

COMP & BEN

DAS ONLINEMAGAZIN
FÜR VERGÜTUNG

Ausgabe 5
September 2017

- Fokusthema: Managervergütung
- Deutsche Börse: Aufsichtsrat zieht die Notbremse bei der Vorstandsvergütung
- Long-Term Incentives: attraktive Vergütungsbausteine für Führungskräfte und Mitarbeiter
- Neue Institutsvergütungsverordnung: Wie gut wird das, was lange währt?

Carsten Kengeter, Vorstandsvorsitzender,
Deutsche Börse AG

EIN NEUES IT-TOOL FÜR DAS GLOBALE COMPENSATION & BENEFITS-MANAGEMENT

Benteler reduziert den Arbeitsaufwand im HR-Management deutlich

Von Marc Hankmann

Gerade Unternehmen mit Standorten in mehreren Ländern benötigen für ein professionelles Compensation-Management eine geeignete IT-Lösung, mit deren Hilfe sich die Transparenz und Qualität der eigenen HR-Daten für den Bereich Compensation & Benefits sowie die Effizienz der damit verbundenen HR-Prozesse konzernweit sicherstellen lassen. Dabei gilt: Je größer ein Unternehmen ist, desto komplexer sind die Anforderungen an das HR-Management. Der Salzburger Industriekonzern Benteler International AG mit Niederlassungen in 40 Ländern hat sich dieser Herausforderung gestellt.

Seit 140 Jahren steht der Name Benteler für Material-, Fertigungs- und Technologiekompetenz in den Bereichen Automobiltechnik, Stahl- und Rohrproduktion sowie Maschinenbau. Die eigentümergeführte Unternehmensgruppe mit einem Jahresumsatz von rund 8 Milliarden Euro beschäftigt 30.000 Mitarbeiter an über 150 Standorten. Unter dem Dach der Benteler International AG sind die drei Geschäftsbereiche Automobiltechnik, Steel/Tube und Distribution zusammengefasst. Angesichts der Unternehmensgröße legt Benteler viel Wert auf kurze Entscheidungswege, optimale ➤



Eine IT-Lösung für die Compensation & Benefits-Funktion spart Workload.

© anyaberkut/iStock/Thinkstock/Getty Images

Entwicklungsperspektiven für die eigenen Mitarbeiter sowie ein Höchstmaß an Kundenorientierung in allen Geschäftsbereichen. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, suchte Benteler nach einer geschäftsbereichsübergreifenden IT-Lösung im Bereich Vergütungsmanagement, um alte und aufwendige Prozesse abzulösen.

Bislang wurde die Bonusadministration für jeden Geschäftsbereich separat und manuell bearbeitet, was mit einem hohen Fehlerrisiko einherging. Zudem fehlte es an einer Schnittstelle zur Payroll, wodurch ein enormer Arbeits- und Zeitaufwand entstand. Das galt insbesondere für Ein- und Austritte von Mitarbeitern sowie für ihre Wechsel zwischen den oder innerhalb der einzelnen Geschäftsbereiche. „Auch bei der Rückstellungsberechnung, die wir mindestens einmal im Quartal vornehmen, ergab sich ein sehr hoher Workload“, ergänzt Andreas Kopejsko, Head of Corporate Compensation & Benefits von Benteler.

Planung, Berechnung und Reporting für 40 Länder

Kopejsko und sein Team suchten eine Lösung für das Enterprise-Content-Management (ECM), um das 2014 eingeführte Vergütungsmodell mit den Komponenten Bonus, Merit Increase und Individual Salary Increase (ISI) zu planen und umzusetzen. Mit Hilfe der Lösung sollten die systemgestützte Planung, die Berechnung und das Reporting gesellschaftsübergreifend für alle 40 Länder standardisiert werden. Zudem ging es Benteler darum, Skaleneffekte zu nutzen, also Transparenz zu schaffen, um den administrativen Aufwand zu reduzieren, um die Datenqualität zu verbesser

und um schneller reagieren zu können. Da bereits in anderen Unternehmensbereichen das Personalwirtschaftssystem SAP ERP HCM zum Einsatz kommt, wurde das Vergütungsmanagement auf der Basis von SAP präferiert. „Es war schwer, am Markt einen Anbieter zu finden, der sowohl das entsprechende Know-how besitzt als auch die internationale Erfahrung, die man für ein Projekt wie das unsere benötigt“, erklärt Ralf Landgraf, der als IT Business Application Architect für die IT-Koordination verantwortlich war. Benteler wandte sich direkt an SAP, um Unterstützung für das Vorhaben zu finden.

Die Herausforderung bestand darin, die SAP-ECM-Lösung mit den Prozessen Bonus, Merit und ISI von Anfang an global in einem Big-Bang-Verfahren zum Einsatz zu bringen und sie nicht sukzessive Land für Land auszurollen. Daher bezog Benteler die Stakeholder aus den einzelnen Regionen frühzeitig in das Projekt ein und legte vorab Testtage in der Zentrale in Paderborn fest, zu denen die Projektteilnehmer aus den 40 Ländern eingeladen wurden, in denen Benteler aktiv ist. Da das Projektdesign global ausgelegt wurde, mussten unterschiedliche Währungen und deren Umrechnungskurse berücksichtigt werden. Darüber hinaus bildet Benteler den kompletten Bonusprozess von der dem Bonus zugrundeliegenden Berechnungsformel bis hin zur Berechnung der Total-Target-Achievements mit SAP ECM ab. „Dadurch erreichen wir sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Kollegen in der HR-Abteilung mehr Transparenz“, sagt Birgit Baertels aus dem Compensation & Benefits-Bereich der Benteler Automobiltechnik.

Arbeitsaufwand auf ein Fünftel reduziert

Benteler gelang es dank der zentralisierten Konzernstruktur innerhalb eines Jahres, die SAP-ECM-Lösung in allen 40 Ländern zu implementieren. Kopejsko betont das positive Feedback der ausländischen Niederlassungen. „Tatsächlich empfanden die Kollegen viel Freude, an dem Projekt mitzuwirken, obwohl sie es on top zu ihrer täglichen Arbeit erledigen mussten“, ergänzt der Leiter des Bereichs Corporate Compensation & Benefits.

Benteler hat schließlich aus dem Projekt bedeutende Vorteile gezogen: Abgesehen von einer erhöhten Transparenz und Datenqualität innerhalb der Prozesse, die nun geschäftsbereichsübergreifend in SAP ECM betrieben werden, hat sich der Workload der HR-Mitarbeiter, die bislang in diese Prozesse involviert waren, auf ein Fünftel reduziert. Für Benteler ist SAP ECM die Basis für weitere systemgestützte IT-Lösungen, um auch in Zukunft vergütungsrelevante KPIs zu berechnen. ◀



Marc Hankmann,
IT-Journalist

hankmann@text-management.com