz, TBS NRW e.V.



Agenda



- **Einführung - Begrifflichkeiten**
- **Shared Services und Business-Process-Outsourcing**
- **Outsourcing von Personaldaten in SAP HR/ HCM**
- **Handlungsrahmen für Interessenvertretungen**





- **Begriffsbestimmung**
 - Outside Resource Using
 - vs.
 - Inside Resource Using
- **Outsourcing / Insourcing = Wortschöpfung aus den o.g. Begriffen**
- **Make or Buy = selber machen oder kaufen**
- **Steht für Diversifikation (Insourcing) vs. Outsourcing**
- **Entwicklung:**
 - Früher: Boom zur Diversifikation (= Make)
 - Heute: Trend zum Auslagern (= Buy)
- **Entscheidungsfaktoren: Kosten, Qualität, Termintreue, Flexibilität (Risiko), Schwächung der Interessensvertretungen**



Agenda



- Einführung - Begrifflichkeiten
- Shared Services und Business-Process-Outsourcing
- Outsourcing von Personaldaten in SAP HR/ HCM
- Handlungsrahmen für Interessenvertretungen





- **Business-Process-Outsourcing**
 - Auslagerung von Geschäftsprozessen
 - Externes Outsourcing
 - Übertragen von Geschäftsprozessen auf einen unabhängigen Service-Provider auf dem freien Markt
- **Shared Services**
 - Geteilte Dienstleistungen
 - Internes Outsourcing
 - unternehmensinterne Service-Gesellschaften durch organisatorische Ausgliederung aus dem Unternehmen oder juristische Selbstständigkeit
 - Mischformen
 - Beteiligungen
 - Gemeinschaftsunternehmen



■ Ziel

- Auslagerung von Support-Prozessen, die mit den Kernprozessen eines Unternehmens nur *wenig* zu tun haben
- Support-Prozesse sind für BPO-Dienstleister das eigentliche Kerngeschäft

■ Anwendungsbereiche

- Finanz- und Rechnungswesen (Buchhaltung)
- Beschaffung
- Logistik
- Customer-Care (z. B. Call Center)
- Rechenzentrum
- HR / HCM



- **HR- / HCM-Prozesse als klassischer Einstieg ins BPO**
- **Situation in Deutschland:**
 - Bis 2006 war BPO nicht weit fortgeschritten
 - Outsourcing dient insgesamt eher als Maßnahme zur Kosteneinsparung
 - Viele Unternehmen betrachten das Personalwesen als wichtigen Bestandteil des Unternehmens
- **Erste Schritte:**
 - Payroll-Services (Lohn- und Gehaltsabrechnung)
 - Geschäftsprozesse sind unabhängig von Branche und Unternehmensgröße in den meisten Unternehmen gleich
 - Leichte Umsetzung
 - Geringes Risiko



- **Großbritannien und USA:**
 - Auslagerung von Teil- oder Gesamtprozessen
 - Stammdatenverwaltung
 - Komplette Personalsachbearbeitungsprozesse
 - Gesamte Personalakten
 - Recruiting-Aufgaben
 - Weiterbildungsangebote
 - Verwaltung von Pensionskassen (insbes. USA)
 - Übertragung auf Deutschland – insbesondere in britischen oder US-amerikanischen Unternehmen



- **Ziel:**
 - Zusammenfassung gleichartiger Prozesse verschiedener Unternehmensbereiche durch zentrale Stelle oder Abteilung (Shared Service Center – SSC)
 - Kunden-Lieferanten-Beziehung zwischen SSC und Abteilungen (Leistungsnehmer) – Internes Outsourcing
 - Interne und Externe Einbindung möglich
- **Anwendungsbereiche:**
 - Repetitive (wiederholbare) Prozesse, die einen hohen Grad an Standardisierung und Systemunterstützung aufweisen
 - Support-Prozesse
 - Controlling, Finanzwesen und Betriebsbuchhaltung
 - IT-Service
 - Personalverwaltung
 - Reisemanagement



Shared Services



- **Unternehmensinterne Zusammenlegung und zentrale Bearbeitung bestimmter Personalprozesse**
- ***Durchführung* von Personalprozessen – keine Planung, Steuerung oder Controlling von Personalprozessen**
 - *z.B. Prozesse der Entgeltabrechnung*





Agenda



- Einführung - Begrifflichkeiten
- Shared Services und Business-Process-Outsourcing
- Outsourcing von Personaldaten in SAP HR/ HCM
- Handlungsrahmen für Interessenvertretungen





Shared-Service-Center (SSC)



■ Zentrale Leistungen des SSC

- Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Administration variabler Vergütung
- Zeitwirtschaft
- Personaladministration
- Administration der Personalbeschaffung und der Arbeitsverträge
- Ruhestandsadministration
- Auslandsbetreuung
- Informationspflichten gegenüber Belegschaftsvertretungen und anderer Gremien

■ Optionale Leistungen des SSC

- Gesundheitswesen
- Schulungs-Administration
- Verwaltung der Personalentwicklung
- Vorschlagswesen
- HR/HCM-Controlling (Standard-/ Individualauswertungen)
- HR/HCM-Marketing
- Unternehmenskommunikation





Keine SSC-Leistungen



- **Personalstrategie und –politik**
- **Personal- und Personaleinsatzplanung**
- **Entwicklung von Richtlinien für die Personalarbeit**
- **Verhandlungen mit Belegschaftsvertretungen und Gremien**





Employee Interaction Center (EIC)



- **Tool, um die Dienstleistungen der Personalabteilungen über ein Internet-/ Intranet-Portal zu optimieren**
- **Integration von Employee Self Services (ESS) oder Managers Self Services (MSS)**
- **Einbindung von Telefon-, Fax-, Email- oder Online-Diensten**

- **Ganzheitliche Bearbeitung von Personalvorgängen mit Hilfe von Kontakt-, Aktivitäts- oder Fall-Management durch**
 - Lösungsdatenbanken
 - Hinweise
 - Interaktive Skripts zu HR-/HCM-Prozessen

- **Förderung der Nutzung von Shared-Services sowie Business Process Outsourcing**





Agenda



- Einführung - Begrifflichkeiten
- Shared Services und Business-Process-Outsourcing
- Outsourcing von Personaldaten in SAP HR/ HCM
- Handlungsrahmen für Interessenvertretungen





- **Zusammenlegen und Auslagern von Geschäftsprozessen betrifft sowohl *Personalprozesse* als auch *andere Geschäftsprozesse***
- **Entwicklung wird oft nicht als Outsourcing wahrgenommen**
- **Auslagerung von Geschäftsprozessen insbesondere dann, wenn auf neue SAP-Produkte umgestellt wird (z.B. ERP 6.0)**
- **Folgen sind:**
 - Personalabbau oder –versetzungen
 - Arbeitsablaufveränderungen
 - Umgang mit Personendaten



- **Umfangreiche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei Ausgliederungsmaßnahmen**
 - Rechtzeitige Unterrichtungspflicht bei Planung technischer Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen des Arbeitgebers und Beratungsrecht des Betriebsrats
 - Mitbestimmung in Bezug auf Einrichtungen, die dazu bestimmt/ geeignet sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen – z.B. Systemkonfiguration, Gestaltung von Geschäftsprozessen bis hin zur Vertragsgestaltung mit dem Dienstleister
 - Bei Personalabbau oder Personalübergang in eine andere/ neue Gesellschaft hat die Belegschaftsvertretung Mitbestimmung aus einer Betriebsänderung und kann einen Interessenausgleich/ Sozialplan erstellen



- **Torsten Schulz**
- **Regionalstelle Dortmund**
- **Westenhellweg 92-94**
- **44137 Dortmund**
- **Fon: 02 31 / 24 96 98 – 34**
- **Fax: 02 31 / 24 96 98 – 41**
- **Mobil: 01 73 / 20 977 50**
- **Email: torsten.schulz@tbs-nrw.de**
- **Internet: www.tbs-nrw.de**