

Seid mutig!

... dann klappt's auch mit der Digitalisierung

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist in aller Munde, doch scheinbar klappt es mit der konkreten Umsetzung nicht so richtig, vor allem im Personalbereich. Da gibt es Studien, die aufzeigen, dass Personaler der Digitalisierung hinter her laufen und manche behaupten sogar, Personaler hätten keine Ahnung von Digitalisierung. Doch die wenigsten machen sich Gedanken darüber, ob und warum das so ist und wie auch das Personalgeschäft selbst digital werden kann. Denn HR-Verantwortliche können die Digitalisierung im Unternehmen nur vorantreiben, wenn sie auch selbst mit gutem Beispiel voran gehen. Außerdem glaube ich nicht, dass Personaler keine Ahnung von Web & Co haben, denn vermutlich werden auch sie neue Medien nutzen, bei facebook, XING und Co aktiv sein, ihre Bankgeschäfte übers Internet abwickeln oder den Urlaub online buchen. Es ist aus meiner Erfahrung eher das sehr umsichtige Verhalten der Personaler, da sie wissen, womit sie umgehen – mit Personaldaten.

Und wenn es um Personaldaten geht, dann werden plötzlich alle sehr nervös. Vom Mitarbeiter selbst über Mitbestimmungsgremien bis hin zur Geschäftsführung oder eben der Personalabteilung. Personaler sind es seit Anbeginn ihrer Arbeit gewohnt, dass sie mit sehr sensiblen Daten umgehen und ein besonderes Augenmerk darauf legen müssen. Dazu kommt leider noch die teilweise unsichere Gesetzgebung hinzu, denn unsere Regierung will zwar die Digitalisierung vorantreiben aber die Gesetze sind noch von der Zeit der Industrialisierung. Lassen sie mich das an einem Beispiel aufzeigen.

Die digitale Personalakte ist in aller Munde und nach aktuellen Umfragen beschäftigt sich ein Großteil der Unterneh-

men mit dem Thema. Aus meiner Sicht ist diese Technik auch der erste Einstieg in die Digitalisierung – leicht einzuführen, übersichtlich, hoher Nutzen, unabhängig von anderen Systemen und klar abgrenzbar. Dennoch gibt es allein schon bei diesem Thema immer wieder Diskussionen. Was muss ich ablegen, was darf ich ablegen, welche Dokumente benötigen eine Unterschrift, wie geht das mit digitaler Unterschrift, wer darf zugreifen, ist das sicher und darf ich die Originale vernichten? Für jede dieser Fragen gibt es Antworten bzw. technische Möglichkeiten und gerade der Zugriff bzw. die Sicherheit der Daten ist über ein modernes IT-System aus meiner Sicht höher als mit der Papiervariante. Aber am Ende ist die Diskussion um die Vernichtung eines der zentralen Themen und genau hier sieht man die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit.

Den kompletten Nutzen einer digitalen Akte erreicht man, wenn auch die Originaldokumente nicht mehr abgelegt werden müssen. Denn wenn man eine zweite Akte in Papier führt, kommt es zu höheren Kosten und nicht unbedingt zu Kosteneinsparungen. Eine neue Technik wie die digitale Personalakte kostet nun einmal Geld, sie kann sich aber mit den nachweisbaren Einsparungen sehr schnell selbst amortisieren und steigert die Produktivität der Personalabteilung. Diese Einsparungen ergeben sich aber nur, wenn man eine zweite Aktenhaltung in Papier verhindert bzw. gar nicht erst beginnt. Leider gibt es dazu aber noch keine klaren rechtlichen 100 Prozent sicheren Grundlagen. Noch immer gibt es Unklarheiten, darf ich oder darf ich nicht und es gibt sogar Anwälte, die davon abraten, Originaldokumente zu vernichten. Soweit die rechtliche Situation.

Doch wenn man das Ganze mal pragmatisch betrachtet, dann sollte man auch folgende Kriterien betrachten:

Ja – es ist denkbar, ...

... dass es zu einem Prozess mit Ihrem Arbeitnehmer kommt

... dass die umstrittenen Ansprüche von einer Urkunde abhängen, die es nur auf Papier gibt (also z. B. nicht Zeitaufzeichnungen aus einem Programm)

... dass die Urkunde nur in einer Version beim Arbeitgeber existiert, der Arbeitnehmer also keine Ausfertigung der Urkunde hat

... dass die Echtheit der im elektronischen Personalakt gespeicherten Urkunde bestritten wird

... dass das Gericht sich dem Zweifel an der Echtheit anschließt, obwohl Sie die sorgfältige Speicherung und den sauberen, seriösen Prozess dokumentieren können

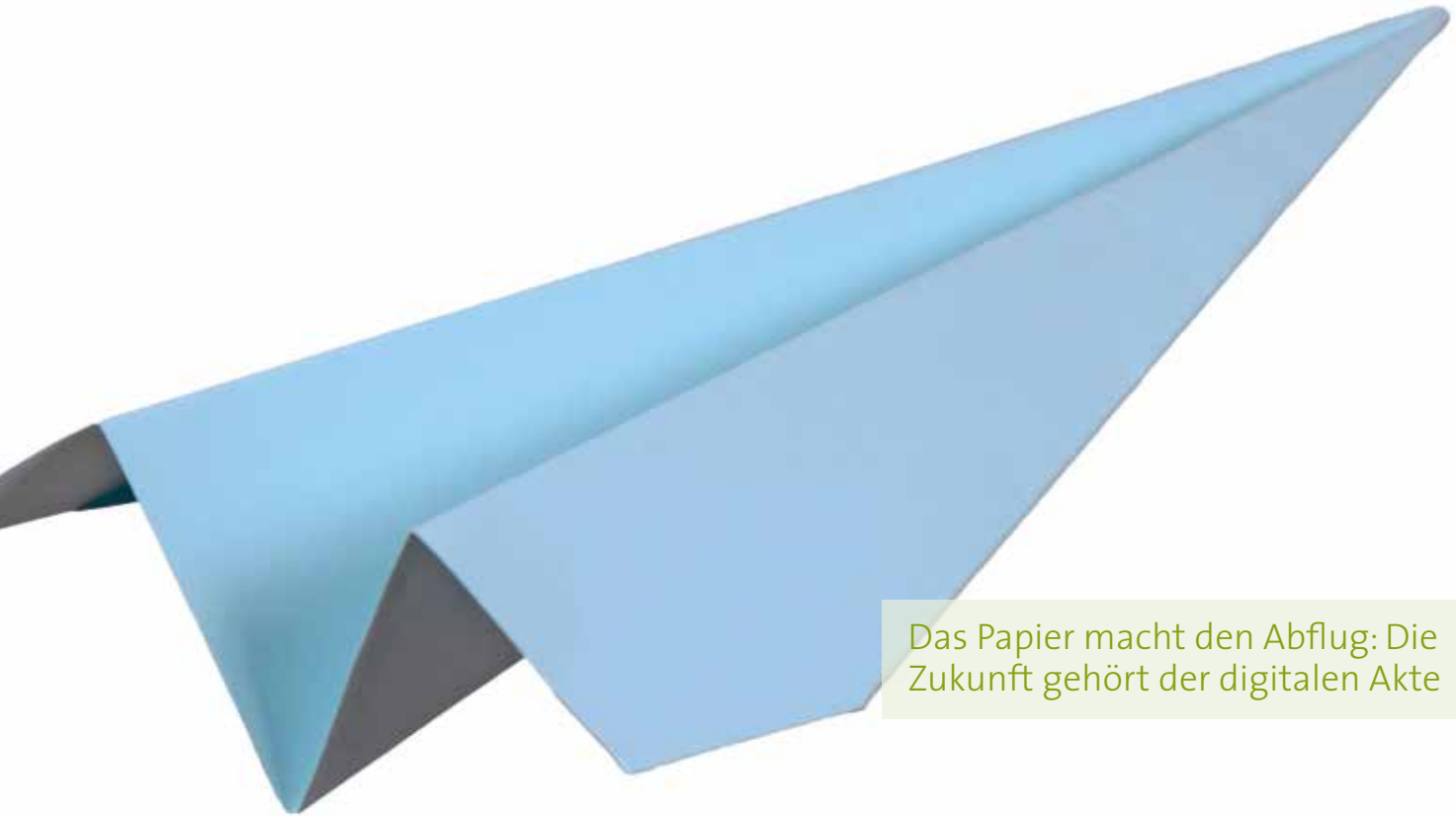
... dass diese Tatsache ausschlaggebend für den Ausgang des Prozesses ist

... dass der dadurch entstandene Schaden größer ist als die Einsparung, die Sie in der gesamten Zeit durch die digitale Personalakte erzielt haben ...

... aber wie wahrscheinlich ist dieses Szenario?

Wenn sie diesen Argumenten folgen, dann rechnen sie sich doch einmal aus, wie hoch jetzt das Risiko wirklich ist – ich vermute mal, es liegt im Bereich von unter ein Prozent Wahrscheinlichkeit. Und jetzt rechnen sie mal dagegen, wie teuer sie so ein verlorener Prozess kommt und wie hoch die Einsparungen sind, die sie jahrelang dagegen erreicht haben.

Doch auch bei anderen Themen ist es wichtig, das Vorgehen auch mal aus einem anderen Blickwinkel zu betrach-



Das Papier macht den Abflug: Die Zukunft gehört der digitalen Akte

ten. Warum sollen bei Workflows, die zum Beispiel den gesamten Prozess eines Eintritts abbilden, nicht auch Führungskräfte oder Arbeitnehmervertretungen involviert werden. Da kommt es leider immer wieder vor, dass der Prozess digital abgewickelt werden soll, dann aber plötzlich ein Medienbruch stattfindet. Plötzlich wird wieder Papier gefordert, weil der Geschäftsführer unbedingt die Genehmigung persönlich unterschreiben will oder der Betriebsrat nicht in die elektronischen Prozesse eingebunden werden soll. Das ist dann wirklich EDV zu Fuß. Die Digitalisierung wird die gesamte Arbeitswelt verändern, der Vormarsch lässt sich nicht mehr aufhalten – und wer das verhindern will kämpft wie damals Don Quichotte gegen Windmühlen.

Aber wir sind gerade in einer Phase, in der es unwahrscheinlich viele technologische Möglichkeiten gibt, diese aber nicht immer optimal genutzt werden. Teils aus rechtlichen Unsicherheiten, teils aus Angst, Prozesse zu sehr verändern zu müssen und vielleicht auch transparenter

in den Prozessen zu werden. Dabei können durch die Digitalisierung Prozesse viel genauer gesteuert werden und die Datensicherheit ist bei modernen Systemen auch jederzeit gegeben – vielleicht sogar höher als bei papiergestützten Prozessen. Denn bei Einführung der Systeme macht man sich sehr detaillierte Gedanken über Zugriffsrechte, Prozessschritte, Ablage der Daten und so weiter. Und so eine Personalakte ist in einem hochsicheren Rechenzentrum mit Backup vielleicht sicherer aufbewahrt als am Schreibtisch des Personalers oder in dem Aktenschrank mit einfachem Schloss.

Wir brauchen einfach mehr Mut, um den Weg in die richtige Richtung zu gehen – und die Digitalisierung ist nun einmal die einzige Richtung. Mut, den viele erfolgreiche Unternehmer schon in der Vergangenheit bewiesen haben. Sonst würden wir heute nicht in Flugzeugen fliegen, im Zug mehr als 200 km/h fahren oder unsere Bankgeschäfte übers Internet abwickeln.

Wir brauchen aber auch eine Lobby, die sich darum kümmert, dass in Deutschland die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden, vor allem in rechtlicher Form. Also nicht nur auf facebook posten sondern auch mal das Thema bei der Politik platzieren.

THOMAS EGGERT
Geschäftsführer Begis GmbH
Berlin

