

Trend zur Virtualisierung von HR setzt sich fort

Wer heute noch in Papierakten wühlt, sei nicht mehr auf der Höhe der Zeit, heißt es. Was bedeutet das für die Personalarbeit – etwa dass sie sich irgendwann selbst überflüssig macht?



Angesprochen auf die Zukunft von HR, erwärmen sich gut unterrichtete Kreise vor allem für diese Prognose: Die Digitalisierung der Personalarbeit setzt ihren Vormarsch fort und wird in nicht ferner Zeit in die vollständige Virtualisierung der Personalwirtschaft einmünden. Sind zentrale HR-Prozesse erst einmal gänzlich digital automatisiert, wie Entscheidungsträger und Auguren in großer Übereinstimmung erwarten, könnte auch im HR-Bereich die seit Jahren geforderte Kosteneinsparung neben der Beschleunigung von Abläufen endlich Realität werden. Ein wichtiger Mosaikstein in diesem Zukunftsbild ist die digitale Personalakte, die freilich seit Jahren um Zustimmung ringt – aus guten Gründen. Zunächst überwog die technische Betrachtung: Wozu brauchen wir noch Papierstapel, die sich bis zum Mond türmen, wenn doch alles sauber eingescannt in elektronischen Archiven aufzubewahren ist? Gekoppelt mit Workflow-Systemen, die Anwendern bis ins Kleinste vorschreiben, was zu tun ist, und dem vom digitalen Overkill ohnehin gebeutelten User als Überwachungs- und Steuerungsinstanz im Nacken sitzen, erinnern solche technischen Entwürfe eher an Orwells Horrorshow. Kein Wunder, dass die Arbeitnehmerseite auf erbitterte Gegenwehr umschaltet.

Doch die Zeiten ändern sich, wer geht denn noch auf die Barrikaden? „Inzwischen lenken Betriebsräte ein und treiben den Ein-

satz der digitalen Personalakte sogar entschieden voran“, beobachtet Astrid Graf, Leiterin des Geschäftsbereichs Personalservice beim IT-Dienstleister Ratiodata in Münster. Verständlich: Viele Firmen sind davon abgerückt, dass alle Personen unbedingt im selben Gebäude sitzen müssen. „Oft“, erläutert Tobias Neufeld von der Düsseldorf-Kanzlei Allen Overy, sei HR an anderen Standorten als am Stammsitz ansässig. Oder HR Business Partner würden im Homeoffice arbeiten, wo sie „jederzeit online auf Personalakten zugreifen können müssen“, so der Arbeitsrechtler.

Sicherheitsvorbehalte entkräften

Freilich müssen die Systeme auch berechtigten Sicherheitsvorbehalte der Anwender entkräften. „Hinz und Kunz dürfen nicht Zugang erhalten“, sagt Graf von Ratiodata. Daten lesen oder mit jemandem teilen zu dürfen, müsse in der Benutzerstruktur unzweideutig niedergelegt sein. Datenschutz werde deshalb groß geschrieben: „Wir hosten mit doppelt und dreifach gesicherten Servern“, verspricht die IT-Managerin. Das überzeuge besorgte Kunden: „Mit einem System, das nicht bei uns in der Firma steht, kann kaum etwas passieren.“

Beispiel Unilever

Das Systemhaus ist insbesondere im Finanzbereich spezialisiert auf Dokumentenarchivierung und Digitalisierung von personal-

wirtschaftlichen Prozessen. In einzelnen Projekten kooperiert Ratiodata mit dem marktführenden Münchner Anbieter von systemunabhängigen digitalen Personalakten, Aconso. Der ist auch im Spiel bei einem Projekt bei Unilever, das die Hamburger Projektmanagerin Beate Statkus-Fortange begleitet. Der Konzern favorisiert eine digitale Personalakte, die laut Statkus-Fortange „Arbeitsprozesse nicht diktiert oder verkompliziert, sondern abbildet und vereinfacht.“ Deshalb erübrige sich marketinglastige Überzeugungsarbeit. „Das Ergebnis begeistert von allein.“

Auch die Arbeitnehmervertretung ließ sich von der positiven Stimmung anstecken. Ihr größter Vorbehalt, der mangelnde Schutz von persönlichen Informationen, sei dank Zugriffssteuerung und Backups durch eine Datensicherheit gewährleistet, so Statkus-Fortange, „die in Zeiten der Papierhaltung nie auch nur ansatzweise realisiert werden konnte.“ Die größte Herausforderung bei der Digitalisierung liegt ihrer Erfahrung nach in der Entwicklung einer einheitlichen, standardisierten Ablagestruktur, die gleichzeitig über die sogenannte Zugriffsmatrix die Aktivitäten der unterschiedlichen Nutzergruppen innerhalb der digitalen Personalakte steuere: Wo liegen Verträge, wo Abmahnungen, welche Dokumente dürfen nicht elektronisch archiviert werden? Wer darf was in wessen Akte einsehen, wer neue Dokumente hinzufügen

oder alte löschen? Darauf müsse das System überzeugend antworten, präzisiert die Expertin eine Kernbedingung.

Das bei Unilever im Jahr 2009 gestartete Projekt erfuhr 2011 eine wichtige Zäsur. Nachdem man bereits die Lohn- und Gehaltsabrechnung ausgelagert hatte, ging nun auch die „Verscannung und Attributierung“ der Personaldaten laut Statkus-Fortange an den Dienstleister über, der nun als Komplett-Outsourcer die Fäden zusammenhält. Inzwischen nutzen etwa 90 Mitarbeiter in Deutschland und der Schweiz die Personalakte in permanenten Rollen. Hinzu kommen Mitarbeiter, Vorgesetzte sowie Prüfstellen, die temporär auf das System zugreifen.

Bessere Rechtslage

Dass die digitale Personalakte sich anscheinend größerer Beliebtheit erfreut, ist auch einer geklärten Rechtslage zu verdanken.

Lange hieß es, die Investition lohne nicht, weil die Gerichte im Streitfall stets Originaldokumente einfordern. Doch auch Aufbewahrungsfristen für wichtige Papiere sind kein Hinderungsgrund mehr, wie Jurist Neufeld bekräftigt. „Lediglich Arbeitsvertrag, Änderungsverträge und Kündigungen sollten wegen des Schriftformerfordernisses für etwaige Gerichtsprozesse in jedem Fall im Original aufbewahrt werden.“ Neufeld rät, eingescannte Dokumente mit Nummern indexiert abzulegen, um sie bei Bedarf rechtssicher reproduzieren zu können. Für den Arbeitsrechtler steht fest: „Von Rechts wegen ist die Personalakte voll elektronisch einsetzbar.“

Scheint sich der Traum vom papierlosen Büro, der so alt ist wie der erste PC, endlich auch für Personaler zu erfüllen? Stephan Dahrendorf hat keine Zweifel. „Personaler arbeiten mit Hochdruck daran“, sagt der langjährige Personalchef von Xing, „Pro-

zesse auf elektronische Verfahren umzustellen und das bedruckte Papier so weit wie möglich in den Hintergrund zu drängen.“ Im Einstellungsprozess, bei der Personalentwicklung und der Gehaltsabrechnung sowie für die Erstellung von Zeugnissen seien HR-Abläufe heute schon zum Teil gänzlich digitalisiert.

Und wo geht die Reise hin in den Personalbereichen der Unternehmen? „Je unauffälliger und selbstverständlicher die Administration läuft, umso mehr Gehör findet der Personaler mit seinen inhaltlichen Themen“, verspricht Dahrendorf. Neufeld zufolge heißt die Zukunft elektronischer Personalarbeit schlicht „Enterprise 2.0“. Eine andere Welt, die „datenschutzrechtlich sicher ausgestaltet“ weit über die digitale Personalakte hinausweise. Für die meisten Personaler ist das noch Zukunftsmusik – und wird es auch bleiben.

Winfried Gertz, freier Journalist, München