



Was ist ein **Shared Service Center im Personalbereich?**

Ende der 90er Jahre erschienen in der angloamerikanischen Literatur neue Konzepte für die Organisation der Personalarbeit. Diese basieren auf einer Trennung der Personalarbeit in vier Kompetenzbereiche:

- Die **strategischen HR-Aufgaben als HR-Business-Partner**. Hierunter fallen die Mitarbeit des Personalmanagements auf Geschäftsführungsebene und die Beratung der Top-Manager.
- Die **Beratung und Unterstützung von Führungskräften**, die viele Personalaufgaben selbst übernehmen.
- Die **Betreuung der Mitarbeiter** und die grundlegenden Services, wie Gehaltsabrechnung etc.
- Die **Gestaltung interner Veränderungsprozesse** und die Projektarbeit.

Durch eine Zentralisierung der HR-Arbeit lassen sich mit der Einrichtung eines Shared Service Centers erhebliche Kostenvorteile (Skaleneffekte) und auch Qualitätssteigerungen (Wissensbündelung) erreichen. In der Praxis konnten Effizienzsteigerungen bis zu 30% erreicht werden.

Der Einsatz eines Shared Service Centers hat wesentliche Auswirkungen auf die Verteilung der Arbeit zwischen Personalabteilung und Führungskräften. Diese müssen rund 50-60% alle Aufgaben selbst übernehmen. Die Mitarbeiter im Service Center stehen für Fragen und spezielle Services zur Verfügung. Eine interessante Frage bei der Einrichtung eines Shared Service Centers ist die nach der Abrechnung der Leistung. Hier sind sowohl die Umlage auf alle Abteilungen (Cost Center), als auch die Verrechnung der Leistungen (Profit Center) möglich und in Gebrauch.

Für wen sich die Einrichtung von Shared Service Centern überhaupt lohnt, ist im Einzelfall zu klären. Zur Erreichung der angesprochenen Skaleneffekte sollte das Unternehmen jedoch schon 10.000 Mitarbeiter haben. Für kleinere Unternehmen sind andere, speziellere Lösungen gefordert.

Sie haben Fragen zum Thema? Sprechen Sie uns gerne an!