

Die nächste Herausforderung: Payroll und Workforcemanagement in der HR Cloud

Von Markus Böing

Die erste und mancherorts schon zweite Generation von großangelegten und globalen HR-Cloud-Implementierungen ist längst Geschichte. Dies trifft jedoch nicht für alle systemgestützten Prozesse zu. Während die meisten HR-Cloud-Implementierungen primär auf Talent Management, Personalstammdaten sowie Organisationsmanagement fokussierten, bleibt die Frage offen, was mit der Prozess- und IT-Landschaft rund um die Kernprozesse der Zeitwirtschaft und der Personalabrechnung geschehen soll.

Zeitwirtschaft und Personalabrechnung werden häufig noch durch historisch gewachsene und sehr individualisierte (lokale) Lösungen unterstützt. Zu komplex scheinen die Anforderungen, zu unreif die Produkte am Markt und zu hoch die notwendigen Investitionen, um auch diese – zugegebenermaßen etablierten – Systeme in die Cloud zu bringen.

Jedoch steigt der Druck auf die Unternehmen, ihre HR-Technologie-Strategie zu überdenken. Nicht zuletzt durch die SAP als weitverbreitetem Anbieter selbst initiiert, suchen Unternehmen aller Größenordnung und Reichweite nach einer zukunftsfähigen Lösung: Das angekündigte Ende des Supports für SAP ERP HCM, aber auch andere Beweggründe wie steigende Support- und Instandhaltungskosten, schwierige Umsetzbarkeit von (neuen) Compliance-Anforderungen, sowie fehlende Pläne zur Weiterentwicklung altgedienter Systeme und veränderte Mitarbeiteranforderungen verlangen nach einem Umdenken.

Mit zunehmendem Produktalter der implementierten Lösungen sowie vor dem Hintergrund neuer Anforderungen an diese Systeme scheint es jetzt an der Zeit, auch die Systemlandschaft rund um Zeitwirtschaft / Personaleinsatzplanung und Personalabrechnung zu standardisieren und zu modernisieren.

Lösungsansätze

Vordringlichstes Ziel ist es, die bestehende, limitierte und wartungsintensive Software-Landschaft zu ersetzen. Die etablierte Umgebung unreflektiert in eine neue, moderne Cloud-Software zu überführen wird die bestehenden Probleme nicht beseitigen, sondern nur verlagern. Vielmehr soll die angepeilte Transformation zum Ziel haben, die allgemeine Digitalisie-

ungsstrategie des Unternehmens zu unterstützen. Den Mitarbeitern, Führungskräften und HR sollen eine attraktive und effiziente Lösung als integrierter Bestandteil der übergeordneten Employee Experience angeboten und die Steuerung der Serviceerbringung anhand geeigneter Kennzahlen ermöglicht werden. Nicht zuletzt müssen bestehende Compliance-Risiken beseitigt und es muss legalen sowie tarifrechtlichen Rahmenbedingungen entsprochen werden.

Während der Zeitwirtschaft, inklusive Personaleinsatzplanung (soweit relevant), auch in der Vergangenheit bereits eine strategische Funktion im Unternehmen zugestanden wurde, lag der Fokus bei der Personalabrechnung vorrangig auf Effizienz und Fehlerfreiheit. Doch neben der Integration der Daten (zwischen Zeiterfassung, Personaleinsatzplanung und Personalabrechnung) sind es insbesondere veränderte Anforderungen und innovative Lösungskonzepte, die zukünftige Lösungen prägen und Unternehmen nun handeln lassen:

In der Personaleinsatzplanung machen veränderte Mitarbeiteranforderungen zur Flexibilisierung und Selbstbestimmung der Arbeitszeit die Auseinandersetzung mit modernen Lösungen unabdingbar. Auf Wunsch des Mitarbeiters lassen sich Arbeitszeitplanungen selbstständig anpassen, um Änderungen von Lebensumständen gerecht zu werden. Schichten können interaktiv getauscht und offene Schichten Mitarbeitern angeboten werden, die mehr Stunden arbeiten möchten. Mithilfe künstlicher Intelligenz bieten moderne Systemlösungen enorme Potentiale, die knappen Ressourcen effizienter einzusetzen und Führungskräfte von administrativen Aufgaben zu entlasten.

Häufig wird auch die Bedeutung der Personalabrechnung in der Betrachtung als reiner Sup-

portprozess noch unterschätzt. Neue Ansätze helfen beispielsweise, repetitive Aufgaben zu übernehmen und über die Erkennung von Anomalien und Beantwortung von Nutzeranfragen im Self-Service zur Kostensenkung beizutragen. Auch hier kann den Anforderungen von Mitarbeitern zur Selbstbestimmung über einen flexiblen Zugang zum Mitarbeiterentgelt entsprochen werden und somit eine Verbesserung der Employee Experience erreicht werden.¹

Auch wenn der Anbietermarkt durch hohe Fragmentierung gekennzeichnet ist, hat der Reifegrad vieler Lösungen erneut zugenommen. Sowohl in der Personalabrechnung als auch in der Zeitwirtschaft / Personaleinsatzplanung haben innovative Konzepte etablierter und neuer Anbieter inzwischen Marktreife erreicht. Nicht zuletzt die zunehmend integrierte Betrachtung von Personaleinsatzplanung und -abrechnung zeigt, dass sich die Auseinandersetzung mit der Weiterentwicklung der HR-Technologie-Strategie zum jetzigen Zeitpunkt lohnt. Die nächste Welle der Digitalisierung von HR wird Personalabrechnung und Personaleinsatzplanung in den Mittelpunkt stellen!

¹ Gartner (2021), "Market Guide for Multicountry Payroll Solutions", p.11

Der Autor

Markus Böing ist Partner der Service Line Human Capital Advisory bei Deloitte in Deutschland. Seit mehr als 20 Jahren tätig in führenden Positionen globaler Consulting-Unternehmen fokussiert er branchenübergreifend auf Strategie- und



Umsetzungsprojekte sowohl für HR-Technologie als auch HR-Transformationsprojekte. Als verantwortlicher Partner für „Digital HR“ inspiriert und gestaltet er mit seinem Team die digitale Komponente der Zukunft der Arbeit.

Impressum

Verlag: Reif Verlag GmbH · Peter Reif · Alfred-Jost-Str.11
69124 Heidelberg · E-Mail: peter.reif@reifverlag.de

Redaktion: Christian Deutsch · Redaktionsbüro
E-Mail: info@deutsch-werkstatt.de
Jana Stahl · E-Mail: buero@janastahl.de

Internet: www.manager-wissen.com
Layout: metropolmedia · 69245 Bammental
Druck: ColorDruck Solutions GmbH · 69181 Leimen

Ein einziges cloudbasiertes System für die globale Lohn- und Gehaltsabrechnung

Von Dr. Carsten Busch

Globale Unternehmen haben mit einer Reihe von Herausforderungen zu kämpfen, die durch die Pandemie nur noch schwieriger geworden sind. Um die Geschäftskontinuität heute sowie in Zukunft gewährleisten zu können, müssen Unternehmen das regulatorische Umfeld in verschiedenen Regionen bewältigen, ihre Mitarbeiter korrekt und pünktlich bezahlen und für eine höhere Transparenz von Entgeltdaten sorgen, damit fundierte Entscheidungen getroffen werden können.

Die Pandemie hat jetzt die bestehenden Herausforderungen verstärkt und neue geschaffen. Mit der raschen Umstellung der Belegschaften auf andere Arbeitsmodelle mussten die Unternehmen sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter korrekt, pünktlich und gemäß den sich ändernden lokalen oder regionalen Vorschriften bezahlt wurden. Die Unternehmen waren darauf vor Covid-19 nicht ausreichend vorbereitet: Nur 39 Prozent verwendeten cloudbasierte Technologien für Payroll-Funktionen.

Zudem hat sich die regulatorische Situation in verschiedenen Regionen geändert, was die Einhaltung von Vorschriften für Unternehmen erschwert. Im Zuge der Pandemie bewerten Unternehmen weltweit ihren Ansatz bei der globalen Lohn- und Gehaltsabrechnung neu und erwägen, von veralteten Prozessen und Systemen abzurücken.

Effizienz leidet, Kosten nehmen zu

Zahlreiche Unternehmen führen die Lohn- und Gehaltsabrechnung für jedes Land getrennt und lokal durch. Dieser Ansatz führt zu einer fragmentierten Payroll-Umgebung mit mehreren Technologien, unterschiedlichen Anbietern und Teams, die ganz verschiedene Dienstleistungen und Prozesse in unterschiedlichen Ländern bereitstellen.

Aufgrund mangelnder Standardisierung leidet die Effizienz, und die Kosten nehmen zu. Führungskräfte können wichtige Kennzahlen nur noch schwer verstehen und vergleichen. Durch die nachlassende Transparenz dieser Vorgänge steigt die Gefahr, dass externe regulatorische Anforderungen sowie interne Richtlinien nicht mehr eingehalten werden. Die Compliance mit den länderspezifischen gesetzlichen Anforderungen ist schwer einzuhalten.

Mit einem globalen Payroll-Prozess können Firmen allgemeine Vorgänge auf globaler Ebene standardisieren und zentralisieren. Gleichzeitig bleiben sie flexibel genug, um länderspezifische Anforderungen auf lokaler Ebene zu erfüllen.

Vorteile einer globalen Payroll-Strategie

In der Regel bietet eine globale Payroll-Strategie Unternehmen folgende Vorteile:

Abrechnung und Zeiterfassung in einem einzigen System: Die Zusammenführung bietet Arbeitgeberern eine einheitliche Datenquelle und verbessert die Abrechnungsgenauigkeit. Wenn Payroll-Teams in Echtzeit sowohl Entgeltdaten als auch die Bestätigung der geleisteten Arbeitsstunden erhalten, müssen sie weniger Zeit mit der Korrektur von Fehlern aus der Batch-Verarbeitung verbringen, und sie können die Mitarbeiter unabhängig von ihrem Arbeitsort korrekt und pünktlich bezahlen.

Dank mobiler Self-Service-Technologie können Mitarbeiter einfacher auf ihre aktuellen und vergangenen Gehaltsabrechnungen zugreifen und behalten ihre persönlichen Finanzen besser im Blick. Das wiederum zeigt, wie sehr ein Unternehmen auf die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter eingeht. Die Konsequenz: eine höhere Mitarbeiterbindung und mehr Motivation.

Geringeres Risiko: Eine einheitliche Lösung für die globale Lohn- und Gehaltsabrechnung kann helfen, über die sich ändernde Gesetzgebung informiert zu bleiben und kostspielige Strafen zu vermeiden. Arbeitgeber können die Lohn- und Gehaltsabrechnung in mehreren Währungen überprüfen und berichtigen, sodass die Mitarbeiter stets den für ihre Region korrekten Betrag erhalten.

Darüber hinaus kann eine einheitliche Lösung dazu beitragen, die Abhängigkeit von schwer verständlichen, spezifischen Prozessen auf Landesebene zu verringern. Mit einer einheitlichen Plattform für die globale Lohn- und Gehaltsabrechnung ist es Unternehmen beispielsweise möglich, globale Audits durchzuführen, mit denen Administratoren Probleme proaktiv ermitteln und lösen können.

Höhere Effizienz und bessere Kostenkontrolle: Eine globale Payroll-Strategie unterstützt Unternehmen dabei, kostenintensive Anpassungen zu vermeiden, Schnittstellen

und Anbieter zu konsolidieren sowie Größenvorteile zu nutzen und somit die Gesamtkosten zu senken.

Bessere Berichterstattung: Die Benchmarking-Umfrage zum Thema Payroll von Deloitte hat ergeben, dass viele Unternehmen über ein besseres Verständnis für ganzheitliche Abläufe erlangen wollen. Eine einheitliche Plattform für die globale Lohn- und Gehaltsabrechnung kann Unternehmen konsolidierte Berichte liefern, die Einblicke auf lokaler, regionaler und globaler Ebene ermöglicht. Führungskräfte können wichtige Kennzahlen, wie die Genauigkeit und Pünktlichkeit der Lohn- und Gehaltsabrechnung global oder nach Land oder Region erfassen und verfolgen. Diese Daten wiederum können als Grundlage für wesentliche Entscheidungen in Bezug auf die Lohnbuchhaltung, die Zusammensetzung der Belegschaft usw. dienen.

Optimierte Mitarbeitererfahrung: Bereits vor der Pandemie sahen Unternehmen die Lohn- und Gehaltsabrechnung zunehmend als integralen Bestandteil des Gesamtangebots für ihre Mitarbeiter. Mit einer einheitlichen Plattform für die globale Lohn- und Gehaltsabrechnung können Innovationen bei Self-Service, Mobilität, Helpdesk-Support usw. Mitarbeiter in allen Ländern einfacher erreichen.

Fazit

In dieser neuen Realität benötigen Unternehmen eine flexiblere und vor allem globale Payroll-Lösung, damit sie intelligentere Geschäftsentscheidungen treffen können. Führende globale Unternehmen wenden sich an zuverlässigere globale Partner mit innovativen Technologien, die ihnen helfen, sich an die wachsende Zahl komplexer Vorgänge, den Ressourcenmangel und die sich ständig ändernden Bestimmungen anzupassen.



Der Autor
Dr. Carsten Busch,
 Regional Sales Director
 Europe bei Ceridian,
 entwickelte zwei Startups
 und war einer der Gründer
 von ExecuTRACK, das nach
 fünf Jahren rasanten
 Wachstums 2006 an
 StepStone verkauft wurde.
 Als Vorstandsmitglied der
 22CONNECT AG unterstützte er das
 Führungsteam, um einer der innovativsten
 Herausforderer auf dem SaaS-
 Rekrutierungsmarkt zu werden.

Ceridian entwickelt innovative Technologien, mit denen Unternehmen auf der ganzen Welt ihre Mitarbeiter gewinnen, fördern, verwalten und bezahlen. www.ceridian.com/de

Personaleinsatzplanung: Wie Cloud-Lösungen und KI die Produktivität erhöhen

Von Maximilian Thost

Ausgedruckte Dienstpläne an der Mitarbeiter-Pinnwand? Händische Zeiterfassung auf Papier? Starre Schichtplanung ohne Mitspracherecht der Mitarbeitenden? Das war einmal. Die Zukunft effizienter Personaleinsatzplanung liegt in einer transparenten Datenlage und ihrer flexiblen Handhabung durch Digitalisierung und Automatisierung. Cloud Computing, Big Data und Künstliche Intelligenz machen Unternehmen anpassungs- und widerstandsfähiger – und erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit und -produktivität. Vorausgesetzt, es wird ein ganzheitliches Datenmanagement eingeführt – mit Software-Lösungen, die alle nötigen Schnittstellen aufweisen.

Daten nahtlos integrieren

Wie entscheidend saubere Daten in der Personaleinsatzplanung (PEP) sind, liegt auf der Hand: Ohne eine hohe Datenqualität können keine validen Auswertungen erstellt oder wichtige Entscheidungen getroffen werden. Moderne Workforce-Management-Lösungen (WFM-Lösungen) leisten hier bereits gute Dienste. Ihr volles Potenzial entfalten sie jedoch nur dann, wenn sie sich nahtlos in die gängigen HR- und Gehaltsabrechnungssysteme einbinden lassen.

Die zunehmende Nachfrage nach cloud-basierten Software-Lösungen, die mit Künstlicher Intelligenz ausgestattet sind, ist somit kein Zufall: Diese Lösungen verfügen über Werkzeuge, mit denen automatisiert faire Arbeitspläne erstellt werden können. Sie unterstützen Arbeitgebende dabei, Gesetze in Bezug auf Arbeitszeit, Urlaub und Bezahlung einzuhalten. Vor allem aber messen sie die Arbeitszeit und Abwesenheit der Beschäftigten – und stellen sie schnell und korrekt für die Gehaltsabrechnung und andere HR-Systeme bereit. So lassen sich Abläufe reibungslos durchführen, Daten lückenlos weiterverarbeiten und aussagekräftige Auswertungen und Prognosen erstellen.

Cloudbasiert arbeiten

Cloudbasierte WFM-Programme haben noch einen weiteren, ganz entscheidenden Vorteil: Sie können von Managerinnen und Managern sowie Mitarbeitenden ortsunabhängig über verschiedene Endgeräte (Smartphone, Tablet etc.) bedient werden. Eine wesentliche Voraussetzung für eine hocheffiziente Informationsverarbeitung in Echtzeit.

Besonders komfortabel für Mitarbeitende ist der hohe Grad an Selbstbestimmung: Je nach Freischaltung können beispielsweise Schichten ausgewählt und eigenständig getauscht, Urlaubsanträge digital eingereicht, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen abgegeben und Informationen weitergegeben werden.

Fehler effektiv ausschließen

Der größte Pluspunkt einer nahtlos integrierten cloudbasierten WFM-Lösung liegt jedoch in ihrer Fähigkeit, Fehler auszuschließen. Nehmen wir als Beispiel das Thema Abwesenheiten: Automatische Prüfmodi stellen sicher, dass jede Inanspruchnahme rechtens ist. Alle Arten von Abwesenheiten werden sichtbar gemacht und bei Übergabe an die Lohnbuchhaltung korrekt übermittelt. Und das alles ganz ohne rauchende Köpfe, selbst dann, wenn es darum geht, die unterschiedlichen Berechnungsmodi für Feiertage, Urlaub oder verordnete Brückentage den verschiedenen Anstellungsverhältnissen (Teilzeit, Vollzeit, Stundenbasis) zuzuordnen.

Arbeitszeitrichtlinien einhalten

Nach wie vor ist die Einhaltung von Arbeitszeitrichtlinien ein Brennpunktthema in vielen Unternehmen. Mit einer cloudbasierten WFM-Lösung lässt sich hier viel Druck rausnehmen: Sie berücksichtigt rechtliche Rahmenbedingungen sowie individuelle Vereinbarungen automatisch.

Employee Experience verbessern

Eine moderne, bedienerfreundliche WFM-Software enthält zudem Kommunikationselemente, die sich positiv auf die Employee Experience auswirken. Sie ermöglicht beispielsweise Abstimmungen und Abfragen auf kurzem Wege und bezieht die Arbeitnehmenden in die Dienstplanung ein. So entstehen faire, transparente Dienstpläne mit flexiblen Möglichkeiten, Schichten zu wechseln und zu tauschen. All diese Optionen zusammen sind relevante Motivationsfaktoren, welche die Mitarbeiterzufriedenheit, aber auch die Mitarbeiterproduktivität und -loyalität wirkungsvoll steigern können.

Mitarbeiter erfolgreich einbinden

Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass Angestellte umso zufriedener sind, je mehr Freiraum

und Entscheidungsfreiheit sie haben. Auch die Produktivität steigt in vielen Fällen entsprechend der Höhe der Flexibilität. Cloudbasierte WFM-Lösungen mit KI zahlen darauf ein: Sie erweitern den Spielraum für Mitarbeitende durch aktive Mitsprache- und Mitwirkungsrechte. Und das zeigt nachhaltige Wirkung.

Arbeitgebende ihrerseits sparen durch die automatisierten Vorgänge Zeit, senken Kosten, gewinnen mehr Sicherheit – und erhöhen die Mitarbeiterbindung, indem sie aus den vorliegenden Daten passgenaue Maßnahmen ableiten.

Lösungen miteinander kombinieren

Am Ende muss natürlich jedes Unternehmen die eigene optimale Strategie finden. Keinesfalls außer Acht gelassen werden sollte dabei jedoch, dass der Datenaustausch für alle Teilbereiche reibungslos und fehlerfrei funktionieren muss. Daran sollte sich die Wahl jeglicher HR-Software orientieren.

Cloudbasierte WFM-Anwendungen der neuen Generation spielen dabei eine nicht unerhebliche Rolle. Sie sind ausgereift und werden immer häufiger in HR-Management-Systeme integriert. Das renommierte Forschungs- und Beratungsunternehmen Gartner geht in seinem „Market Guide for Workforce Applications“ aus Juli 2021 sogar davon aus, dass schon 2023 mindestens 99 Prozent der neu verkauften WFM-Lösungen cloudbasiert sein werden.

Wem es in naher Zukunft gelingt, effektive Datenschnittstellen in seiner Human-Capital-Management-Systemlandschaft zu schaffen, sichert sich einen Mehrwert, der möglicherweise wettbewerbsentscheidend sein kann. Denn: Je ganzheitlicher das System, desto größer die Mitarbeiterproduktivität und -flexibilität – und damit auch der Return on Investment (ROI). Saubere Daten, umfassende Zugriffsmöglichkeiten und Künstliche Intelligenz sorgen somit nicht nur für erhebliche Prozessvorteile. Sie machen sich auch schnell bezahlt.

Der Autor

Maximilian Thost ist Country Manager DACH bei Quinix, einem der Marktführer für cloudbasierte und KI-gestützte Personaleinsatzplanung. Quinix ist eine führende KI-gestützte Workforce-Management-Software, die die komplexen Aufgaben



der Personaleinsatzplanung, Zeiterfassung, Kommunikation, Budgetierung und Prognosen für Angestellte im Dienstleistungssektor vereinfacht. Aktuell nutzen mehr als 900 Unternehmen das cloud-basierte SaaS-Angebot von Quinix, darunter Burger King, Swarovski, GANT, der London City Airport und Rituals Cosmetics.

Was braucht eine neue Payroll der Zukunft?

Von Dr. Daniela Lange und René Schumann

Die Payroll ist der wohl komplexeste Kernprozess im HR. Wenn sie einmal läuft, will man sie selten anfassen. Doch die Herausforderungen, die auf die Payroll zukommen, verschärfen sich, traditionelle Payroll-Systeme stoßen an ihre Grenzen. Von welchen Herausforderungen reden wir? Welche Lösungsansätze sollte eine moderne Payroll der Zukunft dafür bieten? Und wie kann moderne Cloud-Technologie dabei helfen? Das alles sind Fragen, die sich sowohl Hersteller, Dienstleister, aber auch Kunden und Betreiber von Payroll-Lösungen stellen.

Wann haben Sie sich das letzte Mal bei Ihrem Payroll-Team dafür bedankt, dass Ihre Gehaltsabrechnung auch in diesem Monat wieder korrekt war und Sie Ihr Geld pünktlich erhalten haben? Möglicherweise stößt dieser Gedanke auch bei Ihnen auf ein leichtes Schmunzeln. Denn läuft die Payroll reibungslos, wird sie wenig beachtet, verursacht sie jedoch Fehler, ist sie in aller Munde. Viele sehen Payroll daher als eine undankbare Aufgabe. Wir sehen sie als spannende Herausforderung. Spannend, weil in der Payroll ersichtlich wird, wie alle wesentlichen HR-Kernprozesse ineinandergreifen, weil sie keine Fehlertoleranz zulässt, weil die Heterogenität lokaler Anforderungen riesig ist, und weil sich diese Anforderungen ständig ändern. Wir beobachten, dass sich diese bekannten Herausforderungen zunehmend verschärfen und neue hinzukommen.

- › In den letzten Jahren ist die globale Anzahl der gesetzlichen Änderungen stetig gestiegen. Zudem wird die Umsetzung, insbesondere im Meldewesen, zunehmend komplex und technisch. Allein für die SAP Payroll haben wir in 2020 weltweit 980 gesetzliche Änderungen ausgeliefert, davon bezogen sich 335 auf Covid-bedingte Maßnahmen, die zum Teil unter hohem Zeitdruck umgesetzt werden mussten. Hinzu kommen betriebliche Vereinbarungen sowie interne Compliance Anforderungen. Die termingerechte technische Umsetzbarkeit und damit verbundene Kosten werden zunehmend problematisch.
- › Das Umfeld, in dem Unternehmen agieren, ändert sich immer schneller, wie es Justin Trudeau treffend auf den Punkt brachte: „The pace of change has never been this fast, yet it will never be this slow again.“ Schnelle Anpassungsfähigkeit ist kritisch für den Unternehmenserfolg. Firmen werden übernommen, Teile veräußert oder zusammengelegt. Von einem Payroll-System erfordert dies hohe Flexibilität sowie leichte Konsumierbarkeit von Anpassungen und Innovationen.
- › Als wäre dies nicht schwierig genug, kommt obendrauf nun noch der Generationenwechsel. In vielen Unternehmen sind es sehr erfahrene Anwender und Berater, die seit Jahr-

zehnten die Steuerung einer meist historisch gewachsenen Payroll betreuen. Junge Mitarbeiter wollen und können sich nicht mehr in diese konvoluten Prozesse einarbeiten.

- › Trotz allem muss die Payroll jeden Monat pünktlich erstellt werden, wobei die gesetzlichen und betrieblichen Anforderungen nicht wegdiskutiert werden können.

Wie also kann eine moderne Payroll all diesen Herausforderungen gerecht werden? Es sind sicherlich mehrere Faktoren, die zusammengefügt hier Lösungsansätze bieten können:

- › Eine moderne Payroll muss einfach zu konfigurieren und zu betreiben sein, mit betriebswirtschaftlichem Know-how und weitgehend ohne Unterstützung durch die IT. So können zum Beispiel kryptische Payroll-Regelwerke durch natürliche Sprache ersetzt werden. Klartext bietet Transparenz über die bestehende Konfiguration, erleichtert die Einarbeitung neuer Anwender, reduziert Fehleranfälligkeit sowie Implementierungskosten.
- › Um das Ziel einer signifikanten Kostenreduktion von 30 bis 50 Prozent zu erreichen, ist ein hoher Automatisierungsgrad erforderlich. In diesem Kontext ist auch das automatische und regressionsfreie Einspielen vieler gesetzlicher Änderungen essentiell. Dies setzt aber eine moderne, modulare Softwarearchitektur voraus. Monolithischen Systemen sind diesbezüglich enge Grenzen gesetzt.
- › Eine moderne Payroll sollte den Anwender durch den Payrollprozess führen. Der Anwender hat dabei zu jedem Zeitpunkt Transparenz über die aktuellen Payrollberechnungen und die Datenqualität. Er muss nur eingreifen, wenn das System Ausnahmen vom Regelfall meldet. So kann z.B. die Erkennung von Unregelmäßigkeiten oder möglichen Betrugsversuchen automatisiert und durch künstliche Intelligenz unterstützt ablaufen. Hierbei reagiert der Anwender „nur“ auf Warnmeldungen und kontrolliert diese Fälle gezielt. Aufwändige Stichproben, proaktive Tests- oder Gesamtkontrollen entfallen.
- › „Real-Time“ ist in diesem Zusammenhang eine weitere sehr wertvolle Eigenschaft. Die

Abrechnung aktualisiert sich fortlaufend von selbst, z.B. unmittelbar nach Änderung eines abrechnungsrelevanten Stammdatensatzes. Die aktuellen Abrechnungsergebnisse sowie die Auswirkung auf Folgeprozesse können somit zu jedem Zeitpunkt und über die gesamte Periode hinweg überprüft werden. Sperren zur Stammdatenpflege entfallen, umfangreiche Korrekturphasen und nachträgliche Überraschungen ebenso. Der Zeitdruck, meist zum Zahltag hin, wird minimiert.

- › Selbstverständlich muss eine moderne Payroll auch den Mitarbeitern eine ansprechende und personalisierte Benutzererfahrung bieten. Dazu gehören Digitale Assistenten sowie nützliche Simulationsmöglichkeiten.

Während traditionelle Payroll-Systeme im Hinblick auf kommende Herausforderungen an ihre Grenzen stoßen, eröffnet moderne Cloud-Technologie ganz neue Möglichkeiten und rückt obige Zielsetzungen in greifbare Nähe.

Also neue Wege gehen. Allerdings ist die Scheu vor neuen Wegen, wenn es um die Payroll geht, nur allzu verständlich. In der Payroll darf nun mal nichts schiefgehen. Zudem kann man Payroll niemals isoliert von anderen Unternehmensprozessen betrachten, denn ein großer Mehrwert ergibt sich aus dem Zusammenspiel mit dem Stammdatensystem, der Zeitwirtschaft, Benefits und dem Finanzwesen. Schlussendlich ist der Weg genauso kritisch wie das Ziel. Jeder Schritt auf diesem Weg der Transformation muss Risiken entschärfen und mit einem greifbaren Mehrwert einhergehen.

Der Weg zu einer zukunftssicheren Payroll für künftige Generationen bedarf nicht nur moderner Technologie, langjähriger Erfahrung, globaler Expertise gepaart mit dem Willen, Gewohntes neu zu überdenken. Es erfordert auch Leidenschaft für das Thema, Beharrlichkeit und vor allem Demut vor der Aufgabe.

Die Autoren

Dr. Daniela Lange, Group VP Product Management, leitet bei SAP Success Factors das Produktmanagement für die Bereiche Payroll, Zeitwirtschaft, Compensation und Benefits, zusammen mit René als Produktstrategie.



René Schumann, Chief Product Strategy Manager, SAP. Gemeinsam mit ihren Teams verfolgen Daniela und René das Ziel, diese Kernprozesse neu zu überdenken und mithilfe moderner Cloud-Technologie zu realisieren, sowie Kunden in ihrer Cloud-Transformation zu unterstützen.

