

HR-Software

Personalwirtschaft

Guide

2021

www.personalwirtschaft.de
ISSN 0341-4698

■ Expertenwissen

So machen es die anderen

■ Interviews

Stimmen aus der Praxis

■ Firmenporträts

Experten stellen sich vor

++ Beratung ++ Integriertes HCM ++ Talent Management ++ Recruiting ++ Personaladministration ++ Zeit & Zutritt ++ E-Learning ++

Optimierte
Dokumenten-Verarbeitung



MEHR TRANSPARENZ mit der digitalen Personalakte

Wir digitalisieren Ihre Personalakten sicher und maßgeschneidert – wenn nicht jetzt, wann dann?

- **100% Termintreue** auch bei großen Volumina
- **Sichere**, dokumentierte **Abläufe**
- **Bundesweite Logistik** für Papierarchive
- **Dokumenten-Management-Systeme**
- **Maßgeschneiderte Beratung**

Nutzen Sie jetzt das Know-How unserer Spezialisten, um die **besten Lösungen** für die Digitalisierung Ihrer Personalakten zu finden.

Besuchen Sie uns auf

www.alpha-com.de



Aktuelle Meldungen und Fachinformationen sowie unseren Newsletter zu HR-Software finden Sie auf

www.personalwirtschaft.de.

Einfach auf die Rubrik

HR-Organisation > HR-Software gehen!

RAUS AUS DEM KRISENMODUS

Das Coronavirus hat uns allen vor Augen geführt, wie schnell sich unser Leben und unsere Gesellschaft wandeln kann – im Guten wie im Schlechten. Während auf der einen Seite Lockdown, Maskenpflicht und Social Distancing große Belastungen darstellen, hat die Pandemie auf der anderen Seite zumindest eine positive Folge: Innovationen werden mit Höchstgeschwindigkeit vorangetrieben. Das gilt zuallererst im medizinischen Bereich für Impfstoffe, aber auch in der Arbeitswelt. Dank Vernetzung und moderner Software konnten und können Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice (meistens) reibungslos ihre Aufgaben erledigen, konferieren oder mit der Personalabteilung Kontakt aufnehmen.

Sicher: Software-Lösungen spielen schon lange eine große Rolle in der HR-Arbeit, sei es zum Beispiel in den Bereichen Payroll, Recruiting, E-Learning oder beim „Klassiker“, der digitalen Personalakte. Und auch die Cloud hat für die meisten Unternehmen schon lange ihren Schrecken verloren. Was neu ist, ist die Geschwindigkeit, mit der HR-Anwendungen bei denjenigen Einzug halten, die bislang mit der Einführung gezögert haben. HR-Software mag zunächst einmal mit Kosten verbunden sein. Langfristig zahlt sich eine solche Investition

aber aus – durch schnellere und effizientere Prozesse einerseits, durch eine reibungslose Kommunikation mit den Mitarbeitenden andererseits.

Manches mag noch wie Zukunftsmusik klingen. Virtual- und Augmented Reality sind (noch) Nischenthemen, die in erster Linie in großen Unternehmen und Konzernen zum Einsatz kommen. Aber auch sie werden sich auf breiter Front durchsetzen, ähnlich, wie es bei der Künstlichen Intelligenz (KI) der Fall ist: Wer hätte vor einigen Jahren gedacht, wie schnell KI im Bereich HR-Software Einzug halten würde?

Der vorliegende HR-Software Guide verschafft Ihnen, liebe Personalerinnen und Personaler, einen Überblick darüber, welche Trends und Entwicklungen im Bereich Lösungen in 2021 wichtig sind, wo Fallstricke beim Einsatz liegen, und wie Sie für Ihr Unternehmen das Beste aus Ihrer Software herausholen. Verlassen Sie den Krisenmodus – nehmen Sie den Wandel an und machen das Beste aus den Chancen, die die neue HR-Welt Ihnen bietet!

Sven Frost
Redakteur

HINTERGRÜNDE

Hypes und Hürden 6

HR-Verantwortliche müssen sich des Vorwurfs erwehren, bei der Digitalisierung stets auf die Bremse zu treten. Die technisch begründeten Vorbehalte greifen zu kurz. Worauf es bei der Auswahl von HR-Software wirklich ankommt.



BERATUNG & IMPLEMENTIERUNG

Die Meta-Transformation 11

In den vergangenen Jahrzehnten hat die Technik die schrittweise Flexibilisierung von Arbeit ermöglicht. Im Zeitalter von Augmented Reality und Künstlicher Intelligenz sind aus diesen Schritten Sprünge geworden.



Anbieter im Porträt 14 **Branchenverzeichnis** 18

INTEGRIERTE HCM-LÖSUNGEN

Ohne Moos nix los 20

Löhne und Gehälter sind der Schmierstoff im Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Eine ausgeklügelte Infrastruktur sorgt dafür, dass sie regelmäßig ihre Adressaten erreichen.



Anbieter im Porträt 22 **Branchenverzeichnis** 40

TALENT MANAGEMENT

„Einsatz von Technik immer hinterfragen“ 44

Wie hoch ist die Akzeptanz Studierender von Algorithmen in der Personalarbeit? Rund 15 500 junge Menschen gaben im Rahmen einer Studie dazu Auskunft. Studienleiter Dr. Philipp Seegers ordnet die Ergebnisse ein.



Anbieter im Porträt 46 **Branchenverzeichnis** 52

RECRUITING-SOFTWARE

Mehr Leuchttürme als Strände 54

Wenn Personaler und Personalerinnen Künstliche Intelligenz einsetzen, dann am häufigsten im Recruiting. Mainstream ist sie dort aber noch lange nicht.



Anbieter im Porträt 56 Branchenverzeichnis 58

E-LEARNING & BILDUNGSMANAGEMENT

Wir machen uns die Welt 71

Jüngste Entwicklungssprünge könnten Virtual- und Augmented Reality in Unternehmen zum Durchbruch verhelfen. Die Perspektiven sind vielfältig – auch oder gerade in HR.



Branchenverzeichnis 73

PERSONALADMINISTRATION

Hilfe oder vorprogrammiertes Ärgernis? 60

Viele Arbeitszeugnisse blieben während des Lockdowns in 2020 unvollendet liegen. Die richtige Software verspricht, den Stau schnell aufzulösen. Eine sinnvolle Investition?



Anbieter im Porträt 62 Branchenverzeichnis 68

ZEIT & ZUTRITT

Die Stempeluhr kehrt nicht zurück 75

Das Thema Arbeitszeiterfassung steht nicht erst seit der Diskussion um das Recht auf Homeoffice ganz oben auf der Agenda. Zeit- und Zutrittslösungen könnte hier eine entscheidende Rolle zukommen.



Anbieter im Porträt 78 Branchenverzeichnis 82

RUBRIKEN

Editorial 3

Impressum & Cartoon 83

HYPES UND HÜRDEN

HR-Verantwortliche müssen sich des Vorwurfs erwehren, bei der Digitalisierung stets auf die Bremse zu treten.

Die technisch begründeten Vorbehalte greifen zu kurz. Worauf es bei der Auswahl von HR-Software wirklich ankommt.

VON WINFRIED GERTZ



» Nicht jeder Betrieb kann es sich leisten, in teure Anwendungen zu investieren – erst recht nicht, wenn er wirtschaftlich angeschlagen ist.

Softwarelösungen für personalwirtschaftliche Belange werfen jenseits ihrer Funktionalität und Zukunftsfähigkeit stets zwei grundsätzliche Fragen auf: Halten sie den Anforderungen der betrieblichen Mitbestimmung stand, was zumindest in Deutschland an strenge Konditionen geknüpft ist? Und sind sie zusätzlich über datenschutzrechtliche Vorbehalte erhaben? Auch dies ist alles andere als eine Randnotiz. Wer hier nicht Sorgfalt walten lässt, begibt sich in ein vermeidbares Abenteuer mit ernststen Konsequenzen.

Der Umgang mit persönlichen Daten ist mehrfach gesetzlich geregelt und sollte deshalb nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Die Öffentlichkeit schaut genau hin, wenn sich Unternehmen oder Verwaltungen diesbezüglich ins Risiko begeben, wie es etwa die Deutsche Bahn vor wenigen Jahren tat. Als der Staatskonzern ankündigte, rund 450 Anwendungen in die Cloud zu verlagern, rief das ein kritisches Echo hervor.

FUNKTIONALITÄT IST WEIT VORAUSS

Denn schon 2016 war dem Vorstand bewusst, dass allein amerikanische Anbieter für solche Cloudlösungen infrage kommen. Mit ihrer Funktionalität sind sie den europäischen Anbietern weit voraus. Doch hinsichtlich des Datenschutzes klafft zwischen den Kontinenten eine beträchtliche Lücke, wie Umfragen unter Entscheidern in Unternehmen und Behörden eindringlich zeigen. Danach sind die Vorbehalte gegenüber dem laxeren US-Recht und der daraus resultierenden Gefahr, dass kritische Daten in unbefugte Hände geraten können, gut begründet.

In ihrer ganz überwiegenden Zahl können mittelständische Betriebe sich keine beeindruckend ausgestatteten Stabsbereiche wie die DB leisten, die nach langem Tauziehen mit Anbietern aus Übersee schließlich Vertragswerke aushandeln, die dem Primat der hierzulande vorherrschenden Datensicherheit entsprechen. Statt sich auf das in Standardverträgen

zugesicherte Sicherheitsniveau einzulassen, behielt sich der Konzern eine eigens entwickelte harte Datenverschlüsselung vor, um sich vor unliebsamen Spähern zu schützen.

Dennoch ist der Traum, von kostspieligen und eigens unterhaltenen Serverfarmen mit lizenzierten Softwareanwendungen endlich Abschied zu nehmen, keineswegs ausgeträumt. Es scheint nur eine Frage der Zeit, bis auch in Europa Cloudangebote zur Verfügung stehen, die Amazons AWS, den Lösungen von Google oder Microsoft Azure tatsächlich Paroli bieten können und hinsichtlich ihrer Datensicherheit auch das Vertrauen von Anwendern verdienen. Der Druck wächst, bisweilen ist er auch selbstgemacht, wenn auch strategisch begründet – wie bei SAP.

BEDINGUNGSLOS IN DIE CLOUD

Die Entscheidung des Walldorfer Softwarekonzerns, bedingungslos vom bisher favorisierten Weg in die Cloud zu wechseln, wird zwar von Experten und

Insidern gefeiert. Doch unter zahlreichen Kunden weckt der Schwenk in die Wolke eher Widerwillen. Aus Sorge um die Datensicherheit verschmähen sie die neue Technik, obwohl die aufwendige und zugleich kosten- sowie beratungsintensive On-Premise-Alternative dem ein oder anderen Chief Information Officer immer wieder schlaflose Nächte bereitet.

Dennoch führt an der Cloud kein Weg vorbei. Dem administrativen Overkill entsagen immer mehr Unternehmen. Nur noch ein verschwindend geringer Anteil von zehn Prozent, ermittelte eine Studie des IT-Branchenverbands Bitkom, verweigert sich der neuen Marschrichtung. Ohne Cloud, sagen zumindest IT-Fachleute, würden Digitalisierung und Transformation kaum vorankommen. Das bestätigt auch eine neue Studie von IDG Research namens „Managed Services 2020“. Danach greifen bereits 80 Prozent der Entscheider auf Cloudlösungen zurück.

Dieser klar an technischen Prioritäten orientierten Dynamik kann HR aufgrund mitbestimmungs- und datenschutzrecht-

„ Je mehr datenrelevante Anwendungen unter einem Dach zusammenfließen, umso robuster ist die Vernetzung wichtiger Informationen.

lichen Anforderungen nicht so schnell wie erwünscht folgen und muss sich deshalb regelmäßig des Vorwurfs erwehren, die überfällige Transformation zu verlangsamen. Abläufe, die kostbare Zeit und andere Ressourcen verschlingen, so fordern Chefetagen und CIOs einvernehmlich, sollten möglichst rasch automatisiert werden. Doch die aus dem personalwirtschaftlichen Aufgabenspektrum resultierenden Vorbehalte halten sich hartnäckig, wie eine Studie des Softwareanbieters Aconso und der Hochschule Niederrhein zeigt.

ES MANGELT AN AKZEPTANZ

Die von oben ausgegebene Devise, die Digitalisierung forscht voranzutreiben, was durch die Pandemie zusätzlich verstärkt wird, kommt nicht richtig voran. Nicht selten mangelt es HR und auch einem Teil der Belegschaften an Akzeptanz für primär digitale Personalprozesse. Dabei beschreibt die Studie ein beachtliches Potenzial für neue Trends, wie die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit, Big Data mit seinen weitreichenden Analyse- und Prognosemöglichkeiten sowie die Künstliche Intelligenz. Die Aussicht, dass Software-Bots immer mehr administrative und sogar komplexe Aufgaben von Personalern übernehmen und

sie somit für wertvollere Arbeit entlasten, hat vor allem in der digital geprägten Community des HR-Nachwuchses viele Fürsprecher gefunden.

Wären da nicht die Vorbehalte. Aufgrund technischer Hemmnisse sowie datenschutz- und mitbestimmungsrelevanter Einschränkungen rechnet jeder fünfte befragte HR-Entscheider erst in fünf bis zehn Jahren mit einer weitreichenden Automatisierung von Recruiting, Onboarding, Payroll und Personalverwaltung. Diese Personalaufgaben besitzen laut der Studie das größte Potenzial für Automatisierung. Weitere 20 Prozent der Befragten sind sogar der Auffassung, das Thema HR-Digitalisierung habe überhaupt keine Relevanz.

Bloß eine Momentaufnahme? Keineswegs, wie eine weitere Untersuchung zeigt. Knapp die Hälfte der von der Universität Halle-Wittenberg und des Softwareanbieters Forcont befragten 117 HR-Führungskräfte befasst sich überhaupt nicht mit der Prozessautomatisierung. Ebenso ausgeprägt ist die mangelnde Akzeptanz beim Thema Cloud, die Vorbehalte zum Datenschutz reichen bis ins Topmanagement. Auf der anderen Seite bemühen sich viele Personalabteilungen, bei der Digitalisierung voranzukommen. Sie investieren kräftig in Software, und zwar aus gutem Grund.

Wollen Personaler und Personalerinnen die Prozessqualität erhöhen und zugleich die Kosten senken, so die Studie, favorisieren sie Tools für Bewerbermanagement (72 Prozent), gefolgt von Personalabrechnungssystemen (64 Prozent) und digitalen Personalakten (54 Prozent). Lösungen für Talentmanagement und Analyseprogramme finden der Studie zufolge noch wenig Anklang unter HR-Entscheidern. Das gilt auch für HR-Plattformen.

ZUSAMMENSPIEL AUS EINZELLÖSUNGEN BEVORZUGT

Wie es scheint, befürworten HR-Verantwortliche eher ein Zusammenspiel von ausgewählten Einzellösungen. Hier zeichnet sich eine grundsätzliche Debatte ab: Selbst unter IT-Experten ist umstritten, ob ein solches Nebeneinander von Anwendungen überhaupt dem Ziel entsprechen kann, die Prozesse schneller und qualitätsorientierter zu gestalten. Tatsächlich sieht eine „Plattform“-Strategie im Unterschied zu solchen „Best-of-Breed“-Ansätzen vor, die Vielfalt an verschiedenen Lösungen unter einem Dach zu vereinen. So würden, zumindest weitgehend, Schnittstellenprobleme sowie ein unübersichtliches Datenaufkommen verhindert. Das von SAP im Markt angeführte Segment solcher Plattformen, die zuneh-

mend in die Cloud wandern, eröffnet Anwendern neben breiter Funktionalität von der Personalverwaltung über Talent und Performance Management bis zur Personalentwicklung zunehmend auch die Möglichkeit, Apps über Interfaces einzubinden – wie beispielsweise Zoom als Tool für Kollaboration.

Je mehr datenrelevante Anwendungen unter einem Dach zusammenfließen, umso robuster kann sich auch die Vernetzung wichtiger Informationen erweisen. Das zeigt sich deutlich seit Beginn der Pandemie mit der Ausweitung des unternehmensweiten Informationsflusses auf mobile Geräte bis ins Homeoffice. Wo der Personaler sich befindet, ist einerlei. Ihm genügen Internetanschluss und Webbrowser, um sich in jedwede Anwendung einzuloggen. Neben der primär anwendungsbezogenen Dynamik hat Corona auch den Blick auf die strategischen Aufgaben von HR geschärft. Einer Studie von Kienbaum und SAP zufolge wird sich das Personalwesen „von einer operativen und verwaltenden Funktion zu einer Funktion des Managements von Change und Transformation zu entwickeln“. Neue Führungskonzepte, mehr Agilität und virtuelles Arbeiten: Dies beschleunige laut Studie nicht zuletzt auch die Transformation von HR zum strategischen Partner des Business.

ES WIRD IMMER AGILER

Sind Personalabteilungen während der Corona-Krise primär mit operativen Aufgaben befasst, um jenseits intensiver Kommunikation mit den Beschäftigten die Belegschaft zu schützen und – wie betriebswirtschaftlich geboten – Kosten anzupassen, richtet sich der HR-Fokus nach Krisenende auf „New ways of working“ sowie die Forcierung agiler Unternehmenstransformation. Das zumindest erwarten die meisten der 190 HR-Führungskräfte, die Kienbaum im Mai in einem „Pulse Check“ befragt hat. Dem erhofften Aufbruch zu einem „New Normal“ würden die in der Krise gesammelten Erfahrungen mit mobiler Arbeit sowie virtueller Führung einen kräftigen Schub verleihen, heißt es.

Neue Leadership Frameworks sowie eine stärker betonte Employee Experience könnten laut Studie nach der Pandemie das betriebliche Miteinander prägen. Dreh- und Angelpunkt ist jedoch eine IT-Infrastruktur, die dieser deutlich digitaleren Arbeitswelt auch den nötigen robusten Rückhalt verleiht. Denn auch das haben die durchaus ermutigenden Erfahrungen seit dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020 gezeigt: So stabil wie erhofft sind die Rechner, Tablets und Smartphones mit ihren Anwendungen

noch lange nicht. Es ruckelt noch sehr. Mehr noch: Der digitale Schub in der pandemiebedingt deutlich virtueller geprägten Arbeitswelt setzt HR unter Zugzwang. Vor allem im Mittelstand musste improvisiert werden, in jedem dritten Personalbereich entstand neuer Softwarebedarf. Doch nicht jeder Betrieb kann es sich leisten, in teure Anwendungen zu investieren – erst recht nicht, wenn er auch noch wirtschaftlich angeschlagen ist. Vielen Personalchefs kommen daher die Fördermittel des Bundes wie im Programm „Digital Jetzt – Investitionsförderung für KMU“ wie gerufen. Wer einen Antrag für ein konkretes Digitalisierungsprojekt stellt, dem stehen mindestens 17 000 Euro zu.

DER BEDARF IST ZIEMLICH HOCH

Nach allem Ermessen dürfte der Bedarf, sich für die Digitalisierung zu rüsten, in der mittelständischen Wirtschaft ziemlich hoch sein. In kleinen und mittleren Betrieben geht es HR weniger um die Entscheidung zwischen „Best-of-Breed-Strategie“? oder „Plattform-Strategie“ beziehungsweise zwischen „Cloud“ oder „On-Premise“. Primär suchen die Personalabteilungen rasche Hilfe – und hoffen auf möglichst schnellen Erfolg. Solche „Quick wins“ versprechen sich

HR-SOFTWARE-CHECK

INFO

- Erfüllen die verwendeten Lösungen alle **Anforderungen**?
- Welche **Prozess-Schritte** müssen HR-Verantwortliche trotz Software-Einsatz manuell erledigen und warum?
- Wird der verfügbare **Funktionsumfang** voll ausgeschöpft?
- Welche nützlichen **Erweiterungen** der Software können aktiviert oder hinzugebucht werden?
- Wenden die Benutzer die Tools richtig an, oder benötigen sie eine **Schulung**?
- Wichtig ist, bei der Umsetzung von Automatisierungsmaßnahmen stets die **rechtlichen und ethischen Anforderungen** zu beachten. Das Augenmerk sollte immer auf der **Zusammenarbeit von Mensch und Maschine** liegen.

Entscheider vorrangig für die virtuell verteilte Arbeit, die Entwicklung digitaler Skills und ganz besonders für die Ansprache, Gewinnung und langfristige Bindung von Fachkräften.

Warum dem Recruiting eine so hohe Bedeutung zukommt, begründete erst zuletzt eine Studie der HR-Managementberatung HR Blue: Bewerbungsprozesse würden demzufolge nicht nur einen vergleichsweise hohen administrativen Aufwand veranschlagen. Hinzu komme das Thema Compliance im Umgang mit Daten, das seit Einführung der Datenschutzgrundverordnung auf der Tagesordnung ist. Schließlich würden Bewerber, so HR Blue, mehr Qualität erwarten,

wenn sie mit potenziellen Arbeitgebern in Kontakt treten. Die Schlussfolgerung: Solange der Fachkräftemangel anhält und sich mit Abflauen der Corona-Krise weiter zuspitzen wird, können sich Unternehmen mit ihren Personalabteilungen schlicht nicht mehr leisten, Bewerbende mit bürokratischem Overkill zu verschrecken. Welche Software oder welche zugrundeliegende IT-Infrastruktur am besten geeignet ist, dafür den Weg zu ebnen, wird sich freilich erst noch erweisen müssen. ■

Seite 11 **Innovationen**

Seite 14 **Anbieter im Porträt**

Seite 18 **Branchenverzeichnis**



DIE META-TRANSFORMATION

In den vergangenen Jahrzehnten hat die Technik die schrittweise Flexibilisierung von Arbeit ermöglicht. Das ist vorbei – denn im neuen Zeitalter von KI, Augmented Reality und Spatial Web finden keine Entwicklungsschritte mehr statt, sondern Entwicklungssprünge.

VON ULLI PESCH



Augmented Reality in der Praxis: Mitarbeiter von Lockheed-Martin setzen via Microsofts HoloLens das Mars-Raumschiff Orion zusammen.

Big Data, Analytics, Crowdworking, Bots, maschinelles Lernen: Was für manchen Personaler noch nach großen Unbekannten klingt, wird schon bald von gestern sein. Denn neue Techniken werden die Entwicklung abermals beschleunigen. Die künstliche Intelligenz (KI), das Spatial Web (siehe Kasten links), erweiterte und virtuelle Realität, das Internet der Dinge mit seiner Verwertung unvorstellbarer Datenmengen und Industrie 4.0 ermöglichen ganz neue Arbeitsweisen und -strukturen. Eine Entwicklung, die Transparenz begünstigt und so zur weiteren

Auflösung von Hierarchien beiträgt. Willkommen in der ganz realen VUCA-Welt, in der Agilität zum „New Normal“ wird und der Anpassungsdruck auf Organisationen wie auch Mitarbeiter steigt. Schlüsselkompetenzen: Ungewissheit aushalten, Mehrdeutigkeit verstehen, Volatilität managen. Professor Barbara Deml, Leiterin des Instituts für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation am Karlsruher Institut für Technologie (KIT), konkretisiert in ihrem Artikel „KI für die Arbeitswelten der Zukunft“: „Für Unternehmen bedeutet das, dass sie flexibler und schlanker werden müssen. Für Arbeitnehmer heißt das, dass sie vielleicht gar

nicht mehr fest zu einer Organisation gehören.“

Überhaupt bleibt die KI noch eine Weile die Lokomotive des Wandels. Weil sie zunehmend Aufgaben des Personalmanagements übernehmen wird, gibt sie auch HR-Mitarbeitern mehr Flexibilität und Raum für andere Tätigkeiten – zu denen paradoxerweise zählen könnte, sich kontinuierlich Wissen über den Einfluss von KI auf die eigenen Aufgaben zu anzueignen. Oder sich in Teams mit der IT und/oder der Abteilung für Digital Transformation über aktuelle KI-Entwicklungen, -Produkte und -Dienstleistungen auszutauschen.

NICHT OHNE MEINE AUGMENTED REALITY

Längst sind aber auch andere „große“ Technologien auf dem Weg in den Arbeitsalltag. So experimentieren Unternehmen bereits mit Virtual und Augmented Reality (VR beziehungsweise AR) oder mit voll automatisierten, KI-gesteuerten Avataren. In seinem Artikel „How Augmented Reality Will Create a World of On-Demand Experts“ vom April 2019 skizziert Aaron Frank, Experte für den Einfluss neuer Technologien auf Unternehmen, Gesellschaft und Kultur, wie sich die Arbeitswelt durch Augmented

Reality verändern könnte. Dort schreibt er unter anderem: „Wir werden in einer Welt von Instant und On-Demand-Experten leben, die sich benötigte Expertise bei Bedarf direkt zuspielen lassen können.“

Beispiel: AR überträgt unsere greifbare Welt in einen virtuellen Raum und erweitert sie. Man denke an den Zusammenbau von Ikea-Möbeln: Momentan muss man die Differenz zwischen der Konstruktionsanleitung und den vor einem liegenden Einzelteilen in der eigenen Vorstellung überbrücken: Was gehört wie wohin? Es wäre viel einfacher, wenn man alles zugleich vor Augen hätte: Teile, Objekt, Hinweis auf das Loch, das die Schraube aufnimmt. Eine AR-Brille würde dies ermöglichen, Arbeitsschritt für Arbeitsschritt.

Schon heute können Industrieunternehmen einem technischen Mitarbeiter, der eine defekte Maschine nicht kennt, mittels AR-Brille oder Microsofts HoloLens aus der Ferne Reparaturanweisungen geben. Eingebunden in das Spatial Web dürfte AR bald weitere Arbeitsbereiche prägen. Der US-Wehrtechnikkonzern Lockheed Martin etwa – wenig sympathisches, aber plastisches Beispiel – will seine Trainingszeiten für Mitarbeiter damit um 85 Prozent reduziert haben.

Überhaupt verändert AR auch die HR-Arbeit. Außer auf Trainings und Simulationen dürfte sie sich etwa auf Zugangsmechanismen und Datensicherheit auswirken. Und wie schon angedeutet: Sie wird die Flexibilisierung von Arbeit in bisher nicht gekannter Art und Weise beschleunigen. Zum Zwecke agiler Kooperation oder schlichter Meetings begegnet



Foto: Scope AR

Neue Formen der Kommunikation und Kollaboration: skypen via AR

DAS WEB 3.0 WIRD RÄUMLICH

INFO

Es gibt keine eindeutige Definition von „Spatial Web“. Für Peter Diamandis, einschlägiger Experte an der Singularity University in Santa Clara, Kalifornien, beschreibt der Begriff eine „Zwillingsumgebung“: **Die virtuelle Realität liegt über der physischen und erweitert sie um digitale Dienste und Informationen.** Das Spatial Web speist sich aus Daten von Millionen untereinander verbundener Geräte und Vorrichtungen, auf die man über Virtual- und Augmented-Reality-Schnittstellen zugreift. Ausgestattet mit sprachgesteuerter Suche, Data Mining, Machine Learning und KI-gesteuerten Empfehlungsagenten erzeugt es eine Welt, durch die der Nutzer mittels leistungsfähiger KI-Assistenten und Wearables, Smart Glasses oder anderer Hardware navigiert (etwa bei Reparaturprozessen). Mit der Verbreitung solcher Techniken wird sich das Spatial Web laut Peter Diamandis nahtlos in unsere „reale“ Umwelt integrieren und jede Unterhaltung, jede Straße, jedes Objekt, jeden Konferenzraum überlagern.

man sich künftig im virtuellen Raum. Jedenfalls theoretisch. Denn das Beispiel physischer Geschäftsreisen zeigt, dass technische Möglichkeiten allein das Verhalten von Managern und Mitarbeitern nicht zwingend verändern.

MEHR FLEXIBILISIERUNG – MASCHINEN FINANZIEREN MIT

Sind wir dabei, in eine komplett andere Arbeitswelt zu gleiten – und die, die wir kennen, faktisch abzuschaffen? Wird die Arbeit von morgen komplett virtualisiert sein, oder wird es einen Mix geben? Zumindest sind dank AR, aber auch Holografie und besagter KI-gesteuerter Avatare virtuelle Firmenzentralen oder vollständig virtualisierte Unternehmen denkbar, deren gesamtes Personal von jedem beliebigen Ort aus arbeiten kann. Ohnedies weisen sehr viele Indizien darauf hin, dass sich die Grenzen zwischen der Tätigkeit eines Unternehmensmitarbeiters und temporären, nicht fest angestellten Arbeitskräften auflösen.

So sagt Susanne Wolf, Personalchefin beim auf Data Science und KI spezialisierten Beratungshaus Alexander Thamm: „Die Zeit der Einzelkämpfer wird im Jahr 2030 endgültig vorbei sein.“ Durch agileres Arbeiten rückten Werte wie Autonomie, Freiheit, aber auch Teilhabe an der Gemeinschaft in den Fokus. Wolf: „Ich bin davon überzeugt, dass wir in 15 Jahren in weitgehend selbstorganisierten Teams arbeiten werden. Agile Teamstrukturen werden sich künftig wie selbstverständlich sowohl aus fest angestellten wie auch aus dem Pool einer hochflexiblen Workforce aus selbstständigen und freiberuflichen Gigworkern zusammensetzen.“

Beispiel: Man ist nur noch partiell in einem Unternehmen tätig – angestellt, aber auf Stunden- oder Projektbasis. Gleichzeitig verschafft man sich in der Gig oder Crowd Economy über Plattformen weitere Aufträge, gegebenenfalls sogar desselben Arbeitgebers. Die übrige Zeit ist Freizeit, in der man seinen Inte-

ressen, Fähigkeiten und Hobbys nachgeht. Hat man eine Idee – für das Thema eines Textes, für eine Produktskizze, für ein Tool zur Verbesserung eines Arbeitsprozesses –, kann man sie über die eigene Plattform anbieten. Crawler, also Algorithmen etwa von Unternehmen, greifen darauf zu und prüfen den Vorschlag auf seine Verwertbarkeit. Automatisierte Bewertungs- und Bezahlmechanismen berechnen den Geldwert, der dann von den Auftraggebern überwiesen wird. Prüfrountinen im Hintergrund wachen über die Einhaltung der Vereinbarung.

FLEXIBILISIERUNG AUF DER METAEBENE

Was ist vor diesem Hintergrund mit der Frage, ob die Technik Arbeitskräfte ersetzt?

Wie verändert die Entwicklung unser Verhältnis zur Erwerbstätigkeit? „Wenn Menschen künstliche Intelligenz als vergleichsweise positive Ergänzung zur eigenen Arbeitsweise wahrnehmen und wenn wir weitere Durchbrüche in der Forschung zur künstlichen Intelligenz erzielen, könnten wir einen Zustand erreichen, in dem viel von dem, was wir heute als Arbeit verstehen, von Maschinen erledigt wird“, sagt Helen Poitevin, Research Vice President beim Marktforscher Gartner. Klingt bedrohlich, hätte ihren Ausführungen nach aber auch seine Sonnenseiten: Wenn es gelinge, besagte Forschungserkenntnisse in die Praxis zu implementieren „wird das, was wir als Arbeit bezeichnen, etwas sein, das wir als Spaß, Spiel oder Freizeitaktivität empfinden“.

Bei Gewerkschaftler Lothar Schröder liest sich das nicht viel anders. In seinem Buch „Die digitale Treppe“ schreibt der Leiter des Fachbereichs 9 (Telekommunikation, Informationstechnologie und Datenverarbeitung) im Verdi-Bundesvorstand: „Qua Digitalisierung beweglich gewordenen Arbeiten eröffnet für viele Erwerbstätige unter bestimmten Bedingungen neue Gestaltungsmöglichkeiten, wie sie in der industriell geprägten Arbeitswelt faktisch nicht vorhanden waren.“ Dabei bietet die „erweiterte Autonomie“ zumindest einem Teil der Arbeitnehmer die Chance, nicht nur wann und wo sie wollen zu arbeiten, sondern auch „unter Rahmenbedingungen, die sie als angemessen empfinden“.

Ob sich Arbeit sozusagen bis zur ihrer „Auflösung“ flexibilisieren könnte, lässt sich schwer sagen. Alles deutet aber darauf hin, dass der Prozess noch enormes Potenzial birgt. Der Organisations- und Crowdworking-Experte Professor Ayad Al-Ani, zurzeit assoziiertes Mitglied im Berliner Einstein Center Digital Future, hält es für durchaus nicht unrealistisch, dass die noch etliche Jahre dauernde Transformationsphase zu einer Gesellschaft führt, in der die klassische Erwerbsarbeit zurückgeht, das Individuum aber selbstbestimmte Arbeit in Verwaltung, Bildung, Gesundheit, Erziehung, Kreativwirtschaft und Kultur findet. Wobei diese Arbeit über den Mehrwert des Maschineneinsatzes finanziert würde.

ANDERE ARBEIT, ANDERES WELTBILD

Ist das alles? Die Suche nach noch ausgreifenderen Antworten kann in die Fik-

tion und – Ironie dieser Zukunftsgeschichte – in die Vergangenheit führen: zu Jeremy Rifkin, dem weltweit erfolgreichen Bestsellerautor und Regierungsberater. In seinem 1995 erschienenen Buch „Das Ende der Arbeit – und ihre Zukunft“ beschreibt er das Szenario einer total veränderten und flexibilisierten Arbeitswelt. Dort heißt es: „Wenn Millionen Arbeitnehmer in den kommenden Jahren immer weniger Zeit für die Erwerbsarbeit aufwenden müssen und wenn Millionen von Ungelernten überhaupt keine Beschäftigung in der globalen, automatisierten Hightech-Wirtschaft mehr finden, dann wird die Frage der arbeitsfreien Zeit zu einer politischen Frage. Der Übergang von einer Gesellschaft, deren Basis die Massenbeschäftigung in der Privatwirtschaft ist, zu einer Gesellschaft, deren Strukturen nicht um den Markt zentriert sind, verlangt eine Veränderung unseres gegenwärtigen Weltbildes.“

Die Rolle des Individuums in einer solchen Gesellschaft neu zu definieren, werde, so Rifkin damals, „vielleicht die Hauptaufgabe des kommenden Jahrhunderts“. Anders gesagt: Das Interessante an der Flexibilisierung von Arbeit ist weniger die Frage, wie schnell sie voranschreitet und wohin uns KI, AR und Spatial Web, aber auch fernere Technologien wie Quantencomputing oder Teleportation führen. Sondern ob wir einen Umgang mit den über die Arbeit hinausweisenden Folgen all der technischen Umwälzungen finden. ■

VIRTUAL REALITY & CO.

INFO

Augmented Reality (AR)*

Computergestützte Erweiterung der Realitätswahrnehmung, die im Prinzip alle menschlichen Sinne anspricht. Meist geht es aber um visuelle Information, also die digitale Ergänzung von Bildern oder Videos mittels Einblendung oder Überlagerung. Über Smartphone, Tablet, Head-up-Display, Holografiesystem oder eine Augmented-Reality-Brille möglich.

Virtual Reality (VR)*

Als virtuelle Realität, kurz VR, wird die Darstellung und Wahrnehmung der Wirklichkeit in einer in Echtzeit computergenerierten, interaktiven Umgebung bezeichnet. Sie wird durch Hilfsmittel wie eine VR-Brille ermöglicht. Der Nutzer nimmt die reale Umwelt nicht mehr wahr.

Holografie*

Lichtbasierte Verfahren für anschauliche 3D-Darstellungen. Seitliche Kopfbewegung ermöglicht den Blick um ein Objekt herum. Ein Hologramm lässt sich als virtuelles Fenster beschreiben, hinter dem sich eine dreidimensionale Welt öffnet. Objekte in dieser Welt sind räumlich angeordnet und werden von den beiden Augen unterschiedlich wahrgenommen.

*Quellen: Wikipedia.de, Magic-Holo.com, Holographie.de



Ellrich & Kollegen Beratungs GmbH
 Ulmenstraße 52 A
 90443 Nürnberg
 Telefon 0911 131313-10
 www.ellrich-kollegen.de
 info@ellrich-kollegen.de

USP

- Schnelle Umsetzungserfolge durch prozessweise Erarbeitung klarer Ziele
- Umfassende und langjährige Marktkenntnisse und -erfahrungen
- Herstellerunabhängige Beratung
- Praxisorientierte Optimierung
- Praxiserfahrene Personalprofis an Ihrer Seite

PRODUKTE

- HR-Prozessoptimierung
- HR-Digitalisierung
- HR-Softwareauswahl
- HR-Organisationsberatung

REFERENZEN

DPD Deutschland, Ensinger Gruppe,
 DRK-Kliniken Berlin, BG-Kliniken,
 Stadt Ingolstadt

KONTAKT

Dr. Christian Ellrich
 Geschäftsführender Gesellschafter
 Tel.: 0911 131313-10
 info@ellrich-kollegen.de



HERSTELLERUNABHÄNGIGE BERATUNG IM SOFTWARE-DSCHUNDEL

Wir sind Experten für HR-Prozessoptimierung und HR-Digitalisierung und bieten Personalabteilungen herstellerunabhängige Beratung und Umsetzungsbegleitung. Mit unserem Webportal www.hr-software-auswahl.de unterstützen wir Sie, die Digitalisierung voranzutreiben und Freiräume für wertschöpfende Tätigkeiten zu schaffen.

IM FOKUS: DIGITALISIERUNG DER HR-KERNPROZESSE

Wer nicht digitalisiert, ist abgehängt. Personalabteilungen setzen mehr denn je auf eine konsequente, nutzerzen-

trierte Digitalisierung der HR-Kernprozesse. Die Vielfalt an Software-Lösungen auf dem Markt erschwert es Personalern, sich einen Überblick zu verschaffen und die für sich beste Lösung auszuwählen.

ÜBERSICHT ÜBER PASSENDE HR-SOFTWARE

Unsere Erfahrungen zeigen, dass Personalabteilungen vielfach Software-Lösungen einsetzen, die nicht zu den Mitarbeitern

und den HR-Prozessen passen. Das führt unweigerlich zu einer geringen Akzeptanz und weiteren händischen Workarounds. Unter www.hr-software-auswahl.de unterstützen wir Personaler dabei, Systeme auszuwählen, die zum Team und zum Unter-

nehmen passen. Und somit Digitalisierungsprojekte zum größtmöglichen Erfolg werden zu lassen.

„Mit unserem Portal zur herstellerunabhängigen Auswahl von HR-Software stellen wir auf Basis einer Checkliste ganz

individuell passende Anbieter und Tools zusammen, damit Personalabteilungen möglichst effizient eine erste Übersicht erhalten“, beschreibt Dr. Christian Ellrich, Geschäftsführer von Ellrich & Kollegen, das neue Portal.

EMPFEHLUNGEN UND TIPPS SOWIE KOSTENLOSES BERATUNGSGESPRÄCH

User können unter www.hr-software-auswahl.de einen kurzen, interaktiven Fragebogen beantworten. Nach Absenden des Fragebogens erhalten Sie das Ergebnis des Checks via E-Mail oder via persönlichem Gespräch mit einem unserer Experten. Darin enthalten sind Empfehlungen und Hinweise, welche Software für die jeweilige Anforderung und die vorhandenen Systeme passen könnte. Außerdem erhalten Personaler wertvolle Tipps und Hinweise in Form einer Checkliste, die für ein Projekt zur HR-Softwareauswahl wichtig sind.

INTERVIEW

Drei Fragen an Dr. Christian Ellrich zum effizienten Arbeiten mit der passenden Personalmanagement Software – wie geht man vor?

Wie schaffen es Personalabteilungen, eine neue Software einzuführen und die digitale Transformation des Personalmanagements zum Erfolg werden zu lassen?

Personalabteilungen müssen zuallererst die Hausaufgaben erledigen: das heißt, eine Prozessoptimierung vor der HR-Softwareauswahl durchzuführen. Nur so lassen sich manuelle Aufwände und Fehler reduzieren. Es reicht nicht, das Heil in der Auswahl einer neuen HR-Software zu suchen. Denn bei der Vielzahl von Anbietern ist es schwierig, die passende Lösung für die individuellen Anforderungen auszuwählen. Viele Softwareprojekte scheitern während der Einführung oder kurz danach. Der Grund: mangelnde Akzeptanz der Anwender!

Wie geht man am besten vor?

Zu Beginn steht die Optimierung der in Frage kommenden Prozesse, danach kann über die passende systemische Unterstützung entschieden bzw. eine neue HR-Software gesucht werden. In die Prozessoptimierung werden alle betroffenen



Stakeholder einbezogen. Auch für die Definition der Anforderungen und die Anbietersauswahl ist es von großer Bedeutung, die Anwender intensiv einzubeziehen.

Worauf sollten Personaler unbedingt bei der Auswahl und Einführung einer neuen HR-Software achten?

- Binden Sie Kollegen aller Fachrichtungen, Führungskräfte, neue und langjährige Mitarbeiter in jeder Phase mit ein.
- Überprüfen Sie die betreffenden Prozesse und optimieren Sie diese (IST/SOLL).
- Erarbeiten Sie ein Pflichtenheft.
- Führen Sie eine Ausschreibung durch.
- Gleichen Sie alle Features der Anbieter mit den Anforderungen im Pflichtenheft ab.
- Lassen Sie alle Bieter nach den gleichen Vorgaben (Use Cases) präsentieren und nutzen Sie Referenzbesuche bei Kunden der Anbieter, um sich ein tatsächliches Bild aus der Praxis zu verschaffen.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.





GISA GmbH
Leipziger Chaussee 191a
06112 Halle (Saale)
Tel.: 0345 585-0
www.gisa.de
kontakt@gisa.de

USP

GISA ist führender Full-Service-IT-Dienstleister. Mehr als 830 Mitarbeiter am Hauptsitz in Halle (Saale) und an vier weiteren Standorten und Büros machen GISA zu einer ersten Adresse für IT aus einer Hand. Als leidenschaftlicher IT-Partner bieten wir unseren Kunden mit einem Höchstmaß an Sicherheit das gesamte Spektrum moderner IT-Dienstleistungen.

PRODUKTE

SAP ERP HCM, SAP SuccessFactors, Personalabrechnung, Zeitwirtschaft, SAP FI-TV, SAP Concur, SAP Fiori, digitale Personalakte, SAP Self Services, HCM Prozesse & Formulare, Reporting, Betrieb & Anwendungsservice

REFERENZEN

Bayernoil Raffiniergesellschaft mbH, BHS tabletop AG, envia Mitteldeutsche Energie AG, Rhein-Neckar-Verkehr GmbH, Universität Trier

KONTAKT

Gabi Hofmann, Unit Director HCM
Tel.: 0345 585-2089
gabi.hofmann@gisa.de

HEUTE AN ÜBERMORGEN DENKEN

Digitalisierung ermöglicht Personalabteilungen Freiraum und neue Möglichkeiten. GISA ist Ihr IT-Partner – mit mehr als 25 Jahren Erfahrung, 360°-Blick und einem Angebot aus einer Hand.

Personalabteilungen sind vom digitalen Wandel wie kaum ein anderer Bereich betroffen. Während früher vor allem Kosteneffizienz im Vordergrund stand, hat sich der Fokus von Digitalisierungsprojekten verschoben. Heute geht es darum, Freiraum zu schaffen, um die Aufgaben von Recruiting, Wissensmanagement und Mitarbeiterzufriedenheit zu erfüllen. Mit der Digitalisierung haben die Möglichkeiten einer Personalabteilung, ihre Aufgaben und Herausforderungen intelligent zu erfüllen, erheblich zugenommen. Anbieter gibt es fast so viele wie die passenden Softwarelösungen. Dass dies zu Verunsicherung führen kann, ist verständlich.

NEHMEN SIE VERANTWORTUNG WAHR UND HANDELN SIE!

Personalmanagement steht nach innen und außen unter besonderer „Beobachtung“. In Zeiten, in denen Fachkräfte das wichtigste Gut eines Unternehmens sind, ist dies nicht verwunderlich. Nutzen Sie das als Chance! Nehmen Sie Verantwortung wahr und bestimmen Sie Ihr Handeln.

IHRE HERAUSFORDERUNGEN SIND UNSER ANTRIEB

Projekte von Anfang an mit einem Partner umzusetzen, heißt, auf vielfältige Erfah-

rung und IT-Expertenwissen zugreifen zu können. GISA als IT-Komplettdienstleister mit mehr als 25 Jahren Erfahrung in HCM-Projekten kennt Ihre Anforderungen. Sei es die Umstellung auf Cloud-Lösungen oder hybride Landschaften, die Digitalisierung von Personalprozessen oder die Erarbeitung einer eigenen SAP-Strategie. Neben SAP HCM on Premise beraten wir ebenso zu SAP SuccessFactors und der Gestaltung Ihrer SAP Fiori-Oberflächen.

EIN PARTNER – ALLE LEISTUNGEN! BERATUNG, BETREUUNG UND BETRIEB AUS EINER HAND

Wir bieten integrierte End-to-end-Prozesse, cloudbasierte Lösungen, mobile Anwendungen und moderne benutzerfreundliche Oberflächen – alles aus einer Hand. Ganzheitlich. Von der Beratung über die Einführung und Betreuung bis hin zum Hosting im eigenen hochsicheren und mehrfach zertifizierten Rechenzentrumsverbund.

EXPERTEN MIT SPEZIALWISSEN

Für unsere Leistungsfähigkeit stehen rund 40 HCM-Experten in Beratung und Betreuung. Diese verfügen über ein großes Prozess-Know-how sowie über fachlich vertiefte Kenntnisse für den öffentlichen

Dienst. Wir investieren in die Weiterbildung und garantieren damit unseren Kunden, dass unsere Mitarbeiter die neuesten technologischen und funktionalen Möglichkeiten kennen, um diese optimal in den Kundensystemen umzusetzen.

UNSER STARKES NETZWERK ERWEITERT IHRE MÖGLICHKEITEN

Unser Netzwerk ermöglicht es uns, noch besser zu sein. Neben unseren Lösungspartnern können wir auf mehr als 70 HCM-Experten unseres Mutterkonzerns itelligence AG zurückgreifen. Zudem verfügt GISA mit der Tochter ICS adminservice über SAP-zertifizierte Business-Process-Outsourcing-Kompetenz zur Unterstützung Ihrer Personalprozesse.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



Investition Zukunft

Gemeinsam
digitalisieren
wir Ihre HR

Ihr Ziel: Personalprozesse schneller, flexibler und effizienter zu machen! Dafür brauchen Sie einen verlässlichen Partner, der Ihre Prozesse kennt und gleichzeitig über exzellentes IT-Know-how verfügt. Und zwar über das gesamte Spektrum an IT-Dienstleistungen hinweg – alles aus einer Hand. Wir begleiten Unternehmen aus der

Energiewirtschaft, öffentliche Auftraggeber, Industrie- und Dienstleistungsunternehmen auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt. Unsere IT-Spezialisten entwickeln mit Ihnen die beste Lösung für Ihre Anforderungen und unterstützen Sie in allen Bereichen des Supports für Ihre Applikationen bis hin zum Betrieb. www.gisa.de

member of itelligence group

GISA[®]
That's IT.

Accenture Dienstleistungen GmbH
Kronberg im Taunus
www.accenture.com



ALPHA COM Deutschland GmbH
Sportallee 6
22335 Hamburg
Tel.: 040 51302-300
info-hamburg@alpha-com.de
www.alpha-com.de

Wir bieten deutschlandweit als Service-Unternehmen das ganze Portfolio von der Digitalisierung kleiner bis großer Mengen an Personalakten über den digitalen Posteingang bis zur Übernahme von Dokumenten-Managements als BPO-Modell.



Ellrich & Kollegen Beratungs GmbH
Ulmenstraße 52 A
90443 Nürnberg
Telefon 0911 131313-10
www.ellrich-kollegen.de
info@ellrich-kollegen.de

Als Unternehmensberatung sind wir Ihr Partner bei der Optimierung und Digitalisierung von HR-Prozessen und Systemen. Wir schaffen Freiraum für wert-schöpfende Tätigkeiten und reduzieren Ihre administrativen Aufwände. Einfach gesagt sind wir Ihre Freiraumkämpfer!

Ernst & Young GmbH
Stuttgart
www.ey.com



flp Consulting AG
Joseph-von-Fraunhofer-Straße 20
44227 Dortmund
Tel.: 0231 9700550
www.flpconsulting.de
office@flpconsulting.de

Die Beratung im Bereich SAP HCM ist das Herz der flp. Wir bieten Experten sowohl für die Implementierung als auch für entsprechende Entwicklungs- und Beratungsaufgaben im SAP HCM Umfeld. Dazu gehört auch die Integration zu SAP SuccessFactors.



GISA GmbH
Leipziger Chaussee 191a
06112 Halle (Saale)
Tel.: 0345 585-0
www.gisa.de
kontakt@gisa.de

360° IT mit Zukunft – GISA ist seit mehr als 25 Jahren Garant für höchste Qualität, innovative Lösungen und umfassendes Know-how in der Gestaltung komplexer IT-Prozesse für ein effektives Personalmanagement.



Peras GmbH
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 4004-2670
www.peras.de
vertrieb@peras.de

Peras ist spezialisiert auf HR IT-Systeme und umfassende HR IT-Services für eine moderne Personalarbeit auf allen Ebenen: von der Entgeltabrechnung über das Personalmanagement bis hin zum vollumfänglichen HR Business Process Outsourcing.

Promerit Aktiengesellschaft
Frankfurt am Main
www.promerit.de



Reload HR GmbH & Co KG
Hofheimer Straße 6
65830 Kriftel
Tel.: 01515 8001564
office@reload-hr.com
www.reload-hr.com

Reload HR unterstützt HR bei der digitalen und agilen Transformation. Wir sind Ideengeber & Umsetzer. Gemeinsam mit Ihnen entwickeln wir zukunftsorientierte HR Organisationen & -Prozesse und implementieren Systeme/SuccessFactors. Sprechen Sie uns an!



T.CON GmbH & Co. KG
Straubinger Straße 2
94447 Plattling
Tel.: 09931 981-100
www.team-con.de
info@team-con.de

T.CON kombiniert Beratung, Software und Dienstleistungen. Wir sind Digitalisierungspartner bei der Umsetzung von Recruiting- und Talentmanagementprozessen. Mit SAP SuccessFactors, SAP Self Services und SAP HCM gehen Sie erfolgreich in die Zukunft.



VRG HR GmbH
Mittelkamp 110-118
26125 Oldenburg
Tel.: 0441 3907-0
info@vrg-hr.de
www.vrg-hr.de

HR-Software & Services aus einer Hand: Personalmanagement und Personalabrechnung – Payroll im Outsourcing, Full- und Teilservice, als Softwarelösung, On Premise oder Cloud mit SAP®SuccessFactors®. VRG HR: Ihre Nummer 1 für die Personalwirtschaft!

INFO

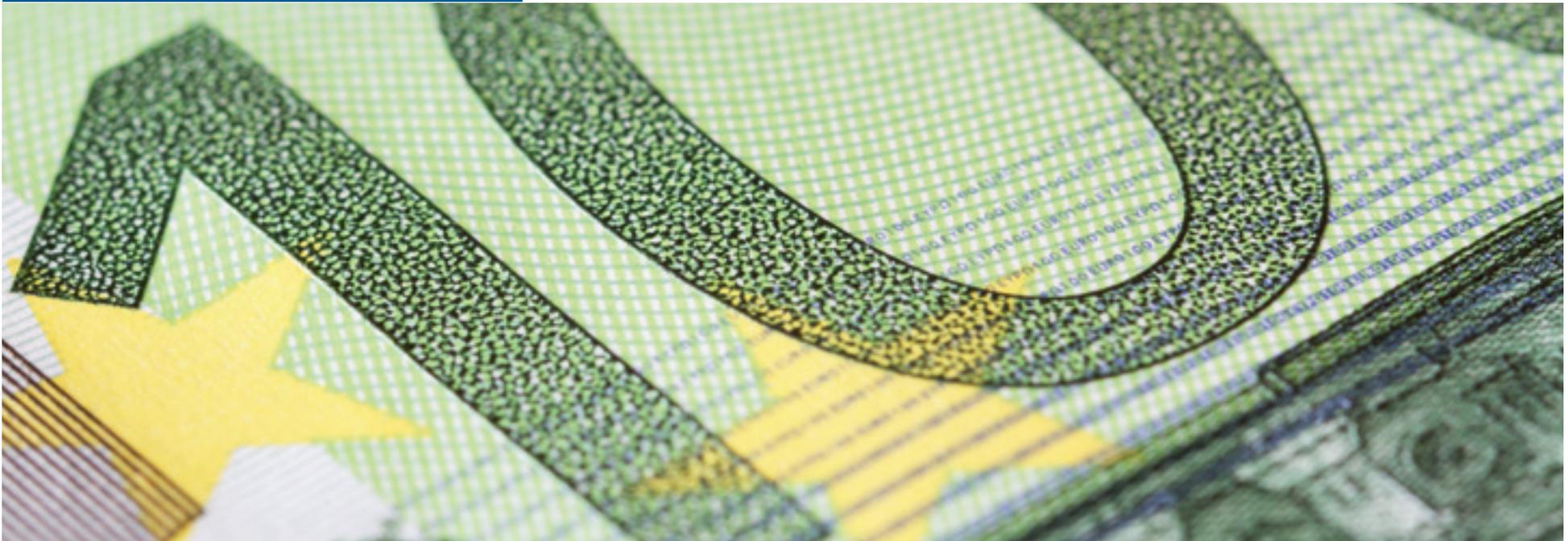
Diese und weitere Anbieter finden Sie online unter www.pwgo.de/anbieterverzeichnis

Seite 20 **Payroll**

Seite 22 **Anbieter im Porträt**

Seite 40 **Branchenverzeichnis**





OHNE MOOS NIX LOS

Löhne oder Gehälter sind und bleiben der Schmierstoff im Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Eine ausgeklügelte Infrastruktur in Unternehmen sorgt dafür, dass sie regelmäßig ihre Adressaten erreichen.

VON ULLI PESCH

Ist der Betrag auf dem Gehaltsscheck immer noch der X-Faktor, um Mitarbeiter zu gewinnen oder zu halten? Die Studien hierzu widersprechen sich, doch für einige Mitarbeitergruppen gilt immer noch: Ja. Wobei aus Empfängersicht nicht die Höhe allein entscheidend ist, sondern auch die reibungslose und pünktliche Zahlung. Damit der monatliche Geldfluss ungehindert läuft, bedienen sich Arbeitgeber

unterschiedlichster technischer Werkzeuge, je nach Bedarf, Wissensstand und Budget. Das beginnt mit dem Miniprogramm aus dem Internet, setzt sich über hochleistungsfähige Entgeltabrechnungsprogramme fort und schließt auch die Unterstützung durch externe Dienstleister ein. Welche Art Tools gibt es im Einzelnen und worin liegen die jeweiligen Vorteile? Im Folgenden stellen wir die wichtigen Formen der Entgeltabrechnung vor.

① DIE HR-OUTSOURCER

HR-Payroll-Outsourcer wickeln neben Abrechnungsaufgaben auch weitere, nicht unbedingt IT-bezogene Dienstleistungen ab. Dazu zählen Beratungen ebenso wie Projekt- und Transformationsmanagement und die Übernahme weiterer Geschäftsprozesse (im Zuge von Business Process Outsourcing). In ihren Backoffices sind zunehmend die Cloud und mandan-

tenfähige Software-as-a-Service-Architektur im Einsatz. Die Lösungen sind flexibel skalierbar, sprich sehr gut für schwankende Belegschaftsgrößen geeignet, die Abrechnung entsprechend variabel. Nachteil dieser SaaS-Technologie: Sie ist nach wie vor weniger an individuelle Anforderungen anpassbar als der Betrieb im ASP (Application Service Providing). Heute drängen verstärkt Outsourcing-Start-ups wie Payfit in den Markt. Sie bie-

ten, ähnlich wie die (kostenpflichtigen) Online-Services, zum Teil komplettes Payroll-Outsourcing inklusive Meldewesen und Ausdruck der Lohn- und Gehaltsausweise. Manchmal ist in ihren Produkten aber auch lediglich die Software zur Erledigung der Abrechnung enthalten.

② KOSTENPFLICHTIG UND AUS DER CLOUD

Seit zwei, drei Jahren nutzen immer mehr Unternehmen Entgeltabrechnungslösungen aus der Cloud. Diese sind vor allem für kleine bis mittlere Unternehmen bis etwa 200 Mitarbeiter geeignet. Sie werden unter anderem bei etablierten HR/ERP-Softwareanbietern wie Sage oder Lexware fündig, die mit ihren Produkten diverse Zielgruppen – von Kleinstfirmen bis zu großen Mittelständlern – bedienen. Der Einsatz solcher Lösungen ist einfach: Nach Vertragsabschluss meldet sich der für diese Aufgabe zuständige Mitarbeiter mit Kennung und Passwort vom eigenen PC in der Cloud an und gibt die für den Prozess relevanten Details ein. Der Dienstleister übernimmt die Entgeltberechnung sowie meist auch das Meldewesen, kontrolliert die Eingaben auf sachliche Richtigkeit, erstellt die Lohnbelege. Und last but not least: Die Anzahl der Abrechnungen ist monatlich skalierbar, gezahlt werden nur die jeweils ausgeführten Prozesse.

③ RECHENZENTREN ALS PAYROLL-DIENSTLEISTER

Im Unterschied zu den HR-Outsourcingern übernehmen die teilweise seit Jahrzehn-

ten operierenden Rechenzentren, beispielsweise das Bremer Rechenzentrum oder Hansalog Services, neben der Abrechnung optional auch den Betrieb der kompletten IT-Infrastruktur eines Unternehmens. Das kann dann zum Beispiel Druckdienstleistungen, Rechnerkapazitäten und Dienstleistungen im Bereich Finanzbuchhaltung, aber auch die Zeitwirtschaft beinhalten. Nicht selten basieren diese Dienstleistungen noch auf dem ASP, wobei die Lösungen für jeden Kunden über je einen eigenen Server betrieben werden, strikt getrennt von denen der anderen. Der Vorteil ist die hohe Individualisierbarkeit.

④ PAYROLL IN DER SUITE

Im Hinblick auf die Zahl der Anbieter ist der Markt für HR-Suiten der größte im Bereich Payroll – und der am stärksten fragmentierte. Lohn- und Gehaltsabrechnungsmodule sind in diese Suite-Lösungen oft integriert. Einige der meist mittelständischen Unternehmen (große wie SAP oder Workday sind auch dabei) versorgen nur Kunden in einem bestimmten Umkreis, andere sind in ganz Deutschland oder sogar europaweit unterwegs. Manche von ihnen vermarkten HR-Suiten und Payroll-Varianten für alle Zielgruppen, während andere wie etwa Agenda damit speziell Steuerkanzleien und selbstständige Buchhalter ansprechen. Im Übrigen geht der Trend auch hier weg von oft schwierig zu bedienenden und verschachtelten Lösungen im eigenen IT-Serverraum oder im Rechenzentrum. Sie werden ersetzt durch intuitiv bedienbare Anwendungen mit dem „Look and

DATEV IM BLICKPUNKT

INFO

Die Datev ist der **Pionier für Payroll-Outsourcing in Deutschland** – und mit monatlich 13 Millionen Lohn- und Gehaltsabrechnungen unangefochten Marktführer. Das Alleinstellungsmerkmal der seit über 50 Jahren in Nürnberg operierenden Genossenschaft: Sie arbeitet **ausschließlich mit Steuerberatern** zusammen, die die Abrechnungsdaten ihrer Firmenkunden an die Datev weiterleiten, Ausdruck und Verteilung der Lohn- und Gehaltsabrechnungen inklusive.

Feel“ von Apps und hochskalierbare SaaS-Lösungen in der Cloud. Andere bedienen ihre Kunden nach wie vor mit individuell anpassbaren Lösungen auf unterschiedlichen Ebenen (inhouse beziehungsweise on-premise, wie der heute gebräuchlichere Begriff lautet, und ASP).

⑤ PAYROLL KOSTENLOS

Neben den diversen lizenzbasierten Payroll-Lösungen spielen auch kostenlose Gehaltsabrechner eine Rolle im Markt. Oft werden sie von Privatpersonen genutzt, um die Belastungen durch Abzüge bei unterschiedlichem Einkommen oder die eigene Abrechnung zu prüfen. Kleinstunternehmen mit zwei oder drei Beschäftigten greifen aber auch schon mal auf diese Varianten zurück, die sich vor allem für sehr einfache Abrechnungen mit wenigen Variablen eignen. Und noch eine Art Angebot ist kostenlos – aber nur für einen Monat: Downloads sogenannter Testversionen verschiedener Lösungen, die Computermagazine über ihre Websites oder über Onlinedienste wie Sourceforge anbieten. Diese Test- sind genau genommen Vollversionen, die, einmal installiert, 30 Tage lang verfügbar sind. Wer dann nicht kostenpflichtig

lizenziert hat, kann das Produkt nicht oder nur mehr eingeschränkt nutzen.

DIE „SONDERFÄLLE“

Abseits der genannten Softwarelösungen rangiert eine Vielzahl von Payroll-Angeboten für Spezialfälle. In einigen Branchen, beispielsweise im Bauwesen, in der Gastronomie oder im Speditionsgewerbe, prägen unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle, besondere gesetzliche Vorschriften und sehr individuelle Anforderungen den Arbeitsalltag. Und somit die Entgeltabrechnung, weshalb sich Anbieter auf – zunehmend auf der Cloud basierende – Lösungen für diese oder andere Branchen spezialisieren.

Auch der öffentliche Dienst mit seinen beiden zentralen Tarifwerken TVöD und BAT stellt besondere Anforderungen an die Lohn- und Gehaltsabwicklung. Viele Unternehmen bieten deshalb neben ihren „normalen“ Lösungen auch die Payroll für öffentliche Arbeitgeber an. Andere haben sich gar darauf spezialisiert. Der Platzhirsch im öffentlichen Bereich ist die Gesellschaft für Personalwirtschaftssysteme (GIP) mit dem Programm KIDICAP, das seit mehr als 20 Jahren auf dem Markt ist. ■



Gesellschaft für innovative
Personalwirtschaftssysteme mbH
Strahlenbergerstraße 112
63067 Offenbach am Main
Tel.: 069 61997-0
www.gipmbh.de

USP

KIDICAP integriert Daten, Dokumente, Methoden und Verfahren in einer APP-Plattform. Jede APP steht für Rechtssicherheit nach deutschen Gesetzen verbunden mit einer flüssigen, leichten Bedienbarkeit.

PRODUKTE

KIDICAP-APPs adressieren die Anforderungen aller Anwendergruppen: Entgeltabrechnung, Controlling, Personaladministration, Mitarbeiter-Self-Services und IT-Systemmanagement.

REFERENZEN

KIDICAP wird heute von rund 25.000 Organisationen als SaaS in der Private Cloud genutzt. Insbesondere von staatlichen, öffentlichen und sozialen Arbeitgebern in der Bundesrepublik.

KONTAKT

KIDICAP.Produktservice
Tel.: 069 61997-130
www.gipmbh.de
info@gipmbh.de



APPS FÜR DIE DIGITALE PERSONALWIRTSCHAFT DIGITAL. INTUITIV. EINHEITLICH. SICHER.

Vom Entgeltspezialisten bis zum Mitarbeiter – KIDICAP erfüllt die Ansprüche aller Anwendergruppen.

Alle Aspekte der Personalwirtschaft sind in kooperierenden APPs organisiert. Diese APPs gliedern Ihre Personalaufgaben nach Anwenderrollen und beteiligen alle Mitarbeiter am Personalgeschehen.

DIGITAL.

Entgeltabrechnung, Organisationsmanagement und Mitarbeiterservices – alle Anwendungsbereiche und das Datenmanagement kooperieren dank der einzigartigen, intelligenten Verbindung über Browser-APPs, die in individuellen Setups passend zur Anwenderrolle zusammengestellt werden.

INTUITIV.

Unsere Leitidee „leichter mitarbeiten“ setzen wir auch im Anwendererlebnis unserer APPs um. Unsere Kunden schätzen die leicht verständliche Benutzeroberfläche ebenso wie die klaren

Abläufe und Menü-Strukturen. Mit KIDICAP.Home (Abb. rechts) haben Sie alle Ihre Vorgänge im Überblick.

EINHEITLICH.

Alle KIDICAP-APPs erscheinen einheitlich im Browser. Das macht die Bearbeitung sämtlicher Vorgänge wesentlich komfortabler und effizienter.

SICHER.

Höchste Zuverlässigkeit, Datenschutz und eine dauerhafte rechtliche Konformität sind unsere fest verankerten Unterneh-

menwerte. Außerdem produzieren wir unsere Software ausschließlich selbst in Deutschland.

Mit der neuesten Generation von KIDICAP verfolgt GIP ein revolutionäres Prinzip: Erstmals werden die Aspekte der Personalwirtschaft in kooperierenden APPs organisiert. Erleben Sie das neue Gefühl von Personalwirtschaft – so leicht und sicher zu bedienen wie Ihr Onlinekonto. Die nahtlose Integration der fachlichen Aufgaben mit Dokumenten, Business Intelligence und Self Services fördert einfache, durchgängig digitale Personalprozesse. Verteilen Sie die APPs einfach über Ihre Organisation, binden Sie alle Mitarbeiter ein und erleben Sie Personalwirtschaft als eine Gesamtheit.

UM MIT KIDICAP ZU ARBEITEN, GENÜGT EIN GÄNGIGER WEBBROWSER – AM DESKTOP ODER MOBIL AUF DEM TABLET

KIDICAP-APPs gliedern Ihre Personalaufgaben nach Anwenderrollen und beteiligen alle Mitarbeiter am Personalgeschehen. Automatisieren Sie, für den Anwender jederzeit transparent, den digitalen Arbeitsfluss mit End-to-End Services. Direkt vom Mitarbeiter zur Führungskraft und weiter ins Personalbüro. Einmal in KIDICAP angemeldet, nutzen Sie Ihre APPs mit Ihren Daten und Funktionsberechtigungen. So wird jede APP zu einem leicht zugänglichen Einstiegspunkt in KIDICAP.



” **KIDICAP. bietet alles, was Sie für eine moderne, umfassende und jederzeit rechtssichere Personalarbeit in Ihrem Unternehmen benötigen. Alle Prozesse werden leicht bedienbar und effizient dargestellt.**

Thomas Fehres, Consultant, GIP GmbH

KEIN LANGES SCROLLEN IN EXPLORERBÄUMEN

Die gewünschte persönliche Detailsicht auf das Personalgeschehen ist sofort präsent. Beantragen Sie eine Dienstreise oder

starten Sie eine Auswertung! Die APPs erkennen Ihren persönlichen Arbeitskontext und bieten übersichtlich nur die passenden Menüpunkte an. Allgemeine Funktionen bedienen Sie in allen APPs immer auf die gleiche Weise.

Wechseln Sie den Arbeitskontext mit einem Klick von APP zu APP, bleiben Sie automatisch immer im gleichen Personalfall. Oder öffnen Sie gleichzeitig mehrere APPs für einen umfassenderen Überblick. Ob Sie Daten erfassen, Gehalt berechnen, Vorgänge starten, Dokumente verwalten, Organisationsänderungen planen oder Berechtigungen einstellen – in KIDICAP dreht sich alles um den einzelnen Mitarbeiter. Von der Bewerbung bis zur Versorgung unternimmt der Mitarbeiter dabei eine berufliche Zeitreise, begleitet von KIDICAP auf allen Etappen seiner Entwicklung. Mit einer Personalnummer ein ganzes Berufsleben lang.



KIDICAP: Ein System für alle Prozesse

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



● ● HANSALOG ● ● GRUPPE

HANSALOG GmbH & Co. KG
Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: 05462 7650
www.hansalog.de · info@hansalog.de

USP

Die prozessorientierten Lösungen von HANSALOG fördern die digitale Transformation im Personalbereich, weil sie alle Vorgänge in einem System abbilden und sich nahtlos in Ihre IT-Landschaft integrieren. Die HANSALOG Entgeltabrechnung ist unübertroffen. Je nach Bedarf wählen Sie zwischen Cloud-, On-Premise- oder Outsourcing-Lösungen.

PRODUKTE

Modular HR-Software made, hosted and supported in Germany.

- Entgeltabrechnung
- Personalmanagement
- Reisekostenabrechnung
- Finanzbuchhaltung
- Zeitwirtschaft • Mitarbeiterportal
- Bewerber- und Seminarverwaltung
- ERPSocial • Outsourcing

REFERENZEN

Auf Anfrage. Auskunft erteilt Ihnen gerne Herr René Burat.

KONTAKT

Herr René Burat, Vertriebsleiter
Tel.: 05462 7650, rburat@hansalog.de



HANSALOG – DIE SOFTWARE FÜR IHR PERSONALWESEN

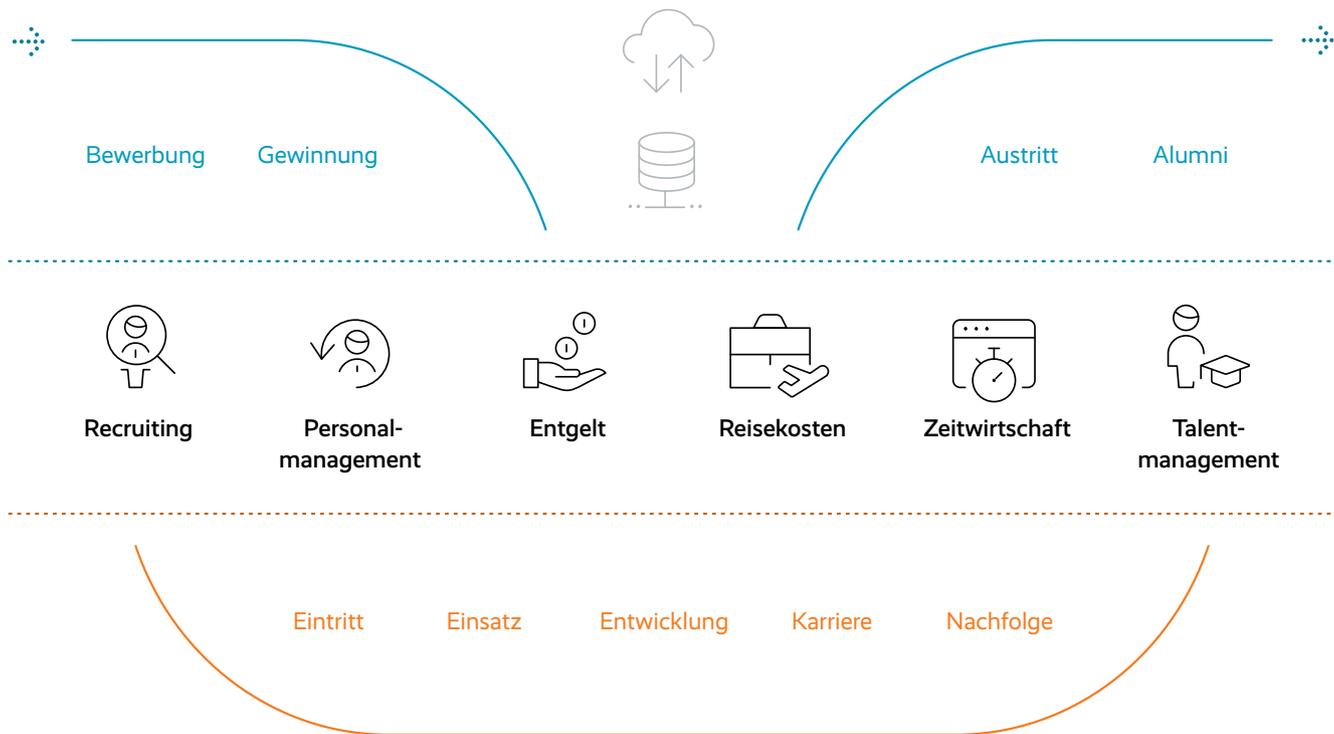
HANSALOG ist ein innovativer Anbieter von personalwirtschaftlicher Software mit digitaler Identität. Die modular aufgebauten Lösungen bilden alle HR-Prozesse ab. Die Digitalisierung entlastet Personaler und gibt ihnen Raum und Möglichkeiten für ein wirkungsvolles Employer Branding. Passgenaues Recruiting und strukturierte Betreuung und Karriereförderung sorgen für zufriedene Mitarbeiter, die sich langfristig emotional ans Unternehmen binden.

Das Wissen, die Erfahrung und die fachliche Breite von HANSALOG kommen den Kunden zugute. Software von HANSALOG verkürzt und ver-

einfacht Abläufe im Personalwesen. Die Personalsoftware von HANSALOG umfasst Module für Entgeltabrechnung aller Branchen und Tarife, Personalmanagement

vom Recruiting bis zur Nachfolgeplanung, Mitarbeiterportal, Reisekostenabrechnung, Zeitwirtschaft und Finanzbuchhaltung. Für den flexiblen, wirtschaftlichen

IHRE GESAMTE PERSONALARBEIT AN EINEM ORT



Betrieb seiner Software bietet HANSALOG seinen Kunden verschiedene Lizenz- und Service-Modelle.

LIZENZ ODER OUTSOURCING

Kunden können wählen, ob sie Lizenzen für verschiedene Module der integrierten Komplettlösung erwerben oder die HR-Prozesse auslagern möchten. Für das Outsourcing bietet das Unternehmen verschiedene Service Level an. Bei personellen Engpässen können Kundenunternehmen z. B. die Entgeltabrechnung direkt an HANSALOG übergeben.

CLOUD-LÖSUNG HANSALOG VISION

Eine neu entwickelte Cloud-Lösung komplettiert das Angebot von HANSALOG. Mit VISION arbeitet Ihr HR-Bereich standortunabhängig, flexibel und sicher. Homeoffice lässt sich mit Cloud-Lösungen optimal umsetzen.

ZERTIFIZIERT UND AKTUELL

HANSALOG wird alljährlich vom Spitzenverband der Krankenkassen zertifiziert. Die ITSG-Zertifizierung und die IDW-PS-951-Zertifizierung bürgen für

höchste Sicherheit, Kompetenz und Qualität in der Entgeltabrechnung. Die gesamte Software wird überdies laufend an Änderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht angepasst. Die Anforderungen der GoBD und der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) werden erfüllt. HANSALOG ist Software made and hosted in Germany.

Im Dialog mit seinen Kunden und Institutionen treibt HANSALOG die Entwicklung voran, um seine Software laufend an die neuesten betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Anforderungen anzupassen.

INVESTIEREN IN DIE ZUKUNFT

HANSALOG bildet seinen Nachwuchs selbst aus. Das Unternehmen beschäftigt (und sucht) laufend Auszubildende und duale Studenten. Einige Absolventen arbeiten heute schon auf der mittleren Führungsebene. So ist der Fortbestand des Unternehmens langfristig gesichert. Ausgezeichnet als familienfreundliches Unternehmen (familienfreundliche Arbeitgeber Osnabrück) und als nachhaltiges Unternehmen (Allianz für Nachhaltigkeit Niedersachsen) freut sich HANSALOG über treue Mitarbeiter und eine geringe Fluktuation.

GUTE NOTEN FÜR DEN SUPPORT

Kunden loben nicht nur die Software, sondern auch den Support des Unternehmens. Die Fachberater bieten Unterstützung per telefonischer Hotline, Ticketsystem, FAQs und Remote-Support. Jeden Herbst schult HANSALOG seine Anwender zu neuen Gesetzesvorgaben und zeigt deren Umsetzung in der Software. Weitere Seminare geben Hilfestellung zur Einführung, HR-Analyse und Reporting.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.





HRLab GmbH
 Wattstraße 11
 13355 Berlin
 Tel.: 030 398 2196-00
 www.hrlab.de
 solutions@hrlab.de

USP

Unternehmen reduzieren durch den Einsatz von HRLab ihren operativen Aufwand. Indem die Plattform zeitintensive administrative Aufgaben erleichtert und durch mehr Transparenz und Übersichtlichkeit ein agiles und flexibles Arbeiten ermöglicht, können Unternehmen wertvolle Zeit und Kosten sparen, so dass der Mitarbeiter wieder mehr in den Fokus rückt.

PRODUKTE

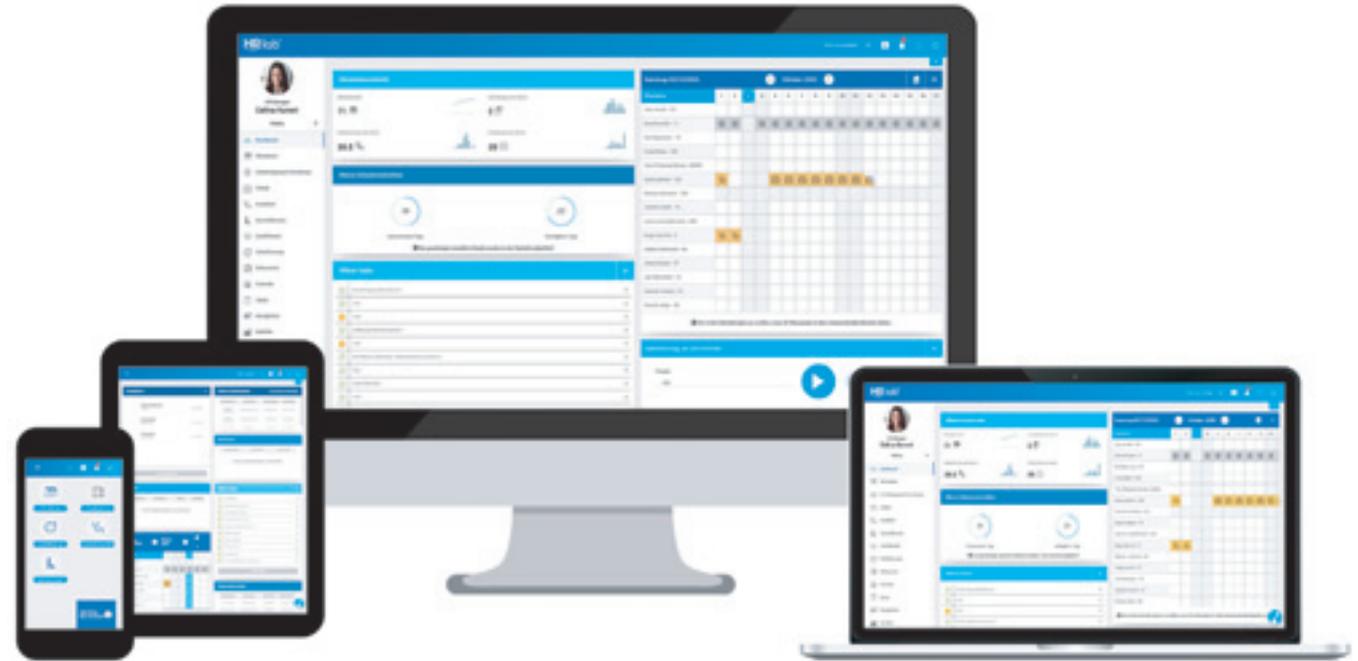
Personaler decken ein breites Aufgabenspektrum ab und haben wenig Zeit für strategische Personalarbeit. Die Lösung ist HRLab, ein digitales HR-System, das alle Personalprozesse intuitiv, effizient und agil managt.

REFERENZEN

Adviqo GmbH, Kloepfel HR Solutions GmbH, Lloyds Fonds GmbH

KONTAKT

Kay Ackermann
 Head of Business Development
 Tel.: 0160 98479-674
 kay@hrlab.de



MODERNES HRM MIT HRLAB

Die Anforderungen an das Personalmanagement haben sich verändert. Prozesse, Workflows und operative Aufgaben sind komplexer geworden. HRLab ist genau dafür geschaffen, Ihre individuellen Anforderungen an ein modernes und automatisiertes Personalmanagement abzubilden – mit einem Maximum an Flexibilität und einem Minimum an administrativem Aufwand.

Trotz der Verwendung digitaler Systeme besteht im HR-Alltag die Herausforderung, die vielen komplexen Prozesse und Informationen übersichtlich abzubilden und effizient zu managen. Viele Systeme stoßen dabei aufgrund fehlender Detailtiefe, unkom-

fortabler Administration oder starrer Prozesse schnell an ihre Grenzen. Denn jedes Unternehmen besitzt individuelle Anforderungen an ein modernes Personalmanagement. HRLab ist aus einer langjährigen Erfahrung im Personalmanagement entstanden und

kennt die Anforderungen an ein effizientes und professionelles Handling von Mitarbeiterdaten und -prozessen. Wie die komplexen Personalprozesse vollständig und zugleich individuell anpassbar in einer digitalen Lösung verwaltet werden können, hat HRLab als ganzheitliches HR-System

tem ideal gelöst: durch ein agiles, anpassbares und automatisiertes Prozessdesign.

ERLEICHTERUNG FÜR PERSONALER UND MITARBEITER

Damit die individuellen Anforderungen – sowohl der Mitarbeiter als auch der Personalverantwortlichen – erfüllt sind, liegt bei HRLab der Fokus darauf, jeden Prozess der Personalarbeit vollständig und dennoch flexibel variierbar abzubilden. HRLab gelingt dies durch konfigurierbare Nutzerrollen sowie durch einen agilen Aufbau der Plattform. Employee Self Services, intelligente Filter und diverse Einstellungsoptionen ermöglichen, dass jeder Nutzer die Plattform auf seine eigenen Bedürfnisse abstimmen kann. Dadurch wird jede Employee Journey erfolgreich erfasst und unterstützt.

Für Personaler ergibt sich daraus ein großer Vorteil: Ihre operative Arbeit wird immens erleichtert. Dokumente werden weitestgehend automatisiert erstellt, individuelle Benachrichtigungen erinnern an Termine und Ereignisse, Lese- und Schreibrechte sorgen für eine sichere Zusammenarbeit und über die Verwaltung einzelner Mitarbeiter hinaus können ganze Teams, Abteilungen und Standorte erfasst werden.

INTUITIVE BENUTZERFÜHRUNG ALS ENTSCHEIDENDER FAKTOR

Personalprozesse wie Zeiterfassung, Dokumentenmanagement, Weiterbildung, Lohnabrechnung oder Recruitment bestehen wiederum aus einer Vielzahl an Vorgängen und Informationen. Ein ganzheitliches HR-System wie HRLab ist darum ein komplexes Tool, das dennoch für jeden Nutzer leicht nachvollziehbar und einfach nutzbar ist. Der Schlüssel ist die intuitive Benutzerführung. HRLab ist darauf ausgelegt, dass sich jeder Nutzer eigenständig auf der Plattform zurechtfindet. Dies gelingt durch klare Strukturen, übersichtliche Funktionen und eine deutlich nachvollziehbare Systemlogik, die eine einfache und bequeme Nutzung der Plattform sicherstellen. Letztlich kann jeder Nutzer auf Anhieb alle Möglichkeiten der Plattform nachvollziehen und erfolgreich umsetzen.

DIE LÖSUNG FÜR FLEXIBLE UND AGILE PERSONALPROZESSE

HRLab ist somit die intuitiv bedienbare und zugleich ganzheitliche Cloud-Lösung für die komplexen Prozesse und Daten der Personalarbeit. Durch agile Prozessstrukturen, ein übersichtliches Design,

automatisierte Arbeits- und Genehmigungsprozesse sowie intelligente und anpassbare Nutzerrollen bietet HRLab ein flexibles Management von Teams, Abteilungen und Standorten. Alles in allem

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



ist HRLab die agile, effiziente und zugleich sichere Lösung, bei der dank vereinfachter und teils automatisierter Prozesse Strategie und vor allem Mitarbeiter in den Vordergrund rücken.





Peras GmbH
 Zur Gießerei 18
 76227 Karlsruhe
 Tel.: 0721 4004-2670
 www.peras.de
 vertrieb@peras.de

USP

Als erfahrener HR-Dienstleister unterstützt Peras mit einer ganz besonderen Kombination von HR-Spezialwissen und IT-Expertise die Personalarbeit ihrer Kunden. Effizienz steht dabei im Fokus: Der Kunde konzentriert sich auf die wesentlichen HR-Aufgaben – Peras übernimmt den Rest. Mit höchster Sicherheit und ausschließlichem Hosting in Deutschland.

PRODUKTE

Entgeltabrechnung mit SAP HCM und PAISY, Personalmanagement, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, HR-IT-Services, HR Business Process Outsourcing, HR-Schulungen, HR Check-up, HR-Consulting

REFERENZEN

Brenntag GmbH, ista Deutschland GmbH, Lebensversicherung von 1871 a. G. München, Rosenthal GmbH, Volksbanken Raiffeisenbanken

KONTAKT

Clemens Hennige, Leiter Vertrieb
 Tel.: 0721 4004-4700
 clemens.hennige@peras.de



MEHR ZEIT FÜR DAS WESENTLICHE

Die digitale Transformation ist keine Zukunftsvision mehr, sondern die Realität. Dadurch ändert sich die Arbeitswelt gravierend. Customer Centricity und Employee Experience waren gestern noch Schlagworte, heute sind es wichtige Faktoren, um die Bindung und Produktivität zu fördern und positive Mitarbeitererlebnisse zu schaffen.

FLEXIBEL, MOBIL UND IN ECHTZEIT

Das Personalmanagement gewinnt immer mehr an Bedeutung, um den digitalen Wandel erfolgreich zu bewältigen. Dabei liegt der Fokus auf der bestmöglichen Unterstützung der Mitarbeiter, denn sie sollen sich in einer motivierenden Arbeitsumgebung leistungsstark entfalten können.

Unser Leistungsspektrum bietet Ihnen für diese Herausforderungen eine vollumfängliche, anwenderorientierte und komfortable Lösung. Peras ist ein erfahrener HR-Dienstleister und spezialisiert auf HR IT-Systeme und umfassende HR Services, die eine moderne Personalarbeit auf allen Ebenen ermöglichen. Von der Entgeltabrechnung über das Personalma-

nagement bis hin zum HR Business Process Outsourcing – wir haben die richtige Lösung für Sie zur digitalen Transformation von Personal- und Führungsprozessen.

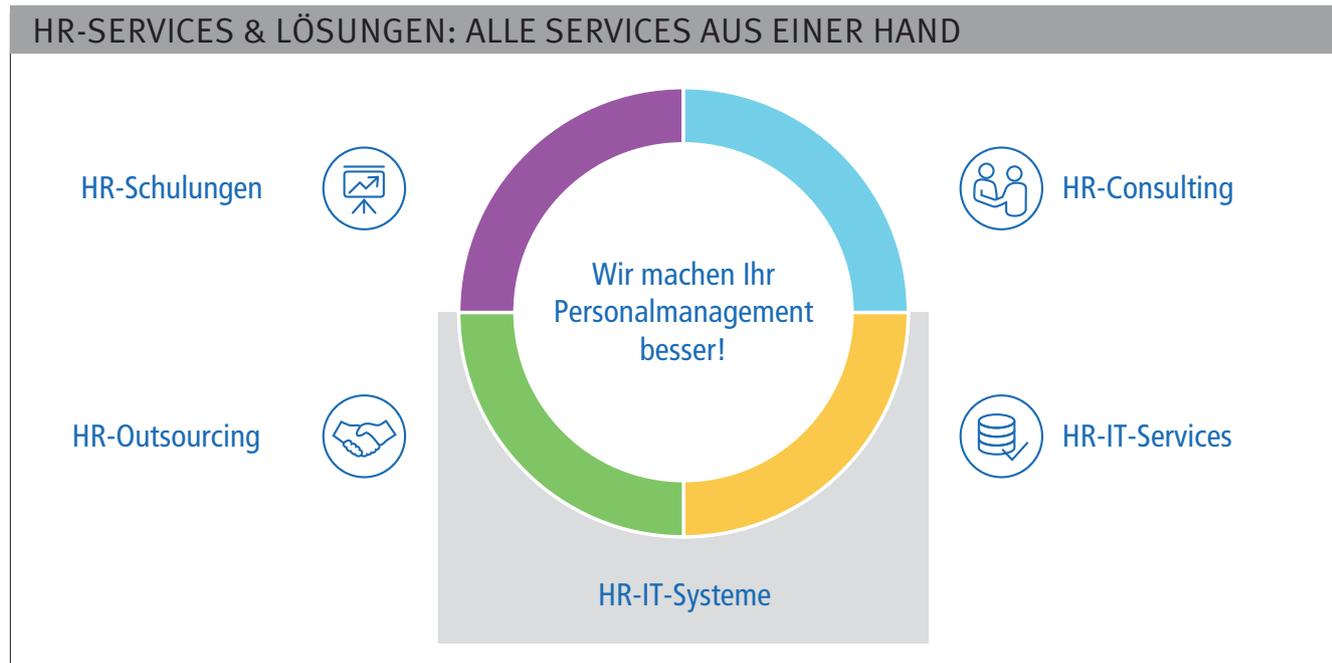
Der ganzheitliche Support durch Peras verschafft Ihnen den nötigen Freiraum für Ihre strategischen Personalaufgaben.

UNSER PORTFOLIO IM ÜBERBLICK

- HR-Consulting: HR-Strategien, Digitalisierung, HR-Prozessmanagement, HR-Instrumente, Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, HR-Projektmanagement, Change Management, Kommunikationskonzepte
- HR-IT-Systeme: PAISY, SAP HCM, geno.HR, Zeitwirtschaft, Digitale Personalakte
- HR-IT-Services: Hosting, Application Service Providing, Application Management, Entwicklung, Portal-Lösungen
- HR-Outsourcing: Stammdatenadministration, Payroll-Services, Zeitmanagement, Reisemanagement, Organisationsmanagement, Reporting Services, Interim-Services
- HR-Schulungen: HR-Fachschulungen für PAISY, SAP HCM und geno.HR, Schulungen Gehaltsabrechnung, Jahreswechsel-Schulungen, individuelle Schulungen

STARK FÜR DEN MITTELSTAND

Mit Leidenschaft arbeiten wir für das Herz der deutschen Wirtschaft, den Mittelstand. Zu unseren über 2000 Kunden zählen mittelständische Unternehmen aus allen Branchen, Volksbanken Raiffeisenbanken, Privatbanken sowie Finanzdienstleistungsinstitute. Bei unserer Zusammenarbeit legen wir besonderen Wert auf eine stabile und langfristige Partnerschaft. Kunden schätzen unsere verlässliche Kultur und vertrauen auf Sicherheit und starke Leistungen der Peras. An un-



serem Firmensitz in Karlsruhe sowie an den sieben weiteren Standorten in ganz Deutschland sind über 270 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Als 100-prozentiges Tochterunternehmen der Fiducia & GAD IT AG, dem Dienstleister für Informationstechnologie innerhalb der genossenschaftlichen FinanzGruppe, sind wir seit mehr als 40 Jahren am Markt tätig.

WOFÜR WIR STEHEN

Mit intelligenten Services und Lösungen für ein nachhaltiges Personalmanagement gestalten wir die HR-Arbeit der Zukunft.

Unser Ziel ist eine kontinuierliche Steigerung des Wertbeitrags von HR. Dabei stellen wir die Balance zwischen „Human“ und „Resources“ her. Wir sehen im Mitarbeiter immer auch den Menschen, die Talente und Ideen, die seinem Unternehmen klare Entwicklungschancen bieten. Wir verbessern die internen Prozesse und beraten mit Weitsicht, damit sich unsere Kunden auf ihre Mitarbeiter konzentrieren und Potenziale sich entfalten können.

Wir lösen auch gern Ihre HR-Herausforderungen. Mit allen Services aus einer Hand.

► Wertschöpfende Personalarbeit ist die Triebfeder für Wachstum und Innovation. Deshalb stellen wir unsere HR-Lösungen kontinuierlich auf den Prüfstand, gehen neue Wege und treiben die Digitalisierungsprozesse unserer Kunden voran. ◀

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



perbit®

perbit Software GmbH
Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel.: 02505 9300-93
info@perbit.de
www.perbit.com · www.perbit.cloud

USP

perbit ist der Spezialist für individualisierbare Software für das Personalmanagement. Seit über 37 Jahren bietet das Software- und Beratungshaus praxisgerechte IT-Unterstützung für effiziente, wertschöpfungsorientierte Personalarbeit. Namhafte Unternehmen aller Branchen vertrauen auf die technologische und personalwirtschaftliche Expertise von perbit.

PRODUKTE

HR-Software perbit.insight mit unternehmensspezifischem Customizing und HR-Prozessautomatisierung. perbit.cloud für kleine, agile Unternehmen. perbit.mobile App (Android und iOS) bindet Mitarbeiter und Führungskräfte in die Personalarbeit ein.

REFERENZEN

- USU GmbH
- System Europe GmbH
- Heuking Kühn Lüer Wojtek
- BBBank

KONTAKT

Gaby Hampel, Leiterin Marketing/PR
Tel.: 02505 9300-93, info@perbit.de



Wir machen HR erfolgreich für die Arbeitswelt von morgen!

DIGITALISIEREN SIE IHRE PERSONALARBEIT JETZT!

perbit unterstützt Sie auf dem Weg in die Zukunft der digitalen Personalarbeit – mit innovativer HR-Software, die den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus abdeckt.

Zu Beginn der Corona-Krise zeigte sich, welche Personalabteilungen digital gut aufgestellt sind und welche nicht. Als im März 2020 der Lockdown kam, waren diejenigen Unternehmen, die bereits einen hohen Digitalisierungsgrad hatten, eindeutig im Vorteil. Innerhalb kürzester Zeit waren sie vollständig remotefähig.

VIER FAKTOREN FÜR EINE HR-DIGITALSTRATEGIE

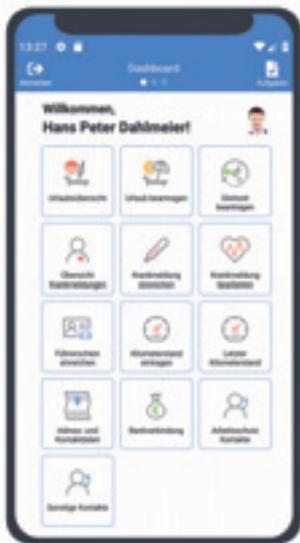
Vier Faktoren tragen entscheidend dazu bei, dass ein HR-Bereich voll arbeitsfähig bleiben kann, wenn die meisten Personaler, Füh-

rungskräfte und Mitarbeiter dezentral, zeit- und ortsunabhängig z. B. in den Homeoffices arbeiten: Der wichtigste Faktor ist eine HR-Software, die den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus vom Recruiting bis zum Offboarding abdeckt. Nur so ist gewährleistet, dass alle personalwirtschaftlichen Themen und Aufgaben digital durchgeführt werden können.

Ein weiterer relevanter Faktor ist der Einsatz einer digitalen Personalakte. Diese erlaubt der Personalabteilung einen zeit- und ortsunabhängigen Zugriff auf Dokumente und Bescheinigungen. Auch den Mitarbeitern und Führungskräften, die bestimmte Inhalte

einsehen wollen, kann ein temporärer Einblick gewährt werden – ganz egal, ob sie im Homeoffice oder im Büro vor Ort arbeiten. Der dritte Erfolgsfaktor lautet Mobile HR. Eine mobile HR-Software ermöglicht es den Mitarbeitern und Führungskräften, auch von zuhause oder von unterwegs aus Abwesenheiten zu beantragen, Bewerbungen zu sichten und alle anderen personalwirtschaftlichen Aufgaben zu erledigen. So unterstützt die HR-Software die virtuelle Zusammenarbeit im Unternehmen.

Intelligente Technik ergänzt als vierter Faktor die Digitalstrategie, denn sie trägt dazu bei, dass die Personalabteilungen von Routine-



HR-App perbit.mobile

arbeiten entlastet werden, und sie führt zu besseren Entscheidungen. So liefert zum Beispiel der KI-basierte Talent-Explorer von perbit objektive Matching-Informationen und unterstützt somit die Entscheidungsfindung im Recruiting.

DIE STÄRKEN DER HR-SOFTWARE VON PERBIT

perbit bietet all diese grundlegenden Voraussetzungen für moderne digitale Personalarbeit und ermöglicht darüber hinaus jedem Unternehmen, seine individuellen Bedürfnisse mit der richtigen Lösung abzudecken. Für Unternehmen, die eine schnell einsetzbare und kostengünstige Software suchen, ist die Cloud-Lösung perbit.cloud ideal. Für Unternehmen mit hohen Anforderungen an die individuelle Performance eignet sich die flexible HR-Software perbit.insight. Sie ist als Hosted Private Cloud und als On-Pre-

mises-Software verfügbar und spielt ihre Stärken für den Kunden in der standardnahen Lösung ebenso aus wie in den zahlreichen Individualisierungsmöglichkeiten. Bringen Sie jetzt Ihr Unternehmen in die Zukunft der digitalen Personalarbeit und setzen Sie dabei auf einen HR-Software-Anbieter, der laut PUR-HR-Studie in den Bereichen E-Recruiting und Talentmanagement auf dem ersten Platz bei den Kundenbewertungen steht.

FÜNF GUTE GRÜNDE FÜR PERBIT

Die HR-Software von perbit ist besonders, denn sie verbindet die Stärken von Standardsoftware mit individueller Anpassbarkeit. Diese fünf guten Gründe sprechen für perbit:

1. Ein Unternehmen mit Herz

perbit ist der Pionier für HR-Software in Deutschland: made in Germany mit Herzblut. Die Software ist stets auf dem neuesten Stand, das beweisen vier neue Softwaregenerationen seit der Unternehmensgründung im Jahr 1983. Zudem steht bei perbit der Mensch im Mittelpunkt, sowohl im Unternehmen als auch in der Software. Employee-Experience liegt sozusagen in der perbit DNA.

2. Eine Software für alle HR-Themen

HR-Software von perbit ist ganzheitlich und nachhaltig. Sie ist modular aufgebaut, individuell erweiterbar und voll updatefähig. HR-Software von perbit deckt den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus ab, vom KI-basierten Recruiting über Talentmanagement, digitale Personalakte und Mobile HR bis hin zu professionellem On- und Offboarding.

3. Eine individuelle Wahl

perbit Kunden haben die Wahl zwischen ei-

ner On-Premises-Software, einer Hosted Private Cloud und einer Public Cloud-Lösung. Sie können die HR-Software von perbit nach ihrem jeweiligen Bedarf einführen, zum Beispiel im schnell eingeführten Standard- oder mit einem individuellen Projekt. Die Kunden von perbit erhalten den Freiraum, den ihr Unternehmen benötigt.

4. Ein Team mit Persönlichkeit

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von perbit bringen nicht nur IT- und HR-Kompetenz mit, sondern auch Spirit und Persönlichkeit. Das perbit-Team versteht sich seit jeher als Dienstleister und entwickelt gemeinsam mit den Kunden die jeweils optimale Lösung. Gemeinsam machen wir HR erfolgreich für die Arbeitswelt von morgen.



„Die richtigen Mitarbeiter zu finden, ist eine der größten Herausforderungen für Unternehmen. Intelligente Tools liefern objektive Informationen für Recruiter und unterstützen die Entscheidungsfindung.“

Jörg Klausch, Geschäftsführer, perbit Software GmbH



„So beklagenswert die Corona-Krise auch ist, dem HR-Bereich könnte sie helfen, die nötige Aufmerksamkeit im Unternehmen zu bekommen. Wichtig ist, dass HR die Digitalisierung der internen Prozesse auf ein neues Level hebt.“

Hendrik Kellermeyer, Geschäftsführer, perbit Software GmbH

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.





rexx systems GmbH
 Süderstraße 75-79
 20097 Hamburg, Deutschland
 Tel.: 040 890080-0
 www.rexx-systems.com
 info@rexx-systems.com

USP

rexx systems ist die All-in-One Lösung für ein modernes Personalmanagement. Ob Besetzungsantrag, Einstellung oder Zielvereinbarungen – alle Software-Bereiche sind kompatibel und vernetzbar. Einzelne Bestandteile werden gezielt für Ihre individuelle Wünsche miteinander kombiniert und ermöglichen einen präzise abgestimmten Workflow für Ihr Unternehmen.

PRODUKTE

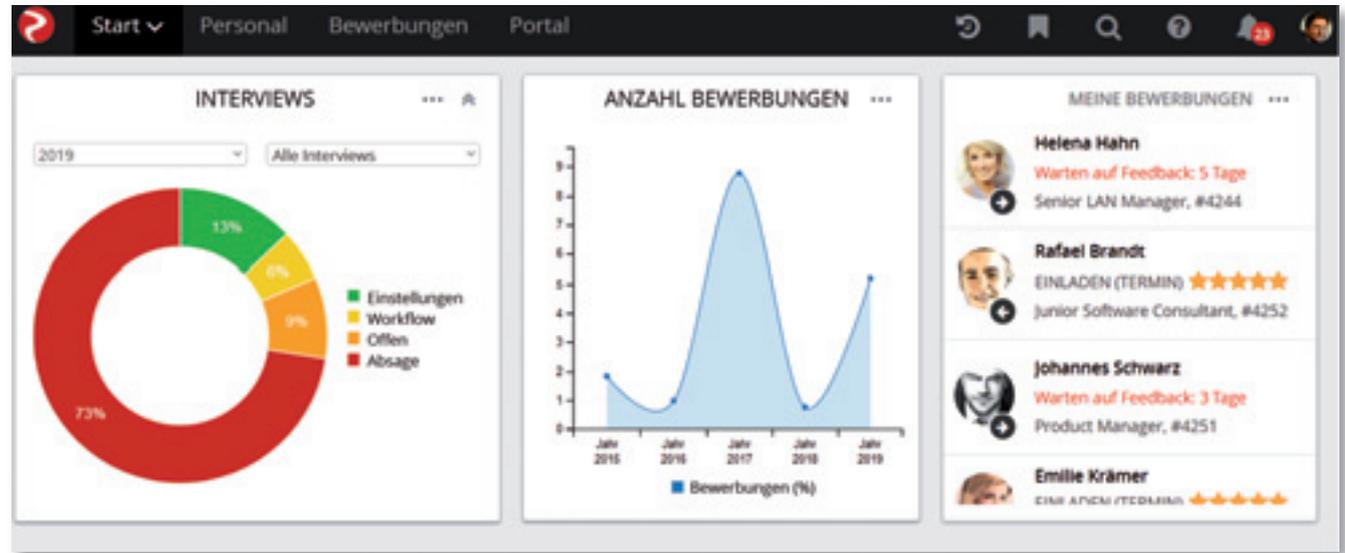
rexx systems bietet Software-Lösungen im Bereich Bewerbungsmanagement, Talent Management und Human Resources. Von Recruiting und Onboarding bis zum Skillmanagement und Nachfolgeplanung sind alle Daten vernetzt.

REFERENZEN

Alnatura, Cancom, NewYorker, Vorwerk, Landeshauptstadt Düsseldorf

KONTAKT

Florian Walzer
 Head of Sales & Marketing
 Tel.: 040 890080-350
 info@rexx-systems.com



rexx Bewerbermanagement

PLATFORM FOR SUCCESS

rexx systems steht für einfach zu bedienende, hochskalierbare Software für Kunden jeder Größe und Branche, die in über 20 Ländern und in allen gängigen Sprachen eingesetzt wird – rund 2.000 Kunden vertrauen auf HR Software. Setzen auch Sie auf einen der führenden Anbieter von Personal- und Talent Management Software.

MODULAR, VERNETZBAR, INTERNATIONAL

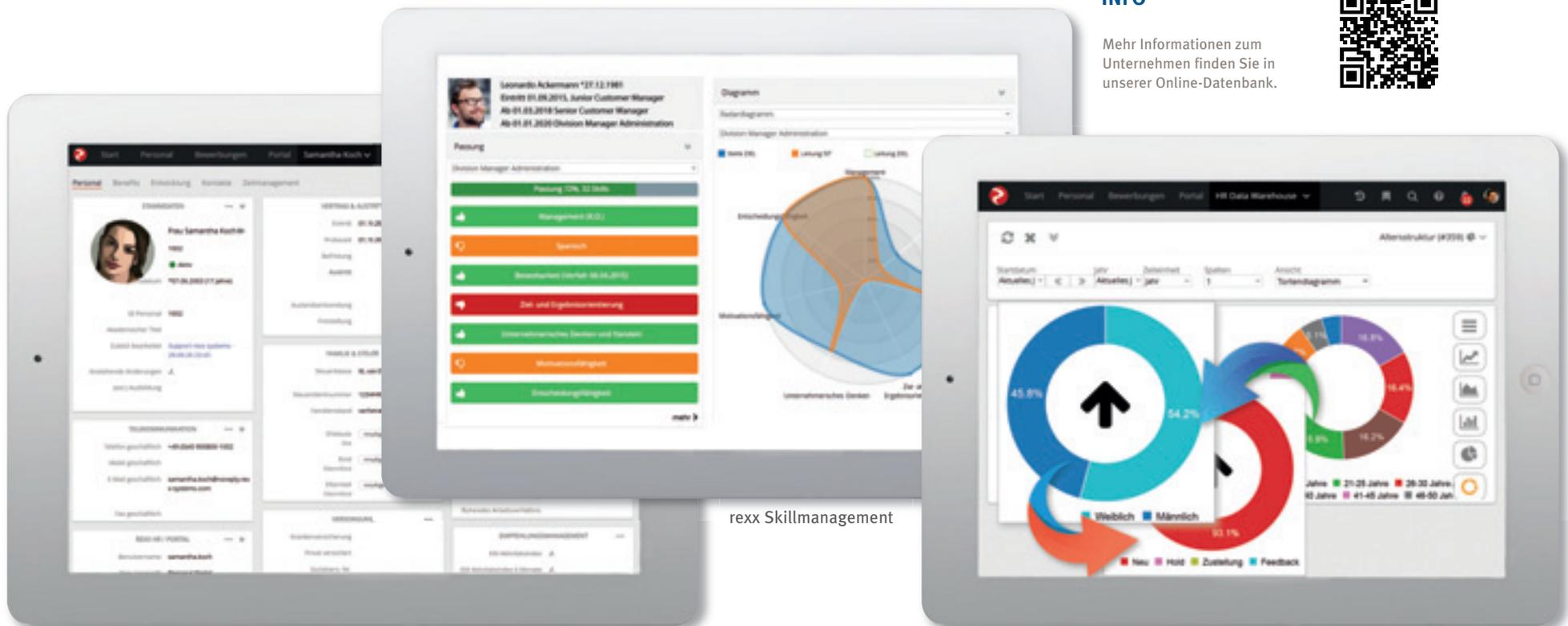
Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Software durch hochqualifizierte Ingenieure und Entwickler, verbunden mit der langjährigen Erfahrung, sind die Garantie für die optimale Unterstützung Ihres Recruiting- und Bewerbungsmanagements. Die Software-Lösungen von rexx systems in den Bereichen Human Resources, Talent- und Bewerbermanagement und E-Recruiting

überzeugen durch herausragende Effizienzsteigerung und zuverlässige Technik. Entdecken Sie die All-in-One Lösung für Ihre Personalprozesse. Von Recruiting und Onboarding bis zum Skillmanagement und Nachfolgeplanung – alle Daten sind fortlaufend vernetzt und ergänzen automatisch Informationen in den nachgeschalteten Abläufen. Einzelne Bestandteile werden gezielt für Ihre individuelle Wunsch-Lösung miteinander kombiniert. Diese Eigenschaft ermöglicht einen präzise abgestimmten Work-

flow für Ihr Unternehmen. Die rexx Suite sorgt für die optimale Unterstützung und Zusammenarbeit der HR-Abteilung, Manager und Mitarbeiter – ob bei der Durchführung regelmäßiger Tätigkeiten oder der Unterstützung komplexer und individueller Prozesse.

EINE PLATTFORM FÜR ALLE HR-MASSNAHMEN

Die Softwarelösungen von rexx systems für das Personalmanagement bieten ein



INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



rex Digitale Personalakte

rex Skillmanagement

rex Data Warehouse

breites funktionales Spektrum, um Personalprozesse effizienter zu gestalten: Die Software unterstützt Ihre Arbeitsprozesse bei Planung, Personalbeschaffung, Personalentwicklung und Betreuung, Organisation sowie Reporting. Administrativfunktionen und das Personalcontrolling sind hier genauso eingeschlossen wie Leistungsbeurteilung, Recruiting oder Personalentwicklung. Die Lösungen decken sämtliche Prozesse ab, die für das Personalmanagement Relevanz besitzen.

Mit der rexx Talent Management Software stellen Sie sicher, dass Sie die Talente in Ihrem Unternehmen zielgerichtet fördern. Gleichzeitig tragen Sie durch das digitale Talent Management zur Zufriedenheit und Unternehmensbindung Ihrer Mitarbeiter bei.

SCHNELLES UND KOMFORTABLES E-RECRUITING

Mit der rexx Bewerbermanagement Software von rexx systems erleben Sie mo-

derne, schnelles und komfortables E-Recruiting. Durch den modularen Aufbau wird die schrittweise Einführung der Software möglich – als praktische Cloud-Software oder „on premise“ auf Ihren eigenen Servern.

Die rexx Software trägt zur Optimierung der Workflows in der Personalabteilung und zur Transparenz der Personalprozesse bei sowie unterstützt Personalarbeits-Prozesse bei Planung, Personalbeschaffung, Personalentwicklung, Betreuung, Organisation und Reporting. Überlassen Sie

rex Personalmanagement die zeitraubenden Routineaufgaben. Mit der HR Software von rexx systems stellen Unternehmen in ihrer Personalarbeit effiziente und integrierte digitale Workflows sicher. Definieren Sie Prozesse vollkommen frei mit der rexx systems Software. Setzen Sie auf einen der führenden Anbieter von Personal- und Talent Management Software für maximale Transparenz und Effizienz!



SD Worx GmbH
 Im Gefierth 13c · 63303 Dreieich
 Tel.: 06103 3807-0
 www.sdworx.de · info_de@sdworx.com

USP

- Digitale Services für Payroll und HR-Administration
- Intelligente Lösungen für Personalmanagement, die ganzen Mitarbeiter-Life-Cycle abbilden
- Internationales Know-how
- Best-Practice-Beispiele für branchentypische HR-Prozesse für Unternehmen jeder Größe.
- Durchgängige, praxisnahe Konzepte, die Entwicklung, Umsetzung und Kontrolle moderner HR-Prozesse unterstützen.

PRODUKTE

- Payroll- und HR-Services lokal und international
- Reisekostenabrechnung, Zeitwirtschaft und Dokumentmanagement, Talent Management
- ACCURAT HCM
- fidelis.Personal/HCM
- LOGA von P&I sowie SAP SuccessFactors

REFERENZEN

auf Anfrage

KONTAKT

Anna Korpál, Leiterin Marketing
 Tel.: 06103 3807-0, presse_de@sdworx.com

IHR FELS IN DER HR-BRANDUNG

Unsere Arbeitswelt verändert sich – und aktuell dreht sie sich noch schneller. Dabei spielt die Digitalisierung eine zunehmend wichtige Rolle. Allerdings müssen die neuen technischen Möglichkeiten und beschleunigten Prozesse auch auf den Menschen abgestimmt sein. Human Resources braucht die richtigen Antworten für diese Herausforderungen und den richtigen Partner – die Zutaten für eine erfolgreiche Personalarbeit.



SD Worx ist Ihr internationaler Experte für zukunftsorientierte Dienstleistungen und Lösungen in den Bereichen Payroll, HR, Zeitwirtschaft und Talent Management. Wir unterstützen Ihr Unternehmen ganzheitlich als Rundum-Partner Ihrer Personalabteilung. SD Worx – For Life. For Work.

Die Rahmenbedingungen für das Arbeitsleben und das Personalwesen haben sich bereits in den vergangenen Jahren stark geändert. In Krisenzeiten kommen neue Aufgaben hinzu: Personalabteilungen sehen sich zunehmend mit Sondermaßnahmen und Gesetzesänderungen konfrontiert – beispielsweise in der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Zudem erhöht die verstärkte Home-Office-Tätigkeit die Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung. Gerade in Zeiten der Unsicherheit kommt es darüber hinaus darauf an, den Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht zu werden. Nur so hat ein Unternehmen gute Karten im War for Talents.

Was liegt also näher, als den Weg in die Arbeitswelt der Zukunft gemeinsam mit einem starken Partner wie SD Worx zu gehen? Mehr als 65.000 Kunden in ganz Europa und 75 Jahre internationale Erfahrung sprechen eine deutliche Sprache. Wir bieten zukunftsorientierten Unternehmen gleich welcher Größe intelligente und sichere Cloud-Lösungen, Infrastrukturen und Dienstleistungen. Wir geben Ihren Mitarbeitern die Werkzeuge und

Kenntnisse an die Hand, die sie für ihren Erfolg benötigen. Wir sind Ihr Fels in der HR-Brandung.

IHRE MITARBEITER: DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Hochqualifizierte Mitarbeiter verlangen in einer immer beweglicheren Arbeitswelt von der Personalverwaltung dieselbe Agilität, die auch von ihnen gefordert wird. HR benötigt daher die Hilfe durch Outsourcing bei automatisierbaren Prozessen, um schnell und reibungslos zu agieren und sich auf die wichtige Mitarbeiterbindung konzentrieren zu können.

IHRE GRUNDLAGEN: PERSONALABRECHNUNG UND PERSONALADMINISTRATION

Unser Leistungsportfolio ist genau auf die heutigen Bedürfnisse der HR abgestimmt. Das beginnt mit umfassenden Angeboten für eine korrekte Lohnabrechnung und eine einwandfreie Personalverwaltung. Denn die Payroll hängt von immer mehr individuellen Faktoren ab. Vertrauen Sie uns die entsprechenden Prozesse an und gewinnen Sie wertvolle Zeit für Ihre Kernaufgaben. Sie können sich dabei stets auf Ihren festen Ansprechpartner bei SD Worx verlassen. Er kennt Ihre Branche und ihre individuellen Anforderungen und ist für Sie da – jeden

Tag. Und seine internationalen Kollegen in zehn Ländern wissen, wie der Mitarbeiter im Ausland bezahlt wird. Auch in Sachen HR-Automatisierung und Integration haben wir die passenden Lösungen für Sie.

ZEITWIRTSCHAFT: NEUE MÖGLICHKEITEN DURCH DIGITALISIERUNG

Die Zeitwirtschaft ist noch komplexer geworden, seit der EuGH Arbeitgeber per Urteil verpflichtet hat, objektiv, verlässlich und in einem zugänglichen System die tägliche Arbeitszeit, Überstunden und Ruhepausen zu messen. Neue Arbeitsmodelle und mobile Zeiterfassung im Home-Office stehen verstärkt auf der Agenda. Mit uns sind Sie auf der sicheren Seite. Unsere Lösung ProTime garantiert Ihnen eine jederzeit gesetzeskonforme Erfassung der Arbeitszeiten. Mit ProTime haben Sie alles im Blick: An- und Abwesenheiten, krankheitsbedingte Fehlzeiten sowie die Fluktuation. So können Sie Ihre Personalkosten bestmöglich kontrollieren und planen.

IHRE ZUKUNFT: CHANGE MANAGEMENT FÜR HR-PROZESSE

HR benötigt optimale und sichere Abläufe, um die Vielzahl an neuen Aufgaben erfüllen zu können. Zum Beispiel, um

die Rückkehr der Mitarbeiter aus dem Home-Office an den Arbeitsplatz zu planen, Social-Distancing-Regeln zu berücksichtigen und durch Contact Tracing Infektionsketten im Unternehmen aufzuzeigen. Lassen Sie sich auf dem Weg der ständigen Veränderung von uns begleiten und nutzen Sie unseren ganzheitlichen Beratungsansatz. Wir sind seit vielen Jahren mit den speziellen Herausforderungen im HR-Bereich vertraut. Wir wissen, wie man erforderliche Veränderungsprozesse implementiert.

FAZIT

Unsere Arbeitswelt ist einem dramatischen Wandel unterworfen. Langfristige und aktuelle Veränderungen stellen Personalabteilungen vor enorme Herausforderungen. Auf HR kommt folglich viel Arbeit zu. Gefragt ist ein Partner, der berät und hilft. Damit Sie sich auf Ihre Kernaufgaben konzentrieren können: gute Mitarbeiter zu bekommen und sie dauerhaft zu halten. Deshalb: SD Worx – For Life. For Work.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



VEDA

HR Software, die verbindet.

VEDA GmbH
 Carl-Zeiss-Straße 14
 52477 Alsdorf
 Tel.: 02404 5507-1400
 www.veda.net
 fragenkostenix@veda.net

USP

Die Kunden profitieren von modernen Lösungen in den Bereichen Personalmanagement und Personalentwicklung. Das VEDA-Prinzip besteht darin, Software aus der Sicht der Kundenperspektive zu gestalten. Daher lautet die Vision: „Wir führen Menschen und Unternehmen in einer digitalen Welt durch Innovationen zum Erfolg.“

PRODUKTE

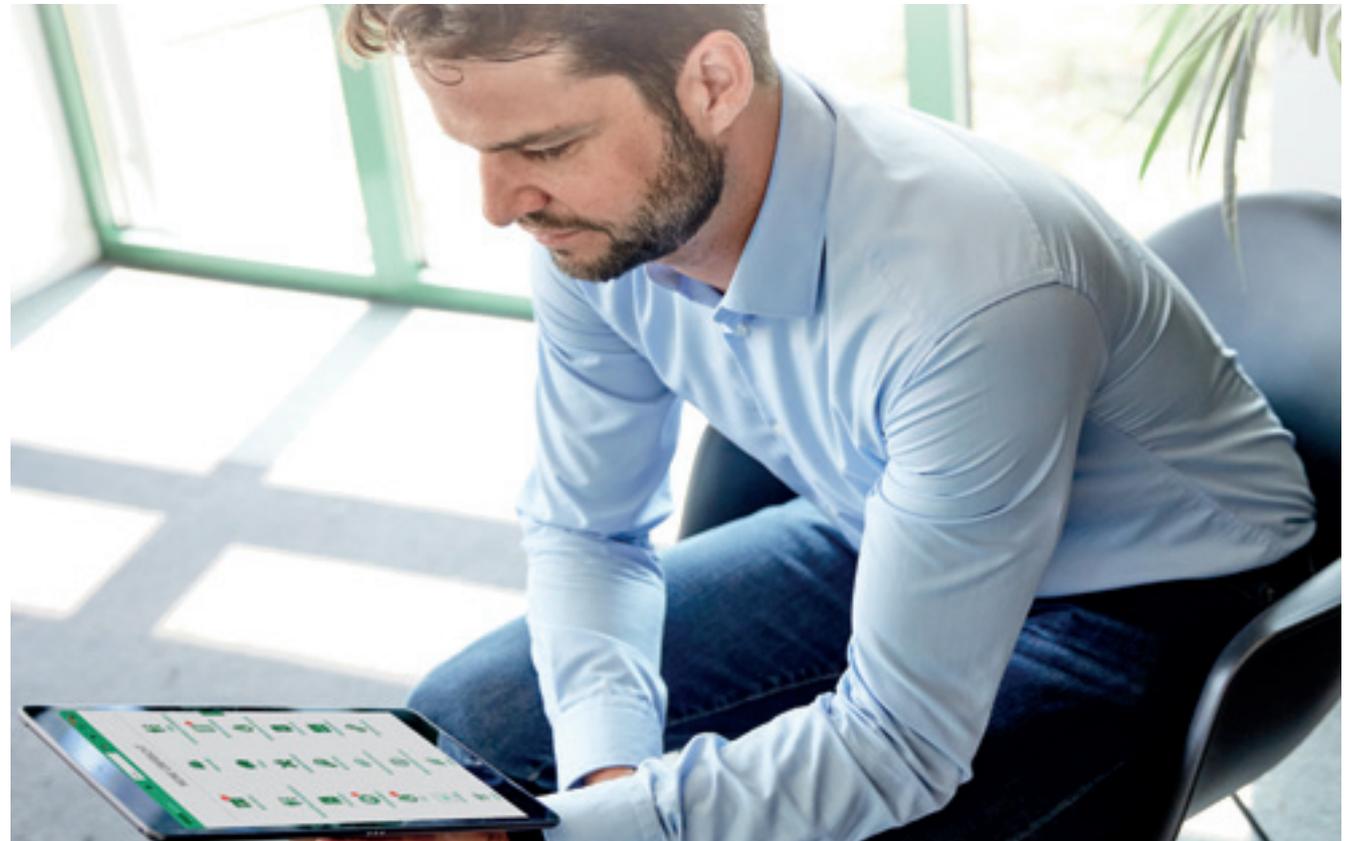
VEDA Horizon, VEDA HR Entgelt, VEDA HR Zeit, VEDA Bildungsmanager, VEDA HR Manager, Outsourcing, Training, Consulting, Hardware

REFERENZEN

stoba e-Systems GmbH; Klaus Kuhn Edelstahlgießerei GmbH; Privatbrauerei Gaffel Becker & Co. KG; Stumpp + Schüle GmbH; Zur Mühlen Gruppe ApS & Co. KG

KONTAKT

Dr. Ralf Gräßler
 Geschäftsführender Gesellschafter
 Tel.: 02404 5507-1400
 fragenkostenix@veda.net



VEDA GMBH – HR-SOFTWARE, DIE VERBINDET

„Wir führen Menschen und Unternehmen in einer digitalen Welt durch Innovationen zum Erfolg“ – nach dieser Vision bietet die VEDA GmbH seit 1977 moderne, leistungsstarke HR-Software und -Services für sämtliche Personalwirtschaftsthemen in einem Unternehmen. Das Unternehmen mit seinen rund 160 Mitarbeitern an den Standorten Alsdorf, Offenburg und Leipzig gehört zu Deutschlands führenden HR-Lösungsanbietern.

Kennzeichnend für die VEDA Software und Services ist, dass sie gezielt aus Kundenperspektive entwickelt wurden und damit optimal auf

die Bedürfnisse der Anwender abgestimmt sind. Das VEDA-Portfolio deckt dabei alle Aufgabenbereiche des HR-Managements in einem Unternehmen ab und umfasst

Lösungen für operative Themen wie die Entgeltabrechnung und die Zeiterfassung ebenso wie für das Recruiting, die Personalentwicklung und die Weiterbildung.

Ergänzend dazu bietet das Unternehmen auch Services wie Consulting und Trainings sowie IT-Infrastructure an – bis hin zur Möglichkeit, über VEDA als Full-Service-Provider ganze Prozesse wie beispielsweise die Entgeltabrechnung komplett outzusourcen.

SMARTES HR-MANAGEMENT

Sämtliche VEDA Software und Services sind DSGVO-konform als On-Premise- als auch als Cloud-Lösungen verfügbar. Ihre zentrale, durchgängige Systemstruktur gewährleistet dabei jederzeit verfügbare, aktuelle Online-Daten, auf die über einfache, intuitiv bedienbare Oberflächen von jedem smarten Endgerät aus zugegriffen werden kann. Dies gilt insbesondere für VEDA Horizon, dem Herz-

stück des VEDA-Lösungsportfolios. Es ist das zentrale HR-Online-Portal, das alle Personalwirtschaftsthemen in einem einzigen System vernetzt und dabei ganz im Sinne des neuen, digitalen Arbeitens jederzeit für die gesamte Belegschaft nutzbar ist. VEDA bringt damit smarte Technologie und den digitalen Nutzungskomfort, den die meisten Mitarbeiter ohnehin aus ihrem privaten Umfeld kennen, in ihren Arbeitsbereich – offen, flexibel und transparent sowie zeitgemäß.

VEDA Horizon lässt sich als Plattform dabei ganz flexibel je nach Bedarf um weitere Funktionalitäten erweitern, beispielsweise um die Recruiting- oder Personalentwicklungsmodule oder um die Softwarelösungen VEDA HR Entgelt und VEDA HR Zeit. Diese Kombination bringt die Bereiche



VEDA Horizon: Das HR-Online-Portal für die gesamte Belegschaft

Entgeltabrechnung und Zeitwirtschaft über Selfservices digital in die gesamte Belegschaft, entlastet spürbar die HR-Verantwortlichen und optimiert das Zeitmanagement im gesamten Unternehmen.

DIGITALISIERTE WERTSCHÖPFUNG

In der Summe kann VEDA damit seinen Kunden ein stabiles und performantes digitales Zentralsystem zur Verfügung stellen, mit dem sie sämtliche HR-Aufgaben inklusive Entgeltabrechnung und Zeitwirtschaft sicher und effizient erledigen können. Sie profitieren dabei von erhöhter Agilität und gesteigerter Performance im gesamten Unternehmen, bringen aber auch die eigene Digitalisierung voran.

Dazu kommt, dass VEDA die Implementierung der Lösung und den damit verbundenen Change-Prozess langfristig und partnerschaftlich unterstützt. Viele namhafte Unternehmen insbesondere im deutschen Mittelstand nutzen bereits die VEDA-Lösungen für ihre Personalwirtschaftsprozesse und haben damit erfolgreich den Schritt in das zukunftsfähige, digitale HR-Management vollzogen.



» **Mit der zentralen HR-Plattform VEDA Horizon fördern Unternehmen ihre Vernetzung und die Umsetzung von New Work. Dank des responsiven Designs ist sie mobilfähig, erlaubt also den Zugriff von jedem Endgerät aus, zu jeder Zeit. Das macht das Arbeiten damit so einfach und flexibel.**

Daniel Schulteis, Key Account Manager. Vertriebsprofi mit 10 Jahren Erfahrung im Key Account Management und Vertrieb beratungsintensiver HR Software und Services und ansonsten Familienvater, Musiker, Sportler und Motorradfahrer.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.





Workday GmbH
 Streitfeldstraße 19
 81673 München
 Tel.: 089 550565-111
 www.workday.com/de
 info.de@workday.com

USP

Workday bietet Unternehmen zur Erreichung ihrer Wachstumsziele sichere und integrierte Enterprise-Cloud-Anwendungen für Human Resources, Finanzen, Planung und Analyse mit einer einzigartigen Technologiearchitektur – der „Power-of-One“: Eine Benutzeroberfläche, eine Datenquelle, ein Sicherheitsmodell und eine Community.

PRODUKTE

Human Capital Management, Talent Management, Workforce Management, Financial Management, Planung, Spend Management, Reporting und Analysen, Professional Services Automation

REFERENZEN

Siemens, Roche, Puma, ThyssenKrupp Steel Europe AG, Delivery Hero, Netflix, Hewlett Packard Enterprise, Deutsche Bank, DATEV

KONTAKT

Tel.: 089 210932-15 (Vertrieb)
 info.de@workday.com



WANDEL INNOVATIV LENKEN

In der sich wandelnden Arbeitswelt eröffnet der Einsatz von Technologien wie Machine Learning, Blockchain oder Advanced Analytics Möglichkeiten, die Produktivität zu verbessern und personalisierte Erfahrungen zu schaffen. Alternative Arbeitsbedingungen werden zur Norm, Geschwindigkeit sowie Agilität entscheiden zukünftig über den Geschäftserfolg.

Workday ist ein führender Anbieter für Enterprise-Cloud-Anwendungen für das Finanz- und Personalwesen von Unternehmen. 2005 gegründet, vertrauen Kunden vom Mit-

telstand bis hin zum Fortune-50-Unternehmen auf die Anwendungen von Workday.

Um sich den Herausforderungen einer sich im Wandel befindlichen Welt schnell-

er anzupassen, unterstützt Workday das Finanz- und Personalwesen mit Data Science: Statt fragmentierter Daten und einem Mangel an spezialisierten Ressourcen bietet Workday eine einzige Datenquelle,

die den strengen länderspezifischen Anforderungen an Datenschutz und -management unterliegt.

Workday ermöglicht bessere Einsichten in Echtzeit ins Unternehmen: Die Technologiearchitektur der „Power of One“ vernetzt das Unternehmen in seiner Gesamtheit mit dem Ziel, eine dynamische Belegschaft zu gewinnen und zu inspirieren, die ihre ganz eigenen Erwartungen an Technologie mit an ihren Arbeitsplatz bringt. Für detaillierte Ansichten kann Workday Human Capital Management mit dem Finanzmanagement und der Entgeltabrechnung zusammengefasst werden. So können sich Entscheidungs-

träger in Echtzeit abteilungsübergreifend betriebswirtschaftliche Einblicke in Talente, Personal und Kosten verschaffen. Kunden treffen dadurch schneller fundierte Entscheidungen.

EINSATZ INNOVATIVER TECHNOLOGIEN WIE MACHINE LEARNING

Workday schafft individuelle Nutzererlebnisse: Manuelle Prozesse im Personalwesen werden rationalisiert und automatisiert, damit sich die Mitarbeiter auf strategischere Aufgaben konzentrieren können. Workday ermöglicht, durch den

Einsatz von Technologien wie Machine Learning, Blockchain und Advanced Analytics aufschlussreiche Erkenntnisse zu gewinnen, höhere Effizienz zu erreichen und eine intelligenterere Benutzererfahrung zu bieten – zum Vorteil der Kunden, Mitarbeiter und zur Steigerung des Geschäftsergebnisses.

Mit Workday Human Capital Management können Sie personalisierte Empfehlungen bereitstellen, Lerninhalte vorschlagen und die Kommunikation fördern. HR-Prozesse und -Entscheidungen werden optimiert und automatisiert sowie transparenter, weil Führungskräfte umfassende Einblicke in ihre Teams er-

halten. Mithilfe von Machine Learning-Technologie gewinnen Personalleiter Erkenntnisse über die im Unternehmen vorhandenen Kompetenzen und können das Talentmanagement auf zukünftige Anforderungen hin ausrichten. So können gezielter Top-Talente identifiziert und Mitarbeiter ihren Fähigkeiten entsprechend gefördert werden. Durch die Möglichkeit, vorhersagen zu können, was Mitarbeiter sich wünschen und ihnen schnellen Zugriff auf die benötigten Informationen zu geben, hilft Workdays People Experience, Arbeit persönlicher und produktiver zu gestalten. Angefangen bei der Karriereplanung über die Beantwortung von Fragen zu den Themen HR und Lohn durch Workdays digitalen Assistenten bis hin zur Erstellung und Verwaltung von HR-Musterfällen für komplexere Anliegen. Darüber hinaus ermöglicht die Skalierbarkeit des Systems nahtlosen Zugriff auf Informationen, Aufgaben und Antworten aus weiteren Quellen oder Anwendungen Dritter. Die Benutzerfreundlichkeit und Flexibilität der Anwendung auf mobilen Geräten fördert zudem die Mitarbeiterzufriedenheit.



Schneller Überblick dank individuell anpassbarer Reporting- und Analyse-Funktionen

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



Accenture GmbH
Kronberg im Taunus
www.accenture.com



ADP Employer Services GmbH
Frankfurter Straße 227
63263 Neu-Isenburg
Freecall: 0800 2 37 37 33
Tel.: 069 58040
adp@de.adp.com · www.de-adp.com

Unsichere Zeiten verlangen nach einem verlässlichen Partner: Wir bieten Ihnen passende HR- & HCM-Lösungen in über 140 Ländern – unabhängig von Branche, Größe oder Standort. Wählen Sie den Service, der genau für Sie passt – jetzt und in Zukunft.



ALPHA COM Deutschland GmbH
Sportallee 6
22335 Hamburg
Tel.: 040 51302-300
info-hamburg@alpha-com.de
www.alpha-com.de

Wir bieten deutschlandweit als Service-Unternehmen das ganze Portfolio von der Digitalisierung kleiner bis großer Mengen an Personalakten über den digitalen Posteingang bis zur Übernahme von Dokumenten-Managements als BPO-Modell.

Circle Unlimited AG
Norderstedt
www.circle-unlimited.de



CSS AG
Friedrich-Dietz-Straße 1
36093 Künzell
Tel.: 0661 9392-288
www.css.de/y/pw
kontakt@css.de

eGECKO für branchenübergreifendes Personalwesen mit Lohn & Gehalt, Personalmanagement, ESS, Urlaubsverwaltung, Bewerbermanagement, Personalkostenplanung sowie PZE und integriertem Reisemanagement – auch per Web & App!

DATEV eG
Nürnberg
www.datev.de

dormakaba Deutschland GmbH
Ennepetal
www.dormakaba.com

e.bootis ag
Essen
www.ebootis.de

Epicor Software Deutschland GmbH
Frankfurt am Main
www.epicor.com



flp Consulting AG
Joseph-von-Fraunhofer-Straße 20
44227 Dortmund
Tel.: 0231 9700550
www.flpconsulting.de
office@flpconsulting.de

Die Beratung im Bereich SAP HCM ist das Herz der flp. Wir bieten Experten sowohl für die Implementierung als auch für entsprechende Entwicklungs- und Beratungsaufgaben im SAP HCM Umfeld. Dazu gehört auch die Integration zu SAP SuccessFactors.

GenialData GmbH
Augsburg
www.genialdata.de



Gesellschaft für innovative Personalwirtschaftssysteme mbH
Strahlenbergerstraße 112
63067 Offenbach am Main
Tel.: 069 61997 130
www.gipmbh.de
info@gipmbh.de

Wir sind der führende Anbieter von Personalwirtschaftssoftware für staatliche, öffentliche und soziale Arbeitgeber in Deutschland. KIDICAP® bildet eine moderne APP-Plattform für alle Bereiche des Human Capital Managements.



GISA GmbH
Leipziger Chaussee 191a
06112 Halle (Saale)
Tel.: 0345 585-0
www.gisa.de
kontakt@gisa.de

360° IT mit Zukunft – GISA ist seit mehr als 25 Jahren Garant für höchste Qualität, innovative Lösungen und umfassendes Know-how in der Gestaltung komplexer IT-Prozesse für ein effektives Personalmanagement.



HANSALOG GmbH & Co. KG
Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: 05462 7650
www.hansalog.de · info@hansalog.de

Die HANSALOG GRUPPE entwickelt personalwirtschaftliche Software für die Entgeltabrechnung, das Personalmanagement, die Reisekostenabrechnung, die Zeitwirtschaft und die Finanzbuchhaltung. Mit 200 Mitarbeitern an vier deutschen Standorten. HR-Abteilungen arbeiten damit produktiver und rechtssicher.

HR factory GmbH
München
www.hrfactory.com



HRlab GmbH
Wattstraße 11
13355 Berlin
Tel.: 030 3982196-00
www.hrlab.de
solutions@hrlab.de

HRlab ist die ganzheitliche Cloud-Lösung für digitales Mitarbeiter-Management, die durch agile Prozessstrukturen, automatisierte Arbeits- und Genehmigungsprozesse sowie intelligente und anpassbare Nutzerrollen eine moderne Personalarbeit ermöglicht.

HR Solutions GmbH
Ostfildern
www.hr-solutions.de

HS Hamburger Software GmbH & Co. KG
Hamburg
www.hamburger-software.de

IBM Deutschland GmbH
Ehningen
www.ibm.com

ICS adminservice GmbH
Leuna
www.ics-adminservice.de

infor (Deutschland) GmbH
Friedrichsthal
www.infor.com

MACH AG
Lübeck
www.mach.de



PCS Systemtechnik GmbH
Pfälzer-Wald-Straße 36
81539 München
Tel.: Tel:089 68004-0
www.pcs.com/SAP
info@pcs.com

Bei PCS haben Sie die Wahl bei Zeit und Zutritt in SAP: DEXICON oder Janitor. DEXICON mit zertifizierter Schnittstelle, Janitor voll integriert in SAP ERP HCM. Leistungsstarke Sicherheit mit Video-Integration und Besuchermanagement.



Peras GmbH
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 4004-2670
www.peras.de
vertrieb@peras.de

Peras ist spezialisiert auf HR IT-Systeme und umfassende HR IT-Services für eine moderne Personalarbeit auf allen Ebenen: von der Entgeltabrechnung über das Personalmanagement bis hin zum vollumfänglichen HR Business Process Outsourcing.



perbit Software GmbH
Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel.: 02505 9300-93
www.perbit.com
www.perbit.cloud
info@perbit.de

Die perbit Software GmbH ist der Spezialist für innovative HR-Software. Seit mehr als 37 Jahren bietet perbit praxisgerechte IT-Unterstützung für effiziente, wertschöpfungsorientierte Personalarbeit.



Persis GmbH
Theodor-Heuss-Straße 5
89518 Heidenheim
Tel.: 07321 9884-0
www.persis.de
kontakt@persis.de

Seit über 30 Jahren Anbieter für Personalsoftware. Unsere Persis-Produkte: Bewerbermanagement, Personalmanager, Digitale Personalakte, Personalentwicklung, Weiterbildung, Ausbildungsmanager + Ausbildungs-App.

P&I Personal & Informatik AG
Wiesbaden
www.pi-ag.com

Rechenzentrum Hartmann GmbH & Co. KG
Mönchengladbach
www.rzhartmann.de



rexx systems GmbH
Süderstrasse 75-79
20097 Hamburg
Tel.: 040 890080-350
www.rexx-systems.com
info@rexx-systems.com

rexx systems bietet Software-Lösungen im Personalmanagement, Talent Management, Bewerbermanagement & E-Recruiting. Von Recruiting und Onboarding bis zum Skillmanagement und Nachfolgeplanung – alle Daten sind miteinander vernetzt.

RZV Rechenzentrum Volmarstein GmbH
Wetter
www.rzv.de

Saba Software GmbH
München
www.saba.com

Sage GmbH
Frankfurt am Main
www.sage.com

SAP Deutschland SE & Co. KG
Walldorf
www.sap.com



SD Worx GmbH
 Im Gefierth 13c
 63303 Dreieich
 Tel.: 06103 3807-0
 www.sdworx.de
 info_de@sdworx.com

Digitale Payroll- und HR-Services sowie Lösungen für die Zeitwirtschaft und Talent Management für die nationale und internationale Unternehmen aus der Privatwirtschaft und Non-Profit-Organisationen.

TALENTSOFT

Talentsoft GmbH
 Spichernstraße 6
 50672 Köln
 Tel.: 0221 168803-0
 www.talentsoft.de
 contact.de@talentsoft.com

Talentsoft ist führender europäischer Anbieter cloud-basierter Lösungen für HR-Software. Die Talent-Management-Suite ermöglicht Unternehmen eine effiziente Steuerung von u.a. Recruiting, Weiterbildungsmaßnahmen, Leistungs- und Kompetenzmanagement und Karriereentwicklung.



VRG HR GmbH
 Mittelkamp 110-118
 26125 Oldenburg
 Tel.: 0441 3907-0
 info@vrg-hr.de
 www.vrg-hr.de

HR-Software & Services aus einer Hand: Personalmanagement und Personalabrechnung – Payroll im Outsourcing, Full- und Teilservice, als Softwarelösung, On Premise oder Cloud mit SAP®SuccessFactors®. VRG HR: Ihre Nummer 1 für die Personalwirtschaft!



XFT GmbH
 SAP Partner-Port
 Alttrottstr. 31
 69190 Walldorf
 Tel.: 06227 54555-0
 hello@xft.com · www.xft.com

Dokumente, Informationen und Prozesse in SAP ERP HCM/SAP SuccessFactors vereint. Digitalisieren Sie Personalakten. Steuern Sie Personalprozesse durchgängig. Erstellen Sie Arbeitszeugnisse schneller & einfacher. Legen Sie Word- und Excel-Dokumente an.



Sopra HR Software GmbH
 Banter Deich 18
 26382 Wilhelmshaven
 Tel.: 04421 36838-0
 www.soprahr.com

Als Softwareentwickler, -integrator und -outsourcer positioniert sich Sopra HR als alleiniger Ansprechpartner und liefert so maßgeschneiderte Lösungen für optimale Leistung im HR-Bereich.



VEDA GmbH
 Carl-Zeiss-Straße 14
 52477 Alsdorf
 Tel.: 02404 5507-1400
 www.veda.net
 fragenkostetnix@veda.net

Als Anbieter integrierter HR Software und Services, der 160 Mitarbeiter an den Standorten Alsdorf, Offenburg und Leipzig beschäftigt, gehört VEDA seit 1977 zu den führenden Lösungs-Anbietern im HR Software-Bereich.



Workday GmbH
 Streitfeldstraße 19
 81673 München
 Tel.: 089 550565-111
 www.workday.com/de
 info.de@workday.com

Workday liefert Enterprise-Cloud-Anwendungen für das Finanz- und Personalwesen, Planung und Analyse, die für die weltweit größten Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Regierungsbehörden entwickelt wurden.

INFO

Diese und weitere Anbieter finden Sie online unter www.pwgo.de/anbieterverzeichnis



„EINSATZ VON TECHNIK IMMER HINTERFRAGEN“

Wie hoch ist die Akzeptanz Studierender von Algorithmen in der Personalarbeit?

Rund 15 500 junge Menschen gaben im Rahmen einer Studie dazu Auskunft. Studienleiter Dr. Philipp Seegers erläutert ihre Zweifel, Forderungen und Hoffnungen.

INTERVIEW: CHRISTIANE SIEMANN

Personalwirtschaft: Studierende und Absolventen erwarten von einem modernen Arbeitgeber, dass er technologisch auf dem neuesten Stand ist. Aber gehen sie auch davon aus, dass im Auswahlverfahren Algorithmen eingesetzt werden?

Philipp Seegers: Tatsächlich sind heutzutage erst sehr wenige algorithmengestützte Recruiting-Lösungen überhaupt praktisch einsetzbar. Die Technologien, die bereits eingesetzt werden und auch funktionieren, unterstützen eher bei Teilprozessen und nehmen damit Recruitern Arbeit ab. Es gibt beispiels-

weise keinen Algorithmus, der Lebensläufe allumfassend bewerten kann, so wie das ein Mensch macht. Es gibt aber sehr wohl Lösungen, mit denen sich zum Beispiel Bildungsabschlüsse durch einen Algorithmus einschätzen lassen. Die Vorstellungen der Studierenden hinsichtlich des Bewerbungsprozesses können daher natürlich von der Wirklichkeit abweichen.

Wie beurteilt denn der wissenschaftliche Nachwuchs den potenziellen Einsatz von Algorithmen?

Bei der Frage nach der generellen Akzeptanz von Algorithmen haben wir zunächst eine eher skeptische Haltung vorgefunden, auch wenn Studierende der MINT-Fächer dem Einsatz von Algorithmen in der Personalauswahl weniger skeptisch gegenüberstehen. Interessanterweise weicht hier eine Gruppe deutlich ab: Ausländische Hochschülerinnen und Hochschüler begrüßen generell auch den Einsatz von Algorithmen bei der Personalauswahl. Möglicherweise erwarten sie dadurch weniger Diskriminierung im Ein-

stellungsprozess. Ob dies allerdings der Grund ist, gilt es in zukünftigen Studien zu beleuchten.

Also lehnen die befragten Studierenden den Einsatz von Algorithmen ab?

Nein, keinesfalls. Ihre Einschätzung ändert sich, sowie wir nicht mehr nach einem generellen Einsatz fragen, sondern konkrete Ziele mit der Methode verbinden. In diesen Fällen befürwortet eine Mehrheit der Studierenden die Nutzung von Algorithmen.



Woher kommt denn die kritische Haltung der Befragten?

Der Blickwinkel überrascht mich zunächst nicht, denn einen generellen Einsatz von jeglicher Technologie sollte man immer kritisch hinterfragen. Algorithmische Lösungen im Personalbereich sollten grundsätzlich wissenschaftlich validiert und stetig auf mögliche Diskriminierung überprüft werden. Bewerbende sollten transparent über Validierungsstudien und den Einsatz der Algorithmen informiert werden.

Aber ist nicht gerade der wissenschaftliche Nachwuchs sehr gut über Funktionsweisen sowie Chancen und Risiken von IT-gestützten Instrumenten informiert?

Unsere Ergebnisse zeigen zumindest, dass, wenn man Studierende mit konkreten Einsatzgründen von Algorithmen konfrontiert, diese ihre kritische Position aufgeben. Dann präferieren sie die Nutzung – entweder als alleiniges Instrument, aber vor allem in Kombination mit menschlichen Entscheidungsträgern.

In welchen Situationen finden angehende Bewerbende den Einsatz von Algorithmen sinnvoll?

Wir haben sie mit verschiedenen Nutzungsszenarien – der Transparenz von Entscheidungen, der Vermeidung von Fehlentscheidungen, dem Abbau von Diskriminierung und der höheren Entscheidungsgeschwindigkeit – konfrontiert. Dabei kam heraus, dass bei allen vier genannten Anwendungskriterien Studierende mehrheitlich den Einsatz von Algorithmen begrüßen, wenngleich auch eher in Kombination mit einer

menschlichen Entscheidung. Die Ausnahme: Fast die Hälfte der Befragten präferiert unter dem Gesichtspunkt einer schnellen Rückmeldung im Auswahlprozess den alleinigen Einsatz von Algorithmen.

Das heißt aber auch: Das Vertrauen in Menschen ist bei Auswahlprozessen größer als das in die Maschine?

Mit Blick auf die Einsatzszenarien sind die Unterschiede hier sehr gering. Ich glaube wirklich, dass es auf die Kombination ankommt. Die Bewerbenden wollen weder von einem unfairen Algorithmus noch von der subjektiven Entscheidung eines einzelnen Menschen abhängen. Wir sollten damit aufhören, Menschen gegen Maschinen auszuspielen. Eines ist aber klar: Die letzte Entscheidungsinstanz sollten die Personalverantwortlichen sein. Dennoch sehe ich großes Potenzial von Algorithmen in der Personalauswahl, besonders in frühen Prozessschritten. Bestimmte Prozesse, in denen Algorithmen besser sind, können von ihnen übernommen werden, und die Personalverantwortlichen haben mehr Zeit, sich anderen Aufgaben und vor allem den Bewerbenden zu widmen.

Was bedeuten Ihre Ergebnisse noch für die Praxis?

Im HR-Bereich sind die Anwendenden, aber auch die Anbietenden in der Pflicht, genau zu erklären und offenzulegen, wie die eingesetzten Tools arbeiten und welche Daten warum benötigt werden. Gerade hinsichtlich der Transparenz werden Algorithmen nicht so gut wahrgenommen, obwohl diese theoretisch das Potenzial haben, die Nachvollziehbarkeit



„Wir sollten damit aufhören, Menschen gegen Maschinen auszuspielen.“

Dr. Philipp Seegers, Arbeitsmarktökonom und Research Fellow an der Universität Maastricht, Projektleiter FAIR und Geschäftsführer der Candidate Select GmbH

zu steigern, da auch Jahre später noch Entscheidungsprozesse exakt reproduziert werden können.

Sollten Unternehmen im Recruiting-Verfahren gegenüber Bewerbenden offen kommunizieren, ob und in welchen Prozessteilen Algorithmen zum Einsatz kommen?

Ja, das fände ich gut. Wenn man die Tools nach objektiven Kriterien wie Prädiktion und Fairness auswählt, dann spricht nichts dagegen, den Einsatz solcher Technologien offen zu kommunizieren.

Worauf sollten die Anwendenden im Recruiting achten, damit aus dem Algorithmus keine „Verzerrungsmaschine“ wird?

Zuerst stehen hier die Anbietenden in der Pflicht: Es besteht die reelle Gefahr,

dass Algorithmen bestehende Diskriminierung fortschreiben, wenn sie mit Daten trainiert werden, die bereits auf diskriminierenden Entscheidungen basieren. Dagegen hilft es auch nicht wirklich, wenn der Algorithmus gegenüber sensiblen Merkmalen wie dem Geschlecht oder der Herkunft „blind“ ist. Es gilt also: Augen auf bei der Wahl der Trainingsdaten. Allerdings muss HR auch die Kompetenz haben, einen guten von einem schlechten Algorithmus zu unterscheiden, und das geht nur auf Basis von Daten. Im besten Fall gibt es eine kontinuierliche Evaluation in Form eines Index, der Fairness im Recruiting misst. Hierzu haben wir zusammen mit der Universität zu Köln den FAIR-Index entwickelt, der genau dies tut. ■

STUDIE „FACHKRAFT 2030“

INFO

Im Rahmen der Studienreihe „Fachkraft 2030“ hat das Fair Artificial Intelligence Recruiting-Projekt (FAIR) 15 500 Studierende befragt, wie sie den **Einsatz von Algorithmen bei der Personalauswahl bewerten**. FAIR wird durch die europäische Kommission und das Land NRW gefördert. Detaillierte Ergebnisse der Studie, die von der Universität zu Köln und der Candidate Select GmbH ausgewertet wurden, können Sie auf www.personalwirtschaft.de in der Rubrik **Recruiting** nachlesen oder unter www.fair.nrw.

elearnio

elearnio GmbH
 David-Gilly-Straße 1
 14469 Potsdam
 Tel.: 0331-28128160
 www.elearnio.de
 info@elearnio.com

USP

Mit der vollständig webbasierten Talent Management Software von elearnio erstellen Sie Ihr professionelles Preboarding, Onboarding und Mitarbeitertraining und profitieren von schneller, effizienter und nachhaltiger ausgebildeten Mitarbeiter*innen. Die Software bietet einzigartige interaktive Formate für die aktive Wissensvermittlung.

PRODUKTE

elearnio hat sich auf das digitale Talent Management spezialisiert und bietet Lösungen für Preboarding, Onboarding, Training und 360-Grad Feedback. Die Methodik- & Didaktikberatung rundet das Produktangebot ab.

REFERENZEN

Personio GmbH, Mister Spex GmbH, Tourlane GmbH, oderbird AG, FFG Finanzcheck Finanzportale GmbH

KONTAKT

Lars Krüger
 Beratung & Vertrieb
 Tel.: 0331-28128160



ERFOLGREICHES TALENT MANAGEMENT MIT ELEARNIO

Eine strukturierte Einarbeitung und kontinuierliche Weiterbildung sind wichtige Treiber für den nachhaltigen Erfolg und die Motivation von Mitarbeiter*innen. Unternehmen, die die Wissensvermittlung aktiv unterstützen und fördern, können langfristig auf die Loyalität ihrer Mitarbeiter*innen und das neue Wissen bauen! Mit elearnio schaffen Sie die ideale Basis für erfolgreiches Preboarding, Onboarding und die Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter*innen.

Die große Auswahl an interaktiven Formaten, wie Videos, Quizzes oder Live-Schulungen, ermöglicht Ihnen, wichtige Inhalte ansprechend und schnell verständlich für Ihre Mitarbeiter*innen bereitzustellen. So können auch Themen wie Brandschutz und Datenschutzschulungen leicht zu jeder Zeit vermittelt werden.

INTERAKTIVES PREBOARDING FÜR DEN PERFEKTEN START

Mit dem interaktiven Preboarding von elearnio stellen Sie schon ab Vertragsunterschrift wichtige Informationen bereit und bereiten Ihre neuen Mitarbeiter*innen aktiv auf die neue Stelle vor. Die

neuen Mitarbeiter*innen lernen in interaktiven Kursen die ersten Informationen kennen und fühlen sich bereits vor dem ersten Tag dem Unternehmen zugehörig.

Ihr Vorteil:

- Reduzierung der Mitarbeiterfluktuation
- Steigerung der Mitarbeiterbindung
- Schnellere Einarbeitung

DIGITALES MITARBEITER-ONBOARDING – REMOTE UND IM BÜRO!

Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen ist häufig sehr zeitintensiv. Oft fehlt jedoch die Zeit dafür, alle Informationen

im Detail mit neuen Mitarbeiter*innen zu besprechen. Mit elearnio definieren Sie, welche Informationen wichtig sind und profitieren von individuellen Onboarding- und Trainingskursen, die die Mitarbeiter*innen flexibel durcharbeiten können – egal zu welcher Zeit und an welchem Standort! Auch das remote Onboarding & Training sind mit der SaaS-Plattform schnell und einfach möglich.

Ihr Vorteil:

- Individuelles Onboarding
- Strukturierte Einarbeitungspläne
- Remote Onboarding & Training

INDIVIDUELLE WEITERBILDUNGEN FÜR ALLE!

Die persönliche Weiterentwicklung hat bei vielen Arbeitnehmer*innen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Für Unternehmen ist es jedoch häufig schwierig, Weiterbildungskurse zu organisieren, an denen alle Mitarbeiter*innen persönlich teilnehmen können. Vor allem die zunehmende Digitalisierung und Arbeit von zu Hause stellen Unternehmen hier vor eine große Herausforderung. Mit elearnio erstellen Sie Ihre Weiterbildungskurse ganz einfach online und laden Ihre Mitarbeiter*innen zu den relevanten Kursen ein.

Ihr Vorteil:

- Flexible Zeiteinteilung
- Einfaches Schulungsmanagement
- Interaktive Remote-Weiterbildungen

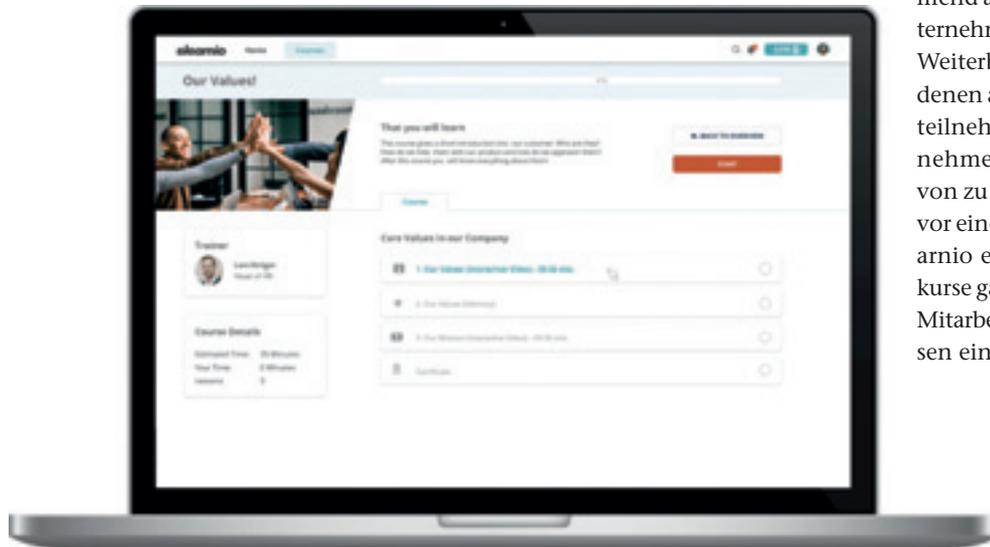
360-GRAD FEEDBACK FÜR DIE AKTIVE LEISTUNGSVERBESSERUNG

Konstruktives Feedback hilft jedem Teammitglied, sich zu verbessern. Vom Praktikant bis hin zur Führungsetage – mit einer offenen Feedbackkultur können sich Mitarbeiter*innen langfristig verbessern. Mit elearnio bauen Sie eine 360-Grad Feedbackkultur auf, die Ihre Mitarbeiter*innen aktiv bei der persönlichen Weiterentwicklung unterstützt.

Ihr Vorteil:

- Gezieltes, lernorientiertes Feedback
- Persönliche Weiterentwicklung
- Offene Feedbackkultur

Mit elearnio kombinieren wir leistungsstarke webbasierte Technologie mit didaktischem Know-how und bieten Ihnen eine umfassende Lösung für digitales und interaktives Talent Management. Testen Sie es selbst 30 Tage kostenlos. Einfach registrieren auf elearnio.de/testen und sofort starten!



INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



HAUFE.

Haufe Group
 Munzinger Straße 9 · 79111 Freiburg
 Tel.: 089 895172-44
www.haufe.de/talentmanagement
talentmanagement@haufe.de

USP

„Erfolg durch Menschen“ – nach diesem Credo steht bei Haufe der Mitarbeiter stets im Fokus aller Überlegungen und Lösungsansätze. So sorgt das Portfolio von Haufe Talent nicht nur für mehr Effizienz in der Administration klassischer HR Prozesse, sondern ermöglicht durch zusätzliche Module ein stärkeres Empowerment der Mitarbeiter für Wachstum von Mensch und Organisation.

PRODUKTE

Als international tätiger Anbieter für digitale Arbeitsplatzlösungen, Weiterbildung und Transformationsberatung unterstützt Haufe seine Kunden dabei, neue Wege zu gehen und sich zukunftssicher aufzustellen. Das Portfolio umfasst Software und Fachinhalte sowie Beratungs- und Weiterbildungsangebote.

REFERENZEN

Airbus Group, BMW Group, Carl Zeiss AG, Daimler AG, EDEKA Markt GmbH, Ricola AG, Carglass, Georg Fischer, Krohne uvm.

ANSPRECHPARTNER

Markus Steinberger, Head of Sales
 Tel.: 089 895172 44
talentmanagement@haufe.de



TALENT EMPOWERMENT: DER SCHLÜSSEL ZU NACHHALTIGEM ERFOLG

Wie können wir uns in der jetzigen Zeit zukunftssicher aufstellen? Über die Antwort auf diese Frage verfügt jedes Unternehmen bereits – doch viele wissen ihr größtes Potenzial oft nicht richtig zu heben: Es sind nämlich die eigenen Mitarbeiter mit ihrem Wissen, ihren Talenten und ihrem Engagement, die den entscheidenden Unterschied bedeuten.

Die letzten Monate haben eindrücklich bewiesen, zu was Organisationen und ihre Mitarbeiter innerhalb kürzester Zeit in der Lage sind. Doch all dies ist nur möglich, weil viele Menschen den Wunsch danach haben, wirksam werden zu können. Sie möchten ihre Ideen einbringen und Dinge in Bewegung setzen. Diese intrinsische Motivation können Unternehmen durch gezieltes

Talent Empowerment für sich nutzen. Denn Talent Empowerment bedeutet genau das: Die Befähigung der Mitarbeiter, (mit)zugestalten. Dies setzt zum einen eine offene und auf Zusammenarbeit ausgerichtete Unternehmenskultur voraus: Arbeitgeber müssen Mitarbeiter, die über den Tellerrand schauen, wirklich wollen und fördern. Mutkultur ist das Schlagwort, wenn es darum geht, die Menschen

in ihrer Entwicklung zu unterstützen, Experimente und wenn nötig Fehler zuzulassen und so permanentes Lernen zu ermöglichen. Des Weiteren bedarf Talent Empowerment aber auch entsprechender Tools und Strukturen. Lösungen wie Haufe Talent Management sorgen für Effizienz bei administrativen Aufgaben und schaffen so den nötigen Raum für HR, sich um die Menschen in der Organisa-

tion zu kümmern und dafür zu sorgen, dass diese bestmöglich zum Unternehmenserfolg beitragen können.

NEUE WEGE GEHEN, UM NICHT STEHEN ZU BLEIBEN

Wenn es um Talent Empowerment geht, gilt es allerdings über traditionelles Talent Management hinauszugehen und die komplette Talent Journey mit geeigneten Lösungen stimmig zu gestalten: Angefangen beim Recruiting über das Onboarding bis hin zur Personalentwicklung

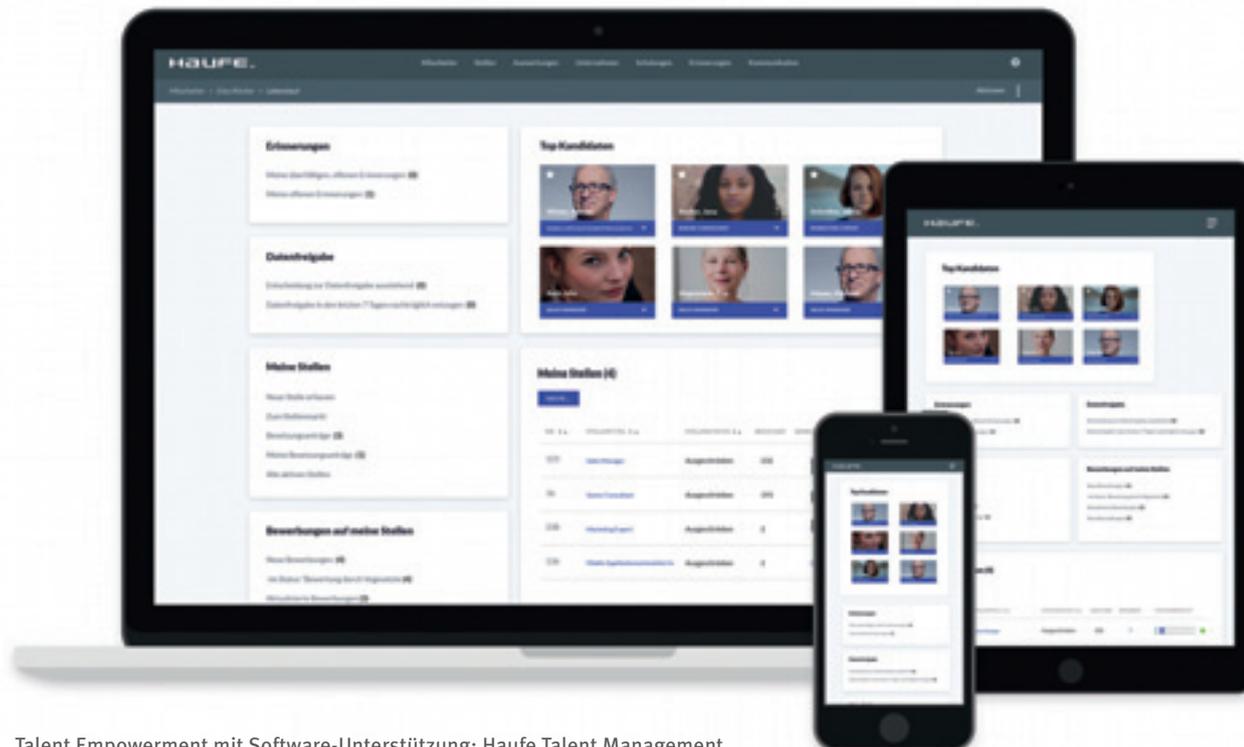
und zum flexiblen Einsatz von Mitarbeitern bedeutet dies für HR, neue Wege zu gehen, um entscheidend zum Unternehmenserfolg beizutragen. Das heißt, mit neuen Talenten bereits im Kontakt zu stehen, noch bevor sie benötigt werden. Tools wie die Talent Relationship Management-Lösung unterstützen HR dabei, Pools interessanter Kandidaten aufzubauen, auf die unkompliziert und schnell zurückgegriffen werden kann, sobald eine offene Stelle besetzt werden muss. Ebenso wichtig ist der nächste Schritt: das Onboarding. Hier gilt es, das neue Teammit-

glied nicht nur fachlich, sondern auch kulturell möglichst schnell ins Unternehmen zu integrieren, damit der neue Mitarbeiter rasch produktiv werden kann und Zweifel an der Wahl des neuen Arbeitgebers gar nicht erst aufkommen. Auch bei dieser Aufgabe sorgen Lösungen wie die Onboarding App von Haufe dafür, dass Prozesse effizient ablaufen und der Kontakt zu neuen Kollegen intensiviert wird. Sind die Mitarbeiter gut im Unternehmen angekommen, stellt sich die Frage nach dem idealen Einsatzort: In unserer schnelllebigen VUCA-Welt ist es

wichtig, Projekte mit den bestmöglichen Mitarbeitern besetzen zu können und Mitarbeiter flexibel dort einzusetzen, wo sie aktuell den größten Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten können. Hier kommt Talent Mobility als interne Recruiting-Plattform ins Spiel. Talent Mobility ist ein interner Markt, auf dem Projekte, benötigte Skills und Mitarbeiter schnell und unkompliziert zusammenfinden. Für das Unternehmen ergeben sich so passgenaue Besetzungen für ihre Herausforderungen – für Mitarbeiter eröffnen sich Karrierepfade und Entwicklungsmöglichkeiten jenseits klassischer Strukturen.

FAZIT

Es gibt noch viel zu tun auf dem Weg zum erfolgreichen Talent Empowerment, doch die Investition in Mitarbeiter lohnt sich mehr denn je. Unsere Empfehlung: Gehen Sie Schritt für Schritt vor. Schaffen Sie ein belastbares Fundament, indem Sie Standardprozesse digitalisieren und die Effizienz steigern. Darauf aufbauend können dann peu à peu ergänzende Lösungen zur Befähigung der Mitarbeiter eingeführt und etabliert werden – passgenau auf die Anforderungen Ihres Unternehmens.



Talent Empowerment mit Software-Unterstützung: Haufe Talent Management.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.





PERBILITY GmbH
 Starkenfeldstraße 21
 96050 Bamberg
 Tel.: 0951 408331-00
 www.perbility.de
 www.mein-HELIX.de
 kontakt@perbility.de

USP

HELIX ist das Mittel der Wahl, um die täglichen Herausforderungen in der Personalarbeit zu erleichtern. Durch seine einfache Bedienbarkeit und ausgeklügelten Funktionen erleichtert HELIX die Arbeit von HR-Teams und hilft somit, Zeit einzusparen. HELIX kann dabei als vollumfängliche HR-Suite eingesetzt werden – aber auch ein zielgerichteter Einsatz einzelner Module je nach Bedarf und Unternehmensgröße ist möglich.

PRODUKTE

- HELIX – Personal- und Organisationsmanagement
- CHECK-IN – E-Recruiting und Bewerbermanagement

REFERENZEN

Über 1000 Kunden vertrauen auf Personalmanagementlösungen von PERBILITY.

KONTAKT

Andreas Meck (Geschäftsführer)
 Tel.: 0951 408331-00
 andreas.meck@perbility.de

PERSONALARBEIT & DIGITALISIERUNG WACHSEN ZUSAMMEN.

Mit HELIX von PERBILITY.

UMDENKEN. MIT HELIX.

Digitalisierung verändert Arbeitswelten – auch für uns als Personaler. Dabei geht es im Kern darum, eine neue Dimension von digitaler Effizienz für das Personalmanagement zu erreichen. Es geht um eine maximale Entlastung bei operativen Aufgaben und eine Neudefinition von Personalinstrumenten mithilfe moderner Technologie.

IMMER ALLES IM BLICK ... UND IM GRIFF

Wie viele verschiedene Laufzettel, Intranet-Formulare, Checklisten, Papier-Anträge, Word-Dokumente, Reports, Excel-Listen oder selbstgebaute Daten-

banken sind bei Ihnen im Einsatz? Das alles ist Personalmanagement. Wir haben HELIX nicht als weiteres Element in diesem Dickicht entwickelt. Wir wollen vielmehr das Dickicht entwirren, ordnen und mit einem einfach zu bedienenden, webbasierten System kom-

plett ablösen. So bekommen Sie ein Werkzeug in die Hand, das Sie unterstützt, statt Sie zusätzlich zu belasten. Von der Stellenausschreibung bis Einstellung. Vom Onboarding bis zum Offboarding. Von der Ausbildung bis zur Zusatzqualifikation.

INTELLIGENTE MODULE FÜR ALLE ASPEKTE MODERNER HR-ARBEIT

HELIX bildet den Arbeitsalltag digital ab und ermöglicht Ihnen damit, Führungskräfte und Mitarbeiter in jede Aufgabe einzubinden:

- Personalmanager des eigenen Teams werden
- Alle relevanten Informationen immer im Überblick
- Anträge genehmigen
- Gespräche, Beurteilungen und Führungskräftefeedbacks selbst steuern
- Personalprozesse verfolgen
- Daten aktualisieren
- Zielvereinbarungen prüfen
- Personalentwicklung planen

DURCHBLICK ZEIGEN

Organisations- & Kostenmanagement
Personaldaten
Stellenbeschreibungen
Digitale Personalakte
Checklisten und Notizen

ENTWICKLUNG STEUERN

Weiterbildungs- & Lernmanagement
Digitale Lernwelt
Qualifikationsmanagement
Kompetenzmodelle
Feedbacksysteme

ZUKUNFT PLANEN

Recruiting & Bewerbermanagement
Onboarding
Ausbildungsmanagement
Personalplanung

PROZESSE MEISTERN

Stammdatenänderungen
Vergütungsveränderung
Zuverlässigkeitsprüfung
Einverständniserklärungen & Kenntnisnahmen
... und vieles mehr.

So werden Sie maximal entlastet und machen Ihre Personalarbeit schlank und schlagkräftig.

MASSGESCHNEIDERT NACH IHREN BEDÜRFNISSEN

Einer der vielen Vorzüge an HELIX ist das hohe Maß an Skalierbarkeit. Die einzelnen Funktionen und Features lassen sich je nach Größe und Bedarf des jeweiligen Kunden individuell anpassen. Selbstverständlich lässt sich das Leistungspaket nachträglich jederzeit erweitern, sollten zusätzliche Module benötigt werden.

WIR WISSEN, WOVON WIR SPRECHEN

Bei uns arbeiten erfahrene Fachleute aus den Bereichen IT und Personal. Weil wir davon überzeugt sind, dass man HR-Arbeit nur dann verstehen und verbessern kann, wenn man sie aus eigener Erfahrung kennt. Selbstverständlich beraten unsere Experten Sie und Ihre Mitarbeiter gerne, wie genau Sie mit HELIX Zeit und Ressourcen sparen.

VON ANFANG AN BESTENS BETREUT

Wir legen viel Wert darauf, dass die Einführung von HELIX in Ihrem Unternehmen möglichst reibungslos verläuft. Deswegen begleiten unsere Spezialisten Ihr

HR-Team auch von Beginn an bei der Umstellung, passen die Funktionen an Ihrem konkreten Bedarf an und unterstützen Ihre Mitarbeiter bei der Bedienung der HELIX Software. Natürlich steht Ihnen Ihr persönlicher Ansprechpartner auch nach der Inbetriebnahme jederzeit zur Verfügung. Wir glauben daran, dass Personal nur dann sein volles Potenzial entfalten kann, wenn auch die Personalabteilung die richtigen Mittel dazu hat. Gerne beraten wir Sie in einem Gespräch, wie auch Sie von HELIX profitieren können.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



elearnio

elearnio GmbH

David-Gilly-Straße 1
14469 Potsdam
Tel.: 0331-28128160
www.elearnio.de
info@elearnio.com

elearnio ist die digitale Talent Management Software für erfolgreiches Preboarding, Onboarding und die Weiterentwicklung von Mitarbeiter*innen. Ob im Home Office oder im Büro, mit elearnio ermöglichen Sie die effiziente, digitale Wissensvermittlung!

PERAS

Peras GmbH

Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 4004-2670
www.peras.de
vertrieb@peras.de

Peras ist spezialisiert auf HR IT-Systeme und umfassende HR IT-Services für eine moderne Personalarbeit auf allen Ebenen: von der Entgeltabrechnung über das Personalmanagement bis hin zum vollumfänglichen HR Business Process Outsourcing.

perbit®

perbit Software GmbH

Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel.: 02505 9300-93
www.perbit.com
www.perbit.cloud
info@perbit.de

Die perbit Software GmbH ist der Spezialist für innovative HR-Software. Seit mehr als 37 Jahren bietet perbit praxisgerechte IT-Unterstützung für effiziente, wertschöpfungsorientierte Personalarbeit.

TALENTSOFT

Talentsoft GmbH

Spichernstraße 6
50672 Köln
Tel.: 0221 168803-0
www.talentsoft.de
contact.de@talentsoft.com

Talentsoft ist führender europäischer Anbieter cloud-basierter Lösungen für HR-Software. Die Talent-Management-Suite ermöglicht Unternehmen eine effiziente Steuerung von u.a. Recruiting, Weiterbildungsmaßnahmen, Leistungs- und Kompetenzmanagement und Karriereentwicklung.

HAUFE.

Haufe Group

Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 089 895172-44
www.haufe.de/talentmanagement
talentmanagement@haufe.de

Als international tätiger Anbieter für digitale Arbeitsplatzlösungen, Weiterbildung und Transformationsberatung unterstützt Haufe seine Kunden dabei, mutig neue Wege zu gehen und sich zukunftssicher aufzustellen.

helix

PERBILITY GmbH

Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
www.perbility.de - www.mein-helix.de
kontakt@perbility.de

HELIX ist das Mittel der Wahl, um die täglichen Herausforderungen in der Personalarbeit zu erleichtern und gleichzeitig den Einsatz von innovativen Konzepten für modernes Personalmanagement möglich zu machen.

persis

Persis GmbH

Theodor-Heuss-Straße 5
89518 Heidenheim
Tel.: 07321 9884-0
www.persis.de
kontakt@persis.de

Seit über 30 Jahren Anbieter für Personalsoftware. Unsere Persis-Produkte: Bewerbermanagement, Personalmanager, Digitale Personalakte, Personalentwicklung, Weiterbildung, Ausbildungsmanager + Ausbildungs-App.

VEDA

HR Software, die verbindet.

VEDA GmbH

Carl-Zeiss-Straße 14
52477 Alsdorf
Tel.: 02404 5507-1400
www.veda.net
fragenkostenix@veda.net

Als Anbieter integrierter HR Software und Services, der 160 Mitarbeiter an den Standorten Alsdorf, Offenburg und Leipzig beschäftigt, gehört VEDA seit 1977 zu den führenden Lösungs-Anbietern im HR Software-Bereich.

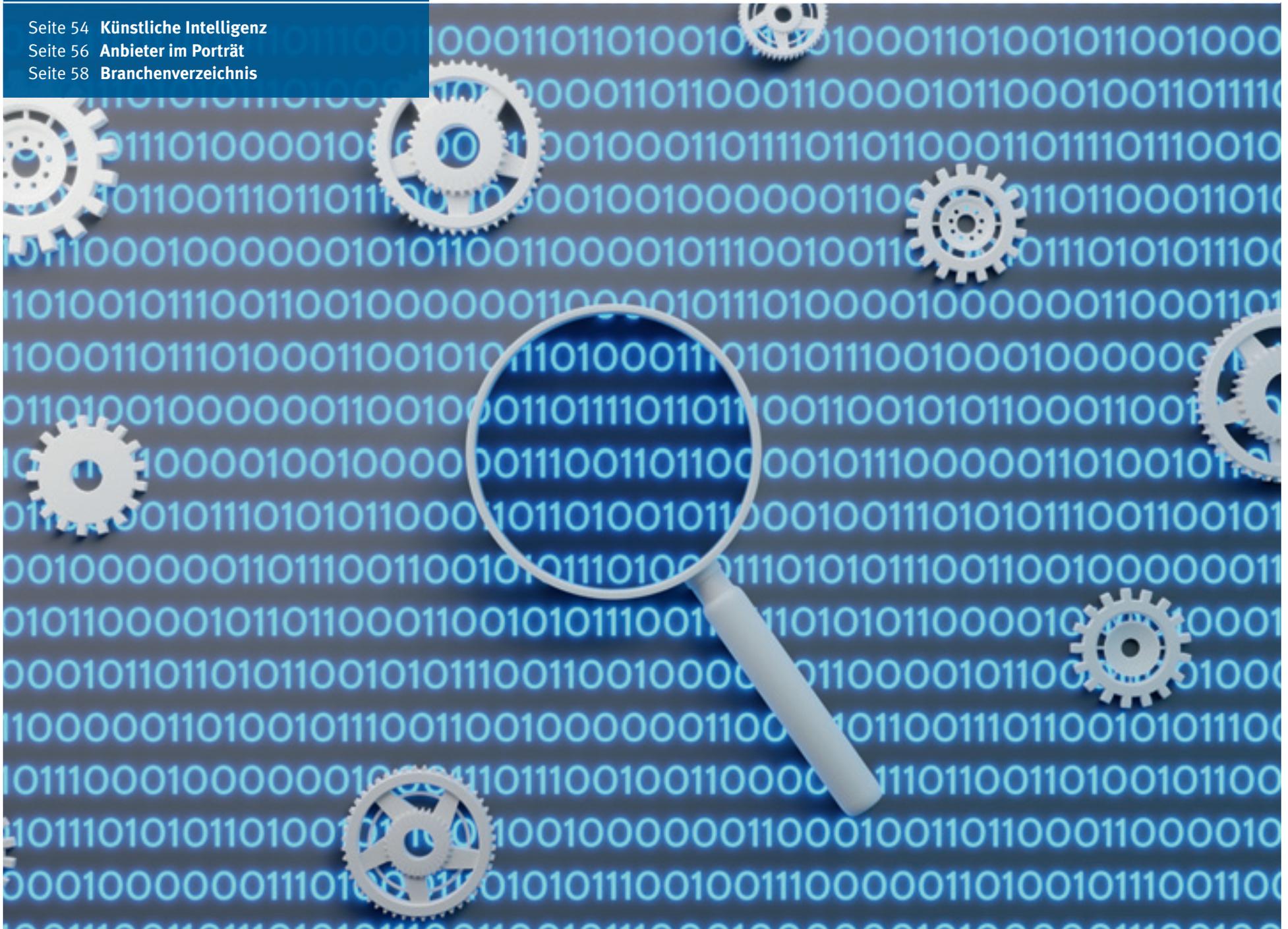
INFO

Diese und weitere Anbieter finden Sie online unter www.pwgo.de/anbieterverzeichnis

Seite 54 **Künstliche Intelligenz**

Seite 56 **Anbieter im Porträt**

Seite 58 **Branchenverzeichnis**



MEHR LEUCHTTÜRME ALS STRÄNDE

Wenn Personaler Künstliche Intelligenz einsetzen, dann am häufigsten im Recruiting. Mainstream ist sie aber auch dort noch lange nicht.

VON ULLI PESCH



Eine umfassende Digitalisierung ist die Basis. Das will Britta Gross noch mal betonen. Denn, so die Leiterin Talent & Transformation Innovation für den DACH-Bereich bei IBM, eine algorithmusbasierte Recruiting-Software sollte nach Möglichkeit lernen können. Um aber beispielsweise die Eigenschaften von Menschen auszumachen, die in einer bestimmten Jobkategorie erfolgreich sind, braucht eine System detaillierte Informationen über die zuvor in diesen Jobs tätigen Personen. „Genau

dieser Granulationsgrad der Daten ist die Schwierigkeit“, sagt Gross. Manche Unternehmen haben viel dokumentiert, aber nur grob digitalisiert. Folglich, so die Managerin, ist der Einsatz von KI in der Personalakquise „noch nicht so verbreitet, wie er sein könnte“.

Und doch: Verglichen mit anderen HR-Arbeitsfeldern kann die Entwicklung im Recruiting als dynamisch gelten. Professor Stefan Strohmeier, der sich an der Uni Saarbrücken seit Jahrzehnten mit Informationssystemen und ihrer Nutzung im Personalwesen befasst, sagt:

„Mein subjektiver Eindruck ist, dass Recruiting innerhalb von HR immer schon der Pionierbereich für den Einsatz von Technologie und auch für KI ist.“ Das mag an der offensichtlichen Wirkung liegen. „Mittels KI den richtigen Bewerber zu finden, ist gegenüber der Unternehmensführung besser darstellbar

als etwa die Vorteile eines KI-gestützten Lern-Management-Systems“, sagt Strohmeier.

Außerdem betrachten auch viele Jobsuchende Bots oder Sprachassistenten als Gewinn: In der empirischen Kandidatenstudie „Digitalisierung und Zukunft der Arbeit“ der Jobplattform Monster

» Verglichen mit anderen HR-Arbeitsfeldern ist die Entwicklung im Recruiting dynamisch.

gaben 2019 knapp 40 Prozent der befragten Bewerber an, es gern mit intelligenten Maschinen zu tun zu haben. Unter IT-Spezialisten waren es fast 60 Prozent.

DER MARKT DIFFERENZIIERT SICH

Auch die aktuelle Angebotssituation lässt auf – relativ – lebhafte Nachfrage schließen: Nahezu jede Woche drängen Start-ups mit „intelligenten“, Arbeiterleichterung und Kostensenkung versprechenden Recruiting-Lösungen auf den Markt. Wobei viele der Tools und ihrer Arbeitsweisen gar nicht als KI-unterstützt auffallen, weil die „Entscheidungen“ mittels Algorithmen im Hintergrund erledigt werden. Zum Beispiel die aktive Suche von Crawlern nach im Netz verfügbaren, passenden Kandidaten. Oder wenn einzelne Schritte im Rekrutierungsverfahren mittels Software, Bots und Algorithmen verknüpft werden und für den Anwender unsichtbar zusammenwirken. Bei Letzterem handelt es sich übrigens um eine Form von Robotic Process Automation (RPA). Freilich kann man manche dieser Systeme als Beispiel dafür sehen, dass KI auch auf Produkten steht, die gar keine beinhalten.

VIELES IST MÖGLICH – UND NOCH ZU TEUER

Beim CV-Parsing ist das anders. Entsprechende Software gleicht Inhalte von Lebensläufen mit Stellenanforderungsprofilen ab, um dann eine Bewerbervorauswahl zu treffen. Das keineswegs neue Verfahren gewinnt allmählich ebenso an Bedeutung wie Chatbots, die einfach

strukturierte Fragen von Interessenten im Textmodus beantworten (Sprachbots sind noch kaum im Einsatz, zu aufwändig ist bisher ihre Herstellung). Die Zukunft wiederum könnte ihren smarteren Brüdern gehören, welche Kandidatenantworten zu gezielten Fragen auswerten und entscheiden, wer in die nächste Runde kommt. Wobei solche Bots ihre Empfehlungen mittels maschinellem Lernen Schritt für Schritt optimieren.

Wenn Softwareanbieter am konkreten Einsatzbeispiel die Möglichkeiten KI-unterstützter Recruiting-Tools aufzeigen, handelt es sich meist um Leuchtturm-

» Sprach- und Mimikanalysen sind noch viel weiter weg vom HR-Mainstream als CV-Parsing oder Chatbots.

projekte mit wenig Marktbezug. Sentiment- oder Sprach- und Mimik-analysen etwa sind noch viel weiter weg vom HR-Mainstream als CV-Parsing oder die erwähnten Chatbots. Denn sie erfordern stärkere Anpassungen und individuelle Programmierung – das macht die Produkte teuer. Im Übrigen lohnen sich auch weniger komplexe KI-Anwendungen eher

für große Organisationen mit hoher Personalfuktuation. „Kleinere Unternehmen können beispielsweise mit einem Chatbot für ihre Recruiting-Seite im Netz starten, was letztlich auch der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität dienen kann“, sagt Britta Gross. Und diese Bots gibt es, weil standardisierbar, möglicherweise schon bald von der Stange. ■

PRÜFKATALOG ZUR ZERTIFIZIERUNG VON KI

INFO

Algorithmus

Ein konventioneller Algorithmus besteht aus einer festgelegten Reihe von Schritt-für-Schritt-Anweisungen und soll ein mathematisches Problem lösen. Er **basiert auf einfachen Wenn-Dann-Eingaben, sodass er eindeutig vorhersehbare Resultate produziert**. Lernenden, also „intelligenten“ Systemen hingegen liegen komplexere Algorithmen zugrunde, die historische (Fall-)Daten verarbeiten – je größer deren Menge und Vielfalt, desto präziser das Ergebnis.

HR Analytics

In HR oder People Analytics werden Daten und Informationen aus dem Personalbereich ausgewertet und dargestellt. Analytics können rein beschreibend sein, aber auch prädiktiv (vorhersagend) oder präskriptiv (verordnend). In diesen Fällen werden sie in der Regel als „intelligent“ bezeichnet, weil sie aus historischen Daten

„lernen“ und daraus Vorhersagen und, im Fall von präskriptiver Anwendung, Handlungsempfehlungen ableiten.

Künstliche Intelligenz (KI)

Der Begriff ist nicht eindeutig definiert. Meist bezeichnet er **Systeme und Maschinen, die menschliche Entscheidungsstrukturen nachbilden**. Sie agieren insofern autonom, als sie auf unbekannte Situationen reagieren. Viele Fachleute unterscheiden zwischen „starker“ KI – von der, wenn überhaupt, bisher nur im militärischen Kontext die Rede sein kann – und „schwacher“ KI, wie sie auch in HR angewandt wird.

Maschinelles Lernen

Die häufigste Variante, in der KI bisher praktiziert wird, auch in HR. **Das Machine Learning bezeichnet einen Prozess, bei dem IT-Systeme auf Basis historischer Daten sowie Algorithmen Muster und Gesetzmä-**

ßigkeiten erkennen. So generieren sie künstliches Wissen und entwickeln Lösungen auch für relativ komplexe Fragestellungen – etwa die, welche Mitarbeitenden zusammen an einem bestimmten Projekt arbeiten könnten. Eine raffiniertere Form von Machine Learning stellt das „Deep Learning“ dar, das sogenannte Künstliche Neuronale Netze (KNN) nutzt, um sehr große Datensätze zu analysieren.

NLP

Natural Language Processing (NLP) beschreibt die maschinelle Analyse und Verarbeitung natürlicher Sprache. Es verknüpft linguistische Erkenntnisse mit Methoden der Computerwissenschaft und des Machine Learning. In HR kommt NLP vor allem in der Bewerberanalyse zum Einsatz. Nicht zu verwechseln mit dem ebenfalls in HR relevanten Neuro-Linguistischen Programmieren (NLP).

Mit Material von Big Data Insider, Gabler, Gärtnner, Microsoft, Ryle.com, SEM Deutschland, Wikipedia



milch & zucker
Talent Acquisition & Talent Management
Company AG
Friedrich-List-Straße 23
35398 Gießen
www.milchundzucker.de
www.beesite.de

USP

Die BeeSite bietet alle Recruiting und Talent Relation Management Tools in einer Produktfamilie. Seit 1998 bauen namhafte Kunden auf die vielfach ausgezeichnete Recruiting-Software „made in Germany“. Einfach zu initiieren. Einfach zu ergänzen. milch & zucker ist dabei nicht nur Software-Hersteller, sondern gleichzeitig Employer-Branding-Agentur, SaaS-Anbieter und Strategie-Beratung in einem.

PRODUKTE

BeeSite Recruiting Edition, BeeSite Global Jobboard, BeeSite JobHub, BeeSite Community, BeeSite BetterAds, BeeSite Instant-Page, JobStairs

REFERENZEN

www.milchundzucker.de/referenzen

KONTAKT

Jens Dreyer
jens.dreyer@milchundzucker.de
Tel.: 0641 30020-532



RECRUITING SOFTWARE & EMPLOYER BRANDING

Rund 140 helle Köpfe in Gießen und Hamburg sorgen dafür, dass Kunden sowohl die passende IT-Lösung für Rekrutierungsprozesse bekommen als auch ihre Arbeitgebermarke aufbauen und vermarkten. Immer im Spagat zwischen Standard und hochindividuell. Menschlicher Intuition und Künstlicher Intelligenz. Rationalen Aspekten und emotionaler Ansprache.

BESTES BEWERBERMANAGEMENT-SYSTEM FÜR KONZERNE

Jahrelang in Folge Testsieger! Die Software ist das Rundum-sorglos-Paket für Ihren gesamten Recruiting- und Talent-Relationship-Prozess: vom styleguidekonformen, mobilen Stellenposting über das komplette Bewerbermanagement bis zur nachhaltigen Betreuung Ihrer Talente mittels Talentpools. Auch sämtliche Pro-

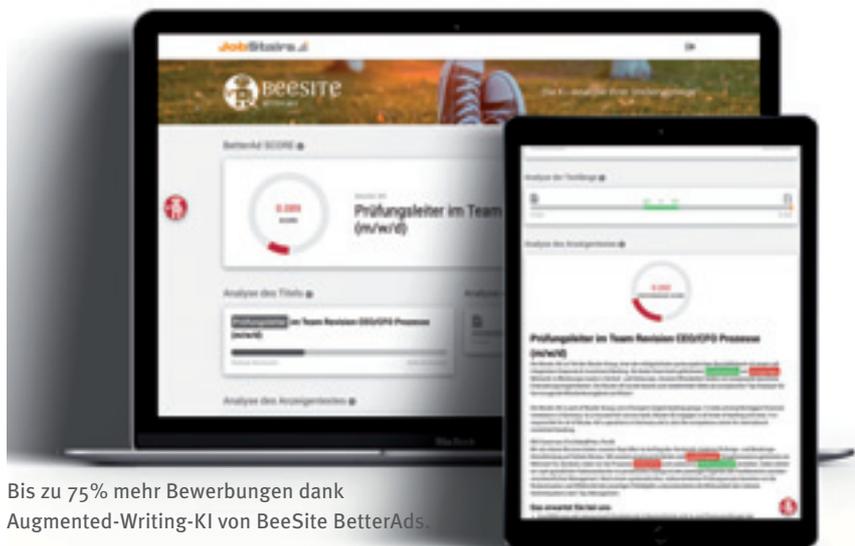
dukte zu Multiposting, TRM oder Augmented-Writing-KI dienen dazu, die Qualität von Bewerbungen zu erhöhen und Prozesse zu optimieren. Dazu gehört die gelungene Außendarstellung genauso wie die ganzheitliche Betrachtung des Recruiting-Prozesses oder die professionelle Integration in die Unternehmens-IT-Landschaft.

Die gute Nachricht für den Mittelstand: Ab 2021 wird es das Beste der Konzern-

version auch in einer schnell zu implementierenden, standardisierteren Version geben!

BIS ZU 75 % MEHR BEWERBUNGEN PRO STELLENANZEIGE DANK BEESITE KI-UNTERSTÜTZUNG

Mit der im deutschsprachigen Raum einzigartigen KI-gestützten Analyse BeeSite® BetterAds können Recruiting-Verantwort-



Bis zu 75% mehr Bewerbungen dank Augmented-Writing-KI von BeeSite BetterAds.

liche Stellenanzeigen mithilfe von Augmented-Writing optimieren. So stellen sie bereits im Vorfeld die Weichen auf Erfolg. Das System schlägt Real-Time-Verbesserungen vor, um die passenden Formulierungen zu finden, die mehr Bewerbungen auslösen. So können mit BetterAds optimierte Stellenanzeigen bis zu 75 % mehr Bewerbungen generieren.

KI-INTEGRATION IN JOBSTAIRS® INKLUSIVE

JobStairs.de ist als Recruiting-Plattform ein Gegenentwurf zu anderen Modellen innerhalb der deutschen Jobbörsen-Land-

schaft. Denn JobStairs ist ein Flatrate-basiertes Modell inklusive Schaltung sämtlicher Stellenanzeigen ohne Zeitlimit. Das kann sich schon ab 20 Stellenanzeigen im Jahr lohnen. Im Paket inbegriffen sind die Tools InstantPage und BetterAds sowie die JobStairs Community, mit der Mitgliedsunternehmen aktiv an der Weiterentwicklung von JobStairs und Technologiethemen teilhaben.

EMPLOYER BRAND MANAGEMENT

Von der EVP über die kreative Leitidee bis zum Kampagnenmanagement – alles kommt dabei aus einem Haus. Im Rah-

men einer ganzheitlichen Betreuung analysiert und entwickelt milch & zucker Arbeitgebermarken und schärft die Arbeitgeberkommunikation sowie sämtliche Recruiting-Prozesse für eine durchgängige Candidate Experience.

Zu unseren Kunden gehören u. a. Bosch, bonprix, Commerzbank, Daimler, Deutsche Bank, DEW 21, Egger, Ehrmann, Fielmann, Stadt Hamburg, Jungheinrich, Julius Berger, KfW, Lufthansa, Porsche, PWC, Rossmann, Telekom, Union Investment, Universitätskliniken Heidelberg und Köln, Vetter Pharma, Voestalpine und der WDR.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



WIR FREUEN UNS AUF SIE

Möchten Sie Ihr Bewerbermanagementsystem oder die Performance Ihrer Stellenanzeigen auf ein neues Level heben? Dann lernen Sie jetzt BeeSite kennen. Vereinbaren Sie direkt Ihre kostenlose Demo: Ihr Ansprechpartner Jens Dreyer freut sich darauf, Ihnen alle Vorteile der BeeSite Produktfamilie vorzustellen. Unter Tel. 0641 30020-532 oder per E-Mail jens.dreyer@milchundzucker.de



Mit BeeSite InstantPage erstellen Sie innerhalb weniger Minuten individuelle LandingPages.

aconso AG
München
www.aconso.com



milch & zucker
Talent Acquisition & Talent Management
Company AG
Friedrich-List-Straße 23 · 35398 Gießen
Tel.: 0641 30020-500
www.milch&zucker.de · www.beesite.de

Die BeeSite bietet alle Recruiting und Talent Relation Management Tools in einer Produktfamilie. Seit 1998 bauen namhafte Kunden auf die vielfach ausgezeichnete Recruiting-Software „made in Germany“. Einfach zu initiieren. Einfach zu ergänzen.



CSS AG
Friedrich-Dietz-Straße 1
36093 Künzell
Tel.: 0661 9392-288
www.css.de/y/bwm
kontakt@css.de

Das eGECKO Bewerbermanagement in Kombination mit dem One-Click-Recruiter gewährleistet ein optimales Zusammenspiel sämtlicher Recruiting-Disziplinen und verkürzt Ihren kompletten Personalbeschaffungsprozess.

DNA GmbH
Hamburg
www.dna-gmbh.de

GFOS mbH
Essen
www.gfos.com

HANSALOG GmbH & Co. KG
Ankum
www.hansalog.de

HR DIAGNOSTICS AG
Stuttgart
www.hr-diagnostics.de

HR4YOU AG
Großefehn/Timmel
www.hr4you.de

KWP INSIDE HR GmbH
Heilbronn
www.kwp-inside-hr.com



MHM HR // MHM-Systemhaus GmbH
Presselstraße 25a · 70191 Stuttgart
Tel.: 0711 120909-31
www.mhm-hr.com
welcome@mhm-hr.com

Mit MHM eRECRUITING können Sie Prozessschritte von der Personalanforderung und der Stellenausschreibung über die Onlinebewerbung bis hin zur endgültigen Einstellung abwickeln. Mehrwertfunktionen wie FIRSTBIRD (MA-Empfehlung) runden die Lösung ab.

NorthgateArinso Deutschland GmbH
Mörfelden-Walldorf
www.ngahr.com



Peras GmbH
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 4004-2670
www.peras.de
vertrieb@peras.de

Peras ist spezialisiert auf HR IT-Systeme und umfassende HR IT-Services für eine moderne Personalarbeit auf allen Ebenen: von der Entgeltabrechnung über das Personalmanagement bis hin zum vollumfänglichen HR Business Process Outsourcing.



perbit Software GmbH
Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel.: 02505 9300-93
www.perbit.com
www.perbit.cloud
info@perbit.de

Die perbit Software GmbH ist der Spezialist für innovative HR-Software. Seit mehr als 37 Jahren bietet perbit praxiserorientierte IT-Unterstützung für effiziente, wertschöpfungsorientierte Personalarbeit.



Persis GmbH
Theodor-Heuss-Straße 5
89518 Heidenheim
Tel.: 07321 9884-0
www.persis.de
kontakt@persis.de

Seit über 30 Jahren Anbieter für Personalsoftware. Unsere Persis-Produkte: Bewerbermanagement, Personalmanager, Digitale Personalakte, Personalentwicklung, Weiterbildung, Ausbildungsmanager + Ausbildungs-App.

TALENTSOFT

Talentsoft GmbH
Spichernstraße 6
50672 Köln
Tel.: 0221 168803-0
www.talentsoft.de
contact.de@talentsoft.com

Talentsoft ist führender europäischer Anbieter cloud-basierter Lösungen für HR-Software. Die Talent-Management-Suite ermöglicht Unternehmen eine effiziente Steuerung von u.a. Recruiting, Weiterbildungsmaßnahmen, Leistungs- und Kompetenzmanagement und Karriereentwicklung.

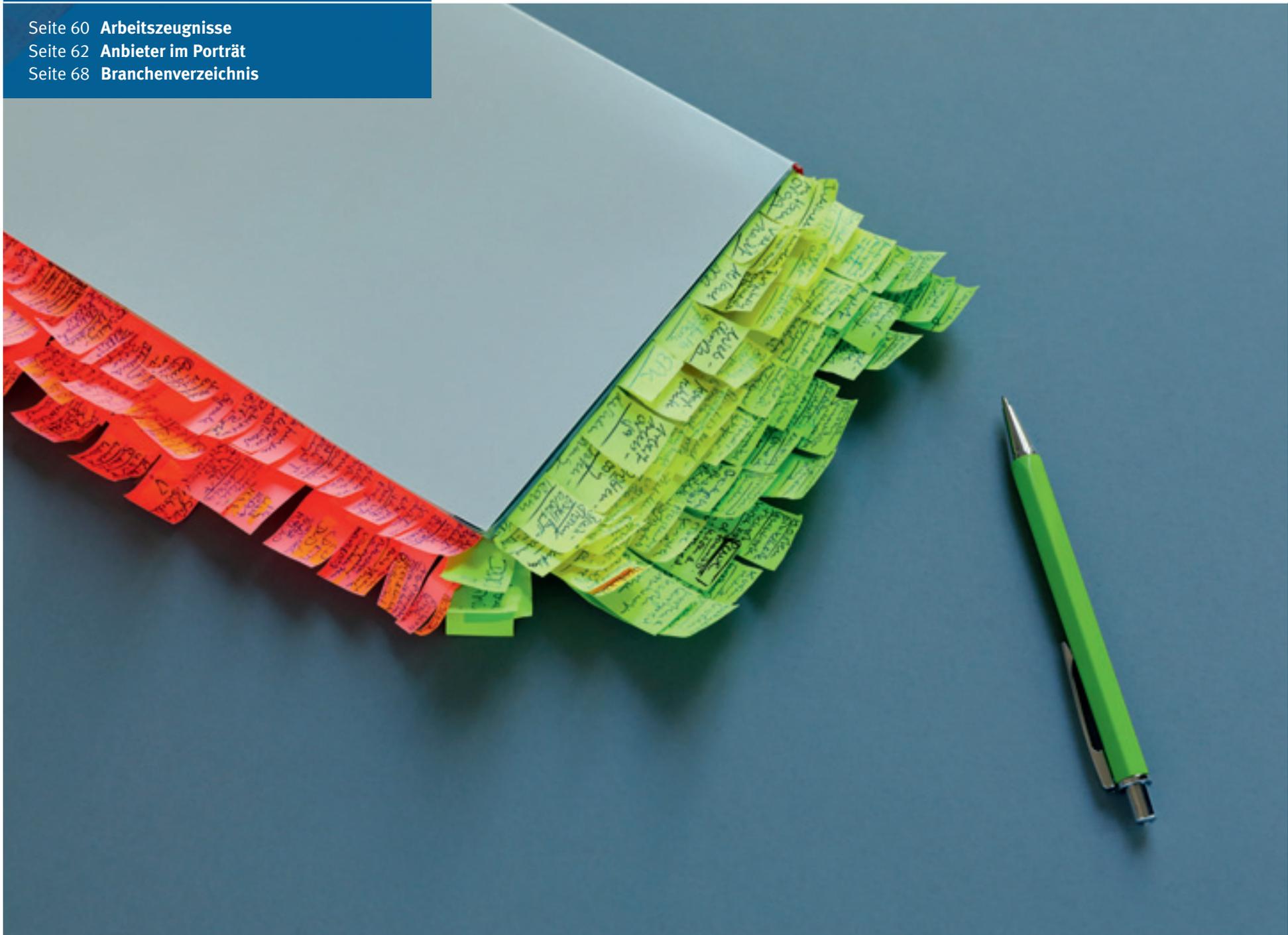
INFO

Diese und weitere Anbieter finden Sie online unter www.pwgo.de/anbieterverzeichnis

Seite 60 **Arbeitszeugnisse**

Seite 62 **Anbieter im Porträt**

Seite 68 **Branchenverzeichnis**



RECHTLICH WASSERDICHT UND INDIVIDUELL

Viele Arbeitszeugnisse blieben während des Lockdowns in 2020 unvollendet liegen. Die richtige Software verspricht, den Stau schnell aufzulösen. Eine sinnvolle Investition?

VON WINFRIED GERTZ



Allmählich kehren Unternehmen trotz Einschränkungen zum Vor-Corona-Status zurück. Die „neue“ Normalität ist voller Zuversicht, auch weil HR den Recruiting-Motor startet und Personalberater wieder Suchaufträge erhalten. Als unmittelbare Folge davon wird der Bedarf an qualifizierten Arbeitszeugnissen beträchtlich steigen. Denn das Personalkarussell kommt wieder in Schwung, weil Fach- und Führungskräfte aus der Habacht-Position in die Offensive gehen, selbstbewusst ihren Marktwert testen und sich für Karrierealternativen entscheiden. Auch die interne Fluktuation wird zunehmen, schon allein weil zahlreiche Mitarbeiter den Laden unter erschwerten Bedingungen zusammenhielten und dabei über sich hinauswuchsen. Das ist aller Ehren wert und wird mit einer Beförderung honoriert – die substanzuell in einem entsprechenden Arbeitszeugnis gerechtfertigt wird.

Ob Personaler jedoch resolut die ihnen eigens zugeschriebenen Aufgaben meistern,

steht auf einem anderen Blatt. Lauter versicherten HR-Fachkräften begegnet die langjährige Münchner Personalmanagerin und heutige Trainerin Heidrun Ullrich in ihren Seminaren. Höchst befangen fühlten sie sich darin, ein Testat zu verfassen, das diejenige Wertschätzung gegenüber einem Mitarbeiter zum Ausdruck bringt, „die ein Austrittsdokument wie das Arbeitszeugnis zweifellos verdient“.

Hinzukommt die tiefsitzende Sorge, sich mit unachtsam gewählten Formulierungen fahrlässig auf juristisches Terrain zu begeben. Tatsächlich landen pro Jahr rund 30 000 Streitfälle vor Gericht, weil sich Menschen unrechtmäßig beurteilt fühlen. Fügen Arbeitgeber wahrheitsgemäße, kritische Passagen ins Zeugnis ein, wird das in aller Regel vom zuständigen Richter wieder einkassiert.

WERKZEUGE KOMMEN WIE GERUFEN

Das breit gefächerte Angebot, von gratis im Internet verfügbaren Generatoren bis

zu hochgerüsteten, kostenpflichtigen Vollprogrammen, ist unter den einschlägigen Anwendern durchaus beliebt: Folgt man den Anbietern solcher Tools, erlauben sie beispielsweise dem Handwerksmeister, mit nur wenigen Eingaben und Klicks ein rechtlich wasserdichtes Zeugnis zu verfassen, während sie auf der anderen Seite als Software-as-a-Service-Variante (SaaS) höchst detailreiche Dokumente im jeweiligen firmenspezifischen Format hervorbringen, die dank regelmäßiger Wissenszufuhr den aktuellen juristischen Stand abbilden und daher kaum anfechtbar sind.

Wer sich beispielsweise für den „Zeugnis-Generator“ von H&P Infomedia entscheidet, und das sind nach Angaben von Alexander Kraft, beim Essener Anbieter für Vertrieb und Kundenbetreuung verantwortlich, etliche Konzerne und Dax-Firmen, „schreibt pro Jahr Hunderte Arbeitszeugnisse und bei Umbrüchen noch mehr“. Vor der Auswahl eines Tools, sagt Kraft, artikulieren potenzielle Kunden verschiedenste Erwartungen an solche Lösungen.

Besonders wichtig sei ihnen, Zeugnisse individuell erstellen zu können, „ohne hierfür unnötig viel Zeit zu investieren“. Anwender aus dem Personalbereich wünschten sich demzufolge ein Programm, das ihnen nicht allein den beträchtlichen Aufwand für Recherche und Einarbeitung abnimmt, sondern in dem sie zudem auf viele Formulierungen für möglichst alle Unternehmensbereiche zurückgreifen können.

Vergleichbar mit dem Zeugnis-Generator, einem in seiner aktuellen Version knapp 200 Euro teuren Softwareprogramm, das nach Angaben des Anbieters jeden Zeugnisentwurf auf formale Fehler, Fallstricke und Widersprüche überprüft, ist der „Haufe Zeugnis Manager“. Er kostet pro Jahr rund 350 Euro und gilt unter Experten als marktführende Lösung. Nicht allein weil er von allen vergleichbaren Angeboten zuerst im Markt erschien. Vielmehr zeigt er auch technisch als reine Cloud-Lösung auf, wie personalwirtschaftliche Aufgaben und Prozesse digital mit anderen firmenübergrei-

fenden Systemen verzahnt werden können.

So gehe es Anwendern nicht primär darum, wie Haufe-Produktmanager Laurenz Aisenpreis erläutert, Arbeitszeugnisse in hoher Qualität zu erstellen. Ihr Ansinnen ist vielmehr, ihre Prozesse zu beschleunigen. Dabei weist der Experte auf einen heiklen Aspekt hin: Wer sich für den Softwareeinsatz entscheide, wünsche sich gleichzeitig mehr Transparenz. „Man möchte wissen, wie es um den Stand der Bearbeitung eines Zeugnisses steht“, erklärt Aisenpreis. Filter- und Erinnerungsfunktionen böten sich beispielsweise dazu an.

DIE GEDULD WIRD AUF EINE HARTE PROBE GESTELLT

Rein theoretisch betrachtet ist die Erstellung eines Arbeitszeugnisses eine bisweilen langwierige Aufgabe. Bis die notwendigen inhaltlichen Details für das Zeugnis des zu beurteilenden Mitarbeiters vorliegen, kann eine Weile vergehen, was die Geduld der Beteiligten bisweilen auf eine harte Probe stellt. Meist haben die jeweiligen Beschäftigten, um deren Beurteilung es geht, seit Eintritt in die Firma verschiedene Stationen durchlaufen und unter etlichen Vorgesetzten gearbeitet. Das alles muss lückenlos vorliegen, um das Risiko eines Rechtsstreits möglichst gering zu halten. Beim IT-Dienstleister Engineering ITS scheint das ganz passabel zu gelingen, wie HR-Managerin Angelika Brehme in einer Stellungnahme zum Einsatz der Personalverwaltungslösung „HR Works“ erkennen lässt. Die digitale Plattform unterstützt zahlreiche Personalaufgaben wie die Stammdatenverwaltung, Reisekostenabrechnung oder eben auch

die Erstellung von Arbeitszeugnissen. Kosten: etwa sechs Euro pro Monat und Nutzer. Hatten Führungskräfte vor Einsatz der Lösung das Arbeitszeugnis selbst verfasst, ist es nun softwareunterstützt Aufgabe von HR.

Hört man sich unter Anwendern um, richten sich teilweise hohe Hürden auf, die den erwünscht reibungslosen Ablauf des Prozesses erschweren. So beklagen die Kursteilnehmer von Heidrun Ullrich immer wieder, bei der Zeugniserstellung von Führungskräften ausgebremst zu werden. „Anscheinend nehmen Vorgesetzte das Zeugnis nicht mehr so ernst“, spekuliert die Expertin. Und schlägt sogleich vor, wie man nicht kooperierenden Führungskräften Beine machen könnte: „Bei Beurteilungen empfehle ich, Zeitvorgaben in die Zielvereinbarungen für Führungskräfte einzuschließen.“

ABLÄUFE FLÜSSIGER GESTALTEN

Wie es scheint, ist die Verwendung eines Tools allein kein Garant für reibungslose Prozesse. Zwar plädiert Ullrich als langjährige Personalmanagerin grundsätzlich für den Softwareeinsatz. Denn zumeist diene ein Tool dazu, Abläufe flüssiger und wirtschaftlicher zu gestalten sowie den zeitnahen Austausch aller Beteiligten zu fördern. Doch zumindest im Prozess der Zeugniserstellung stößt der digitale Hoffnungsträger an Grenzen, die man nicht verschweigen darf.

Überhaupt würden Anwendern seitens der Hersteller überzogene Versprechungen gemacht, kritisiert Jochen Herbert, Geschäftsführer der Psmr GmbH in Bad Homburg. Oft hieße es, die Erstellung eines

Zeugnisses sei lediglich eine Angelegenheit von wenigen Klicks. Herbert findet das irreführend: „Die Hauptarbeit für die Recherche der zeugnisrelevanten Inhalte oder für die Rücklaufkontrolle der von Führungskräften vorzunehmenden Bewertung wird nicht mit eingerechnet.“

Wie Herbert argumentiert, schlägt die Vorgabe des Managements nach möglichst schneller und umfassender Digitalisierung zumindest mit Blick auf den Prozess der Zeugniserstellung ins Gegenteil um. „Tatsächlich sind analoge Verfahren deutlich schneller als der Einsatz von Tools.“ Eine steile These, schließlich wird auch bei PSMR Werbung in eigener Sache gemacht. So behauptet der Dienstleister, an ihn würden sich viele jener Personalwender, die von der tatsächlichen Leistung der eingesetzten Tools enttäuscht seien und deshalb analoge Unterstützung erwarten.

Umgekehrt verweisen die einschlägigen Softwareanbieter darauf, wie wichtig ihnen die konstruktiven Anregungen ihrer Anwender seien. „Grundsätzlich wollen wir den Zeugnis Manager so nutzerzentriert wie möglich weiterentwickeln“, bekräftigt Laurenz Aisenpreis von Haufe. In regelmäßigen Umfragen zum Produkt fängt Haufe das Feedback seiner Anwender ein. Ferner dient ein eigens eingerichtetes Ideenportal dazu, Vorschläge zur Verbesserung der Lösung in die Weiterentwicklung einfließen zu lassen, wie beispielsweise bei der Kommentarfunktion geschehen.

DIE KOMMUNIKATION NICHT VERNACHLÄSSIGEN

Dass Hersteller die Kommunikation mit ihren Kunden nicht vernachlässigen soll-

ten, ist auch Alexander Kraft von H&P Infomedia ein zentrales Anliegen. Dabei sollten Anwender sich nicht ihrer Verantwortung entziehen. „Wenn wir als Entwickler nicht erfahren, dass zum Beispiel bestimmte Formulierungen nicht gut ankommen, können wir dieses Problem auch nicht beseitigen.“

Seminarleiterin Heidrun Ullrich greift dieses Argument auf, um eindringlich an die Anbieter im Markt zu appellieren, sich zunächst selbstkritisch mit den von ihren Werkzeugen produzierten Zeugnissen zu befassen. „So juristisch wasserdicht die von einem Tool generierten Zeugnisse auch sein mögen, leisten sie zum anderen keinen nennenswerten Beitrag zur Bildung einer positiven Arbeitgebermarke.“

In der Tat bleibt vom vielfach beschworenen Vorteil, ein Zeugnis unkompliziert und automatisch zu produzieren, kaum etwas übrig, solange mangelnde Ausdrucksstärke und Gleichförmigkeit einen faden Eindruck hinterlassen. Lässt sich dieses Manko womöglich durch künstliche Intelligenz beheben? Werden bald selbstlernende Systeme die zumeist hausbacken formulierten Testate in sprachlich gewandte Dokumente verwandeln, die bei der individuellen Beurteilung von Mitarbeitern einen höchst differenzierten Eindruck hinterlassen? Darauf angesprochen, reagieren die Marktführer äußerst zurückhaltend. „Je intelligenter die Software“, betont Alexander Kraft zwar im Grundsatz, „desto besser für den Anwender.“ So beschränke sich sein Arbeitsaufwand nur noch auf die Kontrolle des Results. „Doch das sollte man keineswegs der Maschine allein überlassen.“ ■



b | r | z

Bremer Rechenzentrum GmbH
 Universitätsallee 5
 28359 Bremen
 www.brz.ag
 vertrieb@brz.ag

USP

Der BRZ-MELDEDIALOG analysiert sämtliche bidirektionale Meldetatbestände der Finanzbehörden und Krankenkassen, die automatisiert in die Personalarbeit einwirken. Durch das visualisierte Analyseergebnis flankiert mit Workflows spart der Sacharbeiter mehrere Personentage pro Monat ein.

PRODUKTE

- Entgeltabrechnung
- Personalmanagement
- Informationssysteme / Reporting
- Budgetierung
- Digitale Personalakte
- Meldedialog
- Bescheinigungswesen
- Zeugnisse/Vertragserstellung
- Mitarbeiterportal mit A1 Antragsverfahren

REFERENZEN

Dirk Rossmann, Rhenus Logistics,
 InterConti Hotels, Cinemaxx,
 A.T.U Auto Teile Unger

KONTAKT

Kerstin Witt, Leitung Vertrieb/Prokuristin
 Tel.: 0421 20152-16,
 kerstin.witt@brz.ag

FÜR MEHR KUNDENZUFRIEDENHEIT, INVESTITIONSSICHERHEIT UND WIRTSCHAFTLICHKEIT

Seit fast 50 Jahren sind wir heute als Bremer Rechenzentrum GmbH (BRZ) bundesweit einer der größten und erfahrensten Anbieter innovativer Software und Outsourcing-Dienstleistungen auf dem Gebiet der Lohn- und Gehaltsabrechnung mit PAISY.

Wir vereinen hoch performante neueste Technologien mit innovativen und flexiblen Dienstleistungen in individuellen Service-Paketen. Unser Angebot umfasst neben einem professionellen Projektmanagement die zuverlässige Durchführung der Entgeltabrechnung inklusive der Pflege Ihres Lohnartenrahmens, selbstverständlich unter Berücksichtigung aller gesetzlichen Vorschriften. Basis für alle BRZ Rechenzentrums-Dienstleistungen ist unser modulares Personalmanagement-System und Web-Portal BRZ-HR.

DAS BRZ-LEISTUNGSSPEKTRUM UMFASST UNTER ANDEREM:

- Entgeltabrechnung
- Personalmanagement
- Informationssysteme/Reporting
- Budgetierung
- Digitale Personalakte
- Meldedialog
- Bescheinigungswesen

- Zeugnisse/Vertragserstellung
- Mitarbeiterportal mit A1 Antragsverfahren

Unsere erfahrenen Projektteams sorgen in enger Abstimmung mit Ihnen für eine reibungslose Implementierung Ihrer Anforderungen an die Entgeltabrechnung bis hin zur Parametrierung aller notwendigen Schnittstellen für vor- und nachgelagerte IT-Systeme (z.B. FiBu, Zeitwirtschaft, HR, ERP).

DER BRZ-TEILSERVICE

Der BRZ-Teilservice über BRZ-HR bietet hochwertigste Qualität und Verfügbarkeit für Personalabrechnungen zu einem attraktiven Preis-Leistungs-Verhältnis bei voller Kostenkontrolle. Ihre MitarbeiterInnen aus dem Personalbüro erfassen und pflegen über unser Web-Portal BRZ-HR alle entgeltrelevanten Daten. Der browserbasierte Zugriff erfolgt über eine gesicherte Internetverbindung. Dies er-

möglicht Ihnen eine flexible Arbeitsplatzgestaltung. Wir drucken und versenden Ihre Abrechnungsunterlagen und ggfs. individuelle Beilagen – auf Wunsch auch direkt an Ihre Mitarbeiter – oder stellen alle Abrechnungsergebnisse im Mitarbeiterportal digital zur Verfügung. Optional besteht die Möglichkeit, mit Hilfe von BRZ-HR und BRZ-INFO auf die Abrechnungsdaten zuzugreifen, um selbstständig individuelle Auswertungen zu definieren.

DER BRZ-FULLSERVICE

Ergänzend zur Entgeltabrechnung (im Teilservice) bieten wir erfolgreich unseren Fullservice an. Dieser beinhaltet alle mit der Entgeltabrechnung zusammenhängenden Vor- und Nachbereitungen, inklusive der Kommunikation mit den Behörden und der Betreuung von Betriebsprüfungen. Der vereinbarte Leistungsumfang wird in einem Service Level Agreement (SLA) dokumentiert. Die in-



” Mit der zielgerechten Auslagerung von Geschäftsprozessen kann der Kunde seine Wertschöpfung und die Kosten seiner Personalwirtschaft nachhaltig optimieren. Ganz moderne Varianten bietet dabei auch unser BRZ-PORTAL mit dem Employee und Manager Self Service.

Dipl.-Ing. Armin Rautenhaus (rechts),
Geschäftsführer Bremer Rechenzentrum GmbH

dividuelle Beratung und Unterstützung gehört in jedem Fall dazu: Für Fragen stehen Ihnen direkte Ansprechpartner gerne zur Verfügung. Auf diese Weise können Sie Ihr gesamtes Lohnbüro auslagern und müssen dafür keine oder nur geringe Kapazitäten und Know-how im eigenen Haus vorhalten. Das erhöht Ihre Flexibilität in wirtschaftlich dynamischen Zeiten.

WIR GARANTIEREN DIE SICHERHEIT IHRER DATEN

Jährlich werden wir von einem unabhängigen Prüfinstitut gemäß ISAE 3402 zertifiziert und es werden regelmäßig Penetrationstests (Hack-Attacks) von externen Spezialisten durchgeführt. Zudem lassen wir unsere Software auch ganz aktuell gemäß IDW PS 880 prüfen. Die Hochver-

fügbare und Sicherheit der gesamten BRZ-Dienstleistungen gewährleisten wir an unserem Standort in Bremen durch redundante Server, Strom- und Klimaversorgungen inkl. verschlüsselter Glasfaseranbindung zum Ausweichrechenzentrum. Gebäudeabsicherung durch Zugangskontrollsysteme, Einbruchmeldeanlagen mit Aufschaltung an Sicherheitsdienste. Darüber hinaus ist unser

Rechenzentrum zusätzlich mit einer Feuerlöschanlage mit präventiver Luftanalyse und neuestem Löschgas (Novec 1230) ausgestattet.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.





HRworks GmbH
 Waldkircher Straße 28
 79106 Freiburg
 Tel.: 0761 479540
 www.hrworks.de

USP

- Ein Tool für alle HR-Aufgaben
- Preis-Leistungs-Verhältnis
- Schnell auswertbare Berichte
- Schnittstellen zu den gängigsten Systemen
- Kundenorientierter Support
- Höchster Datenschutz und DSGVO-konform
- Mobiler Zugriff für alle

PRODUKTE

- Personal- und Stammdatenverwaltung
- Digitale Personalakte
- Zeiterfassung und Projektzeiterfassung
- Abwesenheitsverwaltung
- Reisemanagement und Führerscheinkontrolle
- Bewerbermanagement/Onboarding

REFERENZEN

Seat, Expedia, Regiocast, DPD, Lufthansa Industry Solutions

KONTAKT

Rina Czyczykowski
 Sales Managerin
 Tel.: 0761 47954 92
 rina.czyczykowski@hrworks.de



SIE TRAGEN DAS
 LÄCHELN, WIR IHR
 PERSONALMANAGEMENT.

DIE UNIVERSAL HR SOFTWARE

Alle wollen sie, alle brauchen sie: die Digitalisierung. Voraussetzung dafür ist allerdings eine Lösung, die sämtliche HR-Prozesse in einem Unternehmen zusammenführt. HRworks bietet ein digitales Ökosystem, das vom Geschäftsführer bis zum Angestellten alle Mitarbeiter spürbar entlastet. Und darüber hinaus ein Stück weit glücklicher macht.



” Für uns zählt einzig und allein der Kundenerfolg. Unternehmen in ihren Abläufen, Prozessen und Verwaltungsschritten schneller zu machen – dafür arbeiten wir täglich mit Herzblut.“

Rina Czyzykowski, Sales Managerin bei HRworks

Kann Arbeit glücklich machen? Oder ist sie vielmehr ein notwendiges Übel, eine lästige Pflicht, um das eigene Überleben zu sichern? Große Köpfe sind dieser Frage nachgegangen. Von Aristoteles bis Žižek. Doch egal, wie ihre Erkenntnisse auch ausfielen – sie sind bloß graue Theorie. Bei HRworks dagegen denken wir ganz praktisch.

Seit 1998 helfen wir zahlreichen Unternehmen bei der Bewältigung ihrer täglichen Arbeit. Dabei war es von Anfang an unser Ziel, Arbeitnehmer von zeitraubenden Aufgaben zu befreien, damit mehr Raum für die wirklich wichtigen Tätigkeiten bleibt. In den mehr als zwanzig Jahren, die seitdem vergangen sind, hat sich unser Produkt entscheidend verändert: Anfangs als reines Reisekosten-Tool konzipiert, deckt unsere Software heute alle wichtigen Bereiche des Personalwesens ab. Das heißt: Außer dem digitalen Abrechnen von Reisekosten können unsere

Kunden auch Abwesenheiten verwalten, Urlaubsanträge genehmigen, Bewerbungsunterlagen managen, Arbeitszeiten erfassen und viele weitere Arbeitsschritte organisieren.

Alle wichtigen HR-Prozesse in einem Produkt vereint – das bedeutet für Unternehmen auch eine höhere Transparenz sowie eine spürbare Kostensenkung. Informationen und Daten können in HRworks schnell und zuverlässig zusammengestellt werden, etwa Auswertungen zu FTE, Betriebszugehörigkeiten oder auch Durchlaufzeiten von Bewerbungen.

Dank eines flexiblen Abomodells, das jederzeit kündbar und erweiterbar ist, arbeiten inzwischen rund 210.000 Anwender mit HRworks – und es werden täglich mehr. Was die Universal HR Software weiter attraktiv macht: Durch eine engmaschige Feedback-Schleife ist es uns möglich, Kundenwünsche schnell in der Anwendung zu implementieren, sodass kein Wunsch offen bleibt.

DIE DREI HAUPTFUNKTIONEN

Personalmanagement

Der komplette Mitarbeiter-Lifecycle in einem Tool – vom Onboarding-Prozess bis zur Erstellung eines Arbeitszeugnis. Für Personaler bedeutet das ein Ende von Unordnung und Papierstapelei. Alle wichtigen Informationen stehen für autorisierte Personen immer abrufbereit, was die Arbeit ungemein erleichtert – im Büro und von unterwegs. Hinzu kommt: HRworks eignet sich auch optimal für die Personalarbeit aus dem Homeoffice, völlig unabhängig davon, welches Gerät man bevorzugt. Ob PC oder Mac, Smartphone oder Tablet – die Software steht ohne langwierige Installation immer zur Verfügung.

Reisemanagement

In HRworks können Mitarbeiter eine komplette Dienstreise von A bis Z verwalten, vom „A1-Antrag“ bis zum „Zuordnen“ von elektronischen Belegen.

Durch diese Selbstverwaltung der Angestellten, auch Employer Self Service genannt, fällt für Vorgesetzte und Kollegen in der Buchhaltung weniger Arbeit an.

Zeitwirtschaft

Dank Digitalisierung sind administrative Tätigkeiten heute schnell und unkompliziert. Über HRworks können Mitarbeiter beispielsweise ihren Urlaub beantragen, den Vorgesetzte per Mausclick genehmigen können, oder ihre Krankmeldungen einreichen. Außerdem lassen sich sowohl die reguläre Zeiterfassung wie auch die Projektzeiterfassung über das Tool lösen. Für Homeoffice praktisch: Mitarbeiter können über einen Button mobiles Arbeiten beantragen, was Teamleiter unmittelbar bestätigen können.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



Personio

Das HR-Betriebssystem

Personio GmbH
Rundfunkplatz 4
80336 München
Tel.: 089 1250-1004
www.personio.de · sales@personio.de

USP

Eine Lösung für alle Personalprozesse für das gesamte Unternehmen durch granulares Rechte- und Rollenkonzept und individuelle Konfiguration. Personio ist datenschutzkonform nach EU-DSGVO und dank einer erstklassigen Kundenbetreuung innerhalb von sechs Wochen einsatzbereit.

PRODUKTE

Personio – Das HR-Betriebssystem: Vereinfachen Sie Ihre HR-Prozesse mit der All-in-One-Software für Personalverwaltung, Lohnbuchhaltung und Recruiting.

REFERENZEN

- Turck
- Statista
- HelloFresh
- Thermondo
- InVision
- raisin

KONTAKT

Alexander Todt
Team Lead Sales Development
Tel.: 089 1250-1004
sales@personio.de
www.personio.de



Mehr Zeit für strategische Aufgaben und Ihre Mitarbeiter.

HR SOFTWARE, DIE FREIRAUM SCHAFFT

Personio schafft Freiräume: für Personaler, die sich auf das konzentrieren wollen, was zählt. Mit Personio automatisieren Sie Ihre HR-Prozesse und sparen bis zu 30 % Ihrer Arbeitszeit. Intelligente Tools und Analysen helfen Ihnen, sich besser um Ihre Mitarbeiter zu kümmern und Ihr Management strategisch zu unterstützen.

Mehr Zeit für Bewerber und Mitarbeiter“ ist die Top-Antwort auf die Frage, was sich Personaler von einer HR Software versprechen. Über die Hälfte der Befragten nannten diesen Wunsch in einer Umfrage von Personio und Bitkom. Diese Aussage beschreibt treffend die Mission von Personio, dem Anbieter der gleich-

namigen HR Software: Ihre Personalabteilung von aufwendigen Routinearbeiten zu befreien. Den gewonnenen Freiraum können Sie nutzen, um an wichtigen, strategischen Themen zu arbeiten. So werden Sie zum geschätzten Partner von Mitarbeitern und Management und tragen nachhaltig zum Erfolg bei.

MANUELLE AUFGABEN AUTOMATISIEREN

Während der letzten Monate spielte HR eine entscheidende Rolle dabei, ob sich Unternehmen schnell und erfolgreich an die neuen Bedingungen anpassen konnten. Das sagen laut einer Studie von Personio und Censuswide drei Viertel der

befragten Personaler. Genauso viele sind überzeugt, dass HR diese strategische Rolle weiterhin behalten muss.

Wie können Sie Ihre Personalabteilung dafür in Stellung bringen? Zuerst automatisieren Sie manuelle Prozesse. In vielen mittelständischen Unternehmen ist die Lage ähnlich wie bei Heidelberg Engineering, einem Hersteller medizinischer Geräte. Personalreferent Oliver Nehring erzählt: „Sowohl unsere Recruiting-Prozesse als auch die Verwaltung der Mitarbeiter-Stammdaten haben früher enorm viel Zeit gekostet. Wir mussten alle Informationen händisch in Tabellen eingepflegen.“ Die ineffiziente Verwaltungsarbeit raubte Zeit für strategische Aufgabenbereiche. Durch den Einsatz der HR Software Personio konnte Heidelberg

Engineering ihre gesamten HR-Prozesse deutlich vereinfachen: darunter Zeiterfassung, Entgeltabrechnung, Stammdatenverwaltung und Onboarding. Alles funktioniert nun schneller, Papier und Excel-Listen haben ausgedient. Allein durch den neuen Freigabeprozess für Urlaubsanträge spart die Personalabteilung einen halben Arbeitstag pro Woche.

IN DIE STRATEGISCHE ROLLE HINEINWACHSEN

Durch solche Optimierungen gewinnt Ihr HR-Team wertvolle Zeit. Sie können sich jetzt intensiver um Aufgaben wie Recruiting und Personalentwicklung kümmern – um die Menschen. Personio unterstützt Sie durch digitale Services,



„ Ich freue mich jeden Tag über mein Personio-Dashboard, das mir anstehende Aufgaben anzeigt und meinen Arbeitstag strukturiert. Das schaufelt mir enorm viel Gehirnkapazitäten frei.

Oliver Nehring, Personalreferent, Heidelberg Engineering

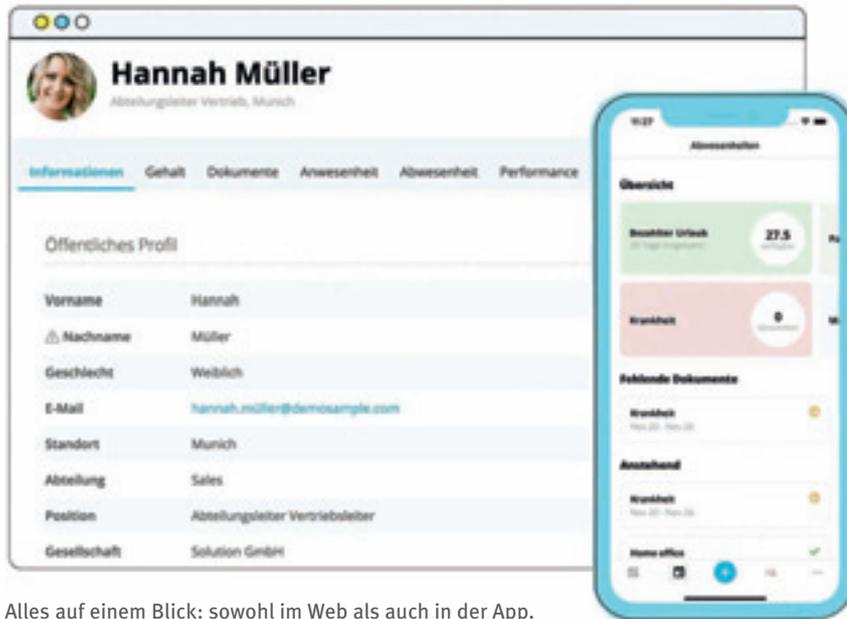
Datenanalysen und Berichte. Mit Dashboards behalten Sie den Überblick und sehen jederzeit, was zu tun ist. Zusammen mit dem Management treffen Sie fundierte, strategische Entscheidungen, beispielsweise bei der Personalplanung. Heidelberg Engineering nutzte die neu geschaffenen Freiräume, um Gesundheitsprogramme und E-Learning-Angebote zu entwickeln – Maßnahmen, die die Mitarbeiter und das Unternehmen nachhaltig stärken.

ÜBER 2500 KUNDEN VERTRAUEN PERSONIO

Mit Personio erhalten Sie eine All-in-one-Lösung für Ihre HR-Prozesse. Trotzdem dauert die Einführung nur 4 bis 8 Wochen – unterstützt durch den außergewöhnlichen Kundenservice. Bereits über 2500 Kunden in über 80 Ländern schenken Personio ihr Vertrauen und verwirklichen ihre Vision einer modernen, strategischen HR. Wann schaffen Sie dafür Freiraum?



Personio ist empfohlener DATEV Software-Partner. Lohndaten können jetzt mit einem Klick an das DATEV Rechenzentrum gesendet werden. Lohnabrechnungen werden automatisiert zurück in die digitale Personalakte von Personio übertragen.



Alles auf einem Blick: sowohl im Web als auch in der App.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



aconso AG
München
www.aconso.com

Agenda:

Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG
Oberastraße 14
83026 Rosenheim
Tel.: 08031 2561-441
www.agenda-personal.de
saleskmu@agenda-software.de

Personalwesen-Komplettsystem: Personalabrechnung, Baulohn, Tariflohn, integriertes Melde- & Bescheinigungswesen, Personalmanagement, Digitale Personalakte, Auswertungen, Cloud-Lösung Personal-Portal, sicherer Dokumententausch



ALPHA COM Deutschland GmbH
Sportallee 6
22335 Hamburg
Tel.: 040 51302-300
info-hamburg@alpha-com.de
www.alpha-com.de

Wir bieten deutschlandweit als Service-Unternehmen das ganze Portfolio von der Digitalisierung kleiner bis großer Mengen an Personalakten über den digitalen Posteingang bis zur Übernahme von Dokumenten-Managements als BPO-Modell.



b | r | z

Bremer Rechenzentrum GmbH
Universitätsallee 5
28359 Bremen
Tel.: 0421 20152-0
www.brz.ag
vertrieb@brz.ag

Seit fast 50 Jahren ist das BRZ bundesweit einer der größten und erfahrensten Anbieter innovativer Software und Outsourcing-Dienstleistungen auf dem Gebiet der Lohn- und Gehaltsabrechnung mit PAISY.

Circle Unlimited AG
Norderstedt
www.circle-unlimited.de



CSS AG
Friedrich-Dietz-Straße 1
36093 Künzell
Tel.: 0661 9392-288
www.css.de/y/pa
kontakt@css.de

Mit eGECKO beschleunigen Sie Ihre Personalprozesse durch Funktionen wie die unkomplizierte Übernahme von Bewerberdaten in eine digitale Personalakte, die einfache Verwaltung von Mitarbeiterstammdaten und umfangreiche Auswertungsmöglichkeiten.



flp Consulting AG
Joseph-von-Fraunhofer-Straße 20
44227 Dortmund
Tel.: 0231 9700550
www.flpconsulting.de
office@flpconsulting.de

Die Beratung im Bereich SAP HCM ist das Herz der flp. Wir bieten Experten sowohl für die Implementierung als auch für entsprechende Entwicklungs- und Beratungsaufgaben im SAP HCM Umfeld. Dazu gehört auch die Integration zu SAP SuccessFactors.

GFOS mbH
Essen
www.gfos.com



Gesellschaft für innovative Personalwirtschaftssysteme mbH
Strahlenbergerstraße 112
63067 Offenbach am Main
Tel.: 069 61997 130
www.gipmbh.de
info@gipmbh.de

Wir sind der führende Anbieter von Personalwirtschaftssoftware für staatliche, öffentliche und soziale Arbeitgeber in Deutschland. KIDICAP® bildet eine moderne APP-Plattform für alle Bereiche des Human Capital Managements.

HANSALOG GmbH & Co. KG
Ankum
www.hansalog.de



HRworks GmbH
Waldkircher Straße 28
79106 Freiburg
Tel.: 0761 479540
www.hrworks.de

HRworks bietet eine digitale Lösung für Personal- und Buchhaltungsabteilungen. Als Software as a Service (SaaS) konzipiert, sorgt das Tool für schlanke Prozesse im Personalwesen, optimiert Workflows und vereinfacht zeitraubende Routinetätigkeiten.

HS Hamburger Software GmbH & Co. KG
Hamburg
www.hamburger-software.de

Infoniqa Payroll Holding GmbH
Böblingen
www.infoniqa.com

Oracle Deutschland B.V. & Co.KG
München
www.oracle.com



Peras GmbH

Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 4004-2670
www.peras.de
vertrieb@peras.de

Peras ist spezialisiert auf HR IT-Systeme und umfassende HR IT-Services für eine moderne Personalarbeit auf allen Ebenen: von der Entgeltabrechnung über das Personalmanagement bis hin zum vollumfänglichen HR Business Process Outsourcing.



Persis GmbH

Theodor-Heuss-Straße 5
89518 Heidenheim
Tel.: 07321 9884-0
www.persis.de
kontakt@persis.de

Seit über 30 Jahren Anbieter für Personalsoftware. Unsere Persis-Produkte: Bewerbermanagement, Personalmanager, Digitale Personalakte, Personalentwicklung, Weiterbildung, Ausbildungsmanager + Ausbildungs-App.

SAP Deutschland SE & Co. KG
Walldorf
www.sap.com

Sopra HR Software GmbH

Wilhelmshaven
www.soprahr.com

TALENTSOFT

Talentsoft GmbH

Spichernstraße 6
50672 Köln
Tel.: 0221 168803-0
www.talentsoft.de
contact.de@talentsoft.com

Talentsoft ist führender europäischer Anbieter cloud-basierter Lösungen für HR-Software. Die Talent-Management-Suite ermöglicht Unternehmen eine effiziente Steuerung von u.a. Recruiting, Weiterbildungsmaßnahmen, Leistungs- und Kompetenzmanagement und Karriereentwicklung.

TIMESYS GmbH

Düsseldorf
www.timesys.de

Tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH

Reutlingen
www.tisoware.de



HR Software, die verbindet.

VEDA GmbH

Carl-Zeiss-Straße 14
52477 Alsdorf
Tel.: 02404 5507-1400
www.veda.net
fragenkostetnix@veda.net

Als Anbieter integrierter HR Software und Services, der 160 Mitarbeiter an den Standorten Alsdorf, Offenburg und Leipzig beschäftigt, gehört VEDA seit 1977 zu den führenden Lösungs-Anbietern im HR Software-Bereich.



perbit Software GmbH

Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel.: 02505 9300-93
www.perbit.com
www.perbit.cloud
info@perbit.de

Die perbit Software GmbH ist der Spezialist für innovative HR-Software. Seit mehr als 37 Jahren bietet perbit praxisgerechte IT-Unterstützung für effiziente, wertschöpfungsorientierte Personalarbeit.



Das HR-Betriebssystem

Personio GmbH

Rundfunkplatz 4
80336 München
Tel.: 089 1250-1004
www.personio.de · sales@personio.de

Personio ist eine All-in-One Software, die HR-Verantwortlichen durch automatisierte Prozesse hilft, effizienter zu werden und den Administrationsaufwand in ihrer Arbeit zu reduzieren. 2015 in München gegründet, setzen über 2500 Kunden in mehr als 80 Ländern Personio erfolgreich ein.

Saba Software GmbH

München
www.saba.com



VRG HR GmbH

Mittelkamp 110-118
26125 Oldenburg
Tel.: 0441 3907-0
info@vrg-hr.de
www.vrg-hr.de

HR-Software & Services aus einer Hand: Personalmanagement und Personalabrechnung – Payroll im Outsourcing, Full- und Teilservice, als Softwarelösung, On Premise oder Cloud mit SAP®SuccessFactors®. VRG HR: Ihre Nummer 1 für die Personalwirtschaft!

INFO

Diese und weitere Anbieter finden Sie online unter www.pwgo.de/anbieterverzeichnis



WIR MACHEN UNS DIE WELT

Vom Gaming ins Business: Jüngste Entwicklungssprünge könnten Virtual- und Augmented Reality zum Durchbruch in Unternehmen verhelfen. Denn so zahlreich die Hindernisse, so vielfältig scheinen die Perspektiven – auch und gerade in HR.

VON ULLI PESCH



Virtuelle und erweiterte Realität mögen Technologien der Zukunft sein, aber sie haben auch eine Vergangenheit. Und keine kurze: Der Begriff Virtual Reality (VR) reicht mindestens in die 80er-Jahre zurück – das erstmalige Generieren von Wirklichkeit per Computer noch weiter. Von Augmented Reality (AR) war erstmals um 1995 die Rede. Damals waren meist schwere Brillen über Kabelstränge mit Rechnern und Stromversorgung verbunden und relativ schlichte Software erzeugte mit in die Brillen integrierter Optik eine stark gepixelte Welt aus einfachen Polygonen.

Doch die Lage hat sich verändert. Die Digitalisierung hat hochleistungsfähige, dabei miniaturisierte Hard- und Software entstehen lassen, die die Techniken reif für den Massenmarkt zu machen scheinen – und zwar nicht nur im Gaming, dem Kerneinsatzgebiet von VR und vor allem AR. Die neuen Produkte zeigen die enormen Anwendungsmöglichkeiten für

die Wirtschaft auf. Und sie sind erschwinglich: Für Hardware müssen Anwender zurzeit zwischen etwa 450 und 3500 Euro investieren. So viel kosten das VR-Headset der Facebook-Tochter Oculus beziehungsweise die HoloLens, das Mixed-Reality-Gerät von Microsoft.

Es geht um neue Dimensionen, auch im Arbeitskontext: Nach Angaben von Pricewaterhouse Coopers (PWC) sind heute rund 1,7 Millionen Jobs weltweit direkt von VR und AR beeinflusst. Laut dem aktuellen PWC-Report „Seeing is believing“ könnte sich diese Zahl bis 2030 auf 23,4 Millionen erhöhen. In Deutschland hätte dann jeder hundertste Beschäftigte mit den innovativen Technologien zu tun, insgesamt 400 000 Arbeitnehmer – zurzeit sind es 30 000. Im Kundendienst etwa könnten nach Prognosen der Marktforscher von Gartner in drei Jahren schon zwei Drittel aller Unternehmen immersive Anwendungen (also VR und AR) einsetzen, nämlich zur Steigerung von Effizienz und Kundenzufriedenheit. Ähnlich

soll sich die Lage in Bereichen wie Training und Simulation entwickeln.

EITELKEIT ALS ENTWICKLUNGSHEMMER

Aber vorerst sind das lediglich Szenarien. Ob sich das Blatt wirklich wendet, hängt nicht allein von Technikmöglichkeiten und Marktmechanismen ab. Sondern von vielen Faktoren, selbst von individuellen Eitelkeiten. Darauf weist Dr. Sebastian Klöß hin, Referent Consumer-Technologien beim Digitalverband Bitkom: „Ich habe von Anwendern gehört, die nur ungerne solche Brillen anziehen. Nicht weil sie die Technologie ablehnen, sondern weil sie befürchten, ihre Frisur zu zerbeulen. Es gibt auch Führungskräfte, die das Tragen der Brille scheuen, weil sie meinen, ihre Mitarbeiter würden sich dann über sie lustig machen. Auch abseits von Corona ist aber klar: Die Brillen müssen nach jedem Einsatz gereinigt werden, weil sie meist von verschiedenen Personen genutzt werden.“

EINSATZ OHNE GRENZEN

Auch wenn VR und AR in Unternehmen bislang eher vereinzelt zum Einsatz kommen, verbreitet sich die Anwendung stetig. So können immersive Lösungen die Kommunikation erleichtern: Virtuelle Arbeitsumgebungen machen den Austausch und die Zusammenarbeit mit internen oder externen Gesprächspartnern schneller und billiger.

Die meisten Perspektiven aber eröffnen zurzeit die Bereiche Weiterbildung und Personalentwicklung. Bereits heute werden im weltweiten Gesundheitssektor AR- und VR-Technologien in der Ausbildung eingesetzt. „VR ermöglicht es beispielsweise, angehende Ärzte in virtuellen Operationssälen auszubilden“, erklärt Werner Ballhaus, Leiter des Bereichs Technologie, Medien und Telekommunikation bei PWC Deutschland.

Nicht alles liegt in der Zukunft: Bereits heute gibt es etliche Berufe, die sich auf virtuelle und erweiterte Realitäten spe-

zialisieren. UX- und UI-Designer beispielsweise kümmern sich um die Gestaltung und Benutzerführung innerhalb der Anwendungen. Und laut Werner Ballhaus von PWC ist im Aus- und Weiterbildungsbereich „natürlich auch das Erstellen und Managen von Inhalten ein wichtiger Bestandteil“. Auch nähmen immer mehr Universitäten und Fachhochschulen die beiden Technologien in ihre Studiengänge auf.

VR PUSHES HR

Nicht zuletzt HR sollte ein herausragendes Interesse an den interaktiven Technologien haben. Auch können Personalabteilungen Führungskräfte mithilfe von VR-Lösungen auf schwierige Mitarbeitergespräche vorbereiten oder eigene Mitarbeiter für Einstellungs- oder Austrittsgespräche schulen. Die Technologie ersetzt an der Stelle beispielsweise Rollenspiele, sagt Ballhaus. Denn in denen sich fühlen sich viele Menschen gehemmt als in der virtuellen Realität. Der Einsatz von AR und VR setzt nach Meinung der Experten einiges voraus, nicht selten auch einen Kulturwandel. Deshalb müsse bei der Planung auch HR mit am Tisch sitzen. Werner Ballhaus hält etwa die Frage für wichtig, wie sich mögliches Misstrauen oder Teilnahmslosigkeit gegenüber den neuen Arbeitsmitteln ausräumen lassen. Auch gelte es Missverständnissen zu begegnen, wozu VR und AR im Unternehmen dienen und wie sie grundlegend funktionieren. Für die Personalabteilung gehe es dabei im Zusammenspiel mit anderen Unternehmensbereichen darum, die Mitarbeiter zu

informieren und sie an den Einsatz der Neuerungen heranzuführen.

Freilich sieht etwa Torsten Fell das, was die 3D-Techniken bislang bremst, gerade auch in HR verbreitet: Unkenntnis und Skepsis, die sich gegenseitig bedingen. Und hinzu komme womöglich noch etwas: „Wie bei Start-ups zu sehen, wird das Thema VR und AR meist durch Männer vorangetrieben. Da in HR sehr viele Frauen tätig sind, könnte darin eine weitere Herausforderung lauern.“ Jenseits der Geschlechterfrage ist auch Dr. Andreas Kohne, Vorsitzender des Arbeitskreises AR & VR beim Bitkom, der Ansicht, dass HR zunächst selbst die Einsatzgebiete und Vorteile der neuen Technologie verstehen müsse. Erst dann könnten Personalern bewerten, ob und wo ein Einsatz von VR und AR für ihr Unternehmen vorteilhaft wäre.

DIE FRAGE DER ZUKUNFT

Womit man bei der Gretchenfrage wäre: Unter welchen Umständen kann sich der Einsatz der Technik rentieren? Wer diese Frage stellt, erhält, wie so oft, keine zufriedenstellende Antwort. „Da es sich fast immer um Einzelprojekte handelt, ist eine ROI-Betrachtung höchst individuell“, sagt Andreas Kohne. Im Schulungsbereich etwa ließen sich durch virtuelle Techniken zum Beispiel Kosten für die ansonsten notwendige Bereitstellung von Trainingsmaschinen, die Umrüstung und weltweite Verfügbarkeit in Schulungszentren sowie mögliche Reisezeiten einsparen.

Auf der anderen Seite gibt es laut Kohne – auch Leiter Digital Media Sales und Busi-

ANBIETER FÜR WEITERBILDUNG RUND UM VR UND AR

INFO

Seit einiger Zeit bieten Institutionen Qualifikationen zur Anwendung von VR und AR an. Und einige Unternehmen haben sehr spezielle Trainings entwickelt. Eine Auswahl:

- Das **Institute for Immersive Learning** vermittelt im Rahmen des „Experience Day VR/AR für Führungskräfte“ die Einsatzmöglichkeiten der beiden Techniken. Darüber hinaus veranstaltet es einen knapp eintägigen Lehrgang zur Erstellung von 360-Grad-Content und zwei IHK-zertifizierte Fortbildungen: zum „Digital Reality Trainer“ und zum „Digital Reality Learning Architect“.
- Die in Leipzig beheimatete **HSB Akademie** bietet einen Fernschulkurs zum Augmented/Virtual Reality **Marketing Manager** mit IHK-Zertifikat an.
- Das **Fraunhofer-Institut für Graphische Datenverarbeitung (IGD)** hat das Trainingstool „Machine@Hand“ entwickelt. Ursprünglich als visuelles Assistenzsystem für das produzierende Gewerbe entwickelt, unterstützt es inzwischen unter anderem die Ausbildung ehrenamtlicher **Rettungssanitäter**. Bei der Heidelberger Druckmaschinen AG etwa ist Machine@Hand im Einsatz, um Serviceingenieure auszubilden.
- Bei **Bosch** hat man das Tool „Collaborative Training 4.0“ implementiert. Es nutzt Mixed Reality, also ein System, bei dem virtuelle Realität mit der natürlichen menschlichen Wahrnehmung vermischt wird. Ein Gerät, das diese Technik einsetzt und von Bosch in der **Werkstattausbildung** interaktiven Trainings eingesetzt wird, ist Microsoft HoloLens. Es kann beispielsweise virtuelle Motorelemente auf echte Autodelle projizieren.
- **Stihl**, Hersteller von Arbeitswerkzeugen, hat für die Ausbildung an Kettensägen den „**Sägen Simulator**“ entwickelt, über den Kunden in VR-Lehrgängen einen Schein zum Umgang mit Kettensägen erwerben können.

ness Development bei der Materna TMT GmbH – keine Studien, die belegen, dass mittels VR geschulte Mitarbeiter um einen Prozentsatz X schneller oder besser lernten. „Das hängt ganz stark von der didaktischen Ausgestaltung der Trainings ab“, so Kohne. Schon die Frage, ob das Lernen in einer VR-Umgebung mehr bringe als eine klassische Präsenzeinheit, sei aus seiner Sicht schwer zu prüfen. Von diesem Vorteil geht beispielsweise Niko Mohr von McKinsey aus. So könne das positive Feedback der Teilnehmer eines Trainings immer auch in ihrer Begeisterung über die Technologie begründet liegen.

Während Kohne weitere Untersuchungen zu dem Thema für nötig hält, macht Werner Ballhaus keinen Hehl aus seiner Überzeugung. „Insbesondere bei Präsenzs Schulungen mit sehr vielen Teilnehmern sollten VR-Trainings als geeignete Alternative berücksichtigt werden“, sagt der PWC-Manager, der – immerhin – einen Vorteil für messbar und erwiesen hält: „Ab einer gewissen Teilnehmer-schwelle sind VR-Trainings nicht nur günstiger, ihre Teilnehmer machen auch etwa 20 Prozent weniger Fehler im Vergleich zu traditionellen Trainingsformaten.“ ■

easySoft. GmbH
Metzingen
www.easysoft.de

HAUFE.

Haufe Group
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 089 895172-44
www.haufe.de/talentmanagement
talentmanagement@haufe.de

Als international tätiger Anbieter für digitale Arbeitsplatzlösungen, Weiterbildung und Transformationsberatung unterstützt Haufe seine Kunden dabei, mutig neue Wege zu gehen und sich zukunftssicher aufzustellen.

IBM Deutschland GmbH
Ehningen
www.ibm.com

imc information multimedia communication AG
Saarbrücken
www.im-c.com

Ingentis Softwareentwicklung GmbH
Nürnberg
www.ingentis.com

Oracle Deutschland B.V. & Co.KG
München
www.oracle.com

perbit®

perbit Software GmbH
Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel.: 02505 9300-93
www.perbit.com
www.perbit.cloud
info@perbit.de

Die perbit Software GmbH ist der Spezialist für innovative HR-Software. Seit mehr als 37 Jahren bietet perbit praxisgerechte IT-Unterstützung für effiziente, wertschöpfungsorientierte Personalarbeit.

persis

Persis GmbH
Theodor-Heuss-Straße 5
89518 Heidenheim
Tel.: 07321 9884-0
www.persis.de
kontakt@persis.de

Seit über 30 Jahren Anbieter für Personalsoftware. Unsere Persis-Produkte: Bewerbermanagement, Personalmanager, Digitale Personalakte, Personalentwicklung, Weiterbildung, Ausbildungsmanager + Ausbildungs-App.

Saba Software GmbH
München
www.saba.com

SDworx GmbH
Dreieich
www.sdworx.de

TALENTSOFT

Talentsoft GmbH
Spichernstraße 6
50672 Köln
Tel.: 0221 168803-0
www.talentsoft.de
contact.de@talentsoft.com

Talentsoft ist führender europäischer Anbieter cloud-basierter Lösungen für HR-Software. Die Talent-Management-Suite ermöglicht Unternehmen eine effiziente Steuerung von u.a. Recruiting, Weiterbildungsmaßnahmen, Leistungs- und Kompetenzmanagement und Karriereentwicklung.

time4you

time4you GmbH communication & learning
Maximilianstraße 4
76133 Karlsruhe
Tel.: 0721 83016-0 · Fax: 0721 83016-16
www.time4you.de
sales@time4you.de

Die time4you GmbH communication & learning gehört mit ihrer IBT® SERVER Software zu den führenden Anbietern softwaregestützter Lösungen für E-Learning, Personalentwicklung und Weiterbildung.

tts GmbH
Heidelberg
www.tt-s.com

TÜV Rheinland AG
Köln
www.tuv.com

VALAMIS

Valamis Deutschland GmbH
Klingholzstraße 7
65189 Wiesbaden
Tel.: 0611 53288-680
www.valamis.de
info@valamis.de

Valamis ist ein international führender Softwareanbieter und Dienstleister im Bereich des digitalen Lernens. Das Ziel ist dabei die Schaffung eines motivierenden, personalisierten Lernerlebnisses, das bleibenden Lernerfolg verspricht.

X-CELL AG
Düsseldorf
www.x-cell.com

INFO

Diese und weitere Anbieter finden Sie online unter www.pwgo.de/anbieterverzeichnis



DIE STEMPELUHR KEHRT NICHT ZURÜCK

Das Thema Arbeitszeiterfassung steht nicht erst seit der Diskussion um das Recht auf Homeoffice ganz oben auf der Agenda. Zeit- und Zutrittslösungen könnte hier eine entscheidende Rolle zukommen.

VON WINFRIED GERTZ



Die vom Europäischen Gerichtshof im Frühjahr 2019 verordnete Verpflichtung zur systematischen Arbeitszeiterfassung stieß in der HR-Szene eine intensive Debatte an. Führende Personaler warnten davor, der Gesetzgeber könne künftig vieles zurückdrehen, was bisher dank Entkopplung starrer Arbeitszeiten erreicht worden sei. Inzwischen gab die Politik jedoch Entwarnung. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) betont, nicht alles „auf den Kopf stellen“ zu wollen. Während ein entsprechender Gesetzesentwurf weiter auf sich warten lässt – derzeit treibt das Arbeitsministerium eher das Thema Homeoffice um –, ver-

harren viele Personaler in einem Zustand der angespannten Erwartung. Auch bei Boris Scherf, Personalleiter des Softwareanbieters PSI in Aschaffenburg, hat das Urteil keinen Aktionismus ausgelöst. Der HR-Experte fragt sich, welche Gestaltungsspielräume der Gesetzgeber wohl eröffnen könne: „Sicherlich wird es zunächst exemplarische gerichtliche Entscheidungen geben, die für einen klaren Rahmen und Orientierung sorgen werden.“

ARBEITNEHMER IN DIE PFLICHT NEHMEN

Eine Methode, die in vielen Unternehmen praktiziert wird, beschreibt Andreas

Grieger, Personalleiter des Elektronikspezialisten Weidmüller in Detmold. Demnach erfassen alle Tarifmitarbeiter schon lange ihre Arbeitszeiten automatisch mit einem entsprechenden System. Für außertariflich Beschäftigte und im Vertrieb gilt dafür Vertrauensarbeitszeit. Grieger: „Alle Mitarbeiter werden regelmäßig über die Arbeitszeitgesetze informiert und müssen ihre Arbeitszeiten selbstständig nachhalten.“ Zu einem Aufschrei habe das EuGH-Urteil bei Weidmüller nicht geführt, „geschweige denn zu technischen oder organisatorischen Anpassungen“. Hauptsache, es werde an der Option Vertrauensarbeitszeit, laut Grieger „von vielen Mitarbeitern positiv bewertet“, nicht gerüttelt.

Zwingend sieht das geltende deutsche Arbeitsrecht bisher lediglich die Erfassung von Überstunden vor. Laut EuGH-Urteil soll dies jedoch um die Erfassung der Arbeitszeit ergänzt werden, also mit genauen Angaben über Beginn und Ende der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit bis zu sieben Tagen. In den Vordergrund rückt der Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern. Nur wenn Arbeitszeit lückenlos erfasst werde, so die Richter, könnten auch die zulässigen Höchstarbeitszeiten sowie die zur Erholung nötigen täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten eingehalten werden.

Um ein allenthalben befürchtetes „Zurück zur Stempeluhr“ geht es dabei jedoch nicht. Schließlich registriere sie



„Zur Arbeitszeiterfassung auf Papier gibt es noch keine seriöse, verbreitete Alternative.“

Ramona Wagner, Geschäftsführerin, Sauberblitz, München

allein „Anwesenheit, nicht aber Arbeitszeit“, worauf der Potsdamer Arbeitszeitexperte Andreas Hoff mit Nachdruck verweist. Welches System auch immer Unternehmen hierzu einsetzen, es sollte „verlässlich, objektiv und zugänglich“ sein, ganz so wie es das EuGH vorschreibt.

UNTERSCHIEDLICHE METHODEN

Tatsächlich erfassen viele Unternehmen die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter schon lange mithilfe entsprechender Techniken, wie eine Umfrage des Personaldienstleisters Randstad unter Personalverantwortlichen aus 900 Unternehmen ermittelte. Wie die 2019 durchgeführte Erhebung zeigt, favorisieren Betriebe unterschiedliche Methoden. Bisweilen sind Arbeitszeiterfassungs- und Zutrittsysteme automatisch verknüpft, teilweise müssen sie getrennt bedient werden. Während 51 Prozent der Unternehmen elektronische Werkzeuge zur Arbeitszeiterfassung einsetzen, entscheiden sich 16 Prozent für die schriftliche Dokumentation geleisteter Stunden. Weitere vier Prozent geben hierzu der Stempeluhr den Vorzug. Setzen einige

wenige Unternehmen (zwei Prozent) elektronische Systeme lediglich zur Erfassung von Überstunden ein, verzichten andere gänzlich darauf (sechs Prozent). Durch die Wahl der Vertrauensarbeitszeit erübrige sich dies, heißt es.

Anbieter technischer Lösungen für Zeit und Zutritt profitieren vom EuGH-Urteil. Nach Angaben des auf Sicherheitselektronik spezialisierten Northheimer Marktforschers Mario Fischer rückt dabei vor allem das Applikationsumfeld von Security, also Zutrittskontrolle, in den Fokus. Dieser Markt prosperiert seit Jahren: Zwischen 2009 und 2019 legte er in Deutschland von 56 auf 138 Millionen Euro zu. Ein treibender Faktor für das weitere Marktwachstum liegt laut Fischer in der Kombination der Zeiterfassung mit Sicherheitsaspekten. „Für die erfassten Mitarbeiter wird nicht nur der Zutritt registriert. Es können auch Berechtigungen etwa für den Zugang in sensible Bereiche wie Labore verwaltet werden.“ Kombinierte Zugangskontrollkomponenten stellen danach eine sinnvolle Ergänzung zur Abwehr unbefugten Zutritts dar. Mit Blick auf den marktrelevanten Impuls des EuGH-Urteils erwartet der

Marktforscher vor allem eine anziehende Nachfrage für einfache Zeiterfassungssysteme. Schließlich habe das Urteil erkennbar die Intention, „Arbeitnehmer insbesondere aus dem Niedriglohnssektor stärker zu schützen“. In der Tat ist anzunehmen, dass sich europaweit jene Branchen für technische Systeme zur Arbeitszeiterfassung öffnen, die bisher unter dem Radar geblieben sind, allen voran die Bauindustrie und das Facility Management. Wie auch in vielen Bereichen des Handwerks und der Hotel- und Gaststättenbranche sind in diesen Wirtschaftszweigen viele an-beziehungsweise ungelernete Kräfte beschäftigt, oft auf 450-Euro- beziehungsweise Mindestlohnbasis.

Dass in diesem Segment nun in entsprechende Lösungen investiert wird, beobachtet auch Lukas Schöngut, Marketingleiter des Münchner Start-ups Crewmeister. Viele Betriebe hätten noch keine IT-gestützte Personalverwaltung oder würden lediglich Teilprozesse wie etwa die Urlaubsplanung in einer Excel-Tabelle abbilden. Schönmeister zufolge seien die Unternehmen bei ihrer Investition weniger von Angst vor der veränderten Rechtslage getrieben. „Viel-

mehr sehen sie sich durch das EuGH-Urteil veranlasst, endlich bei der Digitalisierung ins Tun zu kommen und sie nicht weiter aufzuschieben.“

DIGITALISIERUNG HINKT NOCH HINTERHER

Crewmeister, die Tochter des Anbieters von Lösungen für das Workforce Management, Atoss, unterstützt vor allem kleine und mittlere Unternehmen, ihre bisher analogen Personalprozesse wie Zeiterfassung, Schicht- oder Urlaubsplanung zu digitalisieren. Für eine webbasierte Lösung von Crewmeister hat sich auch Ramona Wagner entschieden.

Sie ist Geschäftsführerin von Sauberblitz, einer Reinigungsfirma, die im Münchner Raum rund 50 Mitarbeiter beschäftigt. Den Umstieg von der mit Stift und Papier aufgezeichneten Arbeitszeit auf die Erfassung via App begründete sie unter anderem mit dem Argument, dass jede Gebäudereinigungsfirma ordnungsgemäß die geleisteten Stunden der Beschäftigten aufzeichnen müsse und dass diese Daten auch zuverlässig abrufbar sein sollten.

„Im Falle einer Zollkontrolle kann ich einfach auf einen Knopf drücken und schon habe ich alle Arbeitszeiten auf einen Blick.“

Doch Wunsch und Realität liegen weit auseinander. Auf Nachfrage, wie zufrieden Wagner mit dem Umstieg auf die digitale Zeiterfassung sei, räumt sie ein, inzwischen wieder zur früheren Methode zurückgekehrt zu sein. An der Software selbst habe es jedoch nicht gelegen, sondern an den Mitarbeitern. Ohne Internetzugang unterwegs erfolgte kein Abstempeln oder die Mitarbeiter vergaßen schlichtweg, die App zu nutzen. In manchen Fällen wurden unwahre Zeiten eingegeben, moniert Wagner. In diesen Fällen funktioniere selbst die beste Softwarelösung nicht.

Die Geschäftsführerin der Reinigungsfirma musste die Zügel anziehen. „Geld gibt es nur, wenn der Stundenzettel richtig ausgefüllt ist“, erklärt sie. Zwar sei sie nach wie vor bereit, in alles zu investieren, was den Mitarbeitern helfe, ihren Job gut zu erledigen. „Nur muss ich mich auf sie auch verlassen können.“ Zur Arbeitszeiterfassung auf Papier gebe es aus ihrer Sicht allerdings noch keine seriöse, verbreitete Alternative.

BÜROKRATISCHE KLEINGEISTIGKEIT

Wird die Reform des Arbeitszeitgesetzes die bewährte Methodenvielfalt – von der weitverbreiteten einfachen Aufzeichnung geleisteter Stunden per Hand über komfortable App-Anwendungen bis zur technischen „State of the Art“-Lösung – erhalten oder sie etwa in bürokratischer Kleingeistigkeit ersticken? Diese Frage drängt sich in der gegenwärtigen Debatte durchaus auf. Viele Akteure wännen sich auf der sicheren Seite, so etwa auf Arbeitnehmerüberlassung spezialisierte Dienstleister. „Wer beim Kunden tätig ist, muss die Arbeitszeit detailliert nachweisen“, sagt Lutz Martens, Geschäftsführer der Firma Maximum Personalmanagement in Hannover und Vorstand der Unternehmensverbände Niedersachsen e.V. (UVN). „Das machen wir schon immer so.“

Gemäß Vorgabe des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) müssen Verleiher die von temporären Kräften erfassten Arbeitszeiten, wofür Maximum webbasierte Verfahren favorisiert, dem Entleiher zur Prüfung vorlegen. Deshalb sei man mit solchen Doublecheck-Verfahren für jegliche Novellierung gut gerüs-



„Wie viele meiner Kollegen in anderen Unternehmen warte ich erst einmal den Referententwurf ab.“

Alexander Zumkeller, Leiter Arbeitsrecht im Personalbereich der ABB AG in Mannheim

tet, gibt Martens zu verstehen. Andere Verantwortliche drängen den Gesetzgeber, bei der Regulierung mit Augenmaß vorzugehen. Technische Fragen rücken hier zunächst in den Hintergrund. Alexander Zumkeller, Leiter Arbeitsrecht im Personalbereich der ABB AG in Mannheim, könnte sich als breit akzeptierte Ergänzung einen Passus im Gesetz vorstellen, der Beginn und Ende der tatsächlichen Arbeitszeit aufzuzeichnen festschreibt, „wenn die Differenz weniger als die individuell einzuhaltende Mindestruhezeit zuzüglich einer Stunde betrug“. Somit wären auch Ruhezeiten, die an der Grenze zur gesetzlichen Ruhezeit anlangen, erfasst. „Wer täglich acht Stunden zuzüglich Pausen arbeitet, müsste dann nur aufzeichnen, wenn die Ruhezeit in Richtung Bedenklichkeit steuert“, begründet Zumkeller seinen Vorschlag.

GROSSE SPIELRÄUME

Überhaupt eröffne das EuGH-Urteil den jeweiligen Staaten große Spielräume zur Ausgestaltung ihrer Arbeitszeitgesetze, sagt Zumkeller. Von einer Erfassung könnten leitende Angestellte oder AT-

Beschäftigte ebenso ausgenommen werden wie Servicetechniker und Außendienstler. Gleitzeitsysteme ohne Arbeitszeiterfassung, also Vertrauensarbeitszeit, zählen für Zumkeller dazu. Schließlich heißt es im Urteil, die Dauer der Arbeitszeit könne von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden. Zumkeller: „Wer Ausnahmen unter einen Betriebsvereinbarungsvorbehalt stellt, kann Rechtssicherheit schnell und einfach gewährleisten.“

Freilich könnte es auch ganz anders kommen. Zumkeller kann sich ebenso eine gesetzliche Regelung vorstellen, die „aus politischem Opportunismus“ Kleinbetriebe und staatliche Betriebe ausnimmt und die Last allein Großunternehmen aufbürdet. „Gerade sie sind mit Betriebsrat und Tarifbindung im Wesentlichen compliant.“ Letzten Endes müssen sich alle Parteien gedulden. Auch Zumkeller: „Wie viele meiner Kollegen in anderen Unternehmen warte ich erst einmal den Referententwurf ab.“ Fragt sich, wie lange Personaler noch auf eine entsprechende Gesetzesinitiative warten müssen. ■



Interflex Datensysteme GmbH
 Allegion
 Zettachring 16
 70567 Stuttgart
 Tel.: 0711 1322-0
 www.interflex.de
 interflex.info@allegion.com

USP

Ob Mittelständisches Unternehmen oder DAX-Konzern: Interflex-Kunden profitieren von skalierbaren, flexiblen und bedarfsge-rechten Lösungen für Zutrittskontrolle, Zeitwirtschaft und Personaleinsatzplanung – von der Beratung über die Installation, von Cloud-Services bis hin zur professionellen Wartung der Systeme.

PRODUKTE

Ganzheitliche Lösungen für Workforce Management mit Zeitwirtschaft und Personaleinsatzplanung. Maßgeschneiderte Software-/ Hardwarelösungen für Zutrittskontrolle, Evakuierungsmanagement und Besucherverwaltung.

REFERENZEN

LTB Leitungsbau GmbH; Stabilus GmbH; Flughafen Nürnberg; Estrel, Berlin; Regio-com, Magdeburg

KONTAKT

Andrea Teiß, Marketing Specialist
 Tel.: 0711 1322-144
 andrea.teiss@allegion.com



INTERFLEX DATENSYSTEME GMBH

Ganzheitliche Lösungen für optimales Workforce Management mit Zeitwirtschaft und Personaleinsatzplanung sowie maßgeschneiderte Sicherheitskonzepte mit Zutrittskontrolle, Evakuierungsmanagement und moderner Besucherverwaltung: Die Interflex Datensysteme GmbH ist einer der führenden Komplettanbieter im Bereich moderner Zeit- und Zutrittslösungen.

Wie kontrollieren wir effizient den Zutritt zu unserem Unternehmen?“ – Diese Frage stellen sich Verantwortliche aller Branchen weltweit. Strengere gesetzliche Vorgaben und wachsende Ansprüche an die Sicherheit machen in Produktion, Herstellung oder

Forschungslabors wirksame Kontrollsysteme unverzichtbar. Dabei müssen in größeren Einrichtungen und Konzernen häufig komplexe räumliche Strukturen überwacht werden, oft mit Schranken, Parkplätzen und Toren – und zunehmend auch standortübergreifend. Gleichzeitig

macht die digitalisierte Arbeitswelt flexible Lösungen für Zeitwirtschaft und Personaleinsatzplanung erforderlich: von der Arbeitszeiterfassung über die Personalbedarfsermittlung und -einsatzplanung hin zu Reporting und Controlling. Interflex versteht sich als ganzheitlicher



Als Nutzer des Zeiterfassungssystems von Interflex können Mitarbeiter ihre Konten jederzeit überblicken.



Interflex-Kunden nutzen schon heute das Smartphone als Türöffner.



Interflex-Zentrale am Hauptsitz in Stuttgart

Lösungspartner, der für sämtliche Ansprüche aus diesen Bereichen innovative und maßgeschneiderte, bei Bedarf auch hochspezialisierte Lösungen umsetzt und mit einem „Rundum-Service“, für schnellen, reibungslosen Einsatz beim Kunden sorgt – inklusive Beratung, Anpassung von Komponenten und Wartung laufender Systeme.

FLEXIBEL, MOBIL UND IN ECHTZEIT

„Unsere Softwarelösungen kombinieren einen hohen Funktionsumfang mit einer nahezu unbegrenzten Flexibilität. Sie passen sich Ihren Bedürfnissen an und zwingen Sie nicht, Ihre Bedürfnisse an die vorhandene Software anzupassen“, formuliert Interflex-Produktmanager Dr. Andreas Bloom den großen Vorteil der Softwarelösungen IF-6040 und SP-EXPERT, die für alle Herausforderungen

in puncto Zeit und Zutritt Lösungen bieten. Mit den modernen Terminals und der passenden Software von Interflex lassen sich die Zugänge eines Konzerns in Echtzeit über Kontinente hinweg steuern. Das gilt auch für Besucher sowie Fremdfirmen – mittels moderner Besucherverwaltung. Daneben fungiert das Smartphone dank BLE-Technologie und entsprechenden Terminals auch als mobiler Türöffner im Unternehmen. Bei der Zeitwirtschaft punktet IF-6040 Zeit mit Funktionen, die die Arbeits- und Projektzeiten der Mitarbeitenden über Terminals, Desktop-Rechner oder mobile Endgeräte präzise erfassen und über Schnittstellen nahtlos zum jeweiligen Gehaltssystem übertragen – rund um die Uhr und standortunabhängig. So lassen sich gebuchte Arbeits- und auch Projektzeiten unmittelbar weiterverwenden, etwa um flexibel Dienst- und Einsatzpläne zu erstellen.

Modernes Workforce Management übernimmt die optimale Einsatzplanung und bietet dem Personal mit dem Employee Self Service (ESS) ein Tool, um sich aktiv einzubringen. Mit der ESS-App sorgt das Smartphone für Eigenverantwortung und hohe Transparenz und damit für höhere Motivation und Zufriedenheit. Unternehmen, die in der Vergangenheit bereits in entsprechende Systeme investiert haben, profitieren bei den Interflex-Lösungen von intelligenten Schnittstellen und Modulen, mit denen sich auch neue Komponenten nahtlos, skalierbar und budgetgerecht in bestehende Systeme integrieren lassen.

INTERNATIONALER VERTRIEB

Mit zwölf Niederlassungen in Deutschland sowie Präsenzen in Österreich, Belgien, den Niederlanden und der Schweiz

sind Beratung, Produkte und Services von Interflex flächendeckend verfügbar. Darüber hinaus bieten internationale Partner die Interflex-Lösungen weltweit an. 1976 von Willi Haller, dem Erfinder der Gleitzeit, gegründet, gehört das Unternehmen seit 2013 zur internationalen Unternehmensgruppe Allegion.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.





ISGUS GmbH
Oberdorfstraße 18 – 22
78054 Villingen-Schwenningen
Tel.: 07720 393-0
www.isgus.de
info@isgus.de

USP

ISGUS ist das führende Software- und Systemhaus im komplexen Bereich des Personal- und Zeitmanagements. Die Software ZEUS® umfasst aufeinander abgestimmte Module für Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Personaleinsatzplanung und Betriebsdatenerfassung. Die ISGUS-Lösung wird zudem auch als ZEUS® SaaS im eigenen Rechenzentrum angeboten.

PRODUKTE

ZEUS® Zeiterfassung, ZEUS® Zutrittskontrolle, ZEUS® Personaleinsatzplanung, ZEUS® Betriebsdatenerfassung, MES Lösungen, umfangreiches Hardwaresortiment – Nutzen Sie die Module optional als Software as a Service.

REFERENZEN

Hierzu finden Sie auf unserer Homepage Erfahrungsberichte:
<https://www.isgus.de/de/aktuelles/zufriedene-kunden/>

KONTAKT

Klaus Wössner, Vertriebsleiter
Tel.: 07720 393-0, info@isgus.de



DIGITALISIERUNG DER ZEITWIRTSCHAFT

Intelligente Lösung für flexible Mitarbeiter und Unternehmen. Wie sich Unternehmen und deren Einstellungen zum Arbeitsalltag durch die Digitalisierung verändern werden und welchen Einfluss die Pandemie auf Veränderungsprozesse hat, ist noch nicht eindeutig klar. Fest jedoch steht, dass der Wandel bereits begonnen hat.

Digitale Zeiterfassung ist webbasiert und mobil. Und zwar nicht nur im buchstäblichen Sinn des Begriffes Zeiterfassung, dass Mitarbeiter vom Homeoffice aus oder unterwegs ihre Arbeitszeit beginnen und beenden, sondern auch, dass je nach individueller Rolle eine Vielzahl von Informationen und Funktionen mobil zur Verfügung stehen. Die Beschäftigten stellen am Smartphone Urlaubsanträge, die der Vorgesetzte an seinem Tablet genehmigt, nachdem er den Personaleinsatzplan oder den Gruppenkalender angeschaut hat. Die Zeiterfassung und alle daraus resultierenden Informationen sind immer und

von überall erreichbar und ermöglichen schnelle und richtige Entscheidungen.

ZEUS® WORKFORCE MANAGEMENT VON ISGUS

Workforce Management – in unverzichtbarer Teilbereich der Digitalisierung, der Unternehmen die Umsetzung geltender Tarife und Gesetze erst möglich macht. Wer will heute noch ohne Systemunterstützung komplexe Mehrarbeitsregelungen, Wechselschichtzulagen oder die Urlaubsanspruchsermittlung nach TVöD manuell oder mit Excel bewerkstelligen? Des Weiteren können Projekte, Leistun-

gen oder Aufträge richtig kalkuliert und abgerechnet werden, weil die Daten dafür ohne Umwege zur Verfügung stehen. Somit ist der Arbeitsaufwand für jedes Projekt exakt nachvollziehbar und der Personal- und Zeitbedarf realistisch abzuschätzen. Nebenbei lassen sich Zeitfresser identifizieren und Arbeitsabläufe entsprechend optimieren. Beides gilt ebenso für die mobile Projekterfassung im Außendienst oder Homeoffice wie bei einer Maschinen- und Betriebsdatenerfassung in der Fertigung eines Industrieunternehmens. ZEUS® sendet Prozessdaten aus der Produktion in Echtzeit an ERP-Systeme zurück, über-



ZEUS® mobile –
Personaleinsatz-
planung einfach
gestalten

matisch und meldet sich, wenn die Schwellenwerte von hinterlegten Ampelzonen erreicht werden.

Vergessene Buchungen, Anträge für Urlaub und Dienstreisen werden transparent über das integrierte Workflow-Management abgewickelt. Auch hier können von allen zur Verfügung stehenden Endgeräten aus Workflow-Anträge gestellt werden, die nach Genehmigung und Information eventueller Stellvertreter automatisch im System berücksichtigt werden.

Die digitale Schichtbörse ist das ideale Hilfsmittel für den Personaleinsatz- oder Schichtplaner, um zur Besetzung einer Schicht oder einer Plan-Unterdeckung alle zur Verfügung stehenden und in Frage kommenden Kollegen mit einem Mausklick zu informieren. Dazu wird die Information über den Messenger automatisch an alle zur Verfügung stehenden Medien (E-Mail, ZEUS®-Postfach, IT 8260, IT 8210, ZEUS® mobile) geschickt. Tau-

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



schwillige nehmen das Angebot interaktiv an und werden dem Planer automatisch als Ersatzbesetzung vorgeschlagen.

So funktioniert digitales Workforce Management und entlastet durch intelligente Funktionen, Benachrichtigungen und eine interaktive und webbasierte Kommunikation über alle zur Verfügung stehenden Medien. Damit sind Sie gerüstet und auf alle Themen und Veränderungen hinsichtlich Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, die Sie infolge der Digitalisierung in anderen Unternehmensbereichen morgen und in Zukunft umsetzen wollen, bestens vorbereitet.

wacht den Auftragsfortschritt und ermittelt Produktionskennzahlen, um Fertigungsprozesse auf der Basis belastbarer Daten zu vergleichen und zu optimieren.

Das digitale Workforce Management geht aber viel weiter und sprengt den Leistungsumfang der heute vielfach noch im Einsatz befindlichen elektronischen Systeme. Dabei geht es zum Beispiel darum, den unterschiedlichen Nutzergruppen aus dem Personalbereich, den Mitarbeitern und Vorgesetzten, den Planern und Produktions- und Gruppenleitern gezielt und automatisch Informationen und Funktionen anzubieten. Das Ziel ist es,

diese schneller, einfacher und ohne Rückfragen mit der Zeitwirtschaft zu vereinen.

WORKFLOW MANAGEMENT

Automatisch informiert ZEUS®, wenn das Erreichen der maximalen Arbeitszeit bevorsteht oder Ampelzonen wechseln. Das heißt: Derjenige, der die Information braucht, muss gar nicht erst aktiv werden, Reports ausdrucken und lesen, sondern er bekommt die Information rechtzeitig und zielgerichtet zum Beispiel per E-Mail auf sein Smartphone. Urlaubsansprüche korrigiert das System bei Elternzeit auto-



ZEUS® in Anwendung bei der Projektplanung

ATOSS Software AG
München
www.atoss.com

AZS System AG
Hamburg
www.azs.de

Bosch Sicherheitssysteme GmbH
Grasbrunn
www.boschsecurity.com

Bürk Mobatime GmbH
Villingen-Schwenningen
www.buerk-mobatime.de

digital ZEIT GmbH
Neu-Ulm
www.digital-zeit.de

dormakaba Deutschland GmbH
Ennepetal
www.dormakaba.com



flp Consulting AG
Joseph-von-Fraunhofer-Straße 20
44227 Dortmund
Tel.: 0231 9700550
www.flpconsulting.de
office@flpconsulting.de

Die Beratung im Bereich SAP HCM ist das Herz der flp. Wir bieten Experten sowohl für die Implementierung als auch für entsprechende Entwicklungs- und Beratungsaufgaben im SAP HCM Umfeld. Dazu gehört auch die Integration zu SAP SuccessFactors.

GFOS mbH
Essen
www.gfos.com



interflex

Interflex Datensysteme GmbH
Allegion
Zettachring 16
70567 Stuttgart
Tel.: 0711 1322-0
www.interflex.de
interflex.info@allegion.com

Interflex Datensysteme, ein Unternehmen der Allegion Gruppe, ist ein führender Anbieter für moderne Zutrittskonzepte und Besucherverwaltung, sowie ganzheitlicher Lösungen für Workforce Management, Zeitwirtschaft und Personaleinsatzplanung.



ISGUS GmbH
Oberdorfstraße 18–22
78054 Villingen-Schwenningen
Tel.: 07720 393-0
www.isgus.de · info@isgus.de

Mobil, modern, multifunktional – ZEUS®
Workforce Management, die webbasierte Softwarelösung von ISGUS. Starten Sie in die Zukunft mit den integrierten Modulen Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Personaleinsatzplanung und sichern Sie sich digitalem Mehrwert on premise oder als Software as a Service in der ISGUS Cloud.



PCS Systemtechnik GmbH
Pfälzer-Wald-Straße 36
81539 München
Tel.: Tel:089 68004-0
www.pcs.com/SAP
info@pcs.com

Bei PCS haben Sie die Wahl bei Zeit und Zutritt in SAP: DEXICON oder Janitor. DEXICON mit zertifizierter Schnittstelle, Janitor voll integriert in SAP ERP HCM. Leistungsstarke Sicherheit mit Video-Integration und Besuchermanagement.

Pelz Zeit- und Datenerfassungs OHG
Köln
www.pelz-zeit.de



Peras GmbH
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 4004-2670
www.peras.de
vertrieb@peras.de

Peras ist spezialisiert auf HR IT-Systeme und umfassende HR IT-Services für eine moderne Personalarbeit auf allen Ebenen: von der Entgeltabrechnung über das Personalmanagement bis hin zum vollumfänglichen HR Business Process Outsourcing.

Saba Software GmbH
München
www.saba.com

timeloop (Randstad Outsourcing GmbH)
Eschborn
www.timeloop.com

tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft GmbH
Reutlingen
www.tisoware.com

UBR Reetmeyer Software GmbH
Bonn
www.ubr.de



HR Software, die verbindet.

VEDA GmbH
Carl-Zeiss-Straße 14
52477 Alsdorf
Tel.: 02404 5507-1400
www.veda.net
fragenkostenix@veda.net

Als Anbieter integrierter HR Software und Services, der 160 Mitarbeiter an den Standorten Alsdorf, Offenburg und Leipzig beschäftigt, gehört VEDA seit 1977 zu den führenden Lösungs-Anbietern im HR Software-Bereich.

ZEITundZUTRITT
Senden
www.zeitundzutritt.de

INFO

Diese und weitere Anbieter finden Sie online unter www.pwgo.de/anbieterverzeichnis



„Tut mir leid, aber ich habe jetzt wirklich keine Zeit..“

Impressum

VERLAG: F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH –
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe,
Frankenallee 71–81, 60327 Frankfurt am Main

REDAKTION: F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH –
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe,
Redaktion Personalwirtschaft, Regus – Cologne, Colonus Carré,
Subbelrather Straße 15a, 50823 Köln, Telefon: 069 7591-3416 und -3551,
E-Mail: kontakt@personalwirtschaft.com, www.personalwirtschaft.de

HERAUSGEBER: Erwin Stickling

Chefredakteur: Cliff Lehnen

Redaktion: Sven Frost (Projektleitung)

KORREKTORAT: Britta Dubilier

FREIE MITARBEITER: Kai Felmy, Winfried Gertz, Ulli Pesch,
Christiane Siemann

ANZEIGEN:

Denise Fei (Anzeigenmarketing), Telefon: 069 7591-3413
E-Mail: denise.feifaz-bm.de
Christian Wenzel (Anzeigenmarketing), Telefon: 069 7591-3554
E-Mail: christian.wenzel@faz-bm.de
Jörg Walter (Anzeigenverkauf), Telefon: 0931 359515-66
E-Mail: joerg.walter@wanema.de
Lea Linder (Anzeigendisposition), Telefon: 069 7591-3510
E-Mail: anzeigen.personalwirtschaft@faz-bm.de

HERSTELLUNG: Dione Bork

GESTALTUNG: www.auhage-schwarz.de

BILDNACHWEIS: i-stock/gettyimages

DRUCKEREI: Westdeutsche Verlags- und Druckerei GmbH,
64546 Mörfelden-Walldorf

COPYRIGHT: F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH –
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

Mit Namen gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte übernehmen wir keine Haftung. Mit der Annahme zur Veröffentlichung erwirbt der Verlag vom Verfasser alle Rechte, einschließlich der weiteren Vervielfältigung zu gewerblichen Zwecken. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

F.A.Z. BUSINESS MEDIA GMBH –
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe
Sitz der Gesellschaft: Frankenallee 71–81
60327 Frankfurt am Main
Telefon: 069 7591-3239
E-Mail: verlag@faz-bm.de
Geschäftsführer: Dominik Heyer, Hannes Ludwig
HRB-Nr.: 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main
Umsatzsteuer-ID-Nr.: DE218022242

Die Europäische Kommission stellt unter <http://ec.europa.eu/consumers/odr/> eine Plattform zur außergerichtlichen Online-Streitbeilegung (sog. OS-Plattform) bereit. Wir weisen darauf hin, dass wir an einem Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherstreitschlichtungsstelle nicht teilnehmen.

Darf es etwas

meHRsein?



Unser Anbieterverzeichnis bietet Ihnen das gesamte Menü an passenden Dienstleistungen und Produkten für Ihre Personalarbeit. Finden Sie im Handumdrehen Ihren Service-Partner. Zum Anbieterverzeichnis: pwgo.de/anbieter

Sie möchten auch Teil des Anbieterverzeichnisses werden?

Wenden Sie sich einfach per Mail an denise.feier@faz-bm.de
oder rufen Sie uns an: +49 69 7591-3413

Personalwirtschaft