



Autor  
**Thomas Eggert**  
 Geschäftsführer,  
 BEGIS GmbH

Foto: Eggert

# Was bringt HR die „Revolution“?

HR und Cloud – kaum ein Begriff sorgt bei Diskussionen für so große Emotionen und Gegensätze. Das Thema ist derzeit allgegenwärtig. Auch in meinem Blog interviewte ich kürzlich den Unternehmensberater Peter Keuchel in einer vierteiligen Serie ausführlich dazu. Für die einen ist die HR-Cloud das rettende Instrument der nächsten Jahre, für die anderen ein „Teufelszeug“. Doch was treibt diese beiden Lager und wie steht es denn wirklich in der Zukunft um die Cloud – bringt sie uns in der Personalarbeit die erwartete Revolution?

## Die Befürworter teilen sich in drei Gruppen auf

Es gibt im Wesentlichen drei verschiedene Gruppen, die zu den Befürwortern der Cloud-Lösungen gehören. Zuerst die Anbieter von HR-Lösungen beziehungsweise HR-Software, die natürlich ein großes Potenzial in der Cloud für ihre Geschäftsentwicklung sehen. Die bisherigen Themen, wie RZ-Betrieb oder ASP-Lösung, haben mittlerweile an Bedeutung verloren, mit der Cloud wird gerade eine neue „Sau durchs Dorf getrieben“. Beim RZ-Betrieb führten Anbieter HR-Software für ihre Kunden in einem sicheren Rechenzentrum aus. Die ASP-Lösung erweiterte dann dieses Modell, indem Anbieter die komplette Betreuung der Software übernahmen, zum

Beispiel die Steuerung der Lohnarten oder die Vergabe von Berechtigungen. Jahrelang versuchten Anbieter, dieses Geschäftsmodell am Markt einzuführen, und in den letzten Jahren war diese Vorgehensweise sehr erfolgreich – sowohl für Anbieter als auch für Kunden. Sicherlich immer wieder gefördert durch den Fachkräftemangel in der IT und die fehlenden Kapazitäten in der eigenen EDV-Mannschaft des Unternehmens. Die meisten Anbieter geben ihren bisherigen Lösungen nun einen neuen Namen, der idealerweise den Begriff Cloud enthält, und schon läuft der Vertrieb wie von selbst – hoffen sie.

In die nächste Gruppe reihen sich speziell die IT-Spezialisten ein, die bereits in der

Vergangenheit ihren Job aus meiner Sicht richtig verstanden haben. In ihren Augen besteht die Aufgabe eines IT-Leiters nicht darin, sich selbst um die Rechner zu kümmern. Sie haben ihren Mehrwert darin gesehen, stets den richtigen Dienstleister mit dem richtigen Produkt zu finden und diesen dann zu steuern und in eine zentrale Unternehmens- und IT-Strategie einzubinden.

In der dritten Gruppe finden sich die Personalisten wieder, die jedem neuen Trend hinterherlaufen, in den letzten Monaten sämtliche Bücher zum Thema Generation Y gelesen haben und sich jetzt um die HR-Cloud kümmern bis die Generation Z kommt. Zur dritten Gruppe gesellen sich gleichzeitig Personalisten, die verstanden haben, dass sie ihren Job künftig nur durch den Einsatz moderner Systeme vernünftig erledigen können. Denn Effizienz und Kapazitäten sind jetzt selbst in den Personalabteilungen gefragt – da ergibt es sicherlich mehr Sinn, die bestehenden Mitarbeiter durch den Einsatz von intelligenten IT-Systemen von administrativen Aufgaben zu entlasten. Und sie machen sich durch den Einsatz der Cloud-Systeme unabhängig von der eigenen IT.

### Für die Gegner ist die Cloud dubios

Dem Thema Cloud stehen eigentlich alle kritisch gegenüber, für die das ganze IT-Thema seit jeher dubios war. Angefangen bei vielen Datenschützern, Betriebsräten oder HR-Mitarbeitern. Sie haben Angst davor, dass ihre Daten jeder sofort, überall und ständig einsehen kann und dass sie die Systeme abhängig machen. Weiters glaubt dieser Personenkreis, dass eine Personalakte ein Ordner voller Papier sein muss, denn ausschließlich dann finden Personalisten die Dokumente wieder.

Es gibt noch viele IT-Spezialisten, die ein Rechenzentrum lediglich dann gut finden, wenn sie täglich ihre Rechner im eigenen Bürogebäude sehen. Häufig wickeln aber gerade diese Personen ihre Bankgeschäfte eigenartigerweise über das Handy ab und berichten über soziale Netzwerke vom Urlaubsort oder posten täglich, was sie gerade essen.

### Die Realität zeigt: Die Diskussion gibt es nicht erst seit gestern

In Wirklichkeit findet die Diskussion vieler dieser Themen seit Beginn der Rechenzentren in den 70er und 80er Jahren statt. Ständig geht es darum, wie der Dienstleister die Daten sichert und welches die beste Lösung ist. Am Ende verhält es sich mit der Cloud genauso. Natürlich ist es kritisch, seine Daten und erst recht die Personaldaten der Mitarbeiter irgendwo in irgendeinem Rechenzentrum oder in einer Cloud zu speichern. Aber das lässt sich regeln – und exakt so wie mit den Rechenzentren ist es mit der Cloud. Hier gibt es Lösungen, die den Datenschutzbestimmungen leicht entsprechen und den Unternehmen ein gutes Gefühl geben. Zum einen mit der „Private Cloud“ oder einem Anbieter, der einen Betrieb im jeweiligen Land des Kunden garantiert. Darauf sollten Unternehmen bereits bei der Auswahl des Anbieters, spätestens aber bei den Vertragsgesprächen achten.

Die Frage des Zugriffs auf diese Lösungen muss natürlich geklärt sein, aber auch hier sollte wieder ein Vergleich des Umgangs mit den eigenen, privaten Daten erfolgen. Sogar beim Online-Banking oder beim Bezahlen der Urlaubsreise mit der Kreditkarte im Internet übermitteln Nutzer sensible Daten, wieso soll das nicht auch bei Cloud-Lösungen im

Unternehmen funktionieren? Selbst wenn Unternehmen ihre Software im eigenen Rechenzentrum betreiben, müssen sie Zugänge über das Internet bereitstellen, um beispielsweise Mitarbeitern das Homeoffice oder mobilen Projektmitarbeitern den Zugriff auf die Systeme zu gestatten.

### Die Vorteile

Die Vorteile einer Cloud-Lösung liegen eigentlich klar auf der Hand. Haben sich Unternehmen einmal für eine solche Lösung entschieden, können sie sicher sein, fortwährend die aktuellste Version der Software zu nutzen. Unternehmen müssen nicht mehr warten, bis ihre IT Zeit hat, die Updates einzuspielen, zu prüfen und dann zur Verfügung zu stellen – das alles übernimmt der Dienstleister. Weiters haben Unternehmen zeitlich unbegrenzten Zugriff auf ihre Systeme. Wenn die Software nach einem Update stärkere Rechner benötigt oder das Volumen gestiegen ist, stehen trotzdem jederzeit die notwendigen Rechnerkapazitäten zur Verfügung, darum muss sich schließlich der Dienstleister kümmern. Andererseits entfallen für Unternehmen Investitionskosten, da sie Cloud-Lösungen in der Regel nach Nutzung bezahlen. So entrichten Unternehmen heute für ein Personalsystem einen Betrag pro Mitarbeiter und Monat und sie wissen somit genau, wie sich ihre Kosten entwickeln. Wenn das Unternehmen wächst, zahlt es mehr, wenn es schrumpft, weniger. Solch eine Vereinbarung ist mit der eigenen IT kaum möglich.

Weiters sollten Unternehmen beachten, dass in der Regel der Personalbereich der Bereich im Unternehmen ist, der als letzter freie Kapazitäten aus der eigenen IT bekommt. Denn Core-Systeme, wie zum Beispiel eine Produktionssteuerung, haben verständlicherweise Vorrang vor einem HR-System. Damit verdient das Unternehmen schließlich Geld.

### Die Nachteile

Wo Licht ist, ist auch Schatten und natürlich gibt es Nachteile. Unternehmen begeben sich in die Hände eines Dritten, der die Daten bei sich „lagert“ und sie in eine Abhängigkeit bringt. Die Abhängigkeit besteht aber überall, denn Mitarbeiter, Maschinen, der Markt und das Weltgeschehen beeinflussen das Unternehmen ebenfalls. Wichtig ist, mit dem Dienstleister klare Vereinbarungen und Rege-

lungen zu treffen, und nicht immer ist billig am besten.

Viel entscheidender bei den Nachteilen ist aber die Tatsache, dass echte Cloud-Lösungen Standardsoftware zur Verfügung stellen. Dies bedeutet, dass individuelle Anpassungen oder die Installation der letzten Schleife am System häufig ausbleiben. Ehrlich hinterfragt: Muss das sein? Diese Diskussionen führen Unternehmen bei jeder Software-Einführung. Wie häufig fällt der Satz „Wir bleiben am Standard“? Am Ende ist von dem ursprünglichen System nichts mehr übrig und es erfolgt Sonderprogrammierung um Sonderprogrammierung. Dabei treiben genau diese Anpassungen im Projekt und später in der Betreuung von Softwaresystemen die Kosten in die Höhe. Unternehmen sollten sich viel häufiger auf die Standards einlassen und sich selbst die Frage stellen: „Was passiert eigentlich, wenn ich meinen Prozess an den Standard anpasse?“ Unternehmen werden sehen, dass sich die Anbieter zu den Standards viele Gedanken gemacht haben, und in der Regel entstehen diese auch aus der Erfahrung vieler Kundenprojekte. Das Vertrauen sollten Anwender dem Anbieter und dessen Kenntnis über das Geschäftsumfeld entgegenbringen. Oder glauben Sie, dass Ihr Unternehmen einen Euro mehr Umsatz macht, nur weil im System ein Datenfeld nicht „Einmalzahlung“ sondern „Einmalige Zahlung“ heißt?

### Die Revolution?

In Summe betrachtet bringt die Cloud allein nicht wirklich die große Revolution für Personalabteilungen. Denn es gab bisher schon Lösungen, die einen reibungslosen Betrieb der Software „extern“ zugelassen haben und hier ergibt sich mit der Cloud rein technisch nicht die große Veränderung. Einen anderen, sicherlich wesentlichen Veränderungsprozess bringt die aktuelle Diskussion. Allein durch die laufende Beschäftigung mit dem Thema, gerade auch in den Medien, machen sich viel mehr Personalisten Gedanken über ihre eigene IT-Situation und die Unterstützung durch Software. Und hier lässt sich vieles verbessern. Ein Beispiel hierfür ist die digitale Personalakte. Noch nicht einmal 30 Prozent der Unternehmen nutzen heute dieses Medium, obwohl sich kaum eine andere HR-Software so schnell rechnet und mittlerweile bewährte

Vorteile	Nachteile
Ständige Verfügbarkeit der aktuellsten Versionen	Daten liegen außer Haus.
Keine eigenen Sicherungsmaßnahmen (Backup, Feuer etc.) notwendig	Häufig Standardsoftware, die nicht an die Bedürfnisse des Unternehmens angepasst werden kann
Durch Clustering steht immer genügend Rechnerkapazität zur Verfügung.	Abhängigkeit vom Dienstleister
Klares Preismodell, Kosten nach Nutzung	Viele verschiedene Anwendungen

Tabelle 1: Pro und Kontra der Cloud

(Quelle: Eggert)

Lösungen zur Verfügung stehen. Berechnungen über eine ROI-Betrachtung finden Sie zum Beispiel im Whitepaper der BEGIS GmbH auf deren Webseite. Viel weiter geht die Veränderung beim Einsatz von Workflow-Systemen, die es Personalabteilungen erlauben, Prozesse papierlos zu steuern und dennoch weiterhin die Kontrolle über den Prozess zu behalten. Damit können HR-Bereiche endlich ihr verstaubtes Image ablegen, Vorbild bei der kommenden Digitalisierung im Unternehmen sein und das kann dann doch eine Revolution im Personalwesen unterstützen. Personalisten haben jetzt die Chance, sich vom Verwalter zum Gestalter zu entwickeln – eine Forderung, die es seit den 80er Jahren gibt. Die Gestaltung beginnt, wie vorher beschrieben, bei der Veränderung von Prozessen. Doch das ist nur der erste Schritt – durch den Einsatz von kollaborativen Systemen, also zum Beispiel einem „Facebook fürs Unternehmen“, läuten wir eine erste Revolution ein. Diese Revolution verhilft zu komplett neuen Formen der Zusammenarbeit, unter-

nehmensweit und abteilungsübergreifend. Warum soll HR in dieser beginnenden Revolution keine führende Rolle einnehmen?

### Die Neuen mischen den Markt auf

Startups, die Cloud-Lösungen anbieten, schießen derzeit wie Pilze aus dem Boden – fast wie zur Zeit der „Internet-Revolution“ zum Jahrtausendwechsel. Doch nun scheint alles anders. Viele dieser Startups entstehen nicht aus dem Gedanken, schnell die Million zu machen – und das am besten mit fremdem Geld. In vielen der neuen Startups sitzen Gründer, die vorher langjährig im Business tätig waren und aus einzelnen Prozessen oder Themen heraus etwas Neues an den Markt bringen wollen. Hier erlebe ich einige weitere Revolutionen, wenn auch in vielen einzelnen Themen. Doch daran ist nicht die Cloud schuld, die Cloud kann einzig Geschäftsideen schneller an den Markt beziehungsweise an den Kunden bringen. Ich schätze diese Initiativen sehr, da zu vielen Themen spannende Ideen und Softwarelösungen am

Markt entstehen. Gleichzeitig bringt das ein neues Problem mit sich. Wir erleben hier eine Entwicklung, wie bei den Apps unter IOS oder Android auf den Smartphones. Für jedes Einzelproblem gibt es eine einzelne Lösung, doch wo bleibt hier der Überblick? Was nützt es, wenn Unternehmen mit der Cloud-Lösung A rekrutieren, den Onboarding-Prozess mit Lösung B vornehmen, die Löhne und Gehälter mit Lösung C abrechnen und das Beurteilungsgespräch mit Lösung D unterstützen? Wie wissen die Systeme voneinander, wie oft müssen Personalisten die Daten der Mitarbeiter neu einpflegen und vor allem, wie müssen sie als User welches System bedienen?

### Fazit

Die Cloud allein bringt nicht die große Revolution. Vielmehr ist es mehr denn je notwendig, dass sich Personalisten mit den Möglichkeiten beschäftigen, die moderne IT-Lösungen bieten, und diese dann im Unternehmen ein- und umsetzen. Und hier ermöglicht es die Cloud, diese Lösungen ohne große Belastung der internen IT umzusetzen und einzuführen. Personalisten sollten hier mehr Mut beim Einsatz und bei der Umsetzung beweisen und den Anbietern vertrauen, dass diese vernünftige Standardlösungen anbieten. Dann kann HR wirklich Mehrwert im Unternehmen erzeugen, Treiber der Digitalisierung werden – HR läuft dem ganzen Thema dann nicht mehr nur hinterher.

### WEBTIPP

[www.noch-ein-hr-blog.de](http://www.noch-ein-hr-blog.de)



**INFONIQA**  
IHR PARTNER FÜR HR + MEHR

HR Software für  
Personalabrechnung  
Personalmanagement  
Reisekostenabrechnung  
Externe Lohn- & Gehaltsabrechnung

[www.infoniqa.com](http://www.infoniqa.com)