Abschied vom Papier

Bislang bleibt die Verbreitung der Digitalen Personalakte noch hinter den Erwartungen zurück. Doch HR erkennt zunehmend, dass sie sich als perfekte Basis für automatisierbare Prozesse eignet. Die Teilnehmer unseres Round Tables diskutierten die Chancen dieser Entwicklung.

VON ULLI PESCH

▸ Vor mehr als zwanzig Jahren boten die ersten Softwarehersteller an, Personalakten zu digitalisieren und elektronisch zu verwalten. Zurzeit verfügen jedoch nur etwa 30 Prozent der mittleren bis größeren Unternehmen über ein heute als Digitale Personalakte (DPA) bezeichnetes digitalisiertes Management der ehemals papierenen Dokumente. In der modernen DPA sind eine Vielzahl von Workflows hinterlegt, die die tägliche Personalarbeit erheblich vereinfachen. Und die Lösungen sind mit Mailprogrammen, der Stammdatenverwaltung, der Payroll und vielen anderen HR-Softwarelösungen zwecks Datenaustauschs vernetzt.

Digitalisierung, Dezentralisierung und Datenschutz

Während es früher üblich war, dass Personalakten nach ihrer Digitalisierung in Aktenschränken im Keller verschwanden, gehen heute manche Unternehmen dazu über, die Papierakten nach dem Scannen zu entsorgen. „Auch wenn das unsere Kunden unterschiedlich handhaben, gibt es leider immer noch keine klaren Rechtsvorschriften, die besagen, dass man definitiv kein Papierdokument mehr benötigt. Diese letztgültige Rechtssicherheit fehlt“, meint Dr. Martin Grentzer, Gründer und CFO von Aconso. Er ergänzt: „Es gibt allerdings keinen einzigen Richterspruch, der das digitale Dokument in Zweifel zieht. Originale müssen ohnehin im Normalfall vor Gericht nicht vorgelegt werden.“ Die meisten Unternehmen schrecken noch vor der Aktenentsorgung zurück oder vernichten zumindest nicht die Dokumente, die laut Gesetzgeber immer noch der Schriftform bedürfen.

Erwin Stickling, Herausgeber der Personalwirtschaft, moderierte den Round Table.

Ein zentraler Diskussionspunkt des aktuellen Round Tables war die Frage, welche Treiber den Einsatz der DPA fördern. „Eines der für unsere Kunden wichtigsten Argumente für die Einführung der Digitalen Personalakte ist die Digitalisierung selbst“, kommentiert Katharina Höhendinger, Pressesprecherin bei Agenda, die spürbar steigende Nachfrage. „Weil man durch die DPA größere Freiräume schaffen kann, ist sie die Basis für effizientere HR-Arbeit.“ Thomas Eggert, Geschäftsführer von Begis, sieht zurzeit grundsätzliche Veränderungen im Markt. „Während die Kunden früher einfach nur die DPA haben wollten, fragen sie inzwischen auch verstärkt nach Workflows.“ Deshalb ist die Akte für ihn immer die Basis zum Einstieg in vernünftige Prozesse.

Auch veränderte gesetzliche Anforderungen können Unternehmen in Zugzwang bringen, betont Martin Grentzer. „Nicht zuletzt ist hier auch die DSGVO zu nennen, die, im Gegensatz zum Bundesdatenschutzgesetz, kein zahnloser Tiger mehr ist. Ich würde das auch auf der Metaebene sehen und erkenne einen Treiber dafür auf gesellschaftlicher Ebene und, im Zuge der Digitalisierung, auch die Globalisierung als eine Triebfeder für die weitere Verbreitung der DPA.“

Auch wenn in Unternehmen Papier durch die Digitalisierung immer weiter zurückgedrängt wird, gibt es nach Ansicht von Frank Rüttger, Managing Director bei Iqdoq, immer noch zwei „Papieroasen“: die Rechtsabteilung und das Personalwesen. Allerdings habe man dort inzwischen gemerkt, dass man den digitalen Anschluss verloren habe und jetzt dafür sorgen müsse, aufzuholen.

Auch die Dezentralisierung kurbele die Nachfrage nach der Digitalen Personalakte an, ist Thomas Triebsch überzeugt. Er ist Vertriebsleiter bei der VRG-Gruppe, die auch in Sachen DPA auf langjährige Projekterfahrung zurückblicken kann. „Dabei geht es nicht nur um Personalarbeit an verschiedenen Standorten, sondern auch um Internationalisierung, beispielsweise durch Fusionen oder Firmenkäufe“, so Triebsch. „Dann müssen oft zwangsläufig die unterschiedlichsten Papierakten digitalisiert werden, damit sie von einer zentralen Position aus gemanagt werden können. Wir sehen die DPA deshalb als eine Art Datendrehscheibe im Unternehmen.“ Auf den Punkt gebracht, gehe es dabei um die drei Ds Digitalisierung, Dezentralisierung und Datenschutz.

Die Digitalisierung – und danach?

Ab wann lohnt sich überhaupt der Einsatz einer DPA, und bei welcher Unternehmensgröße liegt die Grenze für das Scannen der Akten im Haus? Eine allgemeingültige Formel dafür gibt es nach einhelliger Meinung der Diskussionsteilnehmer nicht. Klar ist: Das Einscannen der Akten beansprucht den Löwenanteil des zeitlichen Aufwands. Gerade kleinere Unternehmen stehen zunächst vor der Frage, ob sie die Akten selbst einscannen oder dies einem der vielen Dienstleister überlassen sollen. „Da gibt es nach unserer Erfahrung nicht selten ein Ressourcenproblem, was dazu führen kann, dass sich ein Projekt über Jahre hinzieht. Deshalb raten wir auch kleineren Mittelständlern, besser gleich auf einen professionellen Scandienstleister zu setzen, der das innerhalb weniger Tage erledigen kann", erläutert Thomas Triebsch.

Bei Iqdoq ist der Ablauf laut Frank Rüttger prinzipiell genauso: „Bei über 200 Mitarbeitern sollte sich der Kunde ein Angebot eines Scandienstleisters einholen. Personaler haben nicht die Zeit, Akten einzuscannen. Das muss in der Regel im Tagesgeschäft gemacht werden. Viele Unternehmen misten bei der Gelegenheit übrigens die Papierakte aus, um eine einheitliche Qualität und Struktur zu bekommen. Das sollte aber kein Scandienstleister sondern die Personalabteilung erledigen." Seiner Ansicht nach ist es entscheidend, dass eine DPA immer auf einem guten Dokumentenmanagement-System basiere. Für Katharina Höhendinger hingegen ist die Anbindung der DPA an die im Unternehmen vorhandenen HR-Systeme Voraussetzung: „Eine Digitale Personalakte ohne die Integration in die Payroll und ohne den Zugriff und den Austausch mit den Stammdaten macht keinen Sinn. Denn macht man das alles nur, um Akten zu digitalisieren, kann man sich den Aufwand gleich sparen."

Bei Agenda liegt laut Katharina Höhendinger die typische Unternehmensgröße, ab der die DPA gewünscht wird, zwischen 50 bis 500 Mitarbeitern. Bis zu dieser Größe würden die Kunden ihre Akten noch selbst einscannen. „Im Schnitt schafft ein Mitarbeiter, der eigens dafür abgestellt wird, zwischen fünf bis zehn Akten täglich. Dann liegt der zeitliche Aufwand für das Einscannen von 200 bis 250 Mitarbeiteraakten etwa zwischen vier bis sechs Monaten." An der Unternehmensgröße unterscheidet sich letztlich das Digitalisierungsverfahren.

Bei Begis geht man einen anderen Weg. „Bei uns läuft die Digitalisierung der Akten noch etwas anders", erklärt Thomas Eggert, in dessen Unternehmen jährlich etwa 6,5 Millionen Personalbelege digitalisiert werden: „Der Kunde gibt uns die Akte so, wie sie ist, denn er hat oft keine Zeit, sie zu sortieren. Wir definieren vorher zusammen mit ihm, was überhaupt mit der Akte beziehungsweise den Belegen in der Akte passiert. Unsere Mitarbeiter scannen ein und entscheiden dann, welches Dokument abgelegt und welches nicht mehr abgelegt werden soll. Der Kunde muss nur Kisten mit Akten packen." Es sei sinnvoll, vorab in Form einer Musterakte zu definieren, was gescannt werden solle und was nicht. Nicht zuletzt aufgrund der DSGVO sei das eine sinnvolle Maßnahme. „Ich behaupte allerdings", wirft Martin Grentzer ein, „dass wenn diese Projekte in der Cloud und mit Best Practice durchgeführt werden, der Kunde die DPA am nächsten Tag erhält, da die Software in der Cloud und im SaaS nur freigeschaltet wird. Aber die Akte ist dann natürlich noch leer." In diesem Zusammenhang verweist er auf einen anderen Weg der Aktendigitalisierung: „Wir haben einige Kunden, die Scanning on Demand nutzen. Braucht jemand eine digitalisierte Akte im System, dann gibt es einen Button in der Software, den man zum Befüllen der Akte aktiviert. Und dann holt jemand im Scanzentrum die Akte und scannt diese sofort ein. Der Kunde geht davon aus, dass er bei mehreren hunderttausend Mitarbeitern gar nicht alle Akten eingescannt braucht. Da sind die Szenarien natürlich andere, als wenn man über 3600 Akten spricht."

„Der Kunde gibt uns die Akte so wie sie ist, denn er hat ja oft keine Zeit, sie zu sortieren. Er muss nur Kisten packen."
Thomas Eggert, Geschäftsführer, Begis

EDV zu Fuß

Während in den Anfangszeiten der DPA die reine Digitalisierung der Akten bereits ein großer Schritt war, haben sich die Anforderungen seither stark verändert. Die Integration in die IT-Infrastruktur des Unternehmens, nicht zuletzt um auch die geforderten Workflows realisieren zu können, ist mittlerweile Standard. „Heute macht eine DPA keinen Sinn, wenn sie nicht über Schnittstellen zu allen personalrelevanten Systemen des Kunden verfügt", weiß auch Martin Grentzer. Nach Ansicht von Thomas Eggert könne man Personalarbeit zwar auch ohne die DPA machen. „Am Schluss ist man dann aber doch wieder der Papiertiger. Das ist dann EDV zu Fuß", so Eggert. Um die Akzeptanz zu schärfen, müsse man deshalb zuerst die Personalabteilung und die Führungskraft daran gewöhnen, dass sie auch am Bildschirm die gewünschten Daten finden.

„Es gibt leider immer noch keine klaren Rechtsvorschriften, die besagen, dass man definitiv kein Papierdokument mehr benötigt."
Dr. Martin Grentzer, Gründer und CFO, aconso

„Weil man durch die Digitale Personalakte größere Freiräume schaffen kann, ist sie die Basis für effizientere HR-Arbeit."
Katharina Höhendinger, Pressesprecherin, Agenda

Langsam setzt sich die Erkenntnis durch, dass sich die Digitale Personalakte elegant als Basis für die Automatisierung einer Vielzahl HR-typischer Prozesse eignet und nicht mehr nur nach reinen IT-Kriterien ausgesucht werden darf. Denn die Digitalisierung des Papieraktenschrankes ist nur Mittel zum Zweck, sind sich die Experten einig. „Ich denke, dass die DPA die Basis für ein integratives System innerhalb eines Unternehmens sein kann, um Workflows, aber auch andere HR- sowie unternehmensweite Prozesse zu steuern", stimmt Thomas Triebsch zu. Sonst müsse man immer wieder Medien- und Prozessbrüche in Kauf nehmen, die auf Dauer ein Vielfaches kosten würden. „Es hängt ja auch etwas vom Kenntnisstand des Kunden ab, wie wir bei ihm das Thema angehen", ergänzt er. „Beispielsweise das Thema Workflow, das die meisten Kunden weit oben auf ihrer Wunschliste haben. Oft stellt sich heraus, dass es dabei gar nicht um einen Workflow geht, also einen klassischen, bereichsübergreifenden Prozess. Häufig sind es eher Wünsche wie die Implementierung eines Buttons, etwa ‚Zur Kenntnisnahme', ‚Betriebsrat informieren' oder Ähnliches."

„Die Führungskraft startet den Prozess, das System holt sich die Daten aus dem passenden Datenbestand, ganz gleich aus welchem gekoppelten System, und stellt sie der Führungskraft zur Verfügung. Diese bearbeitet sie, führt sie durch unterschiedliche Genehmigungsprozesse und die Software schreibt sie zurück in die passende Datenbank", beschreibt Thomas Eggert die Herausforderungen an die Prozesse außerhalb der DPA. Frank Rüttger bestätigt: „Technisch gesehen ist die bidirektionale Ankopplung zwischen Systemen heute kein Problem mehr. In der Praxis muss man unter anderem aber prüfen, ob die Rollen- und Rechtekonzepte passen, beziehungsweise inwiefern sie möglicherweise mit den Rollen- und Rechtekonzepten vorhandener HR-Anwendungen kollidieren könnten."

Was macht den Erfolg aus?

Gibt es – neben einer guten Planung – Erfolgsgaranten bei der Einführung der Digitalen Personalakte? Für Martin Grentzer zumindest hängt der Erfolg eines Projekts zur Einführung der DPA vor allem vom individuellen Mut des Kunden ab. „Trotz eventuell vorhandener rechtlicher Unsicherheiten sollte der Kunde das Projekt unbedingt vorantreiben", plädiert Grentzer. „Sie sollten mehr Mut zeigen! Und seien Sie transparent. Binden Sie den Datenschutzbeauftragten rechtzeitig ein und setzen Sie sich mit dem Betriebsrat in Verbindung. Gerade die Betriebsräte sind heute offener denn je, wenn es um solche Modernisierungsprojekte geht. Und binden Sie ebenfalls die Mitarbeiter ein, wenn das Projekt erfolgreich werden soll. Gewähren Sie ihnen auch aktiv Einsicht in ihre Personalakte. Das schafft Vertrauen und Akzeptanz."

Die aktive Mitarbeiterpartizipation scheint indessen ein eher kontroverses Thema zu sein. Denn trotz der Möglichkeit des Mitarbeiters, an der Verwaltung seiner Personalakte indirekt beteiligt zu werden, beispielsweise durch das Hochladen einer Heiratsurkunde oder die Änderung seiner Adresse, warnt Thomas Eggert: „Eigentlich betrifft das ja eher die Workflows und nicht die Akte selbst. Wer ist aber sozusagen der Herrscher über die Akte? Ob Dokumente, die der Mitarbeiter in die Akte laden will, wirklich dort landen oder nicht, muss weiterhin die Personalabteilung entscheiden." Dieser Meinung schließt sich auch Frank Rüttger an: „Grundsätzlich ist nichts gegen eine Beteiligung des Mitarbeiters einzuwenden. Allerdings müssen Prüfautomatismen dahinter stehen, die die vom Mitarbeiter eingegebenen Daten und importierten Dokumente auf Korrektheit prüfen." Wenn es einen definierten Prozess gebe, der den Mitarbeiter einbinde, meint Aconso-Gründer Grentzer, dann sei gegen dessen Beteiligung nichts einzuwenden. Thomas Triebsch stimmt zu. Kollaboration sei wichtig und fördere den konstruktiven Umgang miteinander. „Und warum sollte der Mitarbeiter nicht eingeladen werden, Prozesse zu unterstützen und seine eigene Akte mit zu verwalten?"

Für die erfolgreiche Einführung der DPA und die damit zusammenhängenden Prozesse in kleinen und mittleren Unternehmen sei die Installation eines Projektmanagers nicht unbedingt erforderlich, ergänzt Katharina Höhendinger. „Im Grunde genommen ist das eine philosophische Frage, denn es kommt

darauf an, ob man sich für eine Standardlösung entscheidet, bei der sich der Kunde mit vordefinierten Workflows und Funktionen zufrieden gibt, oder ob er eine Lösung bevorzugt, bei der viele individuelle Anpassungen erforderlich sind."
Ebenso kommt es darauf an, mit welchen Systemen die Digitale Personalakte Daten austauschen können soll. Je nachdem, welche Schnittstellen geplant sind, beispielsweise zur Personalentwicklung, zum Talent Management oder zu anderen individuellen Lösungen, könne die Anbindung komplexer – und somit auch kostspieliger – werden, gibt indessen Frank Rüttger zu bedenken: „In einem sehr großen Unternehmen kann das eine untergeordnete Rolle spielen. Für ein 500-Personen-Unternehmen ist es entscheidend, welche Schnittstellen die DPA von Haus aus mitbringt." Damit die DPA von Anfang an effizient genutzt werden könne, seien vor allem auch Benutzerschulungen extrem wichtig, ergänzt Thomas Triebsch.

Die wichtigsten Erkenntnisse des Round Tables

- **Das Potenzial der Digitalen Personalakte wächst.** Die steigenden Anforderungen durch Digitalisierung, Dezentralisierung und Datenschutz werten die DPA zur zentralen Basis eines integrativen HR-Systems auf.
- **Die DPA ist heute viel mehr als nur die digitalisierte Ablage von Personalakten.** Zentrale HR-Prozesse lassen sich von hier aus initiieren und steuern.
- **Akten sollten nur im Ausnahmefall selbst gescannt werden.** Auch für kleinere Unternehmen lohnt sich der Einsatz der DPA. Aber: Ob man die Akten wirklich selbst scannen will, muss gut überlegt sein.
- **Unternehmen müssen mit Unsicherheiten zurechtkommen.** Mut bei rechtlichen Grauzonen und die Einbindung aller Beteiligten können zum Erfolg der DPA beitragen.
- **Sicherheit angesichts der DSGVO.** Insbesondere seit Inkrafttreten der DSGVO ist die Nachfrage nach der DPA gestiegen, weil sie mehr Rechtssicherheit bietet.
- **Die Angst vor der Cloud ist unbegründet.** Das ist keine Frage von Datenschutz und Datensicherheit mehr, solange die Rechenzentren innerhalb Deutschlands und innerhalb des DSGVO-Geltungsbereichs betrieben werden.
- **Die Blockchain hat gewaltiges Potenzial.** Auch wenn es noch eine Weile dauern wird, bis sich diese Technologie etabliert, so zeigt sie schon heute enormes Veränderungspotenzial für die DPA.

Löschszenarien abbilden

Das Damoklesschwert der DSGVO hängt nach wie vor über den Unternehmen, auch wenn viele sich – mehr oder weniger gut – darauf vorbereitet haben. Bei Agenda sei die Situation im Hinblick auf die DSGVO und die Ängste der Kunden ähnlich wie bei vielen, meint Katharina Höhendinger: „Die Kunden sind verunsichert und sehen uns schon fast in einer Art Beraterfunktion. Aber mit der DPA kauft man keinen Datenschutz. Das Berechtigungssystem und die Löschfristen sind eigentlich das A und O im Hinblick auf die Einhaltung der DSGVO. Und um das steuern, überblicken und kontrollieren zu können, braucht man die DPA."
Heute mache man sich aufgrund der DSGVO mehr Gedanken, weiß auch Thomas Eggert aus Erfahrung. „Ich glaube nicht, dass alle ihre Hausaufgaben hinsichtlich der DSGVO gemacht haben", bezweifelt er. „In einem größeren Betrieb kann man gar nicht alle Akten durchsucht haben, um zu prüfen, was gelöscht werden muss. Deshalb unterhält man sich heute mehr als vor der DSGVO darüber, wie man Löschszenarien abbilden kann." Auch im Unternehmen verstreut lagernde personalrelevante Akten sind ein Problem, das sich durch die DSGVO erheblich verschärft. „Es ist rechtlich nicht erlaubt, Schattenakten zu führen. Alle Unternehmen, die heute noch in Papierform Personaldokumente haben, müssen zwangsweise mindestens im rechtlichen Grenzbereich agieren, weil es oft gar nicht machbar ist, eine zentrale Papierakte zu haben und gleichzeitig über Standorte verteilt zu sein", meint Martin Grentzer. Für Frank Rüttger sind DSGVO-konforme Aufbewahrungsfristen und Löschkonzepte indessen schon immer Projektbestandteil. Insbesondere wenn man die DPA funktional als Dokumentenmanagement-System (DMS) sehe, sei das Thema Löschen in allen Variationen, halbautomatisiert, automatisiert, im Vier- oder Sechsaugen-Prinzip, kein wirklich neues Thema. Rüttger: „Es ist einfach nur die Anwendung einer bereits vorhandenen Technologie nach den Regeln der DSGVO."

Cloud und SaaS – oder nicht?

Während die Phalanx der Cloud-Gegner unter den Personalern dieser Innovation noch vor zwei, drei Jahren wie eine unüberwindliche Mauer trotzte, ist die Ablehnung heute, bis auf wenige Ausnahmen, beispielsweise in Hochsicherheitsbereichen, zusammengeschmolzen. Seit die Cloud-Anbieter ihre Rechenzentren nachweislich in Deutschland, zumindest aber im Rechtsraum der DSGVO betreiben, ist die Cloud, auch in Verbindung mit Software as a Service (SaaS), mittlerweile die bevorzugte Option der Anwender. „Das Hauptargument der Entscheidung für die Cloud ist der Rechenzentrumsbetrieb in Deutschland, denn dort sind ausreichend Sicherheitsvorkehrungen für Datenschutz und Datensicherheit vorhanden, die ein kleines oder mittleres Unternehmen, selbst mit eigener IT-Abteilung, so nicht erbringen kann", weiß Katharina Höhendinger. Während bisher oft die vergleichsweise hohe Standardisierung der SaaS-Software eher ein Nachteil für viele Kunden war, hat man sich mittlerweile daran gewöhnt und hilft sich, je nach Bedarf, mit Apps aus. Vielfach reicht es auch, die Software, die in einem Private-Cloud-Rechenzentrum im Application Service Providing angeboten wird, zu nutzen. Der Vorteil für die Anbieter: Sie müssen ihre Lösungen nicht auf Mandantenfähigkeit umprogrammieren, können aber trotzdem Skalierbarkeit bieten.
„Es kommt auch ein wenig darauf an, wie flexibel ein Unternehmen ist", meint Thomas Eggert auf die Frage nach dem

„Viele Unternehmen misten die Papierakte aus, um eine einheitliche Qualität und Struktur zu bekommen. Das sollte aber kein Scandienstleister, sondern die Personalabteilung erledigen."
Frank Rüttger, Managing Director, IQDoQ

„Wir sehen die Digitale Personalakte als eine Art Datendrehscheibe im Unternehmen."
Thomas Triebsch, Vertriebsleiter, VRG-CURAMUS

Einsatz standardisierter Anwendungen aus der Cloud. „Unter Umständen kann ein Unternehmen seine Prozesse gar nicht ändern, beispielsweise wegen Betriebsvereinbarungen oder anderer Governance-Regeln." Das Unternehmen werde dann für die Cloud bereit sein, wenn es nicht das Gleiche oder mehr koste als die verschiedenen Systeme, die während der vergangenen zehn Jahre angeschafft wurden, kontert Thomas Triebsch. „Allerdings kann das schnell zur Diskussion um das Thema ‚on demand' führen, also zu SaaS und der Cloud, weil die Einführungskosten geringer sind und das System grundsätzlich schneller einsetzbar ist."

Manche Anbieter reagieren flexibel auf den individuellen Bedarf ihrer Kunden. „Wir bieten beide Modelle der DPA an: on premise und über unsere Muttergesellschaft Materna in der Cloud", erklärt Frank Rüttger, „wobei der größte Anteil immer noch on premise ist. Mein Eindruck ist, dass die Wahl jeweils von der IT-Unternehmensstrategie abhängig ist."

Nach Ansicht seines Kollegen Thomas Triebsch ist aber ein Kampf im Cloud/SaaS-Markt unvermeidlich. Vor allem deshalb, weil viele junge, auch internationale Unternehmen, die noch in den Markt eintreten würden, alle Lösungen mit dieser Technologie zur Verfügung stellen, die vor allem Skalierbarkeit, schnelle Inbetriebnahme und flexible Kostenstrukturen biete. „Bei Unternehmen mit 1000 oder mehr Mitarbeitern ist das wieder etwas anders", so Triebsch. „Kleinere mittelständische Unternehmen schauen oft weniger auf Innovationen, sondern suchen den IT-Dienstleister um die Ecke und schätzen es, dass das Rechenzentrum in Deutschland ist. Das Problem vieler etablierter Anbieter: Die alte Technologie muss schnellstens skalierbar werden, sonst wird es schwer, sich im veränderten Preisgefüge des Markts halten zu können."

Geht es nach Martin Grentzer, gehört die klassische Digitale Personalakte sowieso der Vergangenheit an. Sie sei zu starr zu bedienen. Als Beispiel dafür nennt er das Mitarbeitergespräch: „Früher hatte man das letzte Mitarbeitergespräch digital abgelegt. Das konnte man sich ja raussuchen und ansehen. Heute aber sollte dem Personalverantwortlichen automatisch das Dokument des letzten Mitarbeitergesprächs eingeblendet werden."

Blockchain mit viel Potenzial

Die meisten Personaler bringen den Begriff Blockchain bestenfalls mit der Cyberwährung Bitcoin in Verbindung. Das könnte sich allerdings ändern, denn die Blockchain-Technologie hat enormes Potenzial, insbesondere die Digitale Personalakte in weiten Bereichen grundlegend zu beeinflussen, vielleicht sogar zu revolutionieren. „Es gibt durchaus einige interessante Ansätze zur Anwendung der Blockchain", kommentiert Thomas Triebsch das für die meisten Anwesenden noch eher abstrakte Thema. „Da kann sich der Bogen zur DSGVO irgendwann schließen, beispielsweise, wenn es um Verifizierbarkeit und Datensicherheit geht." Wenn alle in der Kette Beteiligten mitmachen, brauchen die Angaben in einem Lebenslauf nicht mehr überprüft zu werden und Zertifikate, Zeugnisse und Arbeitszeugnisse früherer Arbeitgeber sind dann per se echt, weil fälschungssicher. „Smart Contracts, also smartes Vertragsmanagement, ist hier ein gutes Stichwort", führt Martin Grentzer aus. „Bei konsequentem Weiterdenken heißt das, dass man beispielsweise keine Unterschriften mehr benötigt, weil sicher ist, dass die Dokumente in der Blockchain fälschungssicher sind. Echtheitszertifikate können einfach wegfallen. Das würde einen totalen Kulturwandel in HR bedeuten, wenn das vollumfänglich angewendet würde." Auch für IQDoQ Geschäftsführer Rüttger zeigen sich interessante Blockchain-Szenarien: „Die Technologie wird zunächst im Vertragsmanagement internationaler Unternehmen Einzug halten. Bei näherer Betrachtung kann die Blockchain auch das Thema Digitale Personalakte völlig verändern: Sollten Mitarbeiter ihre Dokumente in ihrer eigenen Blockchain selbst verwalten und dem Arbeitgeber Zugriff darauf gewähren können, würde dies eine DPA zukünftig sogar überflüssig machen." Thomas Triebsch ergänzt: „Man braucht keinen Dritten mehr, um zwischen zwei Parteien etwas zu verschieben. Für Freelancer und Zeitverträge kann ich mir das gut vorstellen – dort kann es sicher schnell Anwendung finden. Aber dafür muss das Thema bei allen Beteiligten auch erst einmal ankommen." ■