

CASE STUDY

HR OUTSOURCING

Aufbau einer eigenständigen HR-Struktur nach Carve-out

Unternehmen:

Vertriebsgesellschaft für verderbliche
Lebensmittel (GmbH)

Umsatz:
~ 150 Mio. EUR
Mitarbeitende
ca. 30 Mitarbeitende

Mandatiert seit
November 2024

CHALLENGES

HR-Carve-out aus SAP: Trennung der HR-Daten aus der Konzernstruktur

Datenqualität: Bereinigung und Korrektur historischer Personaldaten

Systemeinführung: Auswahl und Implementierung neuer HR-Systeme

Change Management: Einführung neuer Prozesse und Richtlinien bei Mitarbeitenden

Rechtssicherheit: Sicherstellung gesetzeskonformer Abläufe ab Tag 1

LÖSUNGSANSATZ

Valovia übernahm im Rahmen eines HR-Outsourcing-Modells die vollständige Verantwortung für Aufbau und Betrieb der HR-Funktion inkl. End-to-End HR-Verantwortung, Kombination aus Vor-Ort-Präsenz und Remote-Steuerung, Einführung pragmatischer, skalierbarer HR-Standards, enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung

KEY OUTCOMES

- Schneller Aufbau einer eigenständigen HR-Funktion ohne internen Ressourcenaufbau
- Minimierung rechtlicher und operativer Risiken
- Klare, transparente HR-Prozesse und Governance
- Hohe Akzeptanz bei Mitarbeitenden und Führungskräften
- Deutliche Entlastung der Geschäftsführung
- Fokus auf Kerngeschäft bei gleichzeitig professioneller HR-Steuerung

Das HR-Outsourcing-Modell ermöglicht es, auch nach komplexen Carve-out-Situationen innerhalb kürzester Zeit eine leistungsfähige HR-Struktur aufzubauen – effizient, rechtskonform und skalierbar.

AUSGANGSSITUATION

Ende 2024 erfolgte die Ausgliederung aus einem großen Agrarkonzern mit dem Ziel, eine eigenständige Gesellschaft aufzubauen.

Die HR-Funktion war vollständig konzernseitig organisiert (insbesondere über SAP HR) und stand nach dem Carve-out nicht mehr zur Verfügung. Es existierten weder eigene Systeme noch lokale HR-Prozesse oder standardisierte Dokumentationen.

Die Gesellschaft stand damit vor der Herausforderung, kurzfristig eine vollständig eigenständige und rechtskonforme HR-Struktur aufzubauen.

ZIELSETZUNG

Aufbau einer schlanken, professionellen und skalierbaren HR-Funktion mit klaren Prozessen, Systemen und Verantwortlichkeiten.

Kernziele:

- Etablierung einer vollständigen HR-Infrastruktur (End-to-End)
- Einführung strukturierter Personalakten
- Aufbau einer effizienten Personaladministration
- Implementierung einer Zeiterfassung
- Sicherstellung einer gesetzeskonformen Entgeltabrechnung
- Standardisierung von Arbeitsverträgen und HR-Dokumentation
- Einführung klarer Richtlinien und Governance

OPERATING MODEL – LAUFENDE BETREUUNG



Verantwortung für die Zeiterfassung



Sicherstellung der monatlichen Entgeltabrechnung



Ganzheitliche Personaladministration



Recruiting und Besetzungsprozesse



HR-Reporting und Kennzahlen



Komplettes HR-Vertragswesen



Durchführung disziplinarischer Maßnahmen



Vertretung vor Arbeitsgerichten



Sparringspartner für Führungskräfte



Unterstützung bei Organisation und Unternehmenskultur