

Die externe Personalabteilung

Eine kostengünstige Alternative mit hoher Qualität

Franchisesysteme sind mit ihrer Zentrale und der Summe aller Franchisenehmer in Bezug auf Umsatz und Mitarbeiter in vielerlei Hinsicht mit großen Unternehmen vergleichbar. Dennoch bleibt ein Franchisenehmer ein eigenständiger Unternehmer und muss sich dementsprechend eigenständig um seine Personalarbeit und -entwicklung kümmern. Gerade im Personalbereich birgt die Fachkräftesituation hohe Herausforderungen für die Rekrutierung und das Halten von Personal. Zudem gilt es, rechtliche Regelungen im Detail zu beachten, denn das Risiko für wirtschaftliche Schäden ist sehr groß.

Bei unserer Recherche sind wir auf ein Unternehmen gestoßen, welches genau für diese Zielgruppe ein interessantes Paket anbietet: allaboutHRLaw, geleitet von der Rechtsanwältin und Dipl. Kauffrau Tereza Sommerfeld. Zielgruppe von allaboutHRLaw sind vor allem kleine und mittelständische Unternehmen, die sich noch keine eigene Personalabteilung leisten wollen, sehr wohl aber ihr Unternehmen auch in diesem Bereich professionell und insbesondere rechtssicher aufgestellt wissen wollen. Der Umfang der Betreuung durch allaboutHRLaw kann dabei individuell vereinbart werden und skaliert sich mit dem Wachstum des Unternehmens. forSYSTEMS hat bei Tereza Sommerfeld nachgefragt.

FORSYSTEMS: *Der Personalbereich ist ein sehr sensibler Bereich eines Unternehmens, auch datenschutzrechtlich. Welche Rahmenbedingungen sind dafür notwendig?*

Sommerfeld: Den Bereich Personal von einem externen Anbieter abdecken zu lassen ist insbesondere in Deutschland ein heikles Thema, da Unternehmer Angst davor haben, dass Daten nicht hinreichend geschützt und später notwendige Kompetenzen nicht intern aufgebaut werden.

Diese Themen haben wir adressiert: Unsere Mitarbeiter arbeiten vor Ort und auf den Systemen der betreuten Unternehmen, so dass alle Daten und Unterlagen stets im Unternehmen bleiben. Alle unsere Mitarbeiter haben sehr strenge Geheimhaltungsklauseln unterschrieben.

Um das Risiko der Kompetenzabwanderung zu minimieren, vereinbaren wir in unseren Verträgen, dass, sollte das Unternehmen sich für eine interne Personalabteilung entscheiden, wir „unsere Nachfolger“ rekrutieren und einarbeiten, so dass es einen lückenlosen Übergang gibt.

FORSYSTEMS: *Welche möglichen Leistungen umfasst Ihr Angebot?*

Sommerfeld: Das Hauptaugenmerk liegt auf der rechtlichen Absicherung der Personalarbeit, so dass sich der Unternehmer auf seine unternehmerischen Aufgaben konzentrieren kann. Konkret bedeutet das, dass im Bereich Personal der Unternehmer die wegweisenden Entscheidungen trifft und wir diese umsetzen.

allaboutHRLaw bedient dabei alle Themenfelder aus dem Bereich Personal, sowie die dazugehörigen rechtlichen Themen. Dies umfasst alle arbeits-, lohn- und sozialrechtlichen Fragestellungen, die Suche und Auswahl von Mitarbeitern, die Personaladministration, die Mitarbeiterbetreuung, die Vertragsthemen, die Mitarbeiterentwicklung, das Gehaltsmanagement und auch das Performance Management.

FORSYSTEMS: *Warum sollte ein Unternehmer diese Art der Zusammenarbeit einer internen Anstellung bevorzugen?*

Sommerfeld: Bei kleineren Unternehmen liegt es auf der Hand, da es schwierig bzw. fast unmöglich ist, eine Fachkraft mit ausreichender Qualifikation nur für ein paar Stunden die Woche zu beschäftigen. Aber auch größeren Unternehmen

bieten wir signifikante Vorteile:

- ▶ höhere Qualität als bei einer internen Lösung
- ▶ Abdeckung der gesamten Bandbreite der Personalarbeit
- ▶ Zugriff auf Spezialisten und HR Wissen jenseits der Personen vor Ort
- ▶ Planbare, fixe monatliche Kosten
- ▶ Vollständige Flexibilität und Skalierbarkeit

FORSYSTEMS: *Wie kann ich mir eine Zusammenarbeit vorstellen?*

Sommerfeld: Die Betreuung des Unternehmens erfolgt vor Ort durch einen Personalreferenten. Dieser tauscht sich regelmäßig mit unseren internen Experten aus. Bei komplexen Fragestellungen sind unserer Spezialisten jederzeit ansprechbar. Zudem arbeiten wir eng mit dem Steuerberater zusammen.

FORSYSTEMS: *Welche klassischen Fallstricke gibt es für Unternehmen im HR-Bereich heutzutage?*

Sommerfeld: Es gibt einige Themen, die schnell sehr teuer für ein Unternehmen werden können: Personalaktenführung bzw. sozialrechtliche Einordnung der Mitarbeiter sowie Fluktuation sind



TEREZA SOMMERFELD
Rechtsanwältin und Dipl. Kauffrau

Tereza Sommerfeld ist die Gründerin von allaboutHRLaw. Die Diplom-Kauffrau und Rechtsanwältin ist seit mehr als 15 Jahren in der Personalarbeit verschiedener Unternehmen tätig. Zu Ihren Stationen zählen u.a. McKinsey & Company sowie die weltweit tätige HayGroup

› www.allabouthr.com/

aus unserer Erfahrung für kleine Unternehmen am relevantesten.

Fehler in der sozialrechtlichen Einordnung der Mitarbeiter bzw. der fehlenden Nachweisbarkeit dieser in den Personalakten werden in der alle 4 Jahre stattfindenden Sozialversicherungsprüfung schnell transparent und können zu hohen Nachzahlungen von Abgaben führen. Ob absichtlich oder aus Unkenntnis: Am Ende kann eine kleine Unachtsamkeit ein kleines Unternehmen schnell in existenzielle Probleme bringen.

FORSYSTEMS: *Mit welchen Kosten muss ein Unternehmen bei Ihren Dienstleistungen rechnen?*

Sommerfeld: Von allaboutHRLaw werden Verträge auf Basis monatlicher Flatfees angeboten, die entweder nach zeitlichem Aufwand oder nach Anzahl der Mitarbeiter festgelegt werden. Die Honorare beginnen dabei bei 250 Euro pro Monat, bieten dann aber eine sehr hohe Flexibilität und Qualität.

FORSYSTEMS: *Ab wie vielen Mitarbeitern im Unternehmen sollte ein Unternehmen Ihrer Erfahrung nach eine eigene Personalabteilung haben?*

Sommerfeld: Wir betreuen Unternehmen von 5 bis zu über 250 Mitarbeitern. Ab ca. 500 Mitarbeitern macht es für Unternehmen Sinn sich eine eigene Personalabteilung aufzubauen, wobei diese Grenze je nach Industrie sehr unterschiedlich ausfällt; in den dienstleistungsnahen Industrien ist sie deutlich geringer.

Unternehmen unter 5 Mitarbeitern werden meist gut vom Steuerberater betreut, da die Personalbewegungen nicht so hoch sind und die Bandbreite an möglichen Beschäftigungsmodellen noch klein ist. Mit zunehmender Größe können Unternehmen durch die Nutzung von neuen Beschäftigungsmodellen ihre Risiken und Personalkosten optimieren. Diese proaktive Beratung bietet der Steuerberater meistens nicht. Stellen Sie sich nur einmal vor, wer alles für einen Pizza-Service in einer Großstadt arbeitet: Um die Pizza rund um die Uhr schnell auszuliefern werden hauptsächlich Minijobber beschäftigt, die dann auch noch häufig wechseln. Diese Entwicklung führt zu einem komplexen Personalwesen, da zahlreiche Besonderheiten berücksichtigt werden müssen.

FORSYSTEMS: *Je größer das Unternehmen wird, desto mehr übernimmt allaboutHRLaw die Aufgabe des Coachings von Führungskräften?*

Sommerfeld: Ja, ein kleines Unternehmen kann oft noch von seinem Gründer ohne ausgeprägte Führungskompetenzen geführt werden, aber mit zunehmender Größe des Unternehmens steigen die Anforderungen an die Führungskräfte. allaboutHRLaw sieht dies als klare Aufgabe der Personalabteilung und damit unsere Aufga-

be, die Führungskräfte zu befähigen und ihnen die Instrumente und das Wissen zu vermitteln, die es bedarf, um ein Unternehmen oder Teile daraus zu leiten. Gute Führungskräfte haben starken Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit und damit auch den Unternehmenserfolg. Außerdem merken wir es in der Rekrutierung: es ist viel leichter Mitarbeiter für ein Unternehmen zu rekrutieren, welches zufriedene Mitarbeiter und gute Führungskräfte hat, was letztendlich auch unsere Arbeit erleichtert.

Je größer ein Unternehmen ist, desto komplexer wird die Personalarbeit und desto strukturierter muss man vorgehen.

Wenn man sich Unternehmen über 100 Mitarbeiter ansieht, arbeiten wir mit Personalentwicklungskonzepten (Nachfolgeplanung, Trainings, etc.) und Retentionmanagement oder sogar Personalmarketing zusätzlich zum Coaching der Führungskräfte.

FORSYSTEMS: *Als Dienstleister wird man ja oft erst dann gerufen, wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist – passiert das bei Ihnen auch und können Sie dann noch helfen?*

Sommerfeld: Selbstverständlich! Typische Situationen sind: große Schwierigkeiten in der Rekrutierung von Mitarbeitern, hohe Fluktuation oder Anündigung einer Sozialversicherungsprüfung. All diese Themen sind nicht innerhalb von ein paar Wochen wieder ins Lot zu bekommen, daher ist es uns immer lieber, wenn wir vorausschauend agieren können.

FORSYSTEMS: *Vielen Dank für das Gespräch!*



PERSONALDIENSTLEISTUNGEN VON ALLABOUTHRLAW

- › Rekrutierung (Personalsuche, -auswahl, -beurteilung)
- › Performance Management (Mitarbeitergespräche, Leistungsbeurteilungen, Ableitung von Trainingsbedarf, Coaching)
- › Organisation (Mitarbeiterhandbuch, Reisekostenrichtlinien. Stellenbeschreibungen, Kompetenzregelung)
- › Personalentwicklung (Entwicklung von Trainingskonzepten, Auswahl von Trainingsanbietern, Organisation und Überwachung von Trainings, Durchführung von ausgewählten Trainings)
- › Vergütung (Zielvereinbarungsgespräche, Gehaltsanpassungen, Vergütungsstrategie, Anpassung der Vergütungsstruktur)
- › Recht (Rechtliche Beratung in Personalfragen und verwandten Themenbereichen, Arbeitsverträge, Kündigungen)