

DIGITALISIERUNG

Mit HR-Software gegen das Bürokratiemonster



Um im Papierdschun- gel einen Überblick zu bewahren, helfen HR-Softwares.

© Artem Cherednik/iStock/Getty Images Plus.

A1-Bescheinigung, DSGVO, Zeiterfas- sungs-Urteil, regelmäßig neue Zuschuss- und Pauschalhöhen. Kurzum: Staat und EU büden Unternehmen viel Bürokratie auf. Aber auch interne Prozesse, die nicht der Zeit angepasst werden, bremsen Firmen aus. Die Lösung könnte eine leistungsstarke HR-Software in der Cloud sein, die viele Schritte automatisiert.

Der irische Nobelpreisträger und Oscar-Gewinner George Bernard Shaw sagte einmal: „Hätte man bei der Erschaffung der Welt eine Kommission eingesetzt, dann wäre sie heute noch nicht fertig.“ Mit diesem Bonmot brachte der Dramatiker auf den Punkt, was Menschen zu allen Zeiten beobachtet haben, nämlich dass Bürokratie den Fortschritt lähmt. Für die Wirtschaft gilt das ganz besonders.

In Deutschland herrscht vor allem bei kleinen

und mittleren Unternehmen Krisenstimmung, wenn es um das Thema Bürokratie geht. **Laut einer aktuellen Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK)** fühlen sich viele KMUs ausgebremst. 60 Prozent der insgesamt 1.400 Befragten gaben an, dass Bürokratieabbau für sie höchste Priorität habe. 40 Prozent stufen die bürokratische Belastung sogar als ganz konkretes Risiko für ihr Geschäft ein. Und eine Mehrheit der befragten Unternehmensgründer sieht in der Bürokratie ein entscheidendes Hindernis auf dem Weg zum eigenen Unternehmen.

Letzteres spiegelt sich auch in einer konkreten Zahl wider: in der Gründerquote. Damit ist der Anteil der Existenzgründer an der Erwerbsbevölkerung gemeint. **Seit 2003 befindet sich diese Quote in Deutschland laut Statista und KfW-Gründungsmonitor im freien Fall.** Lag sie damals noch bei 2,76 Prozent, pendelt sie sich seit 2018 bei der 1-Prozent-Marke ein. Diese geringe Gründungsaktivität kommt beinahe einem Innovationsstillstand gleich. Noch deutlicher wird das, wenn man den internationalen Vergleichs-

standard TEA (Total early-stage entrepreneurial activity) heranzieht. Die TEA-Quote zeigt den Prozentanteil der 18- bis 64-Jährigen, die während der letzten dreieinhalb Jahre ein Unternehmen gegründet haben oder gerade dabei sind, ein Unternehmen zu gründen. Hier liegt Deutschland seit mehreren Jahren konstant bei rund 5 Prozent. **Laut Daten der Weltbank waren es 2017 exakt 5,28 Prozent.** Die USA lagen in diesem Jahr allerdings bei 13,64 Prozent, Kanada sogar bei 18,75 Prozent. Einer der Gründe: In Nordamerika gibt es weit weniger bürokratische Auflagen als in Europa. Wie es hierzulande weitergeht?

Bürokratiemonster: DSGVO und A1-Entsendebescheinigungen

Ganz allgemein lässt sich festhalten: Das aktuelle Ausmaß an Bürokratie behindert Unternehmen zunehmend. Zwar ist in der Politik oft von Bürokratieabbau die Rede, doch Unternehmen spüren davon kaum etwas. Im Gegenteil: Staat und EU halsen Arbeitgebern immer mehr auf. Um es konkret zu machen: In einem Zeitraum von nicht einmal zwei →



Oliver Jeges

HRworks

Jahren sorgte die Europäische Union gleich mit drei Verordnungen beziehungsweise Regelungen für Unmut bei Unternehmern. Die da wären: verschärfte Kontrollen bei den A1-Entsendebescheinigungen, Einführung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), EuGH-Urteil zur verpflichtenden Zeiterfassung.

All diese Neuerungen bedeuten ein Mehr an bürokratischem Aufwand. Firmen müssen Zeit und Geld investieren, um die neuen Vorgaben aus Brüssel zu erfüllen. Beispiel DSGVO: Um sämtliche Richtlinien einzuhalten, braucht es in den meisten Unternehmen seit Einführung der DSGVO im Mai 2018 einen eigenen Datenschutzbeauftragten. Die meisten Betriebe müssen dafür eine neue Vollzeitposition schaffen. Doch selbst wenn es sich lediglich um eine halbe Stelle handelt, geht das ins Budget.

Eine ähnliche Belastung spüren Unternehmen auch durch die A1-Bescheinigung. Diese gilt es im Vorfeld einer jeden Dienstreise eines Mitarbeiters ins Ausland auszufüllen. Für grenznahe Betriebe, die auch Aufträge im Nachbarland annehmen, ist dies ganz besonders lästig. Ein Installateur aus Niederbayern etwa, der auch im Salzburger Land Kunden hat, muss für jede Dienstreise einen solchen A1-Antrag ausfüllen. Weil ein solcher Antrag aber sehr detailliert ist, braucht es im Schnitt eine halbe Stunde, um diesen auszufüllen. Ein Vielfaches länger dauert die Bearbeitungszeit durch die Behörden: Krankenkassen, Rentenversicherung und die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen benötigen mehrere Tage, um A1-Anträge zu bewilligen. Kein Wunder also, dass in diesem Zusammenhang auch von einem Bürokratiemonster die Rede ist.

Unternehmen können so nicht effizient sein

Doch Unternehmen werden nicht nur von Brüssel und Berlin aus in ihrer Effizienz gezügelt. Auch interne Abläufe tragen zur unfreiwilligen Entschleunigung bei. Dazu zählen umständliche Arbeitsprozesse in Buchhaltung und Personalwesen genauso wie veraltete Denkweisen in Sachen IT. Allein der Verwaltungsaufwand bei den Reisekosten ist in vielen Firmen gewaltig. So müssen die Abteilungen jedes Jahr neue Pauschalhöhen beim Verpflegungsmehraufwand sowie bei den Übernachtungskosten berücksichtigen. Das alles analog oder manuell zu pflegen, zu bearbeiten und zu prüfen ist ein irrsinniger Aufwand.

Auch firmeninterne Faktoren wirken als Tempodrosselung. Zu den größten Effizienzkillern zählen insbesondere überholte Prozesse. Beispielsweise beim Bewerbermanagement. Recruiter und Personalabteilungen arbeiten in diesem Bereich oft noch analog, dezentral und papierlastig. Eingehende Bewerbungsunterlagen werden ausgedruckt und mit der Hauspost an entsprechende Abteilungen weitergeleitet. Außerdem: Anstatt den kompletten Bewerbungsprozess in einem Tool abzuwickeln, wechseln HRler zwischen Mailprogramm, Intranet, PDF-Vorschau und Personalaktenordnern hin und her. Wenn es dann darum geht, beim Bewerbermanagement auch noch sämtliche Datenschutzrichtlinien einzuhalten, ist das Chaos oft perfekt.

Chancen der Digitalisierung erkennen

Damit Unternehmen weder durch externe noch interne Faktoren bürokratisch blockiert werden, sollten sie neue Wege beschreiten. Der wichtigste Aspekt ist dabei die Digitalisierung. Wenn Unternehmen sich für neue Technologien öffnen, können sie besser in der sogenannten Industrie 4.0 bestehen und wettbewerbsfähig bleiben. Die allermeisten Firmen haben das zwar erkannt. Nur wissen sie nicht, wie sie das digitale Abenteuer durchqueren sollen.

Ein logischer Schritt ist dieser: Die digitale Transformation sollte da ansetzen, wo das Bürokratiemonster am lautesten brüllt, nämlich bei den HR-Prozessen. Auf diese Weise können Unternehmen ein schnelles und qualitativ hochwertiges Arbeiten im Personalwesen wie in der Buchhaltung sicherstellen. A1-Anträge, Bewerbermanagement, Datenschutz, Zeiterfassung – alle damit verbundenen Aufgaben gehen mit einer HR-Software leichter von der Hand. Befindet sich die Software zudem in der Cloud, sparen Unternehmen auch noch bei der IT, da Hard- oder Software nicht mehr selbst betrieben werden muss.

Fazit

Im Zuge zahlreicher gesetzlicher Neuerungen wie etwa der verpflichtenden Zeiterfassung ist es höchste Zeit, eine allumfassende digitale HR-Struktur einzuführen. Denn einerseits helfen digitale HR-Prozesse immens bei der bürokratischen Entlastung, andererseits ebnen sie den Weg für eine wirtschaftlich erfolgreiche Zukunft. Eine HR-Software kann allerdings nur der Beginn sein. <