

Interview

Modular aufgebaut

[20.09.2019] Produkt-Manager Maik Möwes und Senior Vertriebsberater Jörg Pohlscheidt vom Unternehmen MACH sprechen im Kommune21-Interview über aktuelle Herausforderungen bei der Digitalisierung des Personalwesens in Kommunen und stellen Lösungsansätze vor.

Herr Möwes, Herr Pohlscheidt, die Digitalisierung des Personalwesens rückt zunehmend in den Fokus der öffentlichen Verwaltung. Was ist Ihrer Ansicht nach der Grund dafür?

Maik Möwes: Es gibt genau genommen nicht nur einen Grund, sondern eine Vielzahl von Gründen, warum die Digitalisierung des Personalwesens Fahrt aufnimmt. Es geht schon damit los, dass die Mitarbeiter des Personalwesens traditionell in zwei Rollen aufgeteilt wurden. Es gab zum einen die Personalverwalter und zum anderen die Personalabrechner. Diese klassische Rollenverteilung wird den heutigen Anforderungen nicht mehr gerecht. So verlangt beispielsweise das komplexe Meldewesen eine enge Verzahnung von Personalverwaltung und -abrechnung; gleiches gilt für das Bescheinigungswesen. Darüber hinaus wird es in vielen Verwaltungen immer mehr zum Problem, dass relevante Daten nicht zentral gespeichert werden. Institutionen wie Finanzämter oder Krankenkassen bestehen aber zunehmend auf einem digitalen Austausch von Daten. Hierfür müssen die melderlevanten Informationen organisationsübergreifend zur Verfügung stehen.

Inwiefern sind Kommunen davon betroffen?

Jörg Pohlscheidt: Das Thema der zentralen Datenhaltung hat eine besondere Relevanz für Städte, Gemeinden und Kreise, denn deutschlandweit konsolidieren sich Kreisverwaltungen sowie einzelne Kommunen im Zuge von Gebietsreformen. Bei diesen Zusammenschlüssen stellt sich die Frage, wie Daten ausgetauscht werden. Papierakten zu faxen oder per Post zu verschicken, kann im Jahr 2019 nicht mehr ernsthaft in Betracht gezogen werden. Es liegt also auf der Hand, dass sich das Personalwesen digitalisieren muss. Der aktuelle Flickenteppich aus Excel-Tabellen sowie unterschiedlichen Software-Lösungen für Personal-Management, Personalabrechnung und Zeitwirtschaft ist nicht mehr zeitgemäß. Ziel muss eine ganzheitliche, integrierte Lösung sein.

Wie können Kommunen die Digitalisierung im Personalwesen angehen?

Pohlscheidt: Am Anfang stehen immer die Personalprozesse. Es gilt im ersten Schritt, die relevanten Prozesse zu identifizieren und zu analysieren. Mit der Beschreibung des Ist-Zustands wird das Fundament für die Optimierung bestehender Prozesse gelegt. Die Wahl der passenden Software ist dann der zweite Schritt. Die Lösung sollte eine zentrale Datenbasis für das Personal-Management, die Abrechnung und die Zeitwirtschaft schaffen, durch die unter anderem Doppeleingaben vermieden werden. Wenn dieses Grundgerüst steht, kann sich die Verwaltung auch mit Erweiterungen wie dem dezentralen Zugriff für Mitarbeiter oder einzelne Führungskräfte beschäftigen oder weitere Module wie das digitale Bewerber-Management angehen.

Prozesse optimieren, eine Basis schaffen und diese dann sukzessive erweitern – spiegelt sich diese Vorgehensweise auch in Ihrer Lösung wider?

Möwes: Ja, denn wir halten genau dieses Vorgehen für das klügste. Unser Beratungsansatz sieht vor, dass wir zuerst den Ist-Zustand bei unseren Kunden analysieren, dann den Soll-Zustand konzeptionieren, ehe wir unsere Lösung MACH Personal implementieren, in Betrieb nehmen und in die Software-Landschaft integrieren. Für MACH Personal haben wir die mecos Lohn- und Gehaltsabrechnung mit der MACH-Personal-Management-Lösung verschmolzen. Entstanden ist eine modulare, ganzheitliche Lösung, die Personalabrechnung und Personal-Management vereint.

„Papierakten zu faxen oder per Post zu verschicken, kann im Jahr 2019 nicht mehr ernsthaft in Betracht gezogen werden.“

Welche Vorteile entstehen für Kommunen, wenn sie auf eine integrierte Lösung setzen?

Pohlscheidt: Viele Kommunen verfügen heute über sehr heterogene Software-Landschaften. Das Problem ist, dass die Lösungen nicht miteinander kommunizieren. Durch den Wandel des Aufgaben- und Kompetenzumfangs sowie durch die Herausforderungen, die der demografische Wandel mit sich bringt, sind Kommunen gut beraten, auf eine integrierte Standardlösung umzusteigen. Nur so wird ein einheitlicher Datenfluss sichergestellt. Die in MACH Personal integrierte mecos-Lösung rechnet seit über 25 Jahren Löhne, Gehälter, Gagen und Honorare in Theatern und Kulturbetrieben entsprechend den gültigen Tarifrechten ab und erfüllt damit die hochgradig komplexen Anforderungen dieses speziellen Bereichs. Es bestehen viele Parallelen zur Abrechnung in Kommunen, denn Theater unterliegen ebenfalls dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, müssen aber deutlich komplizierter abrechnen, insbesondere um alle Anforderungen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts für Künstler zu berücksichtigen. So beherrscht MACH Personal die individuellen Sonderfälle, wie sie in Theatern vorkommen ebenso, wie das Standardregelwerk der Personalabrechnung im öffentlichen Dienst. Kurz gesagt: Kommunen profitieren von einer ganzheitlichen Lösung, die auf alle Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung zugeschnitten ist.

Wie sind Sie bei der Integration der mecos Lohn- und Gehaltsabrechnung in MACH Personal vorgegangen?

Möwes: Zunächst haben wir uns intensiv mit der Datenstruktur beschäftigt. Wir mussten die Kerndaten der einzelnen Systeme identifizieren und prüfen, welche Prozesse die unterschiedlichen Module darüber hinaus abbilden sollen. Auch wenn wir Spezialist für den öffentlichen Sektor sind, unterscheiden sich Kommunen von Bundesbehörden ebenso wie Länder von Hochschulen. Aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen unserer Anwender war es uns wichtig, dass MACH Personal modular aufgebaut ist. Kommunen, die beispielsweise an ein landeseinheitliches Abrechnungsverfahren gebunden sind, können die Module unserer Lösung wählen, auch wenn sie mit einem anderen Personalabrechnungssystem arbeiten.

Wo steht MACH Personal jetzt und was sind die nächsten Schritte?

Möwes: Wir befinden uns momentan kurz vor dem Abschluss der ITSG-Zertifizierung (Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH) für MACH Personal. Außerdem bereiten wir für Bestandsanwender Migrationskonzepte für den Wechsel auf die ganzheitliche Lösung vor. Zum Jahreswechsel werden dann weitere Kommunen die neue Software einführen.

()

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe September 2019 von Kommune21 im Schwerpunkt Personalwesen

erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren.

Stichwörter: Personalwesen, Personal-Management, MACH Personal, mecos