

HR Performance

#Netzwerk_für_digitale_HR

Like.
Match.
Job.



Mobilehead macht Schluss!
... mit unpassenden Kandidaten.

Anbieter

- Zeitwirtschaft/PEP
- Zutritt/Kontrolle
- Highlights Zukunft
Personal Europe Virtual



WOW!!!



HR Software mit WOW Effekt!
www.rexx-systems.com

Corona öffnet neue Fenster



FRANZ LANGECKER
Chefredakteur

Dieses Mal spricht es kaum einer aus, aber alle sind überzeugt: „Wir schaffen das!“. Auch wenn die aktuelle Herausforderung mit der im Jahr 2015 nicht wirklich vergleichbar ist, gibt es doch Gemeinsamkeiten. Wieder sind wir alle gefordert, gemeinsam eine Situation von globaler Dimension zu meistern, die für uns neu ist. Die letzten Wochen und Monate haben gezeigt, welche ungeahnten Ressourcen, Ideen und welche große Kraft unsere Gesellschaft mobilisieren kann. Und noch mehr davon werden wir in Zukunft benötigen. Gründe genug für Zuversicht.

Der Mensch bleibt Mittelpunkt

Nie zuvor haben Unternehmen so viel Individualisierung bei ihren Beschäftigten zugelassen wie in den letzten Monaten. Und es hat geklappt. Aber wir stehen hier erst am Anfang einer Entwicklung. HR ist noch weit von der wirklichen Individualisierung entfernt, die in der Produktion bereits Alltag ist. Vor wenigen Wochen betonte Andreas Tostmann, bis vor Kurzem VW-Produktionsvorstand, im Handelsblatt: „Bei Volkswagen wird wahrscheinlich jedes einzelne Modell maximal nur zweimal im Jahr produziert, bei einer Gesamtproduktion von ca. zehn Mio. Autos (Anmerkung der Redaktion: de.statista.com). In unserem Werk in Amberg stellen wir die Produktion 300 Mal am Tag um.“ Kein Thema hat HR in den letzten zehn Jahren so dominiert und sich ständig neu erfunden, wie das Recruiting. Und das kann immer noch besser werden, wie unsere Titelgeschichte zeigt (s. S. 10 ff.).

Das Netz ist schon voll von digitalen Angeboten für Personaler. Und täglich öffnen sich neue Fenster. Ich glaube, wir alle sind damit derzeit überfordert. Gibt es noch Transparenz in diesem digitalen HR-Kosmos? Ist das alles noch Wettbewerb oder findet hier bereits eine HR-Event-Kannibalisierung statt? Die Messe Zukunft Personal Europe Virtual vom 12. Oktober bis 16. Oktober 2020 versucht, neue Maßstäbe zu setzen (s. S. 52 ff.). Es zeichnen sich viele neue Trends ab. Sie ziehen sich wie ein roter Faden durch diese Ausgabe. Die HR Performance hat sich immer als HR-Plattform für Anbieter, Impulsgeber, Praktiker und Produkte verstanden. Sie bewegen und verändern HR. Unser wahres Asset aber sind die Autoren/-innen. Um auch einmal hinter die Kulissen zu blicken, haben wir vor Jahren die „Gelben Seiten“ im Heft geschaffen. Dort lesen Sie in dieser Ausgabe, wie ein Prähistoriker zum weltweiten Pionier des Dokumentenmanagements wurde (s. S. 76 ff.). Und verpassen Sie nicht den „Dreiteiler“ des Pioniers der „Führungskräfteentwicklung“, Rolf Stiefel (s. S. 91 ff.)

Sicherheit der Personaldaten

Datenschutz und Datensicherheit werden zurzeit bewusst und unbewusst vernachlässigt. Fast alle Video- und Konferenzsysteme erfüllen derzeit nicht die Datenschutzvorschriften, zumal der EuGH jetzt auch noch die „Privacy Shield“-Vereinbarung mit den USA gekippt hat. Es drohen nicht nur mehr Überwachung unter dem Deckmantel des Gesundheitsschutzes. Hacker mit krimineller Energie haben die Personaldaten im Visier. Prof. Dr. Stefan Strohmeier von der Universität Saarbrücken berichtet im (Video-)Interview (s. S. 84 f.) über seine neuesten Forschungsergebnisse zum Thema.

Genießen Sie den Sommer, bleiben Sie gesund, optimistisch und denken Sie an die neuen Fenster!



22



42

Titel

Recruiting ohne Kompromisse	10
Fünf Fragen zu fünf Jahren Mobilehead	13
COVID-19 als Chance	15

Recruiting Experience

„Es könnte ein neuer Trend entstehen“	16
Flexible Studierende für flexible Unternehmen	19
Der Turbo für die Toolbox	22
Die Top 7 Tipps oder wie man die richtige Vorauswahl trifft	24
Mit virtuellem Onboarding neue Netzwerke schaffen	28
Lost in Personality	30
20 Jahre PROfessionelle HR4YOU-Software	36
Ausbildungsplanung mit dem passenden Tool automatisieren	38

Anbieter

Talentmanagement	27
KP: Ihre Experten für duales Studium	34
KP: rexx systems – Platform for Success	34
KP: Digitalisierung der Personalarbeit	35

Bewerbermanagement	40
KP: Automatisierte Pflege von HR-Daten	48
KP: SAP-HR-Partner/-Dienstleister	51
Highlights zur Zukunft Personal Europe Virtual	55
Mit Innovation Menschen und Unternehmen zum Erfolg führen	62
Personaleinsatzplanung/Workforce Management	96
Zeitwertkonten	98
KP: Belastbare Zeiterfassung jetzt einführen!	99
Zutritt/Kontrolle	106
Zeitwirtschaft	110
KP: Data.Law by ARQIS geht an den Start	121

Management

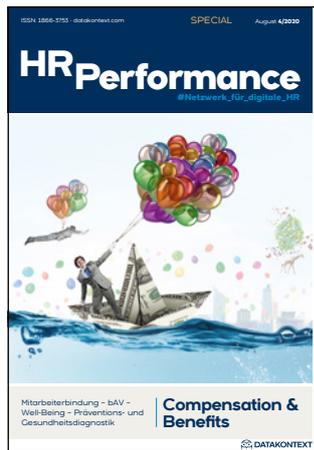
Hannes im NewNormal	32
---------------------	----

Special: SAP-HR

Auf dem Arbeitsmarkt punkten mit neuem Recruiting	43
Lernen wird zunehmend mit Arbeiten verschmelzen	46
Sieben Tipps: Feedback mit Fingerspitzengefühl in der Krise	50



81



Special:
Compensation & Benefits



Special:
SAP-HR (Seite 42 ff.)

Praxis

Nie war Digitalisierung wichtiger als heute!	68
Fitness First setzt auf HR-Lösung von Sage	70
Wachstumsmarkt HR-Software	72
Grafik: HR-Studie 2020	
So steht es um die Digitalisierung der Personalarbeit	74
Menschsein und den Sinn des Lebens neu definieren	76
📌 Die Plattformökonomie	81
Informationssicherheit in der Personalarbeit	84
📌 Digitale Werkzeuge im IDM	86
📌 Praxiswissen, das nicht im Lehrbuch steht	91

Zeitwirtschaft

Die Flexiblen meistern die Herausforderungen erfolgreicher	88
Arbeitszeitgestaltung bei Homeoffice und mobilem Arbeiten	94
Zeit und Zutritt in Corona-Zeiten	100
Zutrittskontrolle im Casino Baden-Baden mit Lösungen von Interflex	108

📌 = Teil einer Serie

Zeitwertkonten

Zeitwertkonten schaffen in der Corona-Krise Flexibilität	114
--	-----

Datenschutz und HR

Video- und Telefonkonferenzen der Mitarbeitervertretung	118
📌 Wem gehören unternehmerische Social Media Accounts?	122

Service

Editorial: Corona öffnet neue Fenster	3
Drei Fragen an Kiki Frericks	6
Drei Fragen an Stefan Wollschläger	7
Drei Fragen an Harald Becker	8
Impulse für die Arbeitswelt von morgen	26
Messe Zukunft Personal Europe Virtual	52
📌 Vorgestellt: Rolf Theodor Stiefel	124
Vorschau/Impressum	126

Drei Fragen an ...

... Kiki Frericks, seit dem 1. April 2020 Head of People & Culture bei GREY Germany



HRP: Welche Veränderungen streben Sie bei GREY germany an, speziell im HR-Bereich?

Kiki Frericks: Mit meinem Start als HR-Verantwortliche für die Standorte Hamburg und Düsseldorf stelle ich mich allen Parametern, die eine Agenturkultur in Remote-Zeiten zu bieten hat – menschlich, wirtschaftlich und technisch. Vor meinem Einstieg gab es keine HR-Leitung, somit ist meine Herausforderung nicht die Veränderung, sondern das Neue. Mein Augenmerk gilt der Agenturkultur, der Weiterentwicklung von Menschen und Arbeitsprozessen sowie der Unterstützung der Geschäftsführung, die Agentur in eine neue Ära zu bringen. Ich betrachte dies als große Chance, ein neues Kapitel für GREY germany mitgestalten zu können.

HRP: Welche Tools, Apps oder Produkte sind für Sie in der Personalarbeit wichtig?

Frericks: In der klassischen Personalverwaltung arbeiten wir mit den bekannten Tools. Verwaltungsthemen sind jedoch in der aktuellen Situation nicht das Entscheidende. Wir spiegeln in Zeiten des Homeoffice fast unsere ganze Agenturkultur, unseren zwischenmenschlichen und fachlichen Austausch sowie den Workflow mit den Kunden auf Microsoft Teams. Über dieses Tool schaffen wir Nähe. Für den Austausch von Informationen nutzen wir darüber hinaus das Intranet der GREY Group sowie die interne App des internationalen Networks.

HRP: Wie sieht für Sie die Personalarbeit in Zeiten von Corona aus?

Frericks: Wann hat man als HR-Chefin schon einmal die seltene Situation, dass gleich so viele Parameter zusammentreffen: mein persönlicher Start bei GREY, die Neuausrichtung einer Agentur, alle Mitarbeiter im Homeoffice, die Welt im Ausnahmezustand?

Das oberste Gebot ist momentan Transparenz, Kontinuität und Nähe. Ich versuche täglich, mindestens drei persönliche Video-calls mit Kollegen aus unterschiedlichsten Bereichen zu führen. Bisher konnte ich vor meinem Einstieg nur eine Handvoll der GREYs persönlich kennenlernen. Mich beeindruckt, wie viele Anregungen aus den Homeoffices für die Zukunft während und nach Corona kommen und wie gut auch Onboarding von neuen Mitarbeitern im Remote funktioniert. Ich werde alles daran setzen, dass wir diese Offenheit, Motivation und Neugier beibehalten.

HRP: Frau Frericks, vielen Dank für das Gespräch.



¹D ²A ³S
¹K ²A ³R ⁴R ⁵I ⁶E ⁷R ⁸E
¹P ²O ³R ⁴T ⁵A ⁶L

für Chemie und Life Sciences

Von Chemikern für Chemiker

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

- ▶ Stellenmarkt – Online und in den *Nachrichten aus der Chemie*
- ▶ Publikationen rund um die Karriere
- ▶ CheMento – das Mentoring Programm der GDCh für chemische Nachwuchskräfte
- ▶ Bewerbungseminare und –workshops
- ▶ Jobbörsen und Vorträge
- ▶ Gehaltsumfrage



GESELLSCHAFT DEUTSCHER CHEMIKER

Drei Fragen an ...

... Stefan Wollschläger, seit dem 1. April 2020 Personalleiter der KMG Kliniken



HRP: Welche Veränderungen streben Sie bei den KMG Kliniken an, speziell im HR-Bereich?

Stefan Wollschläger: Ich möchte das Personalmanagement weiter professionalisieren. Am Herzen liegt mir hierbei mit hoher Priorität, die Candidate Experience mittels einer bereits ausgewählten Bewerbermanagement-Software spürbar leichter und attraktiver gestalten zu können. Weiterhin sehe ich es als meine Aufgabe, die tolle Kultur noch mehr nach außen darstellen zu können, um weiterhin sehr gute Mitarbeitende für uns zu gewinnen und zu halten.

HRP: Welche Tools, Apps oder Produkte sind für Sie in der Personalarbeit wichtig?

Wollschläger: Noch wichtiger als die Auswahl von Tools, Apps oder Produkten sind für mich die reibungslose Kommunikation der Systeme miteinander, wenn Schnittstellen nicht vermeidbar sind. Insofern gilt es, den Mitarbeiterlebenszyklus prozessorientiert digital abzubilden und die Mitarbeitenden durch Employee Self Services (ESS) stärker in die Verantwortung zu bringen. Den Markt spezifisch für die Anforderungen der KMG Kliniken zu sondieren, ist hier die große Herausforderung.

HRP: Wie sieht für Sie Personalarbeit in Zeiten von Corona aus?

Wollschläger: Für mich nicht besonders anders als sonst. Die Ansprechbarkeit meiner Kolleginnen und Kollegen ist weiterhin gewährleistet, und die Personalarbeit an sich ist auch nicht ins Stocken geraten. Lediglich die Eingewöhnung dahin, persönliche Gespräche vielfach digital zu führen, ist eine Folge der aktuellen Situation. Aber die sehe ich mit vollem Optimismus, denn noch mehr wird nun klar, dass nicht die reine Präsenz, sondern Ergebnisse der Arbeit im Vordergrund stehen.

HRP: Herr Wollschläger, vielen Dank für das Gespräch.

BRZ: WEGWEISEND UND INNOVATIV

Gestalten Sie Ihr Personalwesen mit uns!

Webbasierte Entgeltabrechnung
 Druckdatenarchivierung / Digitale Personalakte
 Grafisches Bescheinigungswesen
 Budgetplanung / Personalkostenhochrechnung
 Employee Self Service / Manager Self Service
 Personalmanagement- und Planungs-System
 Zeugniserstellung / Meldemanagement
 ePayslip und HR-Kommunikation
 über mobile Endgeräte

BRZ-HR
 geprüft nach IDW PS 880



b | r | z

Telefon: 0421 / 20152-0
 E-Mail: vertrieb@brz.ag
 Web: www.brz.ag

Drei Fragen an ...

... Harald Becker, seit dem 1. Juni 2020 Geschäftsführender Direktor für den Bereich Personal bei der MP Medical Park Holding SE



HRP: Welche Veränderungen streben Sie bei der MP Medical Park Holding an, speziell im HR-Bereich?

Harald Becker: Medical Park ist ein Familienunternehmen. Auf dessen Grundwerten muss die Personalarbeit immer aufbauen. Daher sind die wirkliche Vereinbarkeit von Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen ungeheuer wichtig. Ich möchte die Personalentwicklung intensivieren, die Feedback-Kultur im Sinne eines 360-Grad-Feedbacks weiterentwickeln, eine Harmonisierung von Prozessen, Zuständigkeiten und Vergütungsstrukturen in allen Einheiten der Gruppe erreichen. Und ich möchte die digitale Transformation einleiten und begleiten.

HRP: Welche Tools, Apps oder Produkte sind für Sie in der Personalarbeit wichtig?

Becker: Aus meiner Sicht sind besonders eine Employee-Self-Service-Applikation, webbasierte Weiterbildungsangebote und ein effizientes Recruiting- und Zeugnis-Tool wichtig. Mit Blick auf die Interaktion von Unternehmen und Mitarbeitern, von Mitarbeitern untereinander und auch ein effizientes Wissensmanagement sehe ich ein echtes Social Intranet zusammen mit entsprechenden mobilen Applikationen für die Zukunft als unerlässlich an. Die Herausforderung wird immer sein, diese Systeme an das Krankenhausinformationssystem (KIS) anzubinden, um effektive Prozesse gestalten zu können.

HRP: Wie sieht für Sie Personalarbeit in Zeiten von Corona aus?

Becker: Krisen bieten auch immer Chancen. Aber um diese Chancen zu ergreifen, ist es erforderlich, bewährte Abläufe, die uns bisher Sicherheit gaben, kritisch zu hinterfragen. Dazu gehört unser eigenes „Mindset“, aber auch die technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Da hat uns die Corona-Krise viel abverlangt. Wir müssen viel intensiver als vorher informieren, miteinander kommunizieren und auch mehr Vertrauen in die Eigenverantwortung der Mitarbeiter setzen. Ich sehe vor allem viele neue Impulse für die Zukunft.

HRP: Herr Becker, vielen Dank für das Gespräch.

20 Prozent haben das Gefühl, dass ihre Kompetenzen am Arbeitsplatz überflüssig sind

Das zumindest zeigt eine aktuelle Studie von SD Worx unter deutschen Arbeitnehmern. Wie geht es Ihnen? Können Sie Ihre Kompetenzen im Team und im Unternehmen einbringen? Werden Ihre Fähigkeiten und Ihr Können geschätzt? Diese Fragen sollten Sie sich regelmäßig selbst stellen. Wie kann ein Unternehmen Ihr Können schätzen, wenn Sie selbst nicht darauf stolz sind?

Natürlich müssen Sie Ihre Stärken nicht ständig vor sich hertragen. Aber es lohnt sich, immer mal wieder nach innen zu blicken und sich zu fragen, wer ich bin, was mich auszeichnet und was ich will. Jeder ist einzigartig. Daraus muss nicht

zwangsläufig ein Fahrplan fürs Leben entstehen. Aber wer einen Standort hat, kann sich besser orientieren. Und fühlen Sie sich keineswegs schlecht, wenn Ihre Stärken scheinbar einmal nicht gefragt sind.

Das Sein bestimmt das Bewusstsein

Nie zuvor hat die freie Welt den Menschen so viele Möglichkeiten und so viel Spielraum zur Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung geboten. Das mag im ersten Moment alles selbstverständlich klingen. Ist es aber nicht. Vielen Unternehmen gelingt es noch nicht, das Potenzial ihrer Mitarbeiter zum Wohle aller einzubinden. Die Rassismus-Debatte, die Me-Too-Outings und die Flüchtlingsbewegungen zeigen, die Menschenwürde wird weltweit noch viel zu oft mit Füßen getreten. Dabei müssten wir uns

doch nur am kategorischen Imperativ des Philosophen Immanuel Kant orientieren, der volkstümlich lautet: „Was Du nicht willst, das man Dir tu', das füg' auch keinem anderen zu.“ Durch die Brille des Personalverantwortlichen blinkend, reicht das allein noch nicht. Denn laut Karl Marx bestimmt das Sein das Bewusstsein. Somit verbessert jeder, der seine Mitmenschen und Mitarbeiter fördert, deren Bewusstsein. Das Ziel für ein Global HR ist eine bessere Welt. Könnte diese Forderung nicht zum „Hippokratischen Eid“ der Personalverantwortlichen werden? ...

Lesen Sie die ganze Kolumne unseres Chefredakteurs, Franz Langecker, auf: <https://www.hrperformance-online.de/blog/detail/sCategory/209/blogArticle/4695>

Mitarbeiter verwalten, Löhne abrechnen –

auf **meine Personalsoftware**

kann ich mich einfach verlassen.

**Corona
gemeinsam
bewältigen.**

www.trialog-magazin.de

Mit der leistungsstarken DATEV-Software sind Sie rundum bestens ausgestattet, von der Mitarbeiterverwaltung bis hin zu den Reisekosten. Und die Lohn- und Gehaltsabrechnung haben Sie natürlich auch jederzeit im Griff: gesetzlich stets aktuell, korrekt, sicher – und der Datenaustausch mit Institutionen erfolgt automatisch über die DATEV-Cloud. Darüber hinaus profitieren Sie bei DATEV auch noch von den zahlreichen Schulungs- und Weiterbildungsangeboten.



Zukunft gestalten. Gemeinsam.

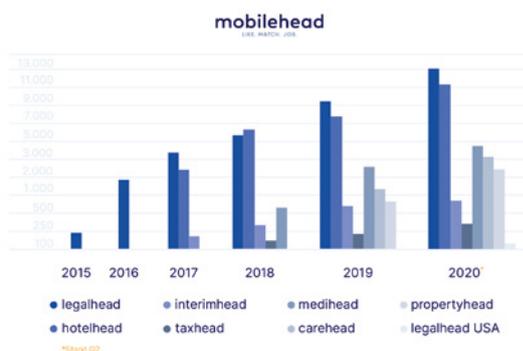
www.datev.de/personal

Recruiting ohne Kompromisse

Mit den branchenspezifischen Job-Matching-Plattformen von Mobilehead finden Unternehmen ganz einfach und risikofrei den idealen Kandidaten.

Vom Start-up zum profitablen Unternehmen

Die Mobilehead Holding GmbH bezeichnet sich selbst oft noch als Start-up, wächst aber aus ihren Kinderschuhen langsam heraus. Das 2015 gegründete HR-Tech-Unternehmen, mit Sitz in Frankfurt am Main, entwickelt und betreibt aktuell acht innovative Recruiting-Plattformen für verschiedene Branchen: von Juristen über Ärzte und Pflegekräfte bis hin zu Hoteliers und Immobilien-Experten.



Die Gründer Dr. Clemens Reichel, erfahrener HR-Experte und Headhunter, und Samuel Ju, der bereits sein erstes IT-Unternehmen während des Jura-Studiums gründete, beschäftigen heute etwa 30 Mitarbeiter in den Bereichen Programmierung, Talent und Business Development, Design und Marketing.

Risikofreie Suche nach neuen Mitarbeitern

Like. Match. Job. Genau so einfach ist die Job- bzw. Kandidatensuche auf den Plattformen. Die Basis dafür bildet das Benutzerprofil. Für Unternehmen bedeutet das, neben dem Unternehmensprofil HR-Manager-Profil anzulegen – so können

mehrere Recruiter gleichzeitig auf die Suche nach Kandidaten gehen und sich jeweils persönlich mit den Business Development Managern der entsprechenden Plattform austauschen.

Der nächste Schritt ist die Erstellung einer Vakanz: Welche Fähigkeiten sollte der richtige Kandidat mitbringen? In welcher Gehaltsspanne ist die Stelle angesiedelt? Wie viel Erfahrung soll der Mitarbeiter haben? Sie können Ihre Anforderungen genau definieren oder einen breiteren Rahmen abstecken, um den Bewerbern Flexibilität zu geben.

Nach Publikation der Vakanz werden in Echtzeit ausschließlich Profile vorgeschlagen, die den gesetzten Suchfiltern entsprechen. Nun kann der HR-Manager entscheiden an wem er interessiert ist: Dazu genügt ein „Daumen hoch“. Hat der Bewerber ebenfalls seinen Daumen gehoben, entsteht sofort ein Match und beide Parteien können direkt in Kontakt treten.

Ein Match sollte sich natürlich schnell persönlich kennenlernen. Ein weiter entfernter Wohnort und Social Distancing machen das momentan allerdings nicht gerade leicht. Mobilehead dagegen schon: Personalere und Bewerber können direkt über die Chat-Funktion der Plattform Videoanrufe durchführen – ohne die Installation weiterer Software!

Nach dem Daumen heben heißt es Daumen drücken und hoffen, dass aus dem Match ein Job entsteht. Erst wenn dies der Fall ist, wird die Vermittlungsgebühr vom Unternehmen fällig, die mit etwa 15 Prozent des neuen Jahresgehalts wesentlich günstiger ist als die Provision von Headhuntern.

Da das Honorar rein erfolgsbasiert ist, wird es übrigens zurückgezahlt, falls der Kandidat das Un-



Eine Erfolgsgeschichte: fünf Jahre, sieben Branchen und acht Plattformen

ternehmen während der Probezeit wieder verlässt – unabhängig davon wer die Kündigung ausspricht. Damit ist die Nutzung der Plattformen absolut risikofrei.

Wie dieser Prozess bei Legalhead genau vonstatten geht, erklären wir auf www.legalhead.de.

Als Bewerber für den neuen Job bezahlen? Ganz im Gegenteil!

Der Prozess auf der Bewerberseite ist sogar noch einfacher: Ein Profil genügt, um direkt passende Optionen zu erhalten. Sollten bei der Erstellung Fragen auftauchen, stehen die Talent Manager natürlich mit den passenden Antworten zur Seite.

Neben persönlichen Daten zur Person, Ausbildung und Berufserfahrung bilden einige Eckpunkte, wie z.B. die Gehaltsvorstellung, der Standort oder das gewünschte Wechseldatum, die Grundlage für das eigene Profil. Auf dieser Basis werden dem Suchenden nur Stellenangebote vorgeschlagen, die seinen Vorgaben entsprechen.

Ganz ohne lästiges Anschreiben oder individuelle Bewerbung heißt es beim Durchstöbern der Optionen jetzt einfach „Daumen hoch“ oder „Daumen runter“. Genau wie ein HR-Manager kann der Bewerber mit nur einem Klick sein Interesse an einer offenen Stelle bekunden. Bis dies geschieht, ist er völlig anonym: Erst nachdem der Kandidat bei einer Vakanz ein Like gesetzt hat, sieht das entsprechende Unternehmen seine persönlichen Daten. Der Personaler kann aber natürlich auch schon vorher, aufgrund der immer sichtbaren Informationen, mit einem erhobenen Daumen initiativ Interesse an einem Kandidaten zeigen.

Ob die Daumen auf dem Desktop-Computer oder per App gehoben werden, spielt dabei keine Rolle: Die Plattformen bieten größtmögliche technische Freiheiten. Das gilt auch für die Kosten, denn Bewerber zahlen für die Nutzung der Plattform gar nichts. Im Gegenteil: Bei einer erfolgreichen Vermittlung erhält ein Kandidat drei Prozent seines neuen Jahresgehalts als Startbonus von Mobilehead geschenkt. Bei einer Vertragsunterzeichnung gibt es also gleich zwei Gründe zur Freude!

Sieben Branchen profitieren bereits

Legalhead machte 2015 mit der Vermittlung von Juristen den Anfang. Bis heute ist sie die stärkste Plattform der Holding und betreut aktuell neben fast 500 Kanzleien und Wirtschaftsunternehmen über 12.500 Juristen aller Karrierestufen und

Rechtsgebiete. Hoch im Kurs stehen bei den Kandidaten die Bereiche Vertragsrecht und Gesellschaftsrecht.

Bei Hotelhead ist der Hoteldirektor die Top-Wunschposition der Suchenden, allerdings richtet sich die Plattform an alle Positionen im Gaststätten- und Hotelgewerbe: Vom Empfangsmitarbeiter über den Küchenchef bis hin zum beliebten Posten des Hoteldirektors findet jeder der 11.000 registrierten Gastronomen seinen dauerhaften Traumjob.

Um zeitlich begrenzte Traumjobs geht es bei Interimhead: Hier werden Mandate für Interim-Manager eingestellt und gesucht. Der Fokus liegt hier eindeutig auf dem Bereich „Management auf Zeit“. Egal, ob im Unternehmen eine Ressourcengrücke entsteht oder schlichtweg die Expertise für einen bestimmten Auftrag fehlt: Ein Interim-Manager ist dazu da, gemeinsam mit den Mitarbeitern des Unternehmens an deren Projekt zu arbeiten und so das Personal zu komplettieren – ohne es zu ersetzen.

Bei Medihead werden Ärzteteams vervollständigt: Die Plattform verbindet Fachärzte, Oberärzte und Chefärzte mit den entsprechenden Arbeitgebern, um gemeinsam den nächsten Karriereschritt zu gehen. Zu den Kandidaten zählen unter anderem Allgemeinmediziner, die in eine Gemeinschaftspraxis einsteigen möchten, niedergelassene Zahnärzte oder Spezialisten wie beispielsweise Neuroradiologen, die große Klinikgruppen bereichern wollen.

Die Nutzer von Taxhead sind Experten in einer ganz anderen Branche: Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Steuerfachangestellte sind nur



Im Vergleich zu herkömmlichen Online-Jobbörsen, erspart der Algorithmus beiden Seiten die zeitintensive Suche nach dem idealen Gegenstück.

ein paar der Positionen, die hier besetzt werden wollen. Die suchenden Unternehmen bewegen sich in allen Größen und Spezialisierungen.

Spätestens seit den gesundheitlichen Auswirkungen von COVID-19 weiß jeder, wie wichtig die Berufsgruppen in der Pflege für uns sind. Carehead ist die richtige Anlaufstelle für die Gesundheits- und Krankenpflege, Altenpflege und Assistenzberufe wie Hebammen oder Ergotherapeuten, wenn es darum geht, die passende Stelle im gewünschten Karrierelevel zu finden. Aktuell sind bei Carehead deutschlandweit über 150 offene Stellen zu besetzen – Tendenz steigend.

Ebenfalls extrem steigend sind die Zahlen bei Propertyhead: In weniger als einem Jahr haben sich knapp 2.500 Experten der Bau- und Immobilienbranche und über 100 suchende Unternehmen auf der Plattform registriert. Hier reicht die inhaltliche Spanne der Vakanzen von Bauingenieuren und Architekten über Makler bis hin zu Propertymanagern oder Objekt- und Finanzbuchhaltern.

Mit Legalhead USA wagte das Unternehmen 2020 den ersten Schritt ins Ausland. Durch starke Kooperationspartner stehen die Zeichen für Erfolg sehr gut.

Aktuell sind über 30.000 Kandidaten und mehr als 1.500 Unternehmen auf den verschiedenen Plattformen aktiv.

Blick in die Zukunft

Mobilehead kann auf ein erfolgreiches letztes Jahr zurückschauen: Etwa die Hälfte der rund 30.000 Kandidaten auf den sieben Plattformen registrierten sich 2019. Damit verdoppelten sich nicht nur die Anmeldungen auf allen Portalen von 2018 auf 2019: Bei Medihead konnte sogar eine Verdreifachung verzeichnet werden.

Durch die Verbreiterung des Plattformangebots durch Carehead und Propertyhead sowie der Steigerung der „Placements“, also der erfolgreichen Platzierung eines Kandidaten im Unternehmen, wuchsen auch die Umsatzzahlen: 2019 hatte Mobilehead ein Umsatzvolumen im siebenstelligen Bereich.

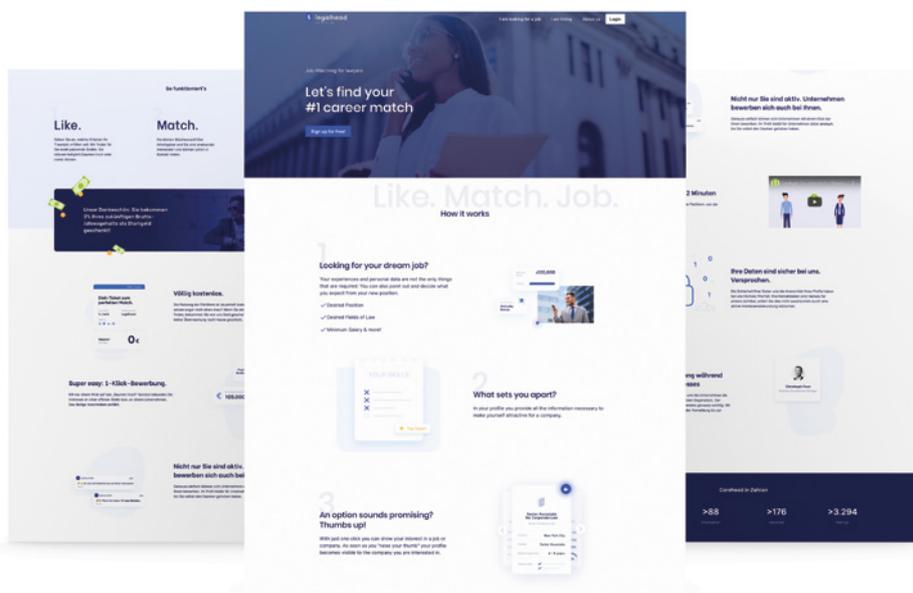
Das legt die Messlatte für 2020 natürlich hoch. Wie sich die gesteckten Ziele trotz COVID-19 realisieren lassen, ist abzuwarten. Aktuell ist die wirtschaftliche Lage von Mobilehead allerdings kaum von den Auswirkungen der Pandemie betroffen.

Der Großteil der erwirtschafteten Mittel aus dem vergangenen Kalenderjahr wurde und wird in den Ausbau der Plattformen und die Erweiterung des Teams investiert:

- Überarbeitung des Corporate Designs von Mobilehead und aller Verticals
- Weiterentwicklung des Pairing-Algorithmus
- Umfassender Relaunch der Plattformen
- Ausbau der Marketing- und Kommunikationsmaßnahmen
- Internationalisierung

Letzteres ist natürlich ein sehr großer Schritt für ein junges Unternehmen wie Mobilehead, der gut durchdacht sein sollte. Und das ist er: Legalhead USA ist seit wenigen Wochen auf dem amerikanischen Markt und die ersten Kandidaten sind bereits registriert. Legalhead nutzt seinen Vorteil, bereits in Deutschland mit einigen Kanzleien und Wirtschaftsunternehmen zu kooperieren, die ihren Hauptsitz in den USA haben. Somit können die Betreiber der Juristen-Plattform direkt auf bestehende Geschäftsbeziehungen zurückgreifen.

Aktuell wird die Expansion noch vom Frankfurter Legalhead Büro organisiert und betreut, aber die Ausschreibungen für lokale Kollegen ist in vollem Gange. Ziel ist es, ein kleines Team in New York aufzubauen, das eng mit den deutschen Profis zusammenarbeitet.



Die neu gestalteten Websites spiegeln die Transparenz der Jobsuche für ihre Nutzer wider.

Fünf Fragen zu fünf Jahren Mobilehead

Im Herbst 2020 feiert Mobilehead sein fünfjähriges Jubiläum. Zeit, ein kleines Resümee zu ziehen. Dazu haben wir den Geschäftsführern Dr. Clemens Reichel und Samuel Ju fünf Fragen gestellt.

HRP: Was sind Ihre fünf Highlights der letzten fünf Jahre?

- Das erste Highlight war sicherlich, dass sich ein Gründerteam gefunden hat, das miteinander für Dynamik sorgte, im gesunden Maße das Vorhaben hinterfragte und dann voller Optimismus und Zielorientierung gemeinsam loslegte.
- Den Otto Schmidt Verlag sehr früh als strategischen Partner und Investor für Legalhead gefunden zu haben, sowie die Investmentrunde mit Arne Lorenzen und Manuel Konen, die Mobilehead die Möglichkeiten gegeben haben, zügig in weitere Bereiche zu expandieren. Beide Engagements waren die Initialzündung für das bisher Erreichte.
- Die Entwicklung von Legalhead insgesamt: zu beobachten, wie aus einer losen Idee ein relevanter Marktplayer bei der Vermittlung von Juristen wurde.
- Den Gedanken „Was bei den konservativen Juristen klappt, klappt überall“ konsequent weiterverfolgt zu haben und dabei mit jeder neuen Plattform besser geworden zu sein.
- Der Launch von Legalhead USA im Juni dieses Jahres – als erste Jobplattform im Ausland.

HRP: Was unterscheidet Mobilehead von anderen Firmen?

Dr. Clemens Reichel: Es sind die kleinen Dinge, die für mich die Arbeit bei Mobilehead so einzigartig macht: Die erbarmungslosen Tischtennis-Matches, um kurz abzuschalten, die gemeinsamen Suppen-Mittagspausen oder der Fistbump zur Begrüßung – auch wenn dieser leider momentan pausieren muss. Trotzdem schaut jeder bei Ankunft im Büro kurz mit einem „Guten Morgen“ in alle Räume.

Die Leidenschaft zum eigenen Musikgeschmack wird gern zum Ausdruck gebracht: In unserem



Büro schwankte es diese Woche zum Beispiel zwischen 90er Jahre Kirmes-Techno (inklusive Spontan-Performance) und Tschai-kowski. Das finde ich großartig.

Samuel Ju: Wenn in Slack der nächste Channel aufplopt, in dem sich die Kollegen zu Geschenkideen für das nächste Geburtstagskind austauschen sehe ich, dass das Team einfach unglaublich gut zusammenpasst.

HRP: Wie definieren Sie die Werte oder die Kultur von Mobilehead?

Dr. Reichel: Wir sehen uns als modernes, zukunftsorientiertes Unternehmen. Daher war es uns von Anfang an wichtig, ein Unternehmensumfeld zu schaffen, in dem das Team gern arbeitet. Klar gehören dazu auch Dinge wie die fast schon obligatorische Tischtennisplatte – die üb-





rigens täglich genutzt wird. Viel entscheidender ist es für uns aber, dass die Kollegen individuell alle Möglichkeiten bekommen, um in ihrem Bereich als Experten Vollgas geben zu können und gleichzeitig die Verantwortung dafür zu übernehmen. Das schließt natürlich normal gewordene Freiheiten, wie Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und die Chance auf Teilzeit, mit ein.

Ju: Wir legen viel Wert darauf, dass die Kollegen neben der fachlichen Expertise zu 100 Prozent ins Team passen. Gerade jetzt, wo wir noch eine überschaubare Mitarbeitergröße haben und, wie Clemens schon sagte, jeder die Verantwortung für seine Aufgaben trägt, müssen wir eng verzahnt arbeiten und uns aufeinander verlassen können. Und das funktioniert ausnahmslos!

HRP: Wo sehen Sie Mobilehead in fünf Jahren?

Dr. Reichel: Wir möchten bis dahin das Geschäftsmodell ausdifferenziert und weitere Plattformen erfolgreich im Markt platziert haben – national wie international – und dadurch an Relevanz gewinnen. Dabei soll die Organisation positiv wachsen: also organisatorisch besser und noch zielstrebig werden, ohne dass wir dabei an unserer von Freiräumen und Flexibilität geprägten Unternehmenskultur einbüßen.

HRP: Hat COVID-19 die tägliche Arbeit in den letzten fünf Monaten verändert? Wenn ja, wie?

Ju: Ich glaube, keiner hat am Anfang damit gerechnet, wie schnell sich das Virus verbreitet und was das für jeden einzelnen und die komplette Wirtschaft bedeutet.

Heute sind wir sehr froh, dass wir auf so eine Situation extrem schnell reagieren konnten: Durch mobile Rechner, das Arbeiten mit der Cloud, Kommunikation per Chat und die Routine der Kollegen, ohnehin teilweise im Homeoffice zu arbeiten, ging die Umstellung auf die permanente Telearbeit wirklich reibungslos.

Dr. Reichel: Natürlich gehört zu dieser Arbeitssituation auch Vertrauen und Disziplin. Aber wir können sagen, dass wir zu keiner Zeit Zweifel daran hatten, dass wir das nicht gemeinsam stemmen können. Und – toi toi toi – bisher hat uns Corona im Berufsalltag nicht wirklich eingeschränkt, sondern höchstens kreativer werden lassen!

HRP: Herr Dr. Reichel, Herr Ju, wir danken für das Gespräch.

Über Mobilehead

Die Mobilehead Holding GmbH, mit Sitz in Frankfurt am Main, entwickelt und betreibt innovative Recruiting-Tools für verschiedene Branchen. Das 2015 gegründete HR-Tech-Unternehmen beschäftigt heute etwa 30 Mitarbeiter.

Ihr Ziel ist es, die Qualität der Suchergebnisse zu erhöhen und gleichzeitig den Zeit- und Kostenaufwand zu verringern. Dafür werden vollautomatisch Lebensläufe mit offenen Vakanz abgeglichen.

Das Ergebnis: Nur passende Kombinationen werden einander in Echtzeit als Option vorgeschlagen.

Aktuell hat Mobilehead acht Job-Matching-Plattformen auf dem Markt: Legalhead für die Vermittlung von Juristen in Deutschland und den USA, Medihead für Ärzte, Carehead für Pflegepersonal, Hotelhead für Hoteliers, Propertyhead für Bau- und Immobilienspezialisten, Interimhead für Interim-Manager und Taxhead für Steuerberater und Wirtschaftsprüfer.

Übergreifend sind mehr als 30.000 Kandidaten und über 1.500 Unternehmen auf den Seiten aktiv.

COVID-19 als Chance

Glücklicherweise sind Mobilehead und die meisten ihrer Verticals bisher von den wirtschaftlichen Auswirkungen des Virus' einigermaßen verschont geblieben: Alle Mitarbeiter sind gesund und munter, dank vieler Wochen im Homeoffice. Die kurzfristige Umstellung, vom täglichen Gang ins Büro zur permanenten Telearbeit, war für das Digital-Unternehmen recht unproblematisch, denn das Team ist seit jeher so ausgestattet, dass niemand auf den Mobilehead-Schreibtisch angewiesen ist. Diese Freiheit ist Teil der innovativen Unternehmenskultur und gilt über alle Plattformen und Positionen hinweg.

Viele Mitarbeiter sehen schon lange einen Vorteil darin, einen oder zwei Tage pro Woche aus dem Homeoffice tätig zu sein. Oder auch Vollzeit: Der Großteil der Angestellten kommt zwar aus Frankfurt oder dem umliegenden Rhein-Main-Gebiet, jedoch gibt es einzelne Kollegen, die in verschiedenen Teilen Deutschlands leben und zu 100 Prozent von zu Hause aus arbeiten. Die tägliche Kommunikation untereinander und mit dem Headoffice ist aber trotzdem kein Problem.

Was für viele Firmen ein Learning der letzten Monate darstellt, ist für Mobilehead eine Bestätigung, denn räumliche Anwesenheit macht zwar in vielen Situationen den Austausch leichter, ist aber für die tägliche (Zusammen-)Arbeit nicht zwingend erforderlich. Messaging, Ticketsysteme und Videocalls sind schon lange fester Bestandteil der internen Kommunikation. Damit ist das Frankfurter Start-up vielen anderen Unternehmen sicher eine Nasenlänge voraus.

Es ist wünschenswert, dass dieses kreative Umdenken auch nach Corona in den Köpfen bestehen bleibt, um Arbeitnehmern, aber auch Arbeitgebern mehr Flexibilität zu ermöglichen. Sicherlich setzt ein „Arbeitsplatz der Zukunft“ viel Planung und Organisation voraus und beinhaltet sowohl Vertrauen als auch Disziplin, aber die positiven Möglichkeiten sind nicht von der Hand zu weisen: Einsparung von Pendel-Zeit und -Kosten, Verbesserte Work-Life-Balance und die Verringerung der Büroflächen sind nur ein paar Beispiele.

Dazu sagt Samuel Ju:

„Auch ein Teil der Geschäftsreisen lässt sich einsparen – das merken wir alle selbst gerade. Man muss aber auch nicht immer vor Ort sein, um entscheidende Gespräche zu führen. Das gilt zum



Beispiel auch für Messen: Wir sind gespannt, wie die Verwandlung von der ‚Zukunft Personal Europe 2020‘ zur HR-Week ‚Zukunft Personal Europe Virtual‘ verläuft und unterstützen als Aussteller diese Transformation zu 100 Prozent.

Nicht von Stand zu Stand gehen zu können, um sich mit Branchenkollegen auszutauschen, ist natürlich schade, und interessierte Besucher virtuell zu beraten wird auch für uns als Digitalexperten eine spannende Herausforderung. Wir vertrauen aber darauf, dass alle Beteiligten an einem Strang ziehen und somit diesen Messe-Prototypen zum erfolgreichen Event werden lassen.

Wir freuen uns darauf, mit vielen Start-ups, HR-Kollegen und Firmen aus der Digitalbranche ins Gespräch zu kommen!“

Wie und wo Mobilehead auf der digitalen HR-Messe Zukunft Personal Europe Virtual vom 12. bis zum 16. Oktober 2020 zu finden sein wird, gibt das Unternehmen auf www.mobilehead.com/de/news/ bekannt.



MARCO FÄRBER

Verantwortlich für die Bereiche Content Marketing und Unternehmenskommunikation der Mobilehead Holding und ihrer branchenspezifischen Job-Matching-Plattformen.
marco.farber@mobilehead.com
www.linkedin.com/in/marco-farber

„Es könnte ein neuer Trend entstehen“

Ein Interview mit Prof. Dr. Wolfgang Jäger, Fachbereich Design Informatik Medien Hochschule RheinMain, zur zweiten Digitalisierungswelle, Homeoffice, New Work und New Leadership



Prof. Dr. Wolfgang Jäger, Fachbereich Design Informatik Medien Hochschule RheinMain, zur zweiten Digitalisierungswelle, Homeoffice, New Work und New Leadership

HRP: Corona hat uns digital in die Zukunft katalysiert. Hält die sogenannte zweite Digitalisierungswelle an?

Prof. Dr. Wolfgang Jäger: Wenn Sie die technischen Lösungen für das Arbeiten im Homeoffice meinen, dann ist das ja sich auch nichts Neues, sondern nur jetzt in einer bisher nicht vorstellbaren Breite zum Einsatz gekommen. Sicherlich sind neue „digitale Produkte“, wie beispielsweise Microsoft 365, hilfreich, das vernetzte Arbeiten zu fördern, aber man muss auch sehen, dass noch längst nicht genug Unternehmen und Verwaltungen auf einem so technologisch ausgereifteren Stand sind. Audio- und Videokonferenzen müssen auch erst noch vielfach „technisch organisatorisch“ gelernt werden.

Oftmals fehlte auch die entsprechende Hardware bei den Mitarbeitern, um sich von zu Hause oder unterwegs digital vernetzen zu können. Wenn die Unternehmen für „die Zukunft“ weiter gerüstet sein wollen, werden sie weiter in die „Digitalisierung“ ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz und zu Hause investieren müssen. Es könnte sich ein „neuer Trend“ entwickeln, der den Wunsch (von beiden Seiten?) entstehen lässt, nicht nur zu Hause zu arbeiten, sondern auch zu lernen. Da können die Unternehmen von den Erfahrungen des „Homeschooling“ und „Home University“ profitieren.

Damit das zeitlich und örtlich flexible Arbeiten auch dauerhaft funktioniert, müssen die flexiblen Zugriffe im Grunde genommen auf alle Systeme in den Organisationen möglich sein – und das geht weit über „allgemeine Office-Produkte“ hinaus – damit auch die eigentlichen funktionsbezogenen Tätigkeiten von den Mitarbeitern unabhängig von ihrem jeweiligen Aufenthaltsort durchgeführt werden können. Wenn ich vom Homeoffice nicht auf das Recruiting-System zugreifen kann, bin ich von dem eigentlichen Personalbeschaffungsprozess abgeschnitten.

HRP: Seit Jahrzehnten sind Sie schon als HR-Digitalisierungsprophet unterwegs. Was ist schiefgelaufen?

Prof. Jäger: Rückblickend auf die letzten zweieinhalb Jahrzehnte gehören die ersten 20 Jahre begrifflich näher zum Thema „E-Business“ als zum Thema „Digitalisierung“. Bei der technisch organisatorischen Durchdringung der Unternehmen mit „E-Business-Anwendungen“ lag der Fokus der Automatisierung regelmäßig noch auf der Nutzung von „Skaleneffekten“, d.h., große Informationsmengen wurden durch die Datenverarbeitung schneller verarbeitet und nutzbar gemacht.

Wenn man sich die Entwicklungslinien der HR-Softwareprodukte anschaut, dann folgte auf die Lohn- und Gehaltssysteme der Ausbau weiterer administrativer Anwendungen, dann gefolgt von den sogenannten Talent-Management-Anwendungen – also in erster Linie Recruiting-Systeme – gefolgt von Performance-Management, Nachfolgeplanungen oder Lernsysteme. Obwohl solche Systeme mittlerweile seit 20 Jahren auf dem Markt sind, ist der Durchdringungsgrad in den HR-Organisationen noch lange nicht bei hundert Prozent. Die Gründe dafür sind vielfältig. In den zurückliegenden Jahren gab es auch Wirtschaftskrisen (Dotcom-Krise, Finanzkrise), bei denen oftmals Budgets eingefroren wurden. Andererseits dauern nach meinen Beobachtungen – entgegen der Beteuerung der Anbieter – die Implementierungen „neuer HR-Softwareprodukte“ häufig sehr lange oder es werden noch „unterwegs die Pferde gewechselt“.

Wenn die teilweise schon in die Jahre gekommenen „elektronischen HR-Systeme“ jetzt gleichsam einen Beitrag zur Digitalisierung der HR-Organisation leisten sollen, dann handelt es sich für mich um einen „Etikettenschwindel“. Das Thema Digitalisierung in den Unternehmen begann in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts mit der Entwicklung zum „Internet der Dinge“ und der ersten Digitalisierungswelle zunächst in den technischen Bereichen, Stichwort: Industrie 4.0. und Big Data. Vereinfacht und verkürzt begann damit ein „Systemwechsel“. Lagen die ökonomischen Vorteile des E-Business-Zeitalters in der Erzielung von Skaleneffekten, brachte uns das Internet der

Dinge und deren technisch organisatorische Weiterentwicklung noch eine kostengünstige Produktion bei einer „Losgröße 1“.

Dies zu verstehen ist wichtig, denn damit wurde eine Grundlage geschaffen, auch in administrativen Prozessen Automatisierung, jetzt Digitalisierung, unabhängig von der Größe der „Datenmengen“, wirtschaftlich zu bearbeiten. Mit dem „Siegeszug“ der Cloud war dann das digitale Ökosystem komplett, immer unter der Voraussetzung, dass ein leistungsstarkes Internet überall verfügbar ist. Für viele Organisationen ist nun ein Leben in den alten und neuen Systemwelten nicht so einfach, zumal der Übergang von den alten zu neuen Systemen oftmals mit größeren organisatorischen Veränderungen verbunden ist. Braucht man eigentlich noch die örtlich „gebündelten“ HR-Service-Center, wenn mit neuen „digitalisierten“ Systemen ein Zugriff, unabhängig von Zeit und Ort, jederzeit möglich ist?

HRP: Es wurde zwar viel für die Menschen digitalisiert, aber womöglich am Menschen vorbei?

Prof. Jäger: Die Frage lässt sich aus meiner Sicht nicht eindeutig beantworten. Schau ich mir den zunehmenden Anteil von „Digital Natives“ in den Unternehmen an, dann geht ihnen die Digitali-

sierung oftmals noch nicht weit genug. Sie vermissen viele Anwendungen, die sie aus ihrem privaten Umfeld kennen und lieben gelernt haben, auch an ihrem Arbeitsplatz. Auch wenn dem manchmal berechnete Unternehmensinteressen – hinsichtlich Datenschutz und Datensicherheit – entgegenstehen. Auf der anderen Seite treffen die Digitalisierungswellen auf den immer noch größeren Teil der „Digital Immigrants“ oder sogar „Digital Ignorants“ in den Unternehmen. Verunsicherung, Überforderung oder auch Ablehnung sind hier schlechte Förderer einer weiteren Digitalisierung.

Es darf nicht vergessen werden, dass auch mit der Digitalisierung Effizienzvorteile in den Prozessen gehoben werden können und werden, die oftmals erst dann sichtbar werden und ihre Wirkung entfalten, wenn die entsprechenden „Mengen“ zurückgehen und Kapazitätsüberhänge sichtbar werden. Andererseits werden Themen wie „New Work“ oder „New Culture“ nicht wegen einer Krise verschwinden, denn sie wurzeln eng mit den Folgen oder Möglichkeiten der Digitalisierung. Was es braucht, ist „New Leadership“. <https://podcast.opensap.info/education-newscast/2019/11/04/education-newscast-059-new-work-new-culture-new-leadership-mit-prof-wolfgang-jager/>

Flexible Arbeitszeiten?

Haben wir mit der innovativen Zeiterfassung von tisoware im Griff!

Mehr als HR, Security und MES!

tisoware[®]

www.tisoware.com

HRP: Sind wir nicht auf dem Holzweg, wenn wir nur die traditionellen Strukturen digital optimieren und erweitern?

Prof. Jäger: Hier lautet die Antwort eindeutig „ja“. Die Potenziale der Digitalisierung haben nicht nur einen technischen Aspekt, sondern einen oftmals unterschätzten „neuen“ organisatorischen Aspekt. Die neuen flexibleren und individuellen IT-Systeme ermöglichen nicht nur, sondern erfordern geradezu neue „agile“ Formen der Zusammenarbeit und Führung. Aus flexiblen Projektorganisationen können Ansätze der Agilität jetzt auch in den Regelbetrieb übertragen werden.

Agile Teams können hierarchieübergreifend funktional zusammenarbeiten, was natürlich gravierende Folgen für die „vertikale“ Führung und „horizontale“ Zusammenarbeit hat. Hier wird aktuell noch viel Potenzial – auch in den HR-Organisationen – verschenkt, weil man sich nur ungern von dem traditionell, vertikal strukturierten „Drei-Säulen-Modell“ lösen will. Dieses „nicht lösen wollen“ beobachte ich gleichermaßen bei Mitarbeitern und Führungskräften. Wie soll die Organisationsentwicklung vorankommen, wenn die Mehrzahl der Protagonisten Traditionalisten sind? Vielleicht sorgt die aktuelle Krise hier für mehr Bewegung. Ich bin auch gespannt, wie sich das Thema „New Work“ weiterentwickelt. Was es zunächst auf den oberen Stufen der Maslowschen Bedürfnispyramide angesiedelt, ist jetzt der Abstieg auf die unteren Stufen nicht mehr auszuschließen. Mit anderen Worten: Aus „New Work“ würde dann „weniger Work“ werden.

HRP: Wo sehen Sie wegweisende Lichtblicke?

Prof. Jäger: Auch wenn es recht abgedroschen klingt, jede Krise hat auch ihre Chancen. Neue Entwicklungen gab es schon immer – auch wenn die HR-Organisationen in der Vergangenheit ein recht großes Beharrungsvermögen an den Tag gelegt haben. In „KI-Anwendungen“ bei der HR-Software sehe ich noch enormes Potenzial, auch wenn die aktuellen Nutzungszahlen mit geradezu mal zwei bis drei Prozent, bezogen auf alle HR-Anwendungen, noch sehr gering ausfallen.

Unabhängig von noch zu lösenden Fragen im Zusammenhang mit Datenschutz, Datensicherheit und Arbeitnehmerrechten, wird die Frage zu beantworten sein, ob die HR-Organisationen bereit und in der Lage sind, (einfache) Entscheidungen der Maschine zu überlassen und ihre Organisationen und Prozesse dahingegen anzupassen. Die technischen Lichtblicke sind vorhanden. Die organisatorischen Konsequenzen müssen noch erhellt werden, vielleicht hilft da auch wieder die Krise. Für mich beginnt die zweite Digitalisierungswelle nicht jetzt zeitlich krisenbedingt, sondern inhaltlich – thematisch mit dem Einzug und Akzeptanz der Künstlichen Intelligenz nicht nur in der HR – Software.

HRP: Die Anbieter-Szene von HR-Lösungen wächst noch, Masse statt Klasse?

Prof. Jäger: Immer wenn sich im Bereich der Basistechnologien etwas tut, suchen neue Anbieter ihre Chance, den Etablierten Marktanteile abzunehmen, wenn diese nicht schnell genug reagieren. Das konnte man in der Folge des „Internets 1.0“ gut beobachten. Um den Jahrtausendwechsel gab es eine noch viel breitere „Start-up-Szene“ als heute, sogar mit einem eigenen Börsensegment, dem „neuen Markt“, der mit der Dotcom-Krise 2003 endete und die Mehrzahl der neuen Unternehmen verschwand vom Markt.

Nicht zuletzt deshalb, weil die Innovationen der damaligen Start-ups nicht so nachhaltig waren, dass sie gegenüber den etablierten Anbietern einen längerfristigen Wettbewerbsvorteil ausmachten. Auch wurde damals ein „Phänomen“ der HR-Organisation sichtbar, dass die Entscheidung für ein IT-System oftmals von einem der Konkurrenz überlegenen Vertriebsorganisation begründet wurde und nicht von einem tiefen technischen Sachverstand aufseiten der Unternehmen. Jetzt in der aktuellen Situation – rund 20 Jahre später – entdecke ich viele Parallelen. Mal sehen, wie es jetzt wieder ausgeht ...

HRP: Herr Prof. Jäger, vielen Dank für das Gespräch.



Flexible Studierende für flexible Unternehmen

Mixed-Mode-Studium: Flexible berufsbegleitende Studiengänge als Turbo für vorausschauendes Talent Management

Motivierte, gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entscheidend für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens. Im Zuge des Fachkräftemangels setzen viele Unternehmen auf die Kooperation mit Hochschulen, um mit der zeitgleichen Kombination aus Studium und Job High Potentials zu werben, im Unternehmen zu fördern und zu binden. Das wird jetzt einfacher und lukrativer, weil Hochschulen als Dual Mode University eine unternehmens- und mitarbeiterbezogene Kombination von Präsenz- und Onlinestudium erlauben.

Das berufsbegleitende (Teilzeit-)Studium wird zunehmend beliebter. Immer mehr junge Menschen entscheiden sich dafür, nach dem Abitur gleichzeitig in das Studium und in den Beruf zu starten. Auch viele High Potentials, die zunächst eine Ausbildung absolviert und Berufserfahrungen gesammelt haben, möchten ein Studium anschließen, ohne in dieser Zeit auf Arbeit, Aufstieg und Erfahrungsgewinn im Unternehmen zu verzichten. Für die Unternehmen sind diese bildungshungrigen Nachwuchskräfte in vielerlei Hinsicht attraktiv und wichtig. Sie sind in den meisten Fällen gut ausgebildet, aufgeschlossen, kreativ, belastbar und an der Selbstentwicklung ihrer Persönlichkeit interessiert.

Deshalb ist das Sponsoring eines berufsbegleitenden Studiums, oder von einzelnen, aus den Studiengängen ausgekoppelten Einzelzertifikaten, für viele Unternehmen ein attraktives Instrument für die Nachwuchsgewinnung und -förderung sowie für das Employer Branding: In Kooperation mit einer Hochschule kann das Unternehmen den eigenen Nachwuchskräften wie Bewerbern ein Bildungsangebot bieten, das akademische Ausbildung und Kompetenzentwicklung im Betrieb kombiniert und sich gegenseitig verstärken lässt. Diese Kombination gewinnt nun an zusätzlichem Charme, weil viele Hochschulen die Flexibilität durch Integration von Online-Elementen erhöhen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung garantieren: Nicht nur der Zeitaufwand für das Studium lässt sich viel individueller planen und steuern, sondern auch die Art

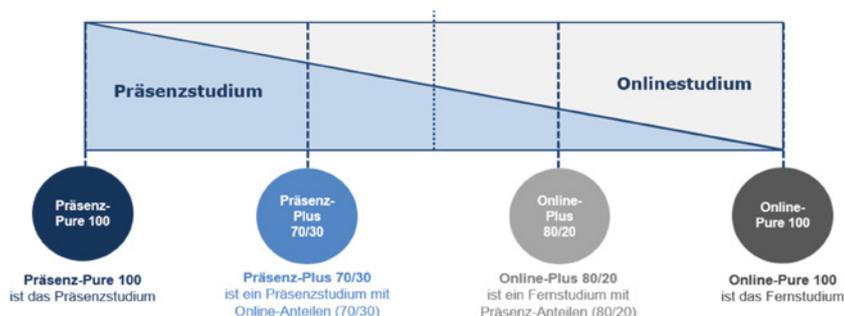
und Weise, wie studiert wird: online oder offline. Das hilft den Studierenden, Studium, Job und Leben besser zu koordinieren. Aber auch das Unternehmen gewinnt Planungssicherheit und Flexibilität.

Hochschul- und Unternehmenswelt ideal verzahnt – dank „Schiebereglerlogik“

Mit Mixed-Mode-Studiengängen lässt sich ein Studium beliebig an die Vorlieben und Präferenzen des Unternehmens anpassen – zum Beispiel in der Aufteilung von Präsenzzeiten und Selbststudium oder in der Abstimmung der Studiendauer und Studienbelastung. Ganz nach Möglichkeit und persönlichen Vorlieben können die Studierenden wählen, wie viele Studienanteile sie lieber mit „klassischen Präsenzunterricht“ – also Vorlesungen, Seminaren und Lerngruppen-Treffen – abdecken möchten, und wie viele am Laptop oder Tablet mit Online-Lernangeboten. Fachleute sprechen von „Konvergenz“ der Lehr-Lernformate. Bei der Hochschule Fresenius nutzen wir dazu die Metapher der „Schiebereglerlogik“, um die Vorteile zu verbildlichen: Ganz nach Wunsch lassen sich die Online- und Präsenzanteile eines Studiums durch optionale physische und digitale Präsenzzeiten „einstellen“ und regeln, bis die optimale Mischung, also der ideale Formatmix im Rahmen der akkreditierten Studiengänge gefunden ist.

Die Schiebereglerlogik dient nicht nur der Study-Life-Balance, sondern auch der Harmonisierung der Ansprüche von Hochschule und Unternehmen. So lassen sich Fachkräfte, die an Mixed Mode Universities studieren, flexibler einsetzen, da ein durch Präsenzzeiten notwendiger Kohortenzwang aufgehoben werden kann: Das Studium passt sich auch bei Veränderungen im Job an neue Bedingungen, Lebensgewohnheiten und Zeitplanungen an, indem zum Beispiel Online-Module jederzeit buchbar sind – ebenso wie das Studium, das ohne Semesterzwang jederzeit aufgenommen werden kann. Studium und Einsatzzeiten im Unternehmen lassen sich so ideal kombinieren,

FRESENIUS-SCHIEBEREGLER



Der Schieberegler bezieht sich auf die verschiedenen Anreicherungsgrade von Präsenz- und Online-Anteilen eines Studiums.

da insbesondere durch die Online-Elemente weniger arbeitsintensive Zeitphasen im Beruf sinnvoll für das Studium genutzt werden können.

Auslandsentsendungen, Projekteinsätze oder unvorhergesehene Zusatzaufgaben müssen nicht zu Abbruch und Vernachlässigung des Studiums führen. Der Studienaufwand lässt sich langsam steigern, sodass sich der Mitarbeiter kontinuierlich an die Doppelbelastung im Studium und Job gewöhnen kann. Denkbar ist auch, den Anteil an Präsenzzeiten anfangs hochzuhalten und dann sukzessive zurückzufahren, wenn das akademische Lernen immer mehr gelernt ist. Lernen wird frei von physischen Restriktionen und völlig zeit- und ortsunabhängig. Der Student kann auch dann weiter studieren, wenn innerhalb des Unternehmens Aufgaben, Standorte oder Einsatzgebiete wechseln. Die Übernahmen neuer Verantwortung, die manchmal schneller kommen kann als erwartet, muss nicht automatisch zum Abbruch des Studiums führen – lediglich zu einem einfachen Wechsel des Studienmodells.

Mixed-Mode-Studierende als Treiber einer digitalen Lernkultur

Noch sind Mixed-Mode-Studiengänge und die daraus abgeleiteten Zertifikatskurse ein junges und frisches Angebot auf dem Hochschulmarkt. Viele Unternehmen erkennen erst langsam die Chancen, die ihnen diese Studiengänge bieten. Mit einem berufs begleitenden Mixed-Mode-Studium erhöhen sie nicht nur ihre Attraktivität als Arbeitgeber für die Generation Z. Sie ziehen junge Menschen an, die ein hohes Maß an Selbstorganisation und Selbstwirksamkeit mitbringen und anstreben. Mit ihnen und mit den Möglichkeiten, Lernen und Arbeiten ideal zu kombinieren, kann die Förderung des Mixed-Mode-Studiums auch die Lernkultur im gesamten Unternehmen vor-

anbringen: Je mehr die Grenzen zwischen Lernen und Arbeiten, Studium und Karriere verwischen, desto sichtbarer werden die Ziele und Ansprüche einer Lernkultur im Unternehmen.

Die Studierenden werden auf diese Weise zu Botschaftern und „Early Adopters“ dieses Mindshifts – und treiben mit ihrer Erfahrung mit Digital-Learning-Formaten auch die Digitalisierung im Unternehmen voran. Für sie kann die Verzahnung von Präsenz- und Online-Lernen Beispiel und Vorbild für Lösungen in einer Welt sein, in der Geschäftsmodelle Antworten auf Klimawandel und Pandemien wie COVID-19 für die Unternehmen, aber auch die gesamte Weltwirtschaft finden müssen.

Saturday only: Mixed-Mode-Studium kombiniert die Vorteile eines Online-Studiums und die eines klassischen Studiums

Im Dezember 2019 hat das Fernstudium der Hochschule Fresenius ein neues Studienformat eingeführt, das Präsenz- und Onlinestudium miteinander verzahnt: „Saturday Only“. Via Online-Veranstaltungen absolvieren die Studierenden individuell, zeit- und ortsunabhängig ihr Selbststudium. Zusätzlich vertiefen sie an zehn Samstagen im Semester in Präsenzveranstaltungen am Campus der Hochschule ihr Wissen in Projekt- und Lerngruppen.

Die Erfahrung zeigt: Die Studierenden opfern gerne einen Teil ihres Wochenendes, weil sie an diesen Tagen den wichtigen sozialen Austausch finden, um den Lernstoff zu diskutieren, Lernerfahrungen zu teilen und sich mit Gleichgesinnten auszutauschen. An diesen Praxis-Samstagen können die Studierenden auch aktuelle Fälle aus dem Unternehmen und aus ihren Projekten mit in die Lehrgespräche bringen, um das Wissen

Mixed Mode University

Der Begriff „Mixed Mode University“ bezeichnet eine Hochschule, die ein gleichzeitiges Angebot von Präsenz- und Fern-Lehr-Formaten zur Verfügung stellt und so den Studierenden ermöglicht, die Lernformate des Studiums an eigene Zeit- und Lernbedürfnisse anzupassen. Das führt zu einer Auflösung der formalistischen Kategorisierung in Voll- und Teilzeitstudienmodelle. Stattdessen können die Studierenden die Anteile an Präsenz- und Online-Fernstudienanteilen individuell festlegen.

in konkreten Bezug zur Praxis zu setzen. Aktuell werden fünf Studiengänge im Format „Saturday Only“ angeboten: Betriebswirtschaftslehre, Management im Gesundheitswesen, Medien- und Kommunikationsmanagement, Wirtschaftspsychologie sowie Digital Engineering and Management.

Am Studienangebot erkennt man den „Employer of Choice“ der Zukunft

Das Modell der Mixed-Mode-Hochschule wird dem Anspruch des lebensbegleitenden Lernens gerecht, dem Hochschulen mit ihren Studienangeboten ebenso entsprechen müssen wie die Unternehmen mit ihren Talent-Management-Programmen und Weiterbildungen. In naher Zukunft wird die Unterscheidung in Vollzeit- und Teilzeitstudiengängen hinfällig sein. Auch Online-Studium und Präsenzstudium sind, wie sich bereits in

der Corona-Krise gezeigt hat, keine Gegensätze mehr. Viele Menschen, denen bis vor Kurzem ein Studium verwehrt blieb, weil es die persönlichen Lebens- und Arbeitsumstände nicht zuließen, erhalten leichteren und individuelleren Zugang zur Hochschulbildung. Das hilft den Unternehmen, dringend benötigte Fachkräfte zu rekrutieren, zu binden und zu entwickeln. In Partnerschaft mit den Studierenden können sie die Digitalisierung des Unternehmens vorantreiben und eine neue Lernkultur etablieren.

Zudem verringert das Mixed-Mode-Studium die Abhängigkeit von festen Studienorten. Auch Unternehmen, die nicht unmittelbar in der Nähe von Präsenzhochschulen ansässig sind, können ihren High Potenzials die Möglichkeit des abgestimmten und mit dem Arbeitsleben verzahnten Studiums anbieten. Das ist ein wichtiger Faktor im Kampf um den Nachwuchs. Voraussetzung ist, dass die Unternehmen die Chance des Mixed-Mode-Studiums für ihre Personalgewinnung erkennen. Junge Talente erkennen ihren „Employer of Choice“ nicht zuletzt daran, wie gut es diesen gelingt, Studieren und Arbeiten zu verzahnen.

PROF. DR. HABIL. PETER J. WEBER

ist Dekan und Geschäftsführer der Hochschule Fresenius onlineplus und Experte für digitales Lernen.



Personalwirtschaft aus einer Hand!

Lohn- & Gehaltsabrechnung / Baulohn, Digitale Personalakte, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle.



GDI Lohn & Gehalt - von Anwendern zur besten Software für Lohn- und Gehaltsabrechnung gewählt.



Wechseln Sie jetzt zur Nummer 1!

GDI Software
Gesellschaft für Datentechnik und
Informationssysteme mbh
www.gdi.de

Der Turbo für die Toolbox

Digitales Talentmanagement



Von Mitarbeitergesprächen über Kompetenzbeurteilungen bis hin zu Weiterbildungsmaßnahmen – die Talente im Unternehmen gezielt zu fördern und damit einen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten, ist eine vielschichtige Aufgabe. Digitale Beschleunigung bietet dafür die VEDA GmbH in Alsdorf mit ihrer HR-Plattform VEDA Horizon (<https://bit.ly/3e4DFel>), insbesondere mit deren Modul Learning & Development.

Auf aktives und strategisches Vorgehen kommt es an, wenn die HR-Abteilung eines Unternehmens das Team optimal für die Zukunft rüsten will. Klar ist, dass es längst nicht mehr ausreicht, nur neues, fachliches und methodisches Wissen zu vermitteln. Darüber hinaus gilt es heute, die Mitarbeiter auch sozial, in ihrer Persönlichkeit und Führungsstärke für die Herausforderungen von morgen auszustatten. Sie sollen in die Lage versetzt werden, in unbekanntem, komplexen Situationen eigenständig Lösungen zu finden.

Dazu braucht es eine gezielte Analyse der vorhandenen Stärken und Entwicklungsbedarfe und einen Abgleich mit definierten Schlüsselkompetenzen, die für die Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlich sind. „Um Kompetenzlücken zu identifizieren und zielgenau daran zu arbeiten, sollten HR-Abteilungen nicht auf moderne, digitale Unterstützung verzichten“, sagt Daniel Schulteis, Key Account Manager, VEDA GmbH. Denn innovative Technologien erleichtern die Personalentwicklung und begünstigen schnellere und bessere Entscheidungen. Die Einbindung von Führungskräften und Mitarbeitern durch Selfservices erhöht die Handlungsfähigkeit aller Beteiligten und schafft zusätzliche Freiräume. Das spart Ressourcen und steigert die Agilität.

Mit VEDA Horizon stellen die HR-Software-Spezialisten aus Alsdorf eine zentrale Plattform zur Verfügung, die mit ihrem Modul Learning & Development die Darstellung, Planung und Umsetzung des Kompetenz- und Weiterbildungsmanagements im Unternehmen digital abbildet. „Bei der Entwicklung war uns wichtig, ein Werkzeug für das gesamte firmeninterne Learning und Development zu schaffen. Denn, damit letztlich die richtigen Mitarbeiter die richtigen Dinge tun, sollte der Blick das große Ganze umfassen. Dazu

muss ein modernes HR-Tool befähigen“, so Daniel Schulteis.

Potenziale identifizieren und entwickeln

Ob spontanes Feedback, systematisches Beurteilungsgespräch oder Kompetenzeinschätzung – die Basis für die richtigen Maßnahmen bildet die Kenntnis der Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeiter. Mit 360-Grad-Beurteilungen, die sich aus Einschätzungen von Personalern, Führungskräften, Kollegen sowie der Mitarbeiter selbst ergeben, können auf digitalem Weg Personenprofile erstellt und mit Anforderungsprofilen abgeglichen werden.

Eine übersichtliche Darstellung des Firmen-Kompetenzkatalogs ermöglicht nicht nur, den Mitarbeitern zu sehen, wo sie aktuell stehen, sondern auch Führungskräften und Personalverantwortlichen eine Einschätzung zu Entwicklungsperspektiven zu treffen. Auf diese Weise können sie Vergleiche vornehmen, um interne Stellen optimal zu besetzen.

„Dank des Aufbaus als Plattform bietet VEDA Horizon zentral und transparent für alle Beteiligten – je nach Berechtigung – Zugriff auf Vorlagen, Dokumentationen vergangener Gespräche oder die Planung anstehender Runden“, beschreibt Daniel Schulteis. So können Mitarbeitergespräche von allen effektiv vorbereitet und durchgeführt werden. Ebenso sind der Vergleich und das Tracking laufender Gespräche möglich. Aber auch die zentrale Dokumentation und das Festhalten besprochener Ziele lassen sich hiermit von Personalabteilung und Führungskräften in unkomplizierter Zusammenarbeit erledigen.

Vorteilhafte Funktionen für alle Beteiligten

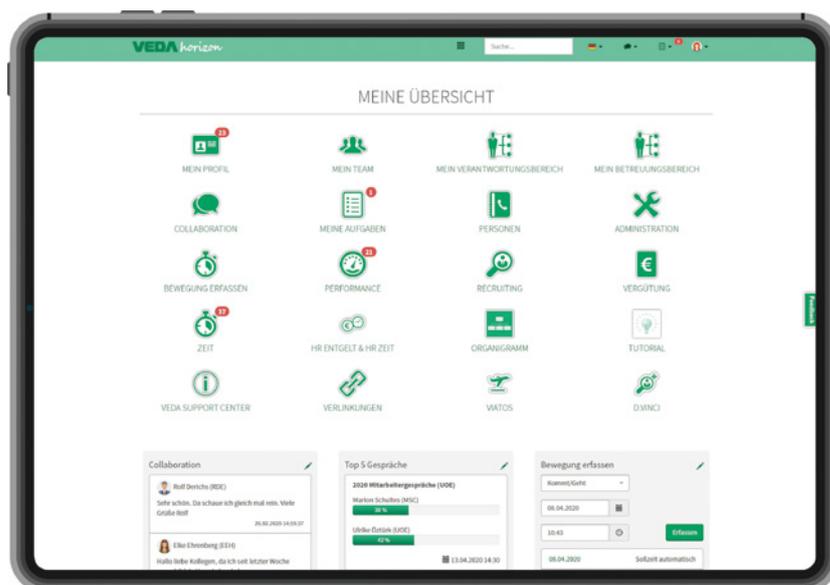
„Für die Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen hält das Modul Learning & Development ebenfalls für alle involvierten Personen passende und kollaborative Features bereit“, erklärt Daniel Schulteis. Im Selfservice können Mitarbeiter jederzeit online im übersichtlichen Katalog blättern und die verfügbaren Themen einsehen. Informationen zu Zielgruppe,

Beschreibungen von Lerninhalten und Umsetzungsformen, aber auch zu freien Terminen erleichtern das Finden des gewünschten Kurses. Bei Interesse kann dann gleich eine Anfrage an den zuständigen Personalverantwortlichen gesendet werden. Darüber hinaus listet das System auf, welche Bedarfsmeldungen gestellt wurden, welche Maßnahmen anstehen und welche bereits abgeschlossen wurden. Auch Informationen bei Statusänderungen wie Terminzuweisungen erfolgen direkt und automatisch.

Führungskräften vermittelt die Plattform einen Überblick, anhand dessen sie beurteilen können, welche Maßnahme für einen Mitarbeiter geeignet wäre. Sie können so auch Bedarfe erfassen oder Mitarbeiter auf Entwicklungsthemen aufmerksam machen. Umgekehrt können sie Bedarfsmeldungen von Mitarbeiterseite komfortabel sichten und genehmigen oder ablehnen. Dazu bietet das System direkten Zugriff auf die Zeitwirtschaft, wo Schichtpläne, Gleitzeit- und Urlaubskonten Abschluss über die Personalsituation geben und effektive Entscheidungen ermöglichen.

Auch Vorgesetzte haben durch die praktische Auflistung den Überblick über den Stand aller Maßnahmen. Welche sind erfolgt, welche stehen an und welche müssen demnächst ergriffen werden? Gibt es Pflichtschulungen, wie etwa Ersthelfer-, Sicherheits- oder Hygiene-Unterweisungen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt absolviert werden müssen? Dann informiert das System automatisch zur anstehenden Fälligkeit. „Das erleichtert es, bei der Personalplanung alles im Blick zu behalten“, sagt Daniel Schulteis. Ebenso können Personalverantwortliche auf VEDA Horizon den Erfolg einer Maßnahme bewerten und dokumentieren.

Die im Unternehmen für die Maßnahmen Verantwortlichen können diese wiederum nach Rollen oder Themen differenziert organisieren, zu Experten delegieren und so auf mehrere Schultern verteilen. „Damit sind beispielsweise Sicherheitsunterweisungen gleich dem Sicherheitsbeauftragten zuweisbar“, erläutert Daniel Schulteis. Auch die Planung von Terminen und Teilnehmern ist hier effizient möglich. Ebenso können die Personalentwickler auf eine vollständige Dokumentation durchgeführter, abgebrochener und abgelehnter Maßnahmen in der Chronik der Mitarbeiter zurückgreifen. Und last but not least gestattet VEDA Horizon es, Workflows einzurichten,



die bei der systemunterstützten Abwicklung von Genehmigungsprozessen für Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützen.

Einfacher Zugriff für schnelleres Arbeiten

„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“, resümiert Daniel Schulteis. Die Personalentwicklung lässt sich damit unkomplizierter gestalten. Führungskräfte und Mitarbeiter werden frühzeitig eingebunden, entlasten die HR-Abteilung durch das Wahrnehmen von intuitiven Selfservices und tragen somit zum Gelingen des aktiven Kompetenzmanagements im Unternehmen bei.

Daniel Schulteis: „Die Verwendung von VEDA Horizon führt damit zu einer Steigerung der Performance. Das kommt in erster Linie dem Unternehmen zugute. Darüber hinaus profitieren aber auch alle Mitarbeiter davon, sei es durch Erleichterungen bei ihren Tätigkeiten im Rahmen des Weiterbildungsmanagements oder durch den Aufbau persönlicher Kompetenzen für das erfolgreiche Arbeiten in der Zukunft.“

Mehr Infos zum Modul VEDA Horizon Learning & Development gibt es unter www.veda.net

Die Top 7 Tipps oder wie man die richtige Vorauswahl trifft

Das Bewerbermanagement beinhaltet alle Prozesse, die mit dem Bewerber zu tun haben. Vom Erstkontakt bis hin zur Absage oder Einstellung. Es heißt, ab dem Moment, in dem die Bewerbung eingeht, startet dieser Prozess. Wir beginnen jedoch bereits bei der Stellenausschreibung, da diese aus Unternehmenssicht der erste Schritt ist, um mit den Bewerbern in Kontakt zu treten.

Ein schnelles und solides Bewerbermanagement spart nicht nur Zeit und Geld eines Unternehmens. Es trägt auch zu einem guten Arbeitgeberimage bei, wenn die Bewerber schnell informiert werden und nicht lange auf eine Antwort warten müssen. Das ist ebenfalls ein wichtiger Aspekt, dem viele Unternehmen nicht ausreichend Beachtung schenken (siehe Candidate Experience bei Tipp 2).

Wir möchten Ihnen heute die sieben besten Tipps für die richtige Vorauswahl der Bewerber an die Hand geben und jeden dieser Tipps kurz erläutern.

Die Top 7 Tipps für die Vorauswahl

1. Stellenbeschreibungen erstellen, die zu Klicks bewegen
2. Einreichung der Bewerbungsunterlagen so einfach wie möglich gestalten
3. die Bestätigung des Eingangs der Bewerbungsunterlagen automatisieren
4. zeitnahe Sichten der Bewerbungsunterlagen
5. strukturierte Ablage der Bewerbungsunterlagen in der Interessentendatenbank (DS-GVO-konform)
6. effiziente Vorlagen nutzen
7. Interviewphasen strukturieren

1. Stellenbeschreibungen erstellen, die zu Klicks bewegen

Ein Interessent, der Ihre Stellenausschreibung auf Ihrer Webseite findet, entscheidet durchschnittlich innerhalb der ersten paar Sekunden, ob die Stelle für ihn relevant ist oder nicht. Deswegen ist es besonders wichtig, die Stellenbeschreibungen so lange anzupassen, bis Sie die gewünschte Anzahl an Klicks für Ihre Ausschreibung erhalten. Hier ist ein wenig Kreativität gefragt. Oft können sich die Bewerber nicht mit einer Stelle identifizieren, weil sie zu altbacken wirkt. Es ist sinnvoll, die Klicks der einzelnen Versionen zu dokumentieren und zu vergleichen. Besonders wichtig hierbei ist, nur eine Sache zu ändern. Sonst können Sie nachher nicht nachvollziehen, welche Änderung denn nun genau zu der höheren Anzahl an Klicks geführt hat.

Im Idealfall erhalten Sie, durch eine gut durchdachte Stellenausschreibung, keine unpassenden Bewerber. Auch hier gilt es, iterativ die Ausschreibung anzupassen, sollten zu viele Bewerbungen eingehen, die nicht auf die Stelle und zu Ihrem Unternehmen passen.

2. Einreichung der Bewerbungsunterlagen so einfach wie möglich gestalten

Ermöglichen Sie es Ihren Interessenten, die Bewerbung über ein Formular direkt auf Ihrer Webseite durchzuführen.

Ihr Nutzen: Sie können vorab gezielte Fragen stellen, was Ihnen die Vorauswahl enorm erleichtert und Sie haben weniger papierhafte Bewerbungen vor Ort. Außerdem können Sie durch Prozessautomatisierung (siehe nachfolgende Tipps) viel Zeit sparen.

Der Nutzen für die Bewerber: Mit wenigen Klicks können sie Zeugnisse und Lebenslauf hochladen, die Bewerbungsunterlagen einreichen und sparen sich den Gang zur Post.

Gestalten Sie den Bewerbungsprozess angenehm für Ihre Interessenten. Man spricht hier von einer positiven „Candidate Experience“, das bedeutet einer positiven Erfahrung im Bewerbungsprozess. Wenn die Bewerber sich dabei wohlfühlt haben, fangen sie hinterher gerne in Ihrem Unternehmen an und entscheiden sich im Zweifelsfall für Sie als Arbeitgeber.

Tipp: Besonders wenn Sie wenige Bewerbungen erhalten, sollten Sie auch Alternativen für den Bewerbungsprozess anbieten: die Bewerbung per E-Mail, per App, klassisch per Post, per Video (besonders bei der jugendlichen Zielgruppe zum Teil eine beliebte Variante) oder in Form einer persönlichen Vorstellung.

3. Die Bestätigung des Eingangs der Bewerbungsunterlagen automatisieren

Setzen Sie einen automatisierten E-Mail-Prozess auf. Erstellen Sie hierfür eine E-Mail-Vorlage, die mit dem Namen des Bewerbers aus dem Formular befüllt und direkt im Anschluss an diesen versendet wird, um den Eingang der Unterlagen zu bestätigen. Der Bewerber weiß sofort, dass die Bewerbung angekommen ist, und muss nicht abwarten oder Ihnen eine weitere E-Mail schicken oder gar anrufen, was Sie beide Zeit kosten würde. Gerade in Hochphasen vermeiden Sie dadurch zusätzliche, unnötige Stressfaktoren.

Sollte ein Bewerber den persönlichen Kontakt wählen und die Unterlagen bei Ihnen vor Ort abgeben, ist es sinnvoll, Vordrucke für die Bestätigung des Bewerbungseinganges sowie ein Blatt zum Datenschutz vorbereitet zu haben. Das erspart Zeit und reduziert unnötige Rückfragen sowie Korrespondenz mit dem Bewerber.

4. Zeitnahes Sichten der Bewerbungsunterlagen

Auch wenn Sie viel zu tun haben, sichten Sie neue Bewerbungsunterlagen zeitnah. Am besten innerhalb von 24 Stunden. Sollte der Bewerber überhaupt nicht geeignet sein für das Unternehmen, können Sie ihm anschließend absagen, die Unterlagen zurückgeben und bei Ihnen im System löschen.

Sollte der Bewerber generell zum Unternehmen und auf die Stelle passen, also dem Anforderungsprofil genügen, speichern Sie die Unterlagen bei der jeweiligen Stellenausschreibung für später, unter Berücksichtigung Ihrer festgelegten Ablagestruktur, ab. Passt der Bewerber zum Unternehmen, aber nicht zur ausgeschriebenen Stelle, können Sie ihn fragen, ob Sie seine Daten dennoch in der Datenbank speichern dürfen. Auch dies sollten Sie schriftlich festhalten.

5. Strukturierte Ablage der Bewerbungsunterlagen in der Interessentendatenbank (DS-GVO-Konform)

Um den Vorauswahlprozess so einfach wie möglich zu halten, ist eine gut strukturierte Ablage der Bewerbungsunterlagen wichtig. In Ihrer Interessentendatenbank sollten die Unterlagen für jeden Bewerber auf die gleiche Weise aufbereitet sein.

Die Zeugnisse sollten chronologisch sortiert sein, der Lebenslauf sollte separat abgelegt sein, damit er nicht zwischen den ganzen Zeugnissen verloren geht. Ebenfalls die Antworten aus dem Bewerbungsformular von Ihrer Webseite. So finden Sie alle relevanten Unterlagen in wenigen Sekunden wieder und verlieren keine Zeit mit der Suche.

Bitte achten Sie darauf, hier DS-GVO-konform zu bleiben und nur Unterlagen von Bewerbern in Ihren Pool aufzunehmen, die dem ausdrücklich zugestimmt haben. Dies können Sie bereits beim Bewerbungsprozess auf Ihrer Webseite mit einbauen. Eine einfache Checkbox, mit entsprechendem Text und dem Link zu Ihrer Datenschutzseite, reicht meistens bereits aus. Lassen Sie den Prozess aber bitte von der Rechtsabteilung prüfen, bevor Sie ihn veröffentlichen.

6. Effiziente Vorlagen nutzen

Einmal erstellte Vorlagen für Zwischenbescheide, Absagen, Einladungen und Bestätigungen sind sehr effizient. Machen Sie sich die Arbeit, diese einmalig zu erstellen, es wird Ihnen künftig viel Zeit und Nerven sparen.

Sie sollten bei der Erstellung dieser Vorlagen die Rechtsabteilung mit einbeziehen, um sicherzustellen, dass diese auch gesetzeskonform sind (vor allem nicht diskriminierend) und ohne Bedenken verwendet werden dürfen.

7. Interviewphasen strukturieren

Die unterschiedlichen Interviewphasen sollten ebenfalls gut strukturiert sein. Erstellen Sie intern für sich eine oder auch mehrere Checklisten, die alle Aufgaben enthalten, die in der jeweiligen Stufe des Bewerbungsprozesses zu erledigen sind. Dadurch stellen Sie eine gewisse Qualität des Prozesses sicher und vergessen keinen wichtigen Schritt mehr. Lassen Sie Ihre Vorgesetzten und die Abteilungsleiter einen Blick darüber werfen. Eventuell kommt hier noch Input zustande, den Sie für folgende Interviews oder Ihr Assessment Center berücksichtigen können.

Ein solide strukturierter Ablauf, der für jede Bewerbungsphase herangezogen werden kann, sorgt für Routine und wirkt sich positiv auf das Unternehmensbild aus, das die Bewerber im direkten Kontakt mit Ihnen erhalten. Und eine positive Candidate Experience ist Gold wert, für Ihre Employer Brand und Ihr Ausbildungsmarketing.

Unser Fazit

Lernen Sie aus vorherigen Bewerbungsprozessen. Gehen Sie die Bewerbungen noch einmal durch, die Sie nach einem Interview als doch nicht passend eingestuft haben. Was haben Sie eventuell bei der Sichtung der Unterlagen übersehen? Das wird Ihr Auge für passende Kandidaten weiter schärfen und beim nächsten Auswahlprozess Zeit sparen.

Wenn Sie die oben genannten Tipps berücksichtigen, sollte Ihr Bewerbermanagement, durch die optimierte Vorauswahl und die automatisierten Prozesse, Zeit und Geld sparen.

Die Außenwirkung Ihres Unternehmens wird für alle künftigen Bewerber in ein positives Licht gerückt und wird dafür sorgen, dass Sie auch in Zukunft genügend Bewerbungen erhalten. Die (meisten) Menschen mögen es, wenn man ihre Zeit wertschätzt. Genau das tun Sie durch ein solides und optimiertes Bewerbermanagement.

MELANIE BIRSIN
(Ökonomin für Projektmanagement VWA) ist bei AzubiScout für den Ausbilder-Blog und den Newsletter zuständig. Mehr dazu unter www.azubiscout.com/blog.



DANIELA GIESELER
(Staatlich geprüfte Betriebswirtin) ist Inhaberin von AzubiScout. Sie berät als Ausbildungsexpertin ihre Kunden rund um das Thema Ausbildung, unter anderem an der Akademie für Ausbildung. Infos: www.azubiscout.com



Impulse für die Arbeitswelt von morgen

21. und 22. Oktober 2020: Personalmesse München

Vom 21. bis 22. Oktober 2020 öffnet die Personalmesse München ihre Pforten und bietet Einblick in aktuelle und zukünftige Trends der Personalarbeit: Über 80 Aussteller und 40 Top-Referenten präsentieren ihre Lösungen rund um die Themen Recruiting, Personalmanagement und Weiterbildung.

Die Personalmesse München findet bereits zum 16. Mal statt und richtet sich an Personalleiter und Personalentwickler sowie an Führungskräfte mittelständischer Unternehmen. Zu den wichtigsten Aufgaben dieser Zielgruppe zählen die Auswahl und Bindung von Mitarbeitern, die den zentralen Erfolgsfaktor jedes Unternehmens darstellen. Gleichzeitig stellen die digitale Transformation und der Wertewandel Personalverantwortliche vor neue Herausforderungen. Auf der Personalmesse München haben sie die Möglichkeit, innovative Instrumente und zukunftsweisende Themen der HR-Branche kennenzulernen.

Die rund 80 Aussteller bilden mit ihrem Angebot das gesamte Spektrum des Personalmanagements ab: Vom Recruiting, über Weiterbildung, Mitarbeiterentwicklung bis hin zum betrieblichen Gesundheitsmanagement sind alle relevanten Themen vertreten. In den beiden Foren geben 40 Top-Referenten Impulse für die Gestaltung der Arbeitswelt von morgen: Chancen und Risiken der Arbeit 4.0, Künstliche Intelligenz bei der Personalauswahl und Führung agiler Teams stehen beispielsweise auf der Agenda.

Der Zeitpunkt der Veranstaltung wurde mit Bedacht gewählt: „Wir erwarten, dass die Messebe-



Informationen

Veranstaltungsort:

MOC Veranstaltungszentrum München
Lilienthalallee 40, 80939 München

Kontakt:

NETCOMM GmbH
Wiesentfeller Straße 1, 81249 München
Tel.: 0 89/88 94 93 70
E-Mail: info@sicherheitsexpo.de
www.netcomm-gmbh.de

sucher trotz der im Herbst 2020 noch geltenden Schutz- und Hygienemaßnahmen das interessante Messeangebot annehmen werden“, sagt Walter Richter, Geschäftsführer des Messeveranstalters NETCOMM GmbH. „Ab dem Sommer 2020 sollte sich die wirtschaftliche Lage in Deutschland stabilisieren. Der Herbst 2020 ist also der richtige Zeitpunkt für die Personalmesse München, um den Aufschwung der Wirtschaft mit den passenden Personalthemen zu begleiten.“

Parallel zur Personalmesse findet im MOC München-Freimann die SicherheitsExpo statt, die ursprünglich im Juni geplant war. Durch diese Terminverschiebung entstehen für die Aussteller beider Fachmessen attraktive Synergie-Effekte. Lösungen für die Zutrittskontrolle beispielsweise können zeitgleich zur Arbeitszeiterfassung eingesetzt werden, wie sie durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie gefordert wird (EuGH, Urteil vom 14.5.2019 in der Rechtssache C 55/18).

Das Thema Zutrittskontrolle bietet deshalb einen wertvollen Nutzen für die Unternehmensbereiche Personal und Finanzen sowie für die Sicherheit. Damit profitieren die Aussteller von einer voraussichtlichen Zunahme der Besucherzahlen, während sich den Fachbesuchern attraktive neue Kontaktchancen eröffnen. Mit einer Tageskarte erhalten die Besucher freien Zutritt zu beiden Fachmessen.

Talent- management



Persis GmbH
 Frau Katja Kolb
 Theodor-Heuss-Straße 5
 89518 Heidenheim
 Tel.: 0 73 21/98 84-0
 Fax: 0 73 21/98 84-98
 E-Mail: kontakt@persis.de
 www.persis.de

1. Name des Produktes/der Produkte	Persis Talentmanagement
2. Ihr Angebot	
- Bewerbermanagement	✓
- Seminarverwaltung	✓
- Skill Management	✓
- Weiterbildungsmanagement	✓
- 360-Grad-Feedback	✓
- Karriereplanung	✓
- Performance Management	✓
- Recruiting-Portal	✓
- Lernportal	
- Mitarbeitergespräch	✓
- Konfigurierbare Workflows	✓
- Wissensmanagement	
- E-Learning	
- Compensation Management	✓
- Personalentwicklung	✓
- Management Development	✓
- Organigrammstellung	✓
- Laufbahn- und Nachfolgeplanung	✓
- Ausbildungsmanagement	✓
- Reports	✓
- Onboarding	✓
- Sonstige	✓
	Kompetenzmanagement
3. Angebot – Services	
- Hosting	✓
- Training	✓
- Communities	✓
- Corporate University	
- Schulung	✓
- Support	✓
- Beratung	✓
- Content Services	
- Sonstige	
4. On-Premises	✓
SaaS – on Demand	✓
5. Wichtige Partner	
6. Besonderheit/USP	Webbasiert, modular, datenbankunabhängig, effizient und schlank einzuführen. Einfach an Ihr Corporate Design anpassbar.
7. Sprachen	beliebig
8. Messe-Präsenz/Eigener Event	Zukunft Personal Europe, Persis Konferenz
9. Referenzkunden	LGI GmbH, ERBE Elektromedizin GmbH



Mit virtuellem Onboarding neue Netzwerke schaffen

Ein Interview mit Mira Kolb, Corporate Learning Specialist bei DATEV eG, zum virtuellen Onboarding in Lockdown-Zeiten und hybriden Konzepten mit Online- und Präsenzveranstaltungen.



Mira Kolb,
Corporate Learning
Specialist
bei DATEV eG

HRP: Vor Kurzem hat DATEV den ersten rein virtuellen „Welcome Day“ organisiert. Was war die Idee dahinter?

Mira Kolb: Als der Lockdown beschlossen wurde, war klar: Eine Veranstaltung wie unseren „Welcome Day“ mit 120 bis 150 neuen Mitarbeitern im Nürnberger IT-Campus, mit Plenumsvorträgen, Sessions zu unterschiedlichen Themen, Info-Ständen der Fachbereiche und Netzwerken in kleinen Gruppen – das würde es in dieser Form so schnell nicht mehr geben können. Trotzdem wollten wir das Event nicht einfach ausfallen lassen. Wir wollten den neuen Kolleginnen und Kollegen zeigen: Wir freuen uns, dass ihr da seid! Und wir helfen euch dabei, euch im Unternehmen zurechtzufinden, euch weiterzubilden und Kollegen kennenzulernen. Auch, wenn ihr gerade alle im Homeoffice sitzt und euer Büro vielleicht noch nie gesehen habt.

HRP: Wie lief der „Welcome Day“ dann konkret ab?

Kolb: Zu Beginn begrüßten unsere COO Julia Bangerth und Betriebsratsvorsitzender Peter Bach die rund 100 neuen Mitarbeiter – diesmal aus ihren eigenen Homeoffices. Vorab hatten wir eine zentrale Seite im Intranet eingerichtet, auf der alle Informationen rund um den virtuellen „Welcome Day“ zu finden waren. Kacheln verlinkten von dort direkt auf die einzelnen Videokonferenzräume. So konnten sich die Teilnehmer nach der Begrüßung im virtuellen Plenums-Raum selbstständig in drei von insgesamt elf angebotenen Sessions einwählen, zum Beispiel zur Marke DATEV oder zur Welt des Steuerberaters.

Am Nachmittag gab es ein kurzes „Come together“, bei dem wir alle baten, ihre Kameras einzuschalten – das war uns wichtig, damit bei den Teilnehmern trotz der räumlichen Distanz das Gefühl entsteht, Teil einer Gemeinschaft zu sein. Danach konnten die neuen Kolleginnen und Kollegen sich in kleinen Gruppen besser kennenlernen.

HRP: Was war dabei anders als bei der bisherigen Präsenzveranstaltung?

Kolb: Wir mussten ganz neu denken. Führungen durch die Sicherheitszentrale oder eine Übung

mit Feuerlöschern – das funktioniert im virtuellen Raum natürlich nicht. Außerdem ist es sinnvoll, das Programm zu entzerren. Einige der Sessions teilten wir zum Beispiel in zwei Parts auf und planten mehr Pausen ein. Als Alternative zu den bisherigen Info-Ständen organisierten wir das Format der „Welcome Talks“: Videokonferenzen, verteilt über die folgenden Monate, in denen Fachkollegen zu einem Thema informieren und zur Diskussion einladen. Positiv überrascht hat uns übrigens, dass bei den Begrüßungsreden sehr viele Teilnehmer Fragen gestellt haben – über den Chat haben sich deutlich mehr zu Wort gemeldet als bei den Präsenzveranstaltungen.

HRP: Wie haben Sie das virtuelle Netzwerken in kleinen Gruppen organisiert?

Kolb: Beim „Welcome Day“ haben wir die Teilnehmer aus unterschiedlichen Abteilungen zufällig in Gruppen von fünf bis zehn Personen aufgeteilt. Angeleitet wurden sie bei diesem ersten Treffen von einem „Welcome Guide“ aus dem Unternehmen. Die Idee ist, dass sich die Gruppen über sieben Wochen hinweg selbstorganisiert verabreden und gemeinsam mithilfe eines „Onboarding Guides“ lernen. Dieser ist eine Art freiwillige Selbstlern-Anleitung mit wöchentlichen Aufgaben – zum Beispiel: Die persönliche Seite im Intranet mit Leben füllen oder mit *Communities of Practice* in Kontakt treten, die ähnliche Interessen verfolgen. Dazu kann sich die Gruppe dann austauschen und gegenseitig unterstützen.

HRP: Bleiben diese zufällig ausgewählten Gruppen in Kontakt?

Kolb: Ja, das klappt erstaunlich gut! Wir haben sogar eine Gruppe, die sich nun, als der Lockdown beendet war, zur Retro im Biergarten getroffen hat – obwohl alle eigentlich noch im Homeoffice arbeiten. Eine andere trifft sich nach dem Abschluss des „Onboarding Guides“ alle zwei Wochen zum virtuellen Kaffeetrinken. Die bisherigen Rückmeldungen haben uns gezeigt, dass auch im virtuellen Raum emotionale Nähe entstehen kann. Die Teilnehmer hatten aber nicht nur Spaß am gemeinsamen Lernen, sie haben überdies Abteilungen und Projekte kennengelernt, mit denen



sie sonst vielleicht nicht so schnell in Berührung gekommen wären – und auf diese Weise angefangen, sich ein Netzwerk aufzubauen.

HRP: Was sind grundsätzlich die Vorteile eines virtuellen Onboardings?

Kolb: Ein Vorteil ist, dass die Angebote sehr viele neue Kolleginnen und Kollegen erreichen: Wer sich mit einem Klick in eine Session oder ein Seminar einwählen kann, macht das auch mal spontan oder obwohl er nur eine halbe Stunde Zeit hat. Zudem können auch Kollegen teilnehmen, die an anderen Standorten arbeiten und für die eine Anreise früher zu lang war. Zumal keine Raumgrößen automatisch die Teilnehmerzahl begrenzen. Ich glaube, aus diesen Gründen werden wir auch zukünftig viel mehr virtuell lernen. Es wird sich beim Onboarding ein hybrides Konzept mit Online- und Präsenzveranstaltungen durchsetzen.

HRP: War die Umstellung auf digitale Plattformen ein großer Aufwand für DATEV?

Kolb: Vor zwei Jahren haben wir unseren gesamten Onboarding-Prozess neu konzipiert und dabei schon stark auf digitale Plattformen gesetzt (das hat auch unser HR-Manager Stefan Scheller in seinem *Blog* beschrieben). Dafür haben wir einen *Design-Thinking-Workshop* organisiert und die DATEV-Belegschaft befragt, wie sie sich einen optimalen Onboarding-Prozess wünschen würde. Denn modernes Onboarding besteht nicht nur aus fachlicher Einarbeitung, sondern soll neuen Kollegen Orientierung bieten, sie beim Selbstlernen unterstützen und eine positive Bindung zum Unternehmen herstellen.

Bei DATEV gibt es nun zum Beispiel eine zentrale Landingpage im Intranet, die alle Informationen und Angebote für neue Mitarbeiter bündelt: von aktuellen Online-Kursen zum selbst buchen über Ansprechpartner im Personalbereich bis hin zu wichtigen Links. In diesen Rahmen fügen sich die neuen virtuellen Formate gut ein – insofern war es zwar ein Sprint, innerhalb von wenigen Wochen den „Welcome Day“ auf digitale Plattformen zu heben. Aber insgesamt waren wir gut vorbereitet.

HRP: Wann beginnt gutes Onboarding?

Kolb: Für uns beginnt gutes Onboarding schon vor dem ersten Arbeitstag. Neue Kolleginnen und Kollegen sollen sich wohlfühlen und erleben, dass ihr Arbeitgeber sie wertschätzt. Deshalb bekommen sie bei DATEV mehrere Wochen vor ihrem Start regelmäßig eine Mail mit Informationen, etwa rund um die Gesundheitsförderung oder Corporate Benefits. Ab ihrem ersten Arbeitstag kommt 25 Tage lang jeweils eine „Welcome Mail“ mit Tipps – zum Beispiel dazu, wie sie das Intranet nutzen können. So ist das Onboarding ein Teil der *Employee Journey* – und auch ein entscheidendes Element des Employer Branding, das noch lange nachwirken kann. Die eigenen Mitarbeiter sind schließlich die wichtigsten Botschafter eines Unternehmens.

HRP: Gibt es auch einen Zeitpunkt, an dem das Onboarding beendet ist?

Kolb: Diesen Zeitpunkt kann man nicht pauschal bestimmen, denn jeder lernt anders und in seinem eigenen Tempo. Früher war es auch bei DATEV so, dass so mancher nach dem Willkommenstag dachte: Jetzt bin ich ongeboardet, fertig. Das ist heute anders. Wir haben eine sehr offene Lernkultur und möchten alle Mitarbeiter ermutigen, sich weiterzubilden, sich auszutauschen, aufgeschlossen zu sein für neue Ideen und auch eigene Vorschläge einzubringen.

Dafür gibt es viele Möglichkeiten: Sie können sich weitgehend selbstständig zu Seminaren anmelden, sich in *Communities of Practice* wie der „CoP Change and Transition“ oder der „Green CoP“ austauschen, beim virtuellen „Learning Coffee“ über Themen rund ums Lernen debattieren oder Veranstaltungen wie das DATEV DigiCamp besuchen. Um nur ein paar Beispiele zu nennen.

HRP: Wie wichtig bleibt die Kommunikation über den Bildschirm hinaus – etwa Onboarding-Paten oder kleine Aufmerksamkeiten per Post?

Kolb: Solche Elemente bleiben weiterhin wichtig. Unser „Welcome Paket“ verschicken wir seit März per Post ins Homeoffice – unter anderem mit einer Umhängetasche für mobile Devices und, für Eltern, mit einem DATEV-Kuscheltier für die Kinder. Die Kommunikation mit den Onboarding-Paten läuft zum größten Teil über virtuelle Plattformen ab, solange die meisten Kollegen im Homeoffice sind. Vielen von ihnen geht es aber wie mir: Ich freue mich wieder auf gemeinsame Workshops und Kaffeepausen im Büro. Den persönlichen Kontakt werden auch die besten virtuellen Formate nie ganz ersetzen können.

HRP: Frau Kolb, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Lost in Personality

Wer Intelligenz nicht erfasst, macht keine Eignungsdiagnostik. Intelligenz ist das für die Betrachtung von Eignung wichtigste einzelne Merkmal einer Person.

Hat die Psychologie die Klarheit der Botschaft verloren? Eine Vielzahl von Eignungstests ist schlicht ungeeignet im Auswahlprozess. Sie betrachten und vergleichen die falschen Persönlichkeitsmerkmale.

Die Pandemie ändert alles, und das gilt selbstverständlich auch fürs Recruiting. Denn wo erst einmal weniger eingestellt wird, wächst der Bewerbermarkt. Und wenigstens das sind für Arbeitgeber, die offene Stellen zu besetzen haben, ja keine ganz schlechten Nachrichten. Wenn bei der Suche nach den am besten geeigneten Kandidaten nicht immer wieder dieselben Fehler gemacht würden. Die Rede ist von ungeeigneten Testmethoden und von für den Berufsalltag zu vernachlässigenden Persönlichkeitsmerkmalen. Und vom Fehlen klarer Botschaften aus der Wissenschaft.

Ein Versprechen, das nicht erfüllt wird

In der Theorie klingt es natürlich einfach: Eignungstests stellen eine gute Möglichkeit dar, die Potenziale einer Person mit Blick auf ein spezielles Anforderungspotenzial zu erfassen. In anderen Worten: Was bringen die Bewerbenden für die zu besetzende Stelle mit? Im Psychologie-Lehrbuch heißt es, dass wir der Individualität einer Person umso gerechter werden, je mehr Eigenschaften wir betrachten. Für Personaler muss das ein wunderbares Versprechen sein. Denn wer wollte das nicht, jedem einzelnen Bewerber und jeder einzelnen Bewerberin gerecht werden? Und dabei zugleich dem strategischen Ziel einer möglichst diversen Belegschaft näher kommen?

Leider beruht dieses wunderbare Versprechen auf einem großen Missverständnis. Denn die bloße Anzahl der betrachteten Merkmale ist kein Qualitätsmerkmal. Und zur Vergleichbarkeit trägt sie schon mal gar nicht bei. Angenommen wir betrachten nur zehn Eigenschaften mit je zehn Ausprägungsmöglichkeiten. Dann kommen wir auf zehn Milliarden verschiedene Persönlichkeitsprofile (10^{10}). Die Psychologie aber kennt nicht zehn, sondern weit über 100 dieser persönlichen Eigenschaften. Anders ausgedrückt: Wer eine Vielzahl von Persönlichkeitsmerkmalen untersucht, bekommt zwar Unmengen an Informationen. Leider

lassen sie sich im Besetzungsprozess überhaupt nicht sinnvoll nutzen.

Weniger ist mehr

Und doch: Das Angebot wächst beständig. Und wie in vielen anderen Bereichen auch dürfte die Pandemie das digitale Instrumentarium der Entscheider eher noch vergrößern. Dabei führt die Vielzahl der Methoden, derer sich die Verantwortlichen bedienen können, schon heute eher von guten Personalentscheidungen weg, als zu ihnen hin. Und so haben Persönlichkeitstests Hochkonjunktur. Gern unter Hinweis auf dabei zum Einsatz kommende Unterstützung durch neueste Methoden der Künstlichen Intelligenz (KI). Mit ihrer Hilfe werden Stimmen, Gesichter oder Texte analysiert. Gefahndet wird dabei nach immer mehr Merkmalen der Persönlichkeit. Es gibt allerdings ein Problem: Viele dieser Persönlichkeitstests – ob nun mit oder ohne KI – sind gar keine. Und im beruflichen Kontext sind die allermeisten der auf diese Weise identifizierten Persönlichkeitsmerkmale weder relevant noch aussagekräftig.

Test ohne Intelligenz ist wertlos

Dabei gibt es ein verlässliches Kriterium, das ungeeignete Verfahren auf den ersten Blick entlarvt. Ein Test, der die Intelligenz der Probanden nicht berücksichtigt, hat im Auswahlprozess nichts zu suchen. Denn Intelligenz ist das für Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten zentrale Persönlichkeitsmerkmal. Nicht nur das: Die Intelligenz beeinflusst direkt auch die anderen Persönlichkeitsmerkmale.

Intelligenz ist die Grundkonstante der beruflichen Leistungsfähigkeit. In ihr drücken sich beispielsweise die Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung aus und die Kapazität der persönlichen Lernfähigkeit. Und Intelligenz hilft auch dabei, andere Persönlichkeitseigenschaften zu „trimmen“ oder zu kompensieren. Ein anschauliches Beispiel, wenn auch eher aus der Kategorie unrealistisch: Wer tatsächlich über keinerlei Empathie verfügen sollte, der kann mithilfe seiner Intelligenz trotzdem die soziale Wirkung des eigenen Handelns beobachten, kognitiv verarbeiten und sich entsprechende Regeln zurechtlegen. In un-

serem Fall etwa: „Keine Horrorgeschichten, wenn Kinder am Tisch sitzen.“

Eine fundierte Einschätzung von Menschen im Berufsleben und ihrem Leistungspotenzial muss also immer auf der Intelligenz aufbauen. Sie muss sich auch mit Werten, Zielen, Motiven und Temperament befassen. Berufsbezogene Persönlichkeitsfragebögen kann man vielleicht als Ergänzung einsetzen. Aber sie werden immer nur Teilaspekte abbilden. Umso erstaunlicher ist die anhaltende Popularität des Fünf-Faktoren-Modells. Von den fünf Merkmalen, den sogenannten Big Five, hat allein die Gewissenhaftigkeit eine gewisse (wenn auch geringe) Relevanz im beruflichen Kontext. Für die anderen vier Merkmale, Offenheit, Verträglichkeit, Introversion und Neurotizismus, fehlt der überzeugende Nachweis.

Vom Wert der Selbstauskunft

Was außerdem gern übersehen wird: Persönlichkeitsfragebögen sind zunächst nur eine Sammlung von Fragen. Die Antworten sind Selbstauskünfte. Wer also nur nach Persönlichkeitsmerkmalen fragt, ohne zugleich auch die Intelligenz zu messen, der kratzt nicht nur an der Oberfläche, sondern sucht insgesamt an der falschen Stelle.

Das gilt auch für alle anderen Dimensionen. Selbst augenscheinlich sinnvolle Merkmale in berufsbezogenen Persönlichkeitsfragebogen, wie sie etwa die Teamfähigkeit darstellt, bleiben inhaltsleer, wenn nicht zugleich die Fähigkeit gemessen wird, mit Informationen adäquat umzugehen. Wie unterschiedlich Teamfähigkeit ausgeprägt sein kann, abhängig von der gemessenen Intelligenz, zeigt ein kleines Beispiel. Stellen sie sich zwei Teammitglieder vor:

Mitarbeiter*in A bringt nie auch nur ansatzweise eine sachliche Aufgabenstellung der Lösung näher, ist aber zu allen freundlich, nickt zustimmend zu Aussagen von Teammitgliedern mit hohem Status, oder versucht sogar sie zu wiederholen. A besorgt immer gern Kaffee, Obst oder Gebäck und ist die gute Seele einer Gruppe.

Mitarbeiter*in B bearbeitet Lösungen, bringt Inhalte und Themen voran, teilt gern die Ergebnisse und engagiert sich sachlich enorm im Sinne gemeinsamer Ziele der Gruppe. B wird nicht müde, für die gemeinsame Sache Lösungen zu erarbeiten und engagiert sich für die bessere Lösung. Dabei widerspricht B auch Führungskräften, wenn diese falschliegen sollten. Als teamfähig erweisen sich also beide. In dieser Dimension



eines Fragebogens kämen sie womöglich zu sehr ähnlichen Ergebnissen. Und doch sind beide grundverschieden. Und auch ihr Beitrag zum Geschäftserfolg ist es.

Von Paul Watzlawick gibt es das wunderbare Beispiel mit dem nächtlichen Zechbruder, der sein Auto im Dunkeln abgestellt hat und an der Autotür den Schlüssel fallen lässt. Weil er dort aber nichts sehen kann und er auch nicht unter das Auto kriechen möchte, sucht er seinen Schlüssel fünf Meter weiter. Dort, wo die Laterne steht und er etwas sehen kann.

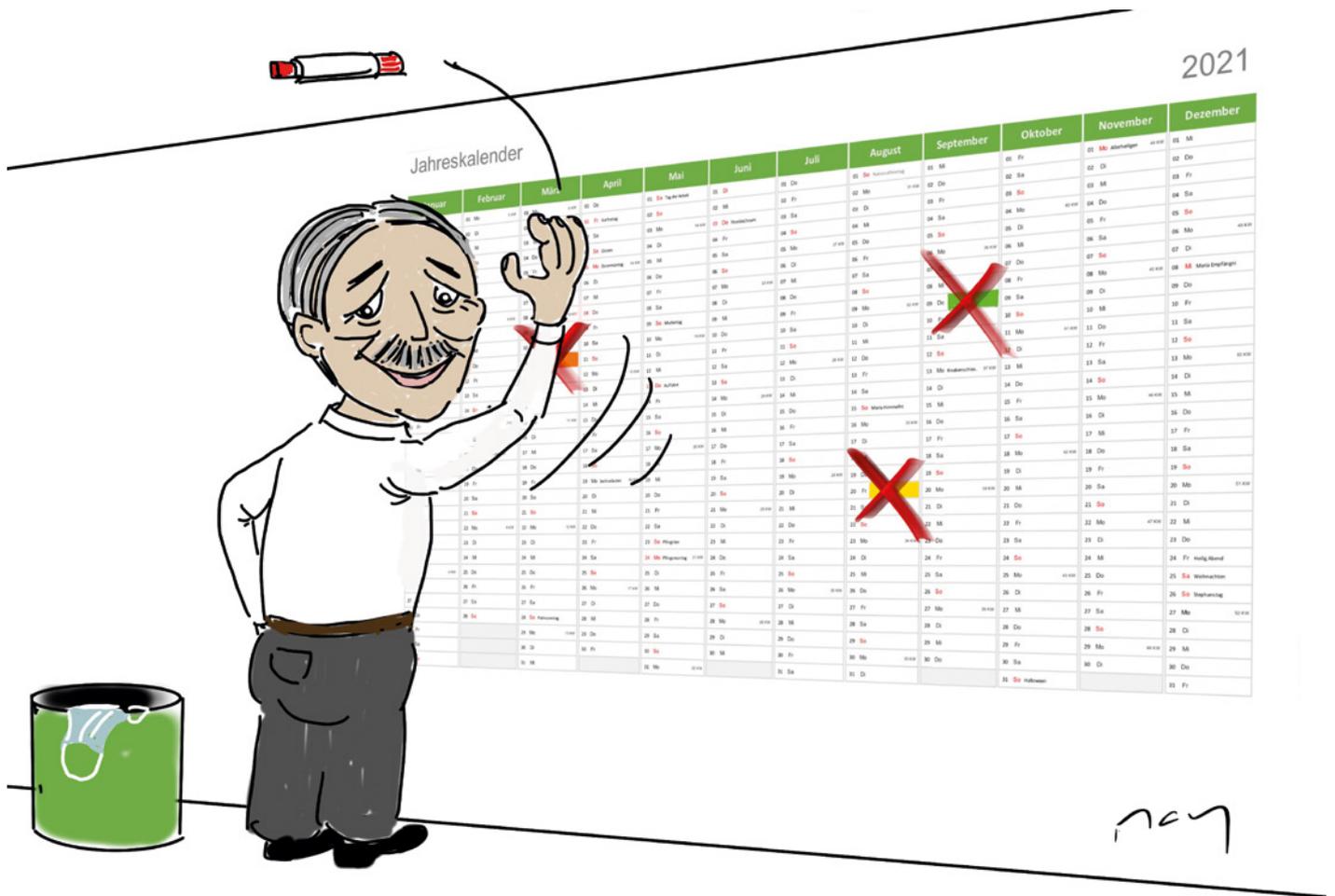
Eignungstests sollten und können helfen, Licht ins Dunkel zu bringen. Wenn sie richtig genutzt werden. Wenn sie also nach den richtigen Schlüsseln suchen. Und zwar dort, wo sie zu finden sind. Fündig wird man vielleicht auch an anderer Stelle. Aber den Motor bringt man damit nicht ans Laufen.

Auf eignungsdiagnostik.info/studien steht die deutsche Übersetzung der umfassendsten vergleichenden Forschungsarbeit zu diesem Thema zum Download bereit. Die 2016 von Frank L. Schmidt, In-Sue Oh und Jonathan A. Shaffer in "The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 100 Years of Research findings" vorgelegten Ergebnisse sprechen eine deutliche Sprache.

HARALD ACKERSCHOTT

ist Diplompsychologe
und Architekt der
Online-Assessment-
Plattform abc1.





Hannes im NewNormal

„Hannes managt“ ist eine Geschichten-Serie mit feinsinniger Satire aus den und über die Management-Etagen.

Nach der Krise ist nichts wie vorher

Das aktuelle Jahr hat es in sich. Es war nicht nur „einfach“ eine Krise. Sie hat vieles aufgezeigt und in Frage gestellt. Man liest, hört sagen und beginnt zu glauben, dass es kein „normal“ mehr geben wird. Für den Zustand, der nun nach einer Übergangszeit kommt, ist sogar ein Begriff kreiert worden, „NewNormal“ erwartet uns bis auf Weiteres. Was dann allenfalls nach „NewNormal“ kommt, wenn dieses „new“ dann mal „alt“ ist oder dereinst von einer weiteren Krise abgelöst ist, steckt noch in der Kreativitäts-Pipeline zeitgenössischer Wortschöpfer.

NewNormal wird gestaltet

In Hannes' Unternehmen wird nach den einschneidenden Monaten nun am „NewNormal“

gearbeitet. Vom Gesetzgeber her ist „normales“ Arbeiten wieder erlaubt, aber natürlich nur unter newnormalen Rahmenbedingungen. Hannes hat sich als Produktionsleiter bereits eingehend mit all den Vorgaben des eigenen Landes und seiner Partner-Länder auseinandergesetzt. Schließlich ist das Unternehmen international aufgestellt, und Kunden und Mitarbeiter haben sich den lokalen Empfehlungen zu unterziehen.

Von 2-Meter-Abstandsregeln über 1,5 und 1,2 Metern bis zu keiner Distanzempfehlung gibt es einige Parameter. Er versucht, dies alles zu berücksichtigen und das Unmögliche zu entwerfen: Eine Regelung nämlich, die zumindest für alle Niederlassungen in Europa gelten könnte. Hannes erarbeitet in Excel eine Übersichtstabelle. 1,20 Meter im Büro, in der Produktion aber nur ein Meter. Die Dauer der Begegnung darf maximal 15 Minuten

betragen, in der Produktion allerdings mit Visier und im Büro mit Maske, aber nur in öffentlich zugänglichen Räumen. Sonst reicht es, „in den Ellenbogen zu husten“. Im eigenen Büro ist wieder alles erlaubt. Externe Gäste dürfen nicht in die Betriebskantine, sofern sie länger als 15 Minuten dort zu sein geplant haben. Was im Durchschnitt so oder so nur einem Instant-Sandwich entspricht, das man über die Sommermonate auch im Freien einnehmen kann. Ein kleiner Tisch für eine Person vor dem Eingang löst das Problem kalter Tage, damit der externe Coach doch auch eine Suppe löffeln kann.

Die Krux mit den Großanlässen ...

Hannes skizziert weiter und weiter. Da er im gleichen Atemzug auch eine Guideline für Mitarbeiter- und Kundenanlässe erstellen kann, beginnt er die entsprechenden Kontaktpersonen zu konsultieren. Er macht sich auf einen größeren Koordinationsaufwand gefasst und hat bereits im Voraus Excel-Tabellen und Blätter mit Titeln versehen, damit er in einem einzigen Arbeitsgang sämtliche Bedürfnisse erfassen kann. Der Rest ist dann Feingefühl, Kommunikation und Terminplanung. Das wird er schon schaffen.

... wird elegant gelöst.

Nach den ersten Kontakten mit den jeweiligen Verantwortlichen fasst er zusammen: Der Mitarbeiteranlass, der für Frühjahr 2021 geplant war, ist bereits abgesagt. „Man weiß ja nie, was dann ist.“ Das OK für das Kundenevent vom Sommer 2021 ist ebenfalls zurückgezogen. Grund: „Wir können nicht zu 100 Prozent davon ausgehen, dass im Sommer 2021 solche Anlässe möglich sind.“ Das alle zwei Jahre stattfindende Open-space-Setting für alle Kaderleute hätte im September 2021 wieder stattfinden sollen. Es ist abgesagt: „Eventuell stehen wir im Herbst 2021 vor einer zweiten Welle. Dann wäre die Vorbereitung umsonst gewesen.“

So geht's weiter, und Hannes spürt Erleichterung, dass dieses „NewNormal“ bedeutend weniger Koordinationsaufwand benötigt – sofern man die eigene Zukunft nicht auch gerade ab-sagen möchte.

STEFAN HÄSELI,
Keynote-Speaker,
Kommunikationstrainer und
Kabarettist,
E-Mail: stefan.haeseli@
stefanhaeseli.ch,
www.stefanhaeseli.ch



hunter – die treffsichere Recruiting-Lösung



hunter ist die umfassende Recruiting-Software für alle, die bei der Kandidatensuche direkt ins Schwarze treffen wollen. Dank über 20 Jahren Recruiting-Praxis zählt hunter längst zu den führenden Branchenlösungen für Personalberatungen. Diese Best Practices stehen nun auch Unternehmen zur Verfügung, die bei der Bewerbersuche auf aktives Recruiting setzen.

- Mit hunter fällt es Ihnen leicht, passende Kandidaten zu finden und zu erkennen, den Fortschritt der Suchprojekte jederzeit im Auge zu behalten und die administrativen Abläufe effizient zu meistern.
- Die Software passt sich flexibel und modular an Ihre Arbeitsabläufe an. So unterstützt hunter Sie auch beim Active Sourcing optimal und hilft Ihnen, alle Anforderungen der DSGVO zu erfüllen.

Pfeilschnell zum Ziel: Innerhalb von 24 Stunden ist hunter online für Sie startklar. Einfach 30 Tage lang kostenlos testen und ganz ohne Vorab-Investition und ohne Risiko durchstarten.

www.hunter-software.eu

fecher GmbH
Otto-Lilienthal-Str. 12
D-63322 Rödermark
Telefon +49 6074 80577-00
Telefax +49 6074 80577-99
www.fecher.eu
info@fecher.eu

Gold
Microsoft Partner

Ihre Experten für duales Studium

iba | Internationale Berufsakademie

Poststraße 4–6
64293 Darmstadt
Tel.: 06151/492488-0
E-Mail: info@ibadual.com
www.ibaDual.com



Produkte/Dienstleistungen: Duales Bachelorstudium in Management, Soziales, Technik und Gesundheit
im Einsatz seit: 2006

Kurzbeschreibung:

Die iba | Internationale Berufsakademie ist Deutschlands größte staatlich anerkannte Berufsakademie. Seit mehr als zehn Jahren werden an den elf Campus deutschlandweit gemeinsam mit mehr als 2.200 Praxispartnern erfolgreiche Nachwuchskräfte passgenau für die betrieblichen Anforderungen der jeweiligen Unternehmen ausgebildet. Mit aktuellen Inhalten in mehr als 30 verschiedenen Studienprogrammen aus den Bereichen Management, Soziales, Technik und Gesundheit sowie hoch qualifiziertem Lehrpersonal und Professoren ist die iba Experte für duales Studium.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Die iba ist auf die digitale Zukunft vorbereitet. Für das Wintersemester 2020/21 setzt sie auf hybride Lehrformate. Gemeinsam mit den Praxispartnern soll das Erfolgsprojekt der iba so weiter fortgeführt werden.

Praxisbeispiel:

Im Modell der geteilten Woche, das die Wissensvermittlung in Theorie und Praxis zielführend verzahnt, verbringen Studierende zwei feste Studientage an der iba und maximal drei Praxistage beim Praxispartner.



rex systems - Platform for Success

rex systems GmbH

Herr Florian Walzer
Süderstraße 75–79
20097 Hamburg
Tel.: 040/890080-0
E-Mail: info@rex-systems.com
www.rex-systems.com



Produkte/Dienstleistungen: rex systems bietet All-in-one-Lösungen für ein modernes Personalmanagement.
im Einsatz seit: 2000

Kurzbeschreibung:

rex 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 – über 2.000 Installationen sprechen eine klare Sprache. Die Lösungen in den Bereichen Human Resources, Talent-, Bewerbermanagement und E-Recruiting überzeugen durch herausragende Effizienzsteigerung und zuverlässige Technik. Durch den modularen Aufbau wird die schrittweise Einführung der Software möglich – als praktische Cloud-Software oder „On-Premises“ auf Ihren eigenen Servern. Setzen Sie auf einen der führenden Anbieter von HR-Software für maximale Transparenz und Effizienz!

Praxisbeispiel:

ProSiebenSat.1, Europcar, NewYorker, Hermes Logistik, Vorwerk, Die Zeit, Schön Klinik, Nordsee, U.I. Lapp, Amag, Landeshauptstadt Düsseldorf, Böllhoff, Merck, Alnatura, Block House, Hermes Arzneimittel u.v.m.



Digitalisierung der Personalarbeit

BEGIS GmbH

Herr Thomas Eggert
Am Borsigturm 44, 13507 Berlin
Tel.: 030/31 99 03-0
E-Mail: thomas.eggert@begis.de
www.begis.de

BEGIS

Produkte/Dienstleistungen: Software, Beratung, Digitalisierung
im Einsatz seit: 2000

Kurzbeschreibung:

Sie wollen Schluss machen mit den Papierbergen in der Personalarbeit, Ihre Prozesse digitalisieren sowie die betroffenen Bereiche an den Prozessen beteiligen? Und das unabhängig von Ihrem ERP-System? Sie suchen den Partner für Ihre personalwirtschaftlichen Prozesse, der mit Ihnen auf Augenhöhe zugeschnittene Lösungen entwickelt? Sie finden bei BEGIS ein Unternehmen mit langjähriger Erfahrung für alle Themen rund um digitale Prozesse im Personalwesen – von der digitalen Personalakte über die Dokumentenerstellung bis hin zu professionellen Workflow-Systemen.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Wir werden unsere Produkte weiter ausbauen in Richtung der Unterstützung und Digitalisierung von Prozessen für Personalabteilungen.

Wer wir sind:

Seit mehr als 20 Jahren unterstützt BEGIS Kunden bei der Optimierung von Prozessen – sei es durch eine umfassende Beratung, durch die Software EDIB oder umfangreiche Leistungen in der Digitalisierung.



Sind Ihre Recruiting-Prozesse auch on remote schnell und kandidatenorientiert?

Wie Sie durch Digitalisierung die Besten gewinnen, verraten Ihnen unsere Experten: anfrage@softgarden.de

 (softgarden)



20 Jahre PROfessionelle HR4YOU-Software

HR4YOU-PRO ist das Ergebnis aus 20 Jahren Softwareentwicklung im HR-Bereich, welches erstmalig das Recruiting mit dem Personalmanagement in einer Lösung vereint. Für HR-Profis eröffnet sich so die einmalige Chance, sämtliche HR-Prozesse in einer Software abzubilden.

Ein Blick zurück offenbart, wie aus HR4YOU-PRO, die Software werden konnte, die wir jetzt anbieten können. Vor nunmehr 20 Jahren gründeten die beiden Familien Rekemeyer und Schlebusch HR4YOU. Die Aufteilung auf zwei Standorte, Ebermannstadt in Oberfranken und Timmel in Ostfriesland, hat bis heute Bestand und bildet gleichzeitig die Arbeitsprioritäten ab. In Ebermannstadt konzentrieren sich Marketing und Vertrieb, wohingegen in Timmel die Entwicklung, das Consulting, der Support und die IT beheimatet sind.

Wurzeln liegen in der Personaldienstleistung

Ursprünglich befasste sich HR4YOU nur mit der Entwicklung einer Software für den Bereich der Personaldienstleistung. Den HR4YOU-eSearcher vermarkten wir auch heute noch erfolgreich und gehören mit diesem Produkt zu den ersten Anlaufstellen in diesem Sektor. Als Ergänzung zur Personaldienstleistung und Vermittlung entstand das HR4YOU-eTemp, welches sich mit der Zeitarbeit befasst und sich nahtlos eingliedert. Es zeigte sich aber recht zügig, dass auch Unternehmen für ihr Recruiting eine passende Software suchen, die den komplet-

ten Prozess abbildet. Dies ist die Geburtsstunde unserer Bewerbermanagement-Software, dem HR4YOU-TRM. Aufbauend auf dem bereits etablierten modularen System, welches jedem Kunden eine individuelle Anpassbarkeit ermöglichte, entwickelte sich auch das reine Bewerbermanagement Schritt für Schritt weiter. Denn mittlerweile äußerten immer mehr HR-Abteilungen den Wunsch, die eigenen Mitarbeiter ganzheitlich im Unternehmen zu verwalten, wodurch eine Personalmanagement-Software zur logischen Konsequenz wurde. Mit dem geschaffenen HR4YOU-HCM bestand nun erstmalig ein Produkt, mit dem das so wichtige Humankapital abgebildet und weiterentwickelt werden konnte.



HR4YOU-PRO

HR4YOU-PRO vereint HR4YOU-TRM und HR4YOU-HCM

Nachdem immer mehr Unternehmen erkannten, dass sich der Mitarbeiterlebenszyklus nicht allein auf die Gewinnung oder die Verwaltung begrenzen lässt und vermehrt übergreifende Modulkombinationen alltäglich wurden, reifte der Gedanke, ein übergreifendes Produkt zu kreieren.

HR4YOU-PRO bildet hierbei eine Schnittmenge aus allen Modulen, die bereits im Bewerbermanagement und dem Personalmanagement vorhanden gewesen sind und ergänzt diese zu einem stimmigen Gesamtprodukt. Es erbt die flexible Struktur, die sich an eine beliebige Unternehmensgröße und Mitarbeiteranzahl anpasst und diversen Prozessen offen gegenübersteht. Weiterhin wächst es dynamisch mit den gestellten Anforderungen und umfasst damit eine Vielzahl von Individualisierungsoptionen.

HR4YOU-PRO im Überblick

- Bewerbermanagement
- Onboarding
- Digitale Personalakte
- Personalentwicklung
- Mitarbeitergespräche
- Self-Service-Portale

Informationen finden Sie unter:
<https://www.hr4you.de/hr4you-pro>

Implementierungsprozess im Überblick

Entscheider scheuen häufig langwierige und kostenintensive Einführungsprozesse für eine neue Software. Aus diesem Grund hat sich HR4YOU für einen straffen Prozess bis zum Going-Live entschieden, wodurch das Feintuning während der Nutzung erfolgen kann. Dies erweist sich immer dann als sinnvoll, wenn im Vorfeld nicht alle Details bekannt sind oder sich Anforderungen während der Einführung noch geringfügig ändern. Somit erhält die HR-Abteilung schnellstmöglich eine Arbeitsgrundlage, die sich hinsichtlich der noch aufkommenden Wünsche parallel anpassen lässt. Flankierend zur Einführung findet mit allen Beteiligten eine kundenindividuelle System-

20 JAHRE HR4YOU

schulung statt, um Stolpersteine frühzeitig aus dem Weg zu räumen.

Trends im Recruiting

Mit der Einführung einer neuen HR-Software geht häufig auch der Wunsch einher, besser an zukünftigen Trends teilzuhaben. Durch das modulare System gelingt der Spagat aus Individualisierung und Modernisierung indes problemlos. Das prominenteste Thema in diesem Kontext stellt die Künstliche Intelligenz (KI) dar, die durch eine aktive Unterstützung beispielsweise die Auswertung von CVs übernimmt oder „versteckte“ Kandidaten im eigenen Pool ausfindig macht. Neben der KI hilft dem Anwender auch der konsequente Einsatz von Usability-Optimierungen bei der zeitsparenden Erledigung der täglichen Arbeitsabläufe. Das Anlegen von individuellen Ansichten einzelner Masken zählt ebenso dazu wie ein anpassbares Dashboard.

HR4YOU im Wandel

Nach nunmehr 20 Jahren wechseln die beiden Gründerfamilien vom Vorstand in den Aufsichtsrat von HR4YOU. Diese machen damit den Weg für einen Generationenwechsel frei, der allerdings eher einer Verjüngungskur als einem Bruch mit alten Traditionen gleicht. Die langjährigen Mitarbeiter und Prokuristen Matthias Frisch und Karsten Meyer übernehmen zum 1.1.2021 das Zepter bei HR4YOU. An der geografischen Aufteilung der Standorte ändert sich nichts, jedoch steigt die Spannung, welche Akzente gesetzt und welche Entwicklungen zukünftig wegweisend sein werden.

HR4YOU steht für:

- Mehr als 10.000 Personaler vertrauen uns
- 100 Prozent webbasiertes System
- Datenschutz: ISO/IEC 27001 & 27018
- EU-DS-GVO Compliance
- 24/7 Online-Support-System
- Responsive Design
- Vielfältige Apps verfügbar

MATTHIAS FRISCH,
designierter Vorstand,
Standort Ebermannstadt



KARSTEN MEYER,
designierter Vorstand,
Standort Timmel



Ausbildungsplanung mit dem passenden Tool automatisieren

Mehr Zeit fürs Wesentliche

Mittelständische Unternehmen können dem Fachkräftemangel mit einer eigenen betrieblichen Ausbildung gezielt begegnen. Sie haben damit nicht nur die Vermittlung von Inhalten in der Hand, sondern können den Nachwuchs gezielt fördern und damit an sich binden. Nichtsdestotrotz ist die Ausbildung auch ein Kraftakt – sie erfordert eine genaue Planung und Koordination. Eine Software zur Ausbildungsplanung bietet sich an, um manuelle Arbeiten zu reduzieren und die Potenziale der Digitalisierung auch in diesem Bereich voll zu nutzen.

Ausbildende Unternehmen wissen um die Vorteile und Chancen ihres Angebots: Sie sichern den eigenen Fachkräftenachwuchs, was in Zeiten eines dynamischen Bewerbermarktes gerade für mittelständische oder weniger bekannte Unternehmen wichtig ist. Zudem tun sie etwas für die Firmenreputation, wenn sie Zukunftsperspektiven für Berufseinsteiger schaffen, und stärken Standort wie Region.

Die Ausbildung im eigenen Unternehmen geht aber nicht von allein und ist mit hohem Aufwand, entsprechender Planung und Organisation verbunden: Individuelle Ausbildungspläne richten sich immer nach den Rahmenplänen der IHK. Dafür werden vorgegebene Lernziele und Zeiträume mit den Kompetenzen und Kapazitäten im eigenen Unternehmen abgeglichen: Welche Lerneinheiten sollten in welchen Abteilungen absolviert werden? Wie viel Zeit fordern die einzelnen Lernstationen, wann stehen ausreichend Arbeitsplätze zur Verfügung? Dazu kommen die Berücksichtigung der Unterrichtszeiten der Berufsschulen, Zeiten für Prüfungsvorbereitung oder dienstliche und urlaubsbedingte Abwesenheiten der Ausbilder in den Abteilungen.

Komplexe Ausbildungsplanung

Gerade, wenn mehrere Auszubildende pro Jahr eingestellt werden, muss beachtet werden, dass diese die Abteilungen im Wechsel durchlaufen und nicht alle parallel in einer Abteilung geschult werden. Diese rotierenden Einsätze erfordern eine gute Planung. Schon bei fünf oder zehn Auszubildenden pro Lehrjahr mit oft unterschiedlichen Fachrichtungen und einer durchschnittlichen dreijährigen Ausbildungszeit ist das eine organisatorische Herausforderung. Hinzu kommen Abstimmung und Kommunikation mit den einzelnen Abteilungen im Betrieb. Das heißt: E-Mail-Anfragen, Abstimmungsschleifen und Aktualisierungen. Die Planungsprozesse erfolgen oft noch in unterschiedlichen Medien, wie Word, Excel oder E-Mails, und werden nicht immer übersichtlich verwaltet und abgelegt. Existieren verschiedene Planungsversionen parallel, ist Verwirrung vorprogrammiert. Hinzu kommen die Anforderungen der Dokumentation: Während der gesamten Ausbildungszeit müssen die Lernfortschritte verfolgt und Berichtshefte geführt werden.

Digitalisierung mit einem HR-Tool

Hier empfiehlt sich eine Software und damit die Digitalisierung der Ausbildungsplanung. Sie bietet Funktionalitäten wie Szenario-Planung, Optimierung und Abbildung von Workflows. Die HR-Soft-

The screenshot displays a software interface for training management. It is divided into several sections:

- RAHMENPLAN (Framework Plan):** Shows details for a 'Kaufmann für Büromanagement' program, including start date (13.06.2017), end date (14.12.2017), duration (36 months), and 23 learning objectives.
- LERNSTATIONEN (Learning Stations):** Lists two stations:
 - Station 1:** '15 Büromanagement Monat 1-15, #107' with details on location (HR Hamburg), dates (01.08.2017 to 28.02.2018), supervisor (Paula Wickert), and 11 learning objectives.
 - Station 2:** '15 Büromanagement Monat 16-36 #10, #107' with details on location (HR Hamburg), dates (01.03.2018 to 30.11.2018), supervisor (Hans Wehmer), and 13 learning objectives.
- LERNFortsCHRITT (Learning Progress):** A list of 12 learning objectives with their respective durations in weeks, such as 'Kommunikation: 91,3 (7 Wochen)' and 'Personalarbeit: 91,3 (7 Wochen)'.
- BERICHTSHEFT (Report Sheet):** A detailed view of a report for the date 08.06.2020 (Monday). It shows a status of 'Offen' (Open) and lists activities like 'Aufgewandte Zeit in Minuten' and 'Beschaffung von Material'.

ware von rexx systems ist zum Beispiel modular aufgebaut und flexibel anpassbar. Damit lassen sich Planung und Kontrolle der betrieblichen Ausbildung weitgehend automatisieren.

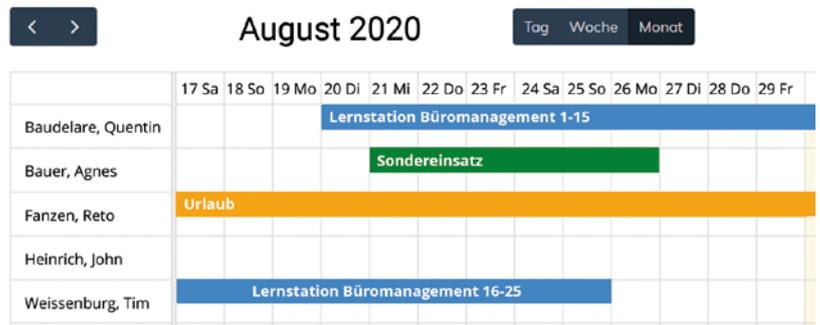
In einem guten Tool sind Vorinformationen bereits hinterlegt – etwa die IHK-Rahmenpläne für rund 400 Ausbildungsberufe mit Beschreibungen der einzelnen Lernziele und den dafür vorgesehenen Zeiten. Wichtig ist zudem eine Anpassbarkeit: Kompetenzprofile der einzelnen Abteilungen im Unternehmen sollten bei der Einführung einer HR-Lösung erfasst und im Organigramm hinterlegt werden können. Das gilt auch für die Pläne der Berufsschule. Das Tool kann dann auf alle benötigten Daten zugreifen: Mithilfe von Matching-Algorithmen werden die Lernziele der einzelnen Auszubildenden mit den Lernstationen und Lernkapazitäten der Abteilungen abgeglichen und passende Planungsvorschläge generiert. Diese können dann bei Bedarf angepasst werden.

Idealerweise ermittelt das System die Lernfortschritte der Auszubildenden an den einzelnen Lernstationen automatisch und erfasst auch die Berufsschulnoten. Auch die Berichtshefte sind digitalisiert, wobei Textbausteine die Dokumentation erleichtern können. Die Prüfung und Freigabe der Arbeitsberichte wie auch die Benachrichtigungen über Planänderungen können dann automatisiert über den System-Workflow laufen.

Ein sinnvolles Feature stellt ebenfalls ein Bewertungstool dar. Damit können sowohl die Auszubildenden ihr Feedback zur Wissensvermittlung an den einzelnen Lernstationen geben als auch umgekehrt die Ausbilder die Leistungen der Azubis beurteilen. Es erleichtert damit die Einschätzung, ob alle Lernziele erreicht wurden und ob sich die Lernziele in den Abteilungen verständlich vermitteln lassen. So kann Verbesserungsbedarf schnell erkannt und bei Bedarf gegengesteuert werden. Allgemein benötigt eine Ausbildungsmanagement-Software eine gute Usability mit einer klar strukturierten Benutzeroberfläche.

Transparenz und Zeitersparnis wachsen

Eine digitalisierte Ausbildungsplanung bringt mehr Transparenz – Ausbilder haben bei Bedarf den Gesamtüberblick über die Einsätze ihrer Auszubildenden oder dualen Studenten, können die Ergebnisse auswerten und so die Qualität der Ausbildung weiter verbessern. In einem Self-Service-Portal können die Azubis ihren kompletten Lernpfad und alle abgelegten Dokumente einsehen.



Eine HR-Software entlastet Ausbilder und Personalverantwortliche zudem von organisatorischen Aufgaben. Die durch die Automatisierung gewonnene Zeit kann nun unmittelbar in die Betreuung der Auszubildenden investiert werden, etwa in Feedbackgespräche und individuellere Förderung. Der Schritt ins Berufsleben ist für junge Erwachsene immer mit großen Veränderungen verbunden. Es gibt so viel mehr zu lernen als reines Fachwissen. Ausbildungsverantwortliche sind dann oft als Berater und Unterstützer gefragt – mithilfe einer HR-Management-Software können sie dieser Rolle gerecht werden.

Eine Ausbildungssoftware bringt nicht nur ein Mehr an Transparenz und erleichtert die Organisation und Koordination sowie die Einbindung der Azubis im Betrieb. Die gewonnene Zeit kann in die Betreuung der Nachwuchskräfte gesteckt werden. So kann ein digitales Tool dazu beitragen, die Qualität der Ausbildung insgesamt zu verbessern.



<https://www.rexx-systems.com/ausbildungsmanagement.php>



Bewerber- management

HR|RECRUITING
professional digital recruiting

dna Gesellschaft für IT Services mbH
Frau Christin Schlesiger
Friesenweg 5 Haus 2
22763 Hamburg
Tel.: 0 40/41 26 31 41
Fax: 0 40/41 26 31 40
E-Mail: kontakt@hrecruiting.de
www.hrecruiting.de



fecher GmbH
Herr Gerhard Schickel
Otto-Lilienthal-Straße 12
63322 Rödermark
Tel.: 0 60 74/8 05 77-00
Fax: 0 60 74/8 05 77-99
E-Mail: hunterinfo@fecher.eu
www.hunter-software.eu

**HANSALOG
GRUPPE**

HANSALOG GmbH & Co. KG
Herr René Burat
Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: 0 54 62/7 65-0
Fax: 0 54 62/7 65-4 43
E-Mail: info@hansalog.de
www.hansalog.de

1. Name des Produktes	HRRECRUITING	hunter recruitment solutions	HANSALOG Global
2. Anzahl der Installationen	> 60 (SaaS)	> 300	gerne auf Anfrage
3. Software	on demand	On-Premises, Cloud (SaaS)	eigenständig, integriert, on demand
4. Planung, Stellenausschreibung			
– Bedarfsmeldung	✓		✓
– Genehmigung	✓		✓
– Stellenmanagement	✓		✓
– Verwaltung	✓	✓	✓
– Jobplattform intern	✓	✓	✓
– Jobplattform extern	✓	✓	✓
5. Bewerberüberblick, -auswahl			
– Datenbank	✓	✓	✓
– Preselection	✓	✓	✓
– Selektion von Mehrfachbewerbungen	✓	✓	✓
– Matching Tools	✓	✓	✓
– Grafische Analysen		✓	✓
– Ad-hoc-Auswertungen	✓	✓	✓
– Statusübersicht	✓	✓	✓
– Favoritenliste	✓	✓	✓
– Tests/Assessments			✓
– Excel-Export	✓	✓	✓
6. Bewerberverwaltung			
– Workflow/Prozesse	✓	✓	✓
– Berichte	✓	✓	✓
– automatisierte Korrespondenz	✓	✓	✓
– Aufgabenmanagement		✓	✓
– Personalakte/Archiv	✓		✓
7. Schnittstellen/Funktionen zu			
– Dienstleistern		✓	✓
– Onboarding-Hilfen			✓
– Sonstige	Jobbörsen	Multiposting, CV-Parsing, Jobnetzwerke	gerne auf Anfrage
8. Controlling			
– Bewerbungskosten	✓		✓
– Kostenanalysen			✓
– Statistiken	✓	✓	✓
– Benchmarking			✓
– Reporting	✓	✓	✓
– Stellenkosten	✓		✓
9. Talent Management			
– Laufbahn- und Nachfolgeplanung			✓
– Führungskräfteverwaltung			✓
– Weiterbildungsmanagement			✓
10. Referenzkunden	Panasonic Europe, Forschungszentrum Jülich, BDO AG	gerne auf Anfrage	gerne auf Anfrage

HR Performance

#Netzwerk_für_digitale_HR



Success Story und Interview

Auf dem Arbeitsmarkt punkten mit neuem Recruiting

Der Softwarekonzern NEXUS AG hat für sein Bewerbermanagement die Cloud-Lösung SAP SuccessFactors eingeführt.

Die NEXUS AG stellt sich beim Thema Recruiting modern auf und geht in die Cloud. Bewerbungen werden mit SuccessFactors transparenter bearbeitet, Stellen schneller besetzt und die Kommunikation mit dem Arbeitsmarkt erreicht ein neues Niveau. Denn auch bei dem Softwarekonzern weiß man: Wer nicht schnell genug ist, kreierte einen Reputationsschaden beim Employer Branding – in den sozialen Medien werden Unternehmen heute gnadenlos abgeurteilt. Das kann sich angesichts des Fachkräftemangels niemand mehr leisten.

Den Job hat der junge Informatiker jetzt nicht bekommen. Seine Skills lagen einfach zu weit weg von dem, was die IT-Abteilung für die ausgeschriebene Stelle gefordert hatte. Trotzdem wird ihm das Softwarehaus in guter Erinnerung bleiben: Die Bewerbung wurde extrem schnell bearbeitet, es gab regelmäßige Updates über den Stand des Verfahrens. „Bei anderen Unternehmen hört man mitunter wochenlang gar nichts“, so die Beobachtung vieler. Über seine guten Erfahrungen wird er daher gern auf den gängigen Bewerbungsplattformen einen positiven Kommentar hinterlassen, Absage hin, Zusage her.

Dass der Softwarehersteller aus Donaueschingen beim Recruiting ein solch positives Bild hinterlässt, hängt mit seiner neuen Bewerbermanagement-Software zusammen. Im Mai 2019 hat sein Tochterunternehmen NEXUS/ENTERPRISE SOLUTIONS, Spezialist für SAP-basiertes Personalmanagement, im Konzern die cloudbasierte Recruiting-Lösung SAP SuccessFactors eingeführt.

Hoher Screening-Aufwand bei manuellem Bewerbermanagement

Bei dem Konzern bewerben sich Softwareentwickler und SAP-Beraterinnen ebenso wie kaufmännische Angestellte. 2018 waren es 1.800 Bewerbungen unterschiedlichster Couleur, die alle über ein und dieselbe E-Mail-Adresse eintrafen. Sie zu sichten, zu sortieren und inhaltlich der zuständigen Führungskraft manuell zuzuordnen, bedeutete für die Personalabteilung einen im-

mensen Aufwand. „Haben wir eine Bewerbung an die Führungskraft weitergeleitet, wussten wir überhaupt nicht, ob sie die E-Mail angesehen hat und wann sie Kontakt aufgenommen hat“, sagt Personalmanagerin Svenja Randerath.

Ein hoher Organisations- und Koordinationsaufwand mit Nachfragen per Telefon und E-Mail war also im Hintergrund notwendig, um am Ende die für den Bewerber im Grunde triviale Anforderung zu erfüllen: nach zwei Wochen zuverlässig zu wissen, was los ist. Dieses Zeitfenster konnte allzu oft nicht eingehalten werden – „ein Verzug, den man sich angesichts des Fachkräftemangels heute nicht mehr erlauben darf“, berichtet Svenja Randerath. Denn müssen sie zu lange warten, haben sich die besten Kräfte schon längst anderweitig orientiert.

Wer schnell ist, bekommt die besten Talente

Man muss als Arbeitgeber also schnell sein auf dem heutigen Arbeitsmarkt, damit die besten Talente nicht von der Konkurrenz weggeschnappt



Stefanie Grundhauser, Projektmanagerin bei NEXUS/EPG (r.) und Svenja Randerath, Personalmanagerin bei der NEXUS AG. – Foto: © NEXUS

Personalverwaltung geht in die Cloud

Der Trend bei der Personalsoftware geht wegen der architektonischen Vorteile hinsichtlich des Nutzererlebnisses in Richtung Cloud, so auch beim Recruiting. E-Recruiting umfasst alle elektronischen Instrumente, Medien und Softwaresysteme, die Personalabteilungen bei der Personalbeschaffung unterstützen. Vorteile einer cloudbasierten Lösung sind hohe Datensicherheit, hoher Aktualitätsgrad und gute Erreichbarkeit durch mobilen Einsatz via Webbrowser. Für den Cloud-Betrieb sprechen auch die einfachere Administration sowie ein flexibles Lizenzmodell. Die NEXUS AG verlagert ihre Recruiting-Lösung deshalb in das cloudbasierte SAP SuccessFactors, alle weitere Personalfunktionen deckt der Konzern mit SAP HCM ab.

werden. Die cloudbasierte Recruiting-Lösung SAP SuccessFactors ist für den Konzern das geeignete Tool dafür. Die neue Lösung erlaubt es ihm, eine zuverlässige Korrespondenz mit Bewerberinnen und Bewerbern aufzubauen. Diese erhalten automatisch eine Bestätigung des Eingangs ihrer Bewerbung, werden rasch über den Zwischenstand sowie letztlich über die Entscheidung informiert. Möglich ist dies, da Führungskräfte, Geschäftsleitung und die Personalabteilung den Status eines Bewerbungsverfahrens im System jederzeit nachverfolgen können. Das neue Stichwort lautet: Transparenz.

Neue Übersichtlichkeit über Status von Bewerbungsverfahren

Für diese Übersichtlichkeit sorgt das „Recruiting Management“-Modul von SuccessFactors. Es stellt die Innenansicht für die Organisation dar, hier können Führungskräfte mittels verschiedenster Filterfunktionen Stellenausschreibungen erfassen; es gibt eine Bibliothek mit Beschreibungen sämtlicher Stellen, die in den letzten Jahren ausgeschrieben wurden. Aus ihr kann man Bausteine entnehmen und gegebenenfalls ergänzen.

Anschließend startet im System die Freigabeschleife, und die Geschäftsführung muss die neue Ausschreibung genehmigen. Das spart den früher aufwendigen E-Mail-Verkehr, und auch für die Personalabteilung wird es transparent: Liegt die Freigabe vor, startet sie die Ausschreibung und die Stelle wird zunächst automatisch auf der Karriere-Webseite des Konzerns gepostet, wahlweise auch auf angeschlossenen Jobportalen und Stellenbörsen wie Stepstone. Svenja Randerath: „Unsere Recruiting-Strategie sieht so aus, dass wir je nach Stelle regelmäßig viele verschiedene Kanäle nutzen.“

Für die Veröffentlichung ist das Recruiting Management mit dem „Recruiting Marketing“-Modul der Cloud-Lösung verknüpft. Es stellt das Frontend nach außen hin dar – quasi ein Content-Management-System, über das die Karriere-Webseite sowie weitere Stellenbörsen aktualisiert werden und gleichzeitig das Employer Branding gepflegt wird.

Aufwand für Interessierte auf ein Minimum reduziert

Wer im Karrierebereich auf careers.nexus-ag.de auf eine Ausschreibung klickt, landet im Recruiting-Marketing-Modul, legt dort einen User-Account an und kann Anschreiben sowie Lebenslauf hochladen. „Ziel der Personalabteilung war es, diesen Aufwand auf ein Minimum zu reduzieren und einen schnellen Prozess zu schaffen“, erklärt Katharina Kajzer, Geschäftsführerin von NEXUS/ENTERPRISE SOLUTIONS. „Niemand hat heute mehr Lust, 20 Seiten Softwaremaske auszufüllen und den Lebenslauf noch einmal abzutippen. So steigt die Motivation, sich zu bewerben, deutlich an.“

Über ihren Account haben Bewerberinnen und Bewerber jederzeitige Kontrolle über den Fortgang ihrer Bewerbung, können sie sogar wieder zurückziehen. Der Konzern tritt mit ihnen über E-Mails im gewohnten Corporate Design und in der gewollten Ansprache in Kontakt und schickt proaktiv Informationen an die Kandidaten. „Die Zufriedenheit über diesen Prozess ist dank der Transparenz deutlich gestiegen, selbst wenn es am Ende eine Absage gibt. Dies wird uns immer wieder signalisiert“, sagt Carolin Schlag, Personalreferentin in der Personalabteilung.

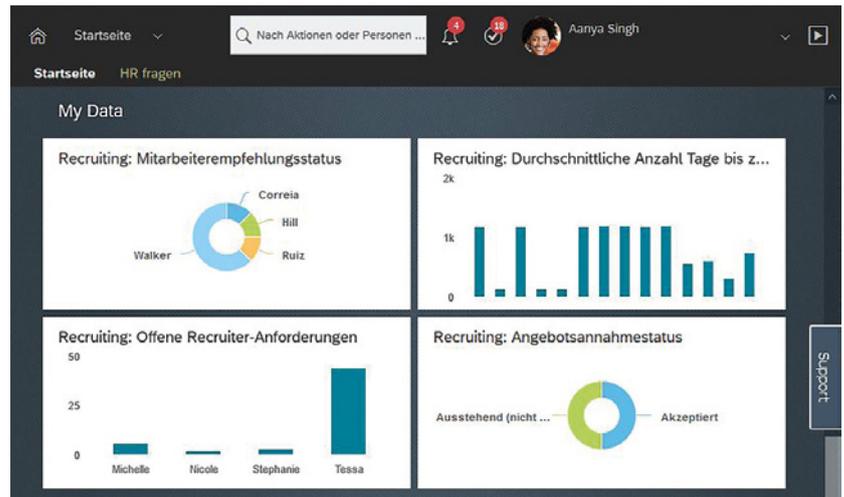
Höhere Qualität im Bewerbungsmanagement durch valide Kontaktdaten

Ein weiteres Ziel war es, ernste Bewerbungen von Bot-Anschreiben zu separieren und die Qualität der Bewerbungen damit zu maximieren. „Dies ermöglichen wir dadurch, dass man in SuccessFactors zu Beginn valide Kontaktdaten im Marketing-Modul hinterlegen muss“, erklärt Katharina Kajzer. Gerade im Softwarebereich sind massenweise Bot-Bewerbungen aus dem Ausland – oft mit identischem Foto – an der Tagesordnung. Durch die Presse gingen jüngst auch Bewerbungs-Spam-Attacken über sogenannte Bewerbungs-Agenturen, mit denen Recruiting-Abteilungen Fallen hinsichtlich angeblicher DS-GVO-Verstöße gestellt werden sollen oder über die Trojaner versendet werden.

„Durch das Hinterlegen von Kontaktinformationen in SuccessFactors wurde Bot-Anschreiben nun ein Riegel vorgeschoben. Die Anzahl an Bewerbungen konnten wir um ein Drittel reduzieren“, so Katharina Kajzer. Es gelangen somit nur noch ernsthaft Interessierte ins System, die Qualität der Bewerbungen ist gestiegen und damit die Effizienz. „Man muss nicht mehr so viel Post sichten, wenn bereits vorab die guten von den schlechten separiert werden. Und wir können wegen der größeren Übersichtlichkeit Stellen schneller besetzen“, freut sich Svenja Randerath.

Insgesamt nutzen alle 850 Beschäftigten des Unternehmens SuccessFactors, auch der interne Bewerbungsprozess wird darüber abgebildet. Die Cloud-Lösung lässt sich paketweise auf die jeweilige Unternehmensgröße anpassen und kann im vorliegenden Fall daher auch auf europäischen Schwestergesellschaften ausgeweitet werden. Die Recruiting-Software wurde zudem mit anderen SAP-HCM-Modulen verbunden. So können Bewerberdaten aus SuccessFactors automatisiert in die Personaladministration von SAP HCM übertragen werden. Durch die Integration mit dem SAP Organisationsmanagement können andersherum freie Stellen direkt aus diesem in den Recruiting-Prozess aufgenommen werden.

Für die Inbetriebnahme nutzte das Projektteam den von SAP empfohlenen Best-Practice-Ansatz. Dieser ermöglicht eine deutlich schnellere Integration, und das System steht dem Kunden ab Tag 1 für Tests zur Verfügung. Jede Änderung an der Karriereseite war mittels Vorschaufunktion direkt einsehbar, die Personalabteilung konnte nach kurzer Einweisung ohne Programmierung



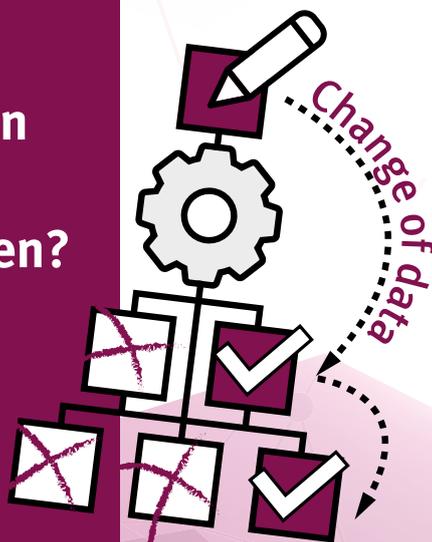
Echtzeitreports mit SuccessFactors People Analytics – Quelle: NEXUS/EPS

eigenständig Änderungen vornehmen. Auch die Nutzung von SuccessFactors auf mobilen Endgeräten und weitere Features der Cloud-Lösung wurden umgesetzt. So stellt das Unternehmen aus Donauessingen sein Recruiting auf neue Beine, um im Wettbewerb um knappe Talente die Nase vorn zu haben.



Veränderungen in den HR-Stammdaten automatisch an die Struktur weitergeben?

Triggern Sie SAP SuccessFactors Business Rules!



Ingentis

business rule trigger
für SAP SuccessFactors

- Aktiviert Business Rules top-down und über Organisationsstrukturen hinweg
- Automatisierte Ausführung
- Verringert den händischen Aufwand bei der Datenpflege
- Ermöglicht hohe Datenqualität

Lernen wird zunehmend mit Arbeiten verschmelzen

Ein Interview mit Thomas Jenewein, Training & Enablement | Business Development & Digital Sales Europe, SAP Deutschland SE & Co. KG, über das Lernen in der digitalen Transformation



Thomas Jenewein,
Training & Enablement | Business
Development & Digital
Sales Europe,
SAP Deutschland SE
& Co. KG

HRP: Welche Rolle spielt das Lernen, wenn der Mensch Mittelpunkt der digitalen Transformation ist?

Thomas Jenewein: Das liegt ja schon im Begriff Transformation: Hier geht es um Veränderungen in Prozessen, Technologie, Geschäftsmodellen oder um die Art der Zusammenarbeit. Parallel ändern sich mit der Gesellschaft Werte und der Lebensstil um uns herum. Lernen ist wichtig, damit wir uns anpassen, aber auch damit wir die Transformation positiv gestalten. Und da die Transformation nie aufhört, müssen wir auch regelmäßig lernen – in allen möglichen Feldern. Technologie ist sehr dynamisch. Es gibt viel Lernbedarf, aber auch Formen der Zusammenarbeit und verbundene Kompetenzen müssen neu gelernt werden. Dabei müssen wir auch die Art des Lernens ändern.

HRP: Wie sehen Kompetenzmodelle für lebenslanges Lernen aus?

Jenewein: Sie dürfen jedenfalls nicht mehr nur Top-Down entwickelt werden, denn sonst werden sie kaum genutzt. Entsprechend der Werte & Strategie gilt es, einen Rahmen zu setzen, welche Kompetenzen wichtig sind. Auf individueller und Team-Ebene gilt es, dies in den Kontext zu setzen und zu schauen, wer welche Kompetenzen wie entwickelt. Der konkrete Teil von fachlichen Skills kann sicher digitalisiert werden und kann z.B. für Personalisierung und Empfehlungen genutzt werden. Dies kann durch Peer-Reviews, wie bei LinkedIn, kurzen Fragen oder anderen automatisierten Trackingmechanismen erfasst werden. Die statische Pflege des eigenen Skillprofils muss mindestens teilweise automatisiert werden.

HRP: Wie sieht Ihre Vision für Lernen im Unternehmen aus?

Jenewein: Lernen wird zunehmend mit Arbeiten verschmelzen. Schließlich lernt man am besten durch Tun, eigene Erfahrung, Reflexion und Ausprobieren; sei es allein oder im Netzwerk gemeinsam mit anderen. Wir sehen zunehmend Formate des Lernens im Austausch – ob Coaching, Mentoring oder Vernetzung über soziale Medien. Digitale Unterstützung kann immer ein wichtiger Hebel

sein, da wo es Sinn macht zu automatisieren, skalieren aber auch zu individualisieren. Eine Vision ist zudem, dass wir gar nicht mehr von Trainieren und Lernen reden – sondern es selbstverständlich immer tun.

HRP: Wie kann es Unternehmen gelingen, eine solche Lernkultur zu schaffen?

Jenewein: Ein Assessment der Lernkultur und regelmäßige Iteration einer Umsetzungs-Roadmap können hier helfen. Und dies gilt auch für alle möglichen Dimensionen vom Wollen, Können, Dürfen bis Sollen. Die Klassiker gelten auch hier: Guidance und Ressourcen sind wichtig, aber auch entsprechender Freiraum und Unterstützung von selbstgesteuertem Lernen. Je mehr es um konkrete Tätigkeiten geht, wissen Mitarbeiter und Teams am besten, was gelernt werden kann. Grassroots-Projekte gilt es zu unterstützen, denn hier ist die Motivation zur Umsetzung hoch.

Sprache und Artefakte, wie Regeln und Policies, kann man sicher einfacher beeinflussen als Grundannahmen und Werte. Letztere gilt es natürlich zu reflektieren in der Analyse. Bezüglich der sichtbaren Ansatzpunkte gibt es viele Aspekte: Muss samstags gelernt werden? Wird bei Sparmaßnahmen schnell Lernbudget eingespart? Oder erarbeiten Führungskräfte mit Experten auf Augenhöhe Neues, anstatt nur mit Stabsstellen oder externen Beratern. Beispielsweise kann ja auch ganz unakademisch die Lernkultur reflektiert werden und geschaut werden, wo man sie wie ändern will. Daneben kommt es natürlich immer auf den Status der Kultur an und Elemente wie Autonomie vs. Autorität, Handlungsspielräume etc.

HRP: Früher gab es den Personalentwickler. Wer hilft heute den Mitarbeitern, sich zu entfalten?

Jenewein: Am besten er selbst – und sein Manager als Coach, je nachdem wie der Mitarbeiter dies benötigt. Alternative Lernangebote sind inzwischen ja nur einen Click entfernt, daher muss der Personalentwickler hier Relevanz und Mehrwert bieten. Wir sehen hier derzeit dass viele

Personalentwickler eher am Lernrahmen oder Lernraum und an Programmen arbeiten, z.B. zur Vernetzung, Lernen von anderen via Coaching, Mentoring oder Communities.

Es wird weniger Lerninhalt selbst erstellt – wenn, dann eher eingekauft oder aus verschiedenen Quellen auch mit internen Experten zusammengestellt oder neudeutsch: kuratiert. Man kann hier auch von anderen Disziplinen lernen, wie dem Customer Experience Management. Der Personalentwickler wird damit zum Learning Experience Designer und Designed-Lernangebote aus der Sicht und mit dem Lernenden. Iterativ, agil und co-creativ. Hierzu ein längerer Artikel zu Learning Experience Design:

<https://www.linkedin.com/pulse/learning-experience-management-design-ein-neues-thomas-jenewein/>

HRP: Wer hilft Unternehmen und Mitarbeitern, die passenden Technologien und die tatsächlichen Lernbedarfe zu finden?

Jenewein: Zur Technologie: Es gibt hier verschiedene Reports und Experten, denen man folgen kann bzw. wo man sehen kann, was es Neues gibt. Ich bin ein großer Fan davon schnell auszuprobieren, im Sinne von Prototypen und Allianzen mit anderen Bereichen und Partnern zu entwickeln. Hilfreich dafür ist natürlich der Austausch mit Firmen, die einen ähnlichen Kontext haben und in der gleichen Branche tätig sind. So lernt man am besten. Eine Metapher ist die des Lern-Ökosystems – das aus firmen-internen und -externen Elementen besteht und regelmäßig weiterentwickelt wird.

Die tatsächlichen Bedarfe findet man nur mit den Mitarbeitern gemeinsam. Die einjährige Trainingsbedarfsanalyse kann man vielleicht noch bezüglich strategischer Themen machen. Alles andere an funktionalen oder sozialen Kompetenzen sollten Teams und Mitarbeiter selbst finden –

sie benötigen die entsprechenden Rahmenbedingungen und Ressourcen. Wichtig ist, dass Teams und Manager entsprechend Zeit reservieren, um dies zu tun.

HRP: Wie würden Sie das gegenwärtige IT- und Technologiesetting rund ums Lernen beschreiben, das Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden kann?

Jenewein: Formelles Lernen, im Sinne von E-Learning, virtuelle Klassenzimmer oder „echte Klassenraumschulungen“, hilft vor allem, sich ohne Ablenkung in neue Themen einzuarbeiten oder auch auf dem Laufenden zu halten – hier werden Lernmanagement-Systeme zum Management und Autorensysteme zum Erstellen von Inhalten immer noch häufig verwendet. Finden, neudeutsch: „Discovery“ der relevanten Lernangebote, wird immer schwieriger – hier helfen zunehmend Learning-Experience-Plattformen mit Empfehlungen und einfach zu nutzenden Userinterfaces – teilweise entwickeln sich auch Lernmanagementsysteme in diese Richtung.

Lernen im Netzwerk, durch Austausch, teilen, erstellen und bearbeiten von Dokumenten, nachfragen, bis hin zum Diskurs wird zunehmend mit Enterprise Social Software gemacht. Viele nutzen Microsoft Teams, aber auch andere Anbieter, wie SAP Workzone, bieten hier Software an. Coaching, Mentoring wird auch zunehmend unterstützt durch Matchingsoftware oder (Selbst-)Coaching, Apps und Plattformen. Lernen im Arbeitsprozess durch Performance Support oder digitale Assistenten ist vor allem interessant, wenn es eher um Wissenstransfer zu Tätigkeiten oder Prozessen geht. Dann entfällt auch das Problem des Vergessens oder des Praxistransfers.

Daneben gibt es viele Tools für verschiedene Herausforderungen und diese zunehmend auch als mobile Apps. Sei es zum Testen und für Assessments, zum Tutoring, zur Erstellung von immer-



Weiterführende Links zum Thema:

EducationNewscast zu Lernen, Arbeiten und mehr:
<https://podcast.opensap.info/education-newscast/>

Corporate Learning im digitalen Zeitalter:
<https://www.sap.com/germany/cmp/dg/de-corporate-learning/index.html>

Remote Lernen und Arbeiten im Homeoffice – Tipps und Erfahrungen:
<https://blogs.sap.com/2020/03/30/virtual-remote-learning-tips-content-sources-tools-new-mission/>

Wie können virtuelle Austauschevents aussehen? Und warum sollte der Mensch im Mittelpunkt der digitalen Transformation stehen?:
<https://www.linkedin.com/pulse/sap-education-forum-zusammenfassung-recap-thomas-jenewein/>

sivem Lernen, wie VR, AR oder 3-D. Neben einem Trend-Radar sollte man immer eine Roadmap für die Weiterentwicklung der Lern-Technologie haben. Anbei mit weiteren Infos ein aufgezeichnetes Webinar und Folien: „Education Technologies, kurz EdTech: Evolution, Status und Ausblick“:
<https://www.sap.com/germany/about/events/webinar-finder/2019-09-24-online-webinar-ed-tech.html>

HRP: Welche Rolle spielen dabei Podcasts und welche Chancen sehen Sie noch in diesem Service?

Jenewein: Lernen durch Zuhören oder durch Gespräche ist eine alte Kulturtechnik. Vorteile sind der einfache Zugang und Updates via Smartphones und der Konsum parallel zu anderen Aktivitäten, wie Sport, Auto- oder Radfahren. Zudem können Podcasts relativ einfach erstellt werden. Neben Gesprächen und Interviews, in denen man gut Überblickswissen oder auch informelles Wissen mitnehmen kann, gibt es zunehmend andere Formate im Bereich Lernen. Streitgespräche, Debatten, Shadowing, Panel oder Beleuchtung von Grundlagen sind hier die Formate. Derzeit werden viele Podcasts noch durch selbstständige Berater und Trainer, Agenturen oder als Zweit-Verwertung vom Radio erstellt. Inhalte gibt es jedenfalls schon viele. Viele Firmen sind jedoch intern noch zaghaft mit Podcasts – hier gibt es sicher noch Luft nach oben.

HRP: Herr Jenewein, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Automatisierte Pflege von HR-Daten

Ingentis Softwareentwicklung GmbH

Raudtener Straße 7
 90475 Nürnberg
 Tel.: 09 11/98 97 59-0, Fax: -9 99
 E-Mail: marketing@ingentis.com
www.ingentis.com



Produkte/Dienstleistungen: Ingentis business rule trigger
im Einsatz seit: 2019

Kurzbeschreibung:

Sie haben Änderungen an Ihren HR-Stammdaten in SAP SuccessFactors vorgenommen? Nun heißt es, alle betroffenen Objekte in der Organisationsstruktur entsprechend zu aktualisieren. Glücklicherweise muss das nicht manuell erledigt werden: Unsere Software Ingentis business rule trigger erkennt Veränderungen in den Personaldaten und aktiviert im Anschluss in SAP SuccessFactors definierte Business Rules top-down sowie über die gesamte Struktur hinweg.

Ingentis ist das Softwarehaus für HR Add-ons mit mehr als 20 Jahren Erfahrung in der Softwareentwicklung.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Für die Zukunft wollen wir unsere Software stets mithilfe regelmäßiger Updates und Erweiterungen optimieren. Dabei setzen wir auch auf das Feedback unserer Kunden.

Referenzkunden:

Mainova AG



» Die meisten Anfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beziehen sich auf Benachteiligungen im Arbeitsleben. Schulen Sie Ihre Mitarbeiter jetzt! «

Prof. Dr. Björn Gaul, Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner
bei CMS Hasche Sigle



Bußgelder
vermeiden

Antidiskriminierung

Mitarbeiter schulen via E-Learning

- Unternehmenskultur stärken
- Schulungsverpflichtung nach § 12 AGG erfüllen
- Strafzahlungen vermeiden

14 Tage kostenlos testen: datakontext.com/eLearning

Sieben Tipps: Feedback mit Fingerspitzengefühl in der Krise

In letzter Zeit fragen sich viele Unternehmen, ob sie ihr Feedback-Konzept während der weltweiten Corona-Krise anpassen sollen. Die Antwort lautet: unbedingt!



Gerade in Zeiten, in denen sich die Welt im Umbruch befindet, müssen Angestellte lernen, Veränderungen zu erkennen und auf sie zu reagieren. Aus diesem Grund ist Experience Management (XM) heute wichtiger denn je. XM ermöglicht es Unternehmen, kontinuierlich zu erfassen, was die Menschen gerade denken und fühlen. Neue Erkenntnisse lassen sich damit unternehmensweit verbreiten und sich rasch an neue, dynamische Gegebenheiten anpassen.

Obwohl die Experience-Management-Grundlagen weiterhin gelten, sollten Firmen ihre Vorgehensweise an die aktuelle Situation anpassen. Lesen Sie in den folgenden fünf Tipps wie.

1. Zeigen Sie sich von Ihrer menschlichen Seite

Wenn Sie Ihre Kunden und Mitarbeiter um Feedback bitten, vermitteln Sie ihnen, dass Sie nur das Beste im Sinn haben – schließlich wollen Sie nicht unsensibel wirken. In diesen Zeiten machen sich die Menschen viele Sorgen und haben nur bedingt Geduld mit selbstbezogenen Unternehmen. Formulieren Sie Ihre Bitte um Rückmeldung so, dass Kunden und Mitarbeiter Ihre gute Absicht erkennen und Sie nicht einfach nur Business as usual machen.

2. Legen Sie bei der Erhebung von Standardbefragungen eine Pause ein

Umbruchsituationen wie diese beeinflussen erfahrungsgemäß die Art und Weise, wie Menschen Umfragen und andere Feedback-Maßnahmen bewerten. Anstatt Kunden und Mitarbeiter zur Beantwortung von Standardfragen zu drängen, um

für eine „normale“ Arbeits- oder Kaufsituation neue Kennzahlen zu erheben, sollten Sie mindestens drei Monate darauf verzichten. Auf diese Weise können Sie Ihre ganze Energie auf die aktuelle Lage konzentrieren.

3. Zuhören statt fragen

Da sich die Lage täglich ändert, könnte Ihr gewohntes Fragenpaket irreführende Antworten liefern. Die meisten Umfragen sind so aufgebaut, dass sie etablierte, kontinuierliche Abläufe erfassen. Dieser Ansatz greift jedoch momentan nicht. Stellen Sie stattdessen weniger und dafür allgemeiner gefasste Fragen, etwa „Wie geht es Ihnen?“ oder „Wie können wir Ihnen helfen?“.

4. Stärken Sie Ihre Fähigkeit, sofort zu reagieren

In Krisenzeiten müssen Sie mehr denn je darauf vorbereitet sein, auf neue Erkenntnisse rasch zu reagieren. Beispielsweise müssen sich Angestellte im Homeoffice selbstständig in neue Techniken einarbeiten. Viele sind im Umgang mit neuen IT-Systemen jedoch überfordert und melden sich nicht beim IT-Support, da dieser oft weitere Fragen aufwirft. Beansprucht ein Mitarbeiter also den Support, sollte er danach um sein Feedback gebeten werden. Spiegeln Sie die Antworten dem jeweiligen Support-Agenten direkt in sein Dashboard, damit dieser sofort reagieren und seine Unterstützung verbessern kann. Im Kundenbereich bieten sich zum Teil Videolösungen an – anstatt beispielsweise eine Küchenplanung vor Ort durchzuführen, können Sie den Möbelkatalog und Ihr Einrichtungs-Tool online zur Verfügung stellen und sich per Videochat mit dem Kunden besprechen.

5. Feedback-Zyklen erhöhen

Das ideale Feedback-Tempo wird durch die Fähigkeit einer Organisation vorgegeben, auf gewonnene Erkenntnisse zu reagieren. In dem Maße, wie Sie Ihre Kapazitäten ausbauen, um kurzfristige Änderungen durchführen zu können, sollten Sie auch Ihr Feedback-Tempo erhöhen. So können

Sie die Änderungen testen und neu priorisieren. Überlegen Sie sich, Ihre digitalen Eigenschaften durch mehr „Always-on“-Feedback-Mechanismen zu erweitern sowie noch zielgerichtete Pulsumfragen für Ihre Kunden, Mitarbeiter und Partner einzurichten.

6. Haben Sie Antworten auf kritische Rückfragen Ihrer Mitarbeiter parat

Wenn Sie Ihr Experience Management an die aktuellen Gegebenheiten anpassen, werden sich gewisse Fragen nicht vermeiden lassen. Wichtig ist, in Zeiten der Veränderung Antworten parat zu haben. Zum Beispiel können die Boni nicht mehr anhand CX-relevanter Zahlen berechnet werden. Teilen Sie Ihren Mitarbeiter die verschiedenen Optionen mit, über die Sie sich bereits Gedanken gemacht haben. Ob Sie die Boni anhand des NPS des letzten Quartals berechnen, jedem Mitarbeiter 75 Prozent seiner geplanten Boni geben oder eine alternative Berechnungsweise anstreben: Hauptsache Sie vermitteln Ihren Mitarbeitern, dass Sie eine Lösung finden möchten und werden.

Um das Engagement Ihrer Mitarbeiter einzuschätzen und zu steigern, konzentrieren Sie sich auf die Fragen, die auch ohne Kennzahlen Er-

kenntnisse bringen: Fragen Sie Ihre Mitarbeiter, was sie gelernt haben und welche Fortschritte sie machen.

7. Behalten Sie den Erfolg Ihrer Marke auch ohne Kennzahlen im Auge

Der drastische Wandel im Alltag der Menschen hat ihre Sicht auf Unternehmen im Allgemeinen (und Ihre Marke im Besonderen) vermutlich verändert. Anstatt Ihre gewohnten Kennzahlen zu erheben, sollten Sie Ihr Hauptaugenmerk darauf richten, während der nächsten Monate die wesentlichen Attribute Ihrer Marke zu fördern und Wege zu finden, ihnen gerecht zu werden. Gut möglich, dass Ihre Marke während der nächsten Monate besser fährt, wenn sie möglichst wenig in Erscheinung tritt.

BRUCE TEMKIN,
Leiter des
Qualtrics XM Institute



SAP-HR-Partner/-Dienstleister



ATOSS Software AG

Rosenheimer Straße 141h
81671 München
Tel.: 089/42771-345, Fax: -100
E-Mail: internet@atoss.com
www.atoss.com



Produkte/Dienstleistungen: ATOSS Workforce Management
im Einsatz seit: 1989

Kurzbeschreibung:

Ob klassische Zeitwirtschaft, mobile App, präzise Personalbedarfs-ermittlung, anspruchsvolle Einsatzplanung oder strategische Kapazitätsplanung, ATOSS hat die passende Lösung für jede Branche und Unternehmensgröße. On-Premises, in der Cloud und für Anwender von SAP ERP HCM PT oder SAP SuccessFactors. Die modularen Produktfamilien zeichnen sich durch High-End-Technologie und Plattform-unabhängigkeit aus. ATOSS Workforce Management leistet bei über 8.000 Unternehmen in 42 Ländern einen messbaren Beitrag zu mehr Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Der Trend geht hin zu noch mehr Smartness und stärkerer Mitarbeiter-integration. Wir arbeiten konsequent daran, die Nutzerinteraktion mit un-seren Lösungen, Self Services und Apps mithilfe von KI zu optimieren.

Referenzkunden:

Breuninger, Federal-Mogul, GRENKE, Knorr-Bremse, Nordzucker, Nematik, OSRAM, Plansee, SEW-EURODRIVE, Stadt Würzburg, thyssenkrupp Packaging Steel, Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Messe Zukunft Personal Europe Virtual

Ein Interview mit Christiane Nägler, Group Director Zukunft Personal, zum Konzept der diesjährigen virtuellen Messe Zukunft Personal Europe Virtual



Christiane Nägler,
Group Director
Zukunft Personal

HRP: Coronabedingt gibt es die Messe Zukunft Personal Europe in diesem Jahr nur „virtual“ und zeitlich später. Wie sieht Ihr Konzept aus?

Christiane Nägler: Die dynamischen Entwicklungen rund um COVID-19 haben uns zum Umdenken und Handeln gezwungen. Die neue, herausfordernde Situation erfordert neue innovative Maßnahmen, denn eine Durchführung in Köln würde dem Anspruch aller Protagonisten leider nicht gerecht werden. So haben wir uns in gemeinsamer Abstimmung mit dem Messebeirat der Zukunft Personal für das neue Format der diesjährigen Zukunft Personal Europe Virtual entschieden.

Die ZP Europe Virtual findet vom 12. bis 16. Oktober 2020 in Form einer HR-Week statt und garantiert nach wie vor neueste HR-Trends und Innovationen sowie Networking-Möglichkeiten und spannende Impulse für die TeilnehmerInnen. Auch die gewohnt hohe Programmqualität der ZP Europe wird in insgesamt fünf interaktiven Messehallen mit den Highlight Topics „Recruiting & Attraction“, „Operations & Services“, „Learning & Training“, „Corporate Health“ und „Future of Work“ abgebildet werden.

Elementare Bestandteile des Events bilden hochkarätige Vorträge renommierter Speaker, Networking und Matchmaking-Formate. Der Future-of-Work-Tag wird seinem Namen alle Ehre

machen und mit einer Avatar-basierten interaktiven 3-D-Lern-und-Arbeitswelt konzipiert sein.

HRP: Welche Highlights haben Sie für die einzelnen Tage geplant?

Nägler: Jeder Tag der HR-Week wird einem der zuvor genannten Themen entlang der Employee Experience zugeordnet sein. Es wird eine Keynote Stage geben, die wir live streamen werden. Ebenso eine Stage mit Ausstellerbeiträgen und Best Practices kuratiert von unseren Experten und Partnern.

Die ersten Keynotes sind bereits bestätigt: Wir freuen uns beispielsweise auf Prof. Dr. Jana Koehler, wissenschaftliche Direktorin des Forschungsbereichs Algorithmic Business and Production am Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI). Auch Sabine Müller, CEO von DHL Consulting wird auf der ZP Europe Virtual sprechen, ebenso Prof. Dr. Heike Bruch, Leiterin des Institute for Leadership and Human Resource Management der University of St. Gallen.

Darüber hinaus gibt es einen klassischen Ausstellungsbereich, auf dem Anbieter ihre innovativen Produkte und Dienstleistungen auf einer virtuellen Fläche präsentieren, Broschüren, Videos und Webinare zum Abruf bereitstellen und in den direkten Austausch mit Besuchern gehen können. Ebenso werden wir Networking- und Matchmaking-Formate anbieten. Es gibt mittlerweile viele verschiedene Technologien für die virtuelle Interaktion, sodass wir die Kernelemente einer Messe – Ausstellung, inhaltliche Beiträge und Networking – sehr vielversprechend abbilden können. Das Ganze wird ergänzt durch kleinere Live-Events. Wir möchten unsere Partner einbinden, mit denen wir Live-Events mit begrenzter Teilnehmerzahl durchführen. Die HR-Week soll ein virtueller und analoger Treffpunkt für die ganze HR-Community werden.

HRP: Benötigen die Besucher ein kostenpflichtiges Ticket für den Messebesuch?

Nägler: Der Zutritt zur Zukunft Personal Europe Virtual ist kostenlos. Der Zugang erfolgt per



E-Mail und im Voraus der Veranstaltung durch eine Online-Registrierung. Sobald die Registrierung eingerichtet und für Besucher geöffnet ist, geht eine Save-the-Date-Benachrichtigung an unsere Besucherdatenbank raus.

HRP: Wird es ein maßgeblich anderes Ausstellerportfolio geben?

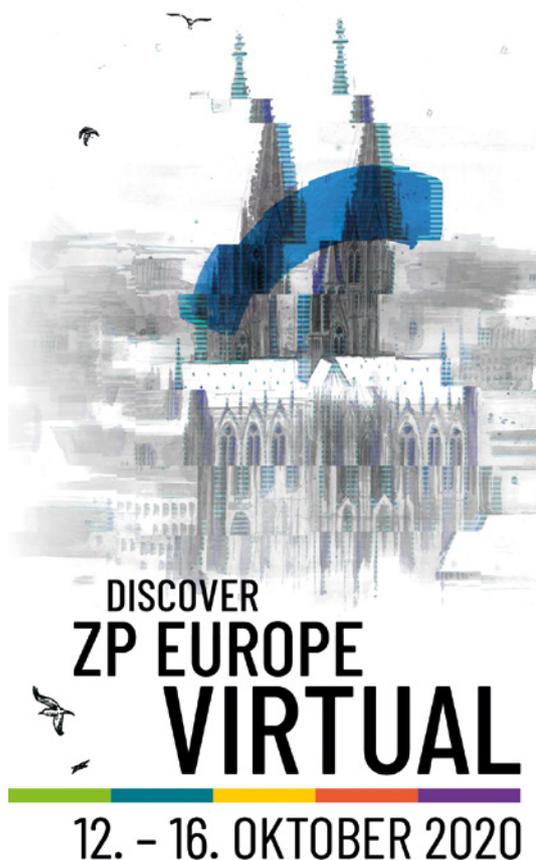
Nägler: Wir stehen im kontinuierlichen Austausch mit unseren bestehenden, bekannten und zum Teil langjährigen Ausstellern und sprechen natürlich auch ganz neue potenzielle Ausstellergruppen an, für die zum Beispiel gerade eine virtuelle Messe ein erster Einstieg für eine Messepräsenz sein kann. Darüber hinaus erhoffen wir uns viele Innovationen und Einreichungen, auch im Hinblick auf den HR Innovation Award. Die aktuelle Situation wirkt wie ein Katalysator und Turbo-Beschleuniger für Produkt- und Dienstleistungs-Innovationen für die Welt der Arbeit. Wirklich spannende und effektvolle Marktplätze zur Lead-Generierung sind in der messefreien Zeit rar. Aktuell haben wir regen Zuspruch und können bereits erste Anmeldungen für Ausstellung und Sponsoring verbuchen.

HRP: Wie können die Besucher Fachgespräche am „Stand“ führen?

Nägler: Wie bereits erwähnt, werden Networking und Matchmaking auch auf der ZP Europe Virtual maßgeblicher Bestandteil bleiben. Gespräche am Stand können über einen Live- bzw. Video-Chat in Echtzeit geführt werden. Wir realisieren das virtuelle Event über die Plattform Expo IP. Diese bietet verschiedene Möglichkeiten mit Webcasts, Livestream-Services und Chatfunktionen. Zusätzlich wollen wir Lösungen unserer Aussteller einbeziehen. Wir werden beispielsweise den Future-of-Work-Tag mit einer Avatar-basierten 3-D-Lern-und-Arbeitswelt konzipieren. Auch arbeiten wir an verschiedenen Elementen der intelligenten Besucherführung, sodass die Besucher den Weg zu den Ausstellern finden werden. Lassen Sie sich überraschen!

HRP: Wie können sich die Besucher über das laufende Geschehen auf der Messe informieren?

Nägler: Der Messebesuch wird zunächst über unsere neue Plattform ZP 365 gesteuert. Dort sind auch alle Informationen zu den virtuellen Events zu finden. In den nächsten Wochen wird dort eine Besucherregistrierung geöffnet, die kostenfrei sein wird. Auch eine Agenda mit den Programmpunkten wird auf der Plattform veröffentlicht. Die Aussteller werden alle im Ausstellerverzeichnis zu finden sein, mit Logo und Firmenprofil. Also: Wer sich für den Messebesuch interessiert, soll-



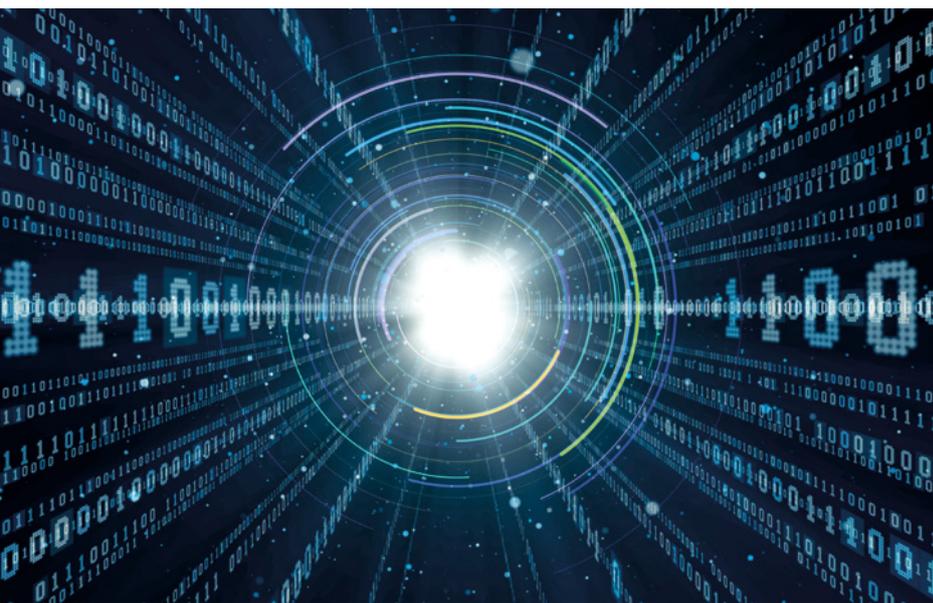
te am besten auf die Plattform ZP 365 gehen und sich für den Newsletter registrieren, sodass er oder sie immer aktuell informiert wird.

Am Tag der Veranstaltung selbst geben neben den auf ZP 365 bereitgestellten Informationen, zahlreiche Programmhinweise innerhalb der Plattform ExpolP den Überblick.

HRP: Gibt es besondere Services, die Sie den Kunden vor, während und nach der Messe digital anbieten?

Nägler: Natürlich unterstützen wir unsere Kunden bei der Einrichtung Ihrer virtuellen Messe-Präsenz und bieten nach wie vor einen Marketing-Service an, um die Bewerbung ihrer ZP-Europe-Virtual-Teilnahme zu unterstützen. Den Rund-um-Service, den unsere Aussteller von der Messe kennen, wird es auch auf der virtuellen Veranstaltung geben.

Unsere Kunden werden darüber hinaus selbstverständlich frühzeitig in der Kommunikation aufgenommen und wie gehabt über unsere Kanäle an die Besucher herangetragen. Attraktive Sponsorings runden den Messeauftritt ab. Darüber hinaus können sich die Anbieter über unser neues Webinar-Angebot sowie die Einbindung auf



ZP 365 unterjährig platzieren und in Kontakt mit ihrer Kernzielgruppe treten.

HRP: Welche neuen Möglichkeiten wird diese Messe den Besuchern gegenüber der analogen Messe von 2019 bieten?

Nägler: 2020 ist ein Jahr der großen Veränderungen. Kultur, Politik und unser gesamtes Wertesystem stehen auf dem Prüfstand. Die Krise betrifft alle Branchen und Geschäftsmodelle und das weltweit. Gleichzeitig wirkt sich die Corona-Krise als eine Art Turbo-Beschleuniger auf die Arbeitswelt aus. Deshalb wollen wir die möglichen Zukunftsszenarien beleuchten. All die Themen, die jetzt anstehen, von virtueller Meetingkultur über Distance Learning bis digitales Recruiting sowie die komplette Neudefinition der Infrastruktur der Arbeit, wollen wir gemeinsam diskutieren und weiterentwickeln.

Wir möchten sehen, welche Veränderungen all das auf HR hat, wie HR damit umgeht und was das für die Zukunft bedeutet. Ich denke, dass die ZP Europe Virtual genauso wie vorher die reale ZP Europe dazu beitragen kann, eine Bestandsauf-

nahme zu machen und den Diskurs weiterzuführen. Sie kann als Plattform für den Austausch und die Information dienen. Das ist unser Ziel für dieses Jahr.

HRP: Warum sollte jeder HR-Verantwortliche diese Messe besuchen?

Nägler: Wir bieten auch virtuell ein attraktives Programmangebot, das unseren Besuchern den Status quo der aktuellen Arbeitswelt nahebringt: Neben renommierten Keynotes und Diskussionen, werden auch Workshops und Networking-Formate angeboten.

Zusätzlich gibt es für Aussteller die Möglichkeit, sich inhaltlich einzubringen, wie das auch auf der Live-Messe der Fall ist. Das heißt: Wir haben relevante Inhalte, innovative Aussteller und werden auch auf der virtuellen Plattform im Vorfeld Besucher anziehen. Mit ZP 365 bieten wir unseren Ausstellern und Partnern eine responsive und starke Plattform zur Bewerbung der ZP-Touchpoints über das ganze Jahr hinweg. Die vergangenen Monate haben gezeigt, dass das Publikum virtuellen und neuen Formaten gegenüber durchaus aufgeschlossen ist, und wir sind zuversichtlich, dass wir als Branchenprimus auch im Oktober zur HR-Week die ganze HR-Community vereinen können. Wer am Puls der neuen Arbeitswelt agieren möchte, besucht die ZP Europe Virtual.

HRP: Welchen Stellenwert wird das Thema „Business Change durch COVID-19“ haben?

Nägler: Das Motto der ZP Europe Virtual wird weiterhin „Permanent Beta“ heißen, denn der kontinuierliche Beta-Status ist allgegenwärtig und verändert unternehmerisches Handeln nachhaltig. Mit der Frage „Kann HR Disruption?“ nehmen wir Bezug auf die aktuelle Situation und wollen erörtern, was der Turbo-Beschleuniger Corona für HR bedeutet. Letztendlich hat er Auswirkungen auf die ganze Prozesskette von HR.

In diesem Jahr haben einige Mitglieder des Messebeirats, unter anderem Professor Stephan Fischer von der Hochschule Pforzheim und Professor Rupert Felder von Heidelberger Druckmaschinen, angeregt, eine Art Think Tank zu etablieren. Wir wollen schon im Vorfeld der Messe zum Diskurs aufrufen, die HR-Wertschöpfungskette beleuchten und erörtern, was diese Situation für HR bedeutet und welche realistischen und umsetzbaren Zukunftsszenarien sich daraus ableiten lassen.

HRP: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Nägler.

Weitere Informationen

- Mehr zur ZP Europe Virtual:
<https://www.zukunft-personal.com/de/events/zp-europe/>
- Verpassen Sie keine News:
<https://www.zukunft-personal.com/de/newsletter/>
- Noch mehr HR-Input:
<https://www.zukunft-personal.com/de/>

Highlights zur Zukunft Personal Europe Virtual

Logo	Anschrift	Kompetenzfelder	Aussteller-Information
	abci Herr Harald Ackerschott Rüngsdorfer Straße 8 53173 Bonn Tel.: 02 28/9 69 70-0 E-Mail: team@ackerschott.eu https://www.abci.de/	<ul style="list-style-type: none"> • Eignungsdiagnostik • Personalauswahl • Personalentwicklung • Psychometrisches Assessment • Online-Assessment • Online-Test 	
	Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG Oberastraße 14 83026 Rosenheim Tel.: 0 80 31/25 61-4 41 Fax: 0 80 31/25 61-99 E-Mail: saleskmu@agenda-software.de www.agenda-personal.de	Komplettsystem für Personalwesen – auch modular nutzbar: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Baulohn, Tariflohn, integriertes Melde- und Bescheinigungswesen – Personalmanagement, Digitale Personalakte, Auswertungen, Kompetenzmanagement – Cloud-Lösung Personal-Portal (ESS/MSS): Gehaltszettel online, Urlaubsantrag digital, sicherer Dokumentenaustausch, völlig digital	Ansprechpartner: Herr Josef Hofstetter
	GFOS mbH Frau Vera Braun Am Lichtbogen 9 45141 Essen Tel.: 02 01/61 30 00 Fax: 02 01/61 93 17 E-Mail: info@gfos.com www.gfos.com	<ul style="list-style-type: none"> • Workforce Management • Personaleinsatzplanung, Personalbedarfsplanung • Zeiterfassung, Projektzeiterfassung • Employee Self Service/Workflow • Zutrittskontrolle • ASP Hosting • modularer Aufbau, systemunabhängig • MES BDE MDE 	
	HR4YOU AG Breitenbacher Straße 12a 91320 Ebermannstadt Tel.: 0 91 94/7 25 22-0 Fax: 0 91 94/7 25 22-20 E-Mail: sales@hr4you.de www.hr4you.de	Dem Wandel im HR-Markt zu immer stärker automatisierten Produkten begegnet HR4YOU mit einem Modulkonzept, sodass die Top Features zu den Basisprodukten hinzukonfiguriert werden können. Zu den großen Recruitingtrends zählen wir den Chatbot, das Active Sourcing, das Skillmatching, das Multiposting und das Parsing von Arbeitszeugnissen mit Schulnoten-Bewertung.	Ansprechpartner: Herr Matthias Frisch
	ISGUS GmbH Herr Klaus Wössner Oberdorfstraße 18–22 78054 Villingen-Schwenningen Tel.: 0 77 20/3 93-0 Fax: 0 77 20/3 93-1 84 E-Mail: info@isgus.de www.isgus.de	ISGUS – Ihr Partner für digitales Workforce Management: Zeiterfassung, Personaleinsatzplanung, Dienstplangestaltung, Betriebsdatenerfassung – sowohl am Terminal sowie auch über die ISGUS-App. ZEUS® ist sowohl On-Premises als auch in der ISGUS-Cloud erhältlich. Moderne Terminals, Zutrittsleser und Zutrittskontrollzentralen runden das Portfolio ab.	Ansprechpartner: Frau Isabella Jauch
	PCS Systemtechnik GmbH Herr Matthias Kleemeier Pfälzer-Wald-Straße 36 81539 München Tel.: 0 89/6 80 04-0 Fax: 0 89/6 80 04-5 55 E-Mail: intus@pcs.com www.pcs.com	PCS Systemtechnik ist einer der führenden deutschen Hersteller für Zeiterfassung und Gebäudesicherheit. Für die Arbeitswelt 4.0 zeigt PCS aktuelle INTUS-Terminals mit Touch und Farbe, auch für Cloud-Lösungen, kontaktlose Zutrittskontrolle, Biometrie, Besuchermanagement mit Sicherheitsunterweisung, mobile Zeiterfassung für alle im Homeoffice, Zufahrtskontrolle.	Ansprechpartner: Herr Matthias Kleemeier
	perbit Software GmbH Frau Gaby Hampel Siemensstraße 31 48341 Altenberge Tel.: 0 25 05/93 00-93 Fax: 0 25 05/93 00-44 E-Mail: info@perbit.de www.perbit.de	<ul style="list-style-type: none"> • Digitale Personalakte • Mobile App • Mitarbeitermanagement • Bewerbermanagement • E-Recruiting • Personalentwicklung • Talent Explorer • Stellenmanagement • Ausbildungsmanagement • Seminarmanagement • Talentmanagement • Performancemanagement • Personalkostenmanagement • Demografiemanagement • Prozessmanagement • Abwesenheitsmanagement 	Ansprechpartner: Frau Gaby Hampel

Logo	Anschrift	Kompetenzfelder	Aussteller-Information
	Persis GmbH Frau Katja Kolb Theodor-Heuss-Straße 5 89518 Heidenheim Tel.: 0 73 21/98 84-0 Fax: 0 73 21/98 84-98 E-Mail: kontakt@persis.de www.persis.de	High-Level Human Resource Software: Personalmanager, Bewerbermanagement, Digitale Personalakte, Personalentwicklung, Weiterbildung, Ausbildungsmanager inkl. App, Talent Management, Kompetenzmanagement	
	rexx systems GmbH Süderstraße 75-79 20097 Hamburg Tel.: 0 40/89 00 80-0 E-Mail: info@rexx-systems.com www.rexx-systems.com	Recruiting: Bewerbermanagement, Jobportal, Empfehlungsmanagement, Online Assessment Human Resources: Personalmanagement, Dig. Personal- akte, Stellenplan, Zeitwirtschaft, Compensation & Benefits, Self Service, Enterprise Social Network Talent Management: Mitarbeitergespräche, Zielverein- barung, Skillmanagement, 360°-Feedback, Seminar- management, E-Learning	Ansprechpartner: Herr Florian Walzer
	Sage GmbH Frau Susann Schneider Franklinstraße 61-63 60486 Frankfurt am Main Tel.: 0 69/5 00 07-0 Fax: 0 69/5 00 07-110 E-Mail: info@sage.de www.sage.de/hr	Integrierte Personalsoftware, branchenweit für KMU sowie öffentliche Institutionen: • Personalabrechnung • Personalmanagement inkl. Recruiting, Weiterbildung, Performance Management • Digitale Personalakte, Mitarbeiterportal • Personal- kostenplanung & Controlling • Zeitwirtschaft inkl. Zeit- erfassung, Urlaubs- und Fehlzeitenplanung. Als Cloud- oder On-Premises-Lösung.	Ansprechpartner: Herr Peter Hofmann
	softgarden e-recruiting GmbH Tauentzienstraße 14 10789 Berlin Tel.: 0 30/8 84 94 04 40 E-Mail: anfrage@softgarden.de www.softgarden.de	softgarden: ausgezeichnet mit dem HR Excellence Award. Bereits über 1.000 renommierte Unternehmen zählen im Wettbewerb um die besten Kandidaten auf die softgarden Cloud-Lösung für Bewerbermanagement. Mit softgarden digitalisieren Arbeitgeber ihr Recruiting und stellen mit schnellen und kandidatenorientierten Prozessen die besten Talente ein.	
	tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH Herr Rainer K. Füess Ludwig-Erhard-Straße 52 72760 Reutlingen Tel.: 0 71 21/96 65-0, Fax: -10 E-Mail: info@tisoware.com www.tisoware.com	Unter dem Motto „Mehr als HR, Security und MES!“ zählt tisoware zu den führenden Lösungsanbietern in Deutsch- land und bietet innovative Lösungen für Personaleinsatz- planung, Personalzeit- und Betriebsdatenerfassung, Zutrittssicherung mit Videoüberwachung, Reisekosten- sowie Kantinenmanagement und mobile HR- und Security-Lösungen.	Ansprechpartner: Herr Rainer K. Füess
	Urban Sports Club Michaelkirchstraße 20 10179 Berlin Tel.: 0 30/5 44 45 07 77 E-Mail: sales@urbansportsclub.com www.urbansportsclub.com	Corporate Health, Work-Life-Balance, Benefits, Firmensport, Employer Branding, Unternehmenskultur, betriebliches Gesundheitsmanagement, New Work	Ansprechpartner: Frau Annika Scholz
	VEDA GmbH Herr Dr. Ralf Gräßler Carl-Zeiss-Straße 14 52477 Alsdorf Tel.: 0 24 04/55 07-14 00 E-Mail: fragenkostetnix@veda.net www.veda.net	VEDA bietet vernetzte HR-Software und Services, die Un- ternehmen im Personalmanagement wirkungsvoll unter- stützen – ob On-Premises oder in der VEDA-Cloud.	

abcî

**Assessment ist nicht gleich Assessment!****Achtung Test!****Messen, was wirklich zählt**

Wenn es um die Leistungsmöglichkeit von Kandidat*innen geht, sollten sich Personalentscheider nicht mit Selbstauskünften zufrieden geben. Die Abfrage von Persönlichkeitsmerkmalen allein besitzt keinerlei Aussagekraft. Organisationen wollen konkret wissen, welchen Beitrag ein Mensch leisten kann.

Die Antwort darauf liefert das Online Assessment „abcî“. Das psychologische Messverfahren macht das Leistungspotenzial von Kandidat*innen sichtbar. Dazu betrachtet es zugleich Informationsverarbeitung und Verhaltenspräferenzen der Teilnehmer*innen und ermöglicht so eine valide Prognose darüber, ob Aufgabe, Organisation, Kultur, spezifische Anforderungen sowie Bewerber*innen zusammenpassen und wer in diesem Rahmen zukünftig sein Potenzial voll ausschöpfen kann.

Das ausgereifte Verfahren fußt auf den Erfahrungen von mehr als 30 Jahren Beratung in Besetzungsprozessen und orientiert sich an den tatsächlichen Herausforderungen der Personalarbeit. Architekt des psychometrischen Systems ist der Diplom-Psychologe Harald Ackerschott mit seinem Team aus Psychologinnen und Software-Entwicklern. Er zählt zu den führenden Experten der Eignungsdiagnostik und psychologischen Beurteilung. Er hat eine deutliche Botschaft: „Eignungstests, die darauf verzichten, die Intelligenz zu messen, eignen sich nicht!“

Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG

Agenda bietet kleinen und mittleren Unternehmen die Personalwesen-Software, mit der Sie ihren Weg zur digitalen Personalarbeit spielend meistern.

Ein System, alles im Griff

Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalakten, Urlaubsantrag in der Cloud: Agenda liefert Ihnen alle wichtige Funktionen für Ihre digitale Personalabteilung. Ihre Personaldaten sind in der Software zentral gespeichert. Das heißt für Sie: maximaler Überblick bei minimalem Aufwand. Denn Sie sparen sich mehrfaches Erfassen in verschiedenen Anwendungen.

Cloud-Anwendung inklusive

Digital, mobil, flexibel – das sind die Trends der neuen Arbeitswelt. Auf Agenda können Sie sich in puncto Zukunftsfähigkeit verlassen: Das cloudbasierte Personal-Portal ist der Dreh- und Angelpunkt für moderne HR-Prozesse. Verschaffen Sie Führungskräften schnellen Zugriff auf Informationen, ermöglichen Sie Mitarbeitern die Krankmeldung per Klick und erledigen Sie den Urlaubsantrag komplett cloudbasiert.

Mehr als 17.000 Kunden setzen auf Agenda

Bauen auch Sie die Zukunft Ihres Personalwesens auf unsere integrierte HR-Software. Wie Sie das meiste aus unseren digitalen Tools herausholen, erfahren Sie an unserem Messestand oder auf: agenda-personal.de.

GFOS mbH

Die außergewöhnlichen Herausforderungen durch das Corona-Virus haben verdeutlicht, dass die Digitalisierung von HR-Prozessen unerlässlich ist. Die GFOS mbH bietet Lösungen für jede Unternehmensgröße, um moderne und flexible Arbeitswelten zu ermöglichen.

Nutzen Sie die Chance und überzeugen Sie sich von den Potenzialen smarterer HR-Arbeit. Unsere modulare Workforce-Management-Software *gfos.Workforce* unterstützt Sie mit allen wichtigen Werkzeugen, um Ihre HR-Abläufe zu optimieren. Auch in Zeiten der Digitalisierung steht das Wohlbefinden der Mitarbeiter an erster Stelle – qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind die Basis für den Erfolg Ihres Unternehmens.

Optimieren Sie Ihre Arbeitsumgebung mit betrieblichem Gesundheitsmanagement, indem Sie das Monitoring von Krankheitstagen nutzen und softwareseitige Mitarbeiterbefragungen durchführen. Bewerten Sie den Job-Stress-Index und die Life-Domain-Balance Ihrer Mitarbeiter und stellen Sie Motivation, Gerechtigkeitsbefinden und Vielfalt bei der Personaleinsatzplanung fest. Damit ergeben sich Potenziale, um das Stresslevel zu reduzieren und die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter zu maximieren.

Auch für kleine und mittelständische Unternehmen bieten wir mit dem *gfos.SmartTimeManager* eine Software, die Anforderungen rund um Remote Work und dezentrales Arbeiten einfach lösbar macht.

HR4YOU AG



Recruiting 4.0 trifft auf Datenschutz mit Cloudanbindung

Die Trends im Recruiting deuten immer mehr darauf hin, dass vor allem die Kombination aus weltweit nutzbarer Cloudsoftware, gepaart mit vielfältigen Komfort- und KI-Features die Zukunft bestimmen wird. HR4YOU verfügt bereits über einen Chatbot zur Kommunikationsunterstützung und intelligente Parsingfunktionen, die das Leben des HR-Profis stark vereinfachen.

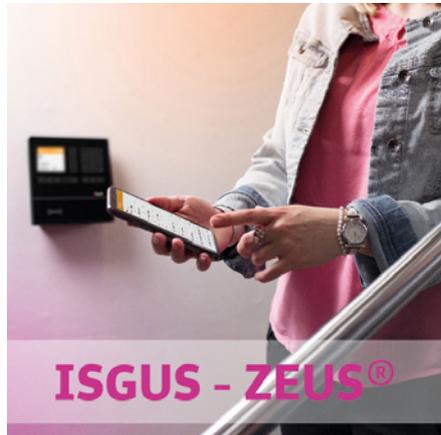
HR4YOU bietet HR-Software für (fast) jeden Anwendungsfall an

Als führender Anbieter von HR-Software, decken wir die Bedarfe von Personalabteilungen in Unternehmen und Personaldienstleistern gleichermaßen ab. Unsere Software ist modular aufgebaut, lässt sich individualisieren und setzt auf responsive Design und moderne Apps.

Vertrauen Sie dem Sicherheitsspezialisten im Bereich Cloud-Software!

HR4YOU setzt sich für Datenschutz und Datensicherheit ein und ist nach ISO/IEC 27001 & ISO/IEC 27018:2014 inkl. ausgewählter Controls des BSI-Standards C5 zertifiziert. Unsere IT-Infrastruktur wird regelmäßig mit Penetrationstests überprüft. Dadurch können wir unseren Kunden die Einhaltung höchster Sicherheitsstandards garantieren und sind so EU-DS-GVO-konform.

ISGUS GmbH



Komplettlösung ZEUS® digitalisiert die Zeitwirtschaft

Papierlos, mobil und automatisiert. In der digitalen Zeiterfassung müssen Abläufe automatisiert sein und gezielte Daten und Informationen personalisiert geliefert werden. Als Partner für die Digitalisierung 4.0 entwickelt das Software- und Hardwarehaus ISGUS aus dem Schwarzwald moderne, webbasierte Lösungen und ist gleichzeitig Outsourcing-Partner mit hauseigenem Rechenzentrum.

ZEUS® eXperience

Die Lösung ZEUS® eXperience ermöglicht eine optimale Dienstplangestaltung und Zeiterfassung mit minimalem Aufwand. Die einzelnen Module sind beliebig kombinierbar, und das Softwarepaket lässt sich individuell in die Prozesse des Anwenderunternehmens integrieren: Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Betriebsdatenerfassung, Dienstplanung, Personaleinsatzplanung und Workflow-Abwicklung. Kunden haben die Wahl, die Lösung als klassische On-Premises-Anwendung zu implementieren oder im ISGUS-eigenen Rechenzentrum als Software as a Service zu beziehen.

ZEUS® X mobile

Mit der ISGUS-App für Smartphones und Tablets ist nicht nur möglich, Arbeitszeiten und Projekte etc. mobil zu erfassen, sondern auch Zeitkonten, Resturlaub und weitere Informationen abzurufen.

Lassen Sie sich vom ISGUS Team beraten – wir freuen uns auf Sie.

PCS Systemtechnik GmbH



Besuchen Sie PCS auf dem virtuellen Messestand der HR-Week – Zukunft Personal Europe 2020 Virtual.

Wer für die Umsetzung des EuGH-Urteils eine revisions sichere, belastbare Dokumentation der Arbeitszeit sucht, ist bei PCS richtig. PCS präsentiert auf dem virtuellen Messestand die aktuellen INTUS Terminals, die sich sowohl für Zeitwirtschaftslösungen On-Premises als auch in der Cloud eignen. Das ideale System kombiniert die stationäre, arbeitsplatznahe Erfassung am Terminal mit einer ergänzenden mobilen Lösung für alle im Homeoffice.

Seit der Corona-Pandemie ist vorbeugender Gesundheitsschutz in den Vordergrund gerückt. RFID-Leser oder noch besser die berührungslose biometrische Handvenenerkennung als Zutrittssystem öffnen die Türen komfortabel und verhindern Infektionen. Eine Kombination des INTUS Zutrittslesers mit einem automatischen Türöffner schafft Abhilfe durch Wegfall der manuellen Türbetätigung.

Mit dem flexiblen PCS Besuchermanagement können auch neue Maßnahmen umgesetzt werden, z.B. Hygieneschulungen oder dokumentierte Selbstauskunft zur Kontaktnachverfolgung für alle externen Besucher. Im Falle eines neu auftretenden Infektionsfalles werden so alle Kontakte informiert, wie vorgeschrieben. Solche Lösungen stellen auch über die Pandemie-Phase hinaus eine sinnvolle Investition dar.

Perbit



perbit – wir machen HR erfolgreich für die Arbeitswelt von morgen!

Seit mehr als 37 Jahren ist perbit der Spezialist für innovative HR-Software und bietet praxisgerechte IT-Unterstützung für moderne Personalarbeit. Unternehmen aller Branchen vertrauen auf die Expertise von perbit. Ob in der modularen, individualisierbaren On-Premises-Welt oder in der Cloud: Jeder Kunde kann sich auf die hohe Kompetenz und Qualität von perbit verlassen.

perbit.insight

Die flexible und individualisierbare HR-Software perbit.insight ist auf die spezifischen Bedürfnisse von Unternehmen ausgerichtet, die ihre individuellen HR-Prozesse in einer leistungsfähigen Software abbilden wollen. Mitarbeiter- oder Bewerbermanagement, digitale Personalakte oder Personalkostenplanung: perbit.insight stellt jedem Unternehmen diejenigen Anwendungen bereit, die es tatsächlich benötigt.

perbit.cloud

Mit perbit.cloud bietet perbit zusätzlich eine sichere und sofort nutzbare Cloud-Software an. Diese wendet sich an kleinere, agile Unternehmen, die eine schnelle, transparente und kostengünstige Lösung für die Personalarbeit suchen. perbit.cloud bietet unter anderem eine digitale Personalverwaltung, eine Zeiterfassung, eine Weiterbildungs- und Ausbildungsplanung und kann um ein Bewerbermanagement ergänzt werden.

www.perbit.de
www.perbit.cloud

Persis GmbH



Wir entwickeln seit über 30 Jahren leistungsfähige Softwarelösungen und gehören mit zu den marktführenden Anbietern. Mit unserer Software sprechen wir bundesweit branchenunabhängig Unternehmen im gehobenen Mittelstand an.

Dabei decken wir Bereiche vom E-Recruitment, Kompetenzmanagement, Aus- und Weiterbildungsmanagement bis hin zur Personalentwicklung ab. Aufgrund des modularen Ausbaus sind alle Persis-Module einzeln oder in Kombination einsetzbar.

Die Software ist als Lizenzkauf oder auch Software as a Service (SaaS) erhältlich.

rex systems GmbH



Die Software-Lösungen in den Bereichen Talent Management, Bewerbermanagement und Human Resources überzeugen durch herausragende Effizienzsteigerung und zuverlässige Technik.

Die rexx suite sorgt durch Workflows und Vernetzung für die optimale Unterstützung und Zusammenarbeit von HR-Abteilung, Managern und Mitarbeitern.

Setzen Sie auf einen der führenden Anbieter von Personal- und Talent-Management-Software.

Sage GmbH



Sage ist globaler Marktführer für Technologien, die kleineren und mittelständischen Unternehmen dabei helfen, Bestleistungen zu erzielen. Millionen Kunden weltweit vertrauen auf die Lösungen und die Support-Services rund um Finanzen, Unternehmenssteuerung und HR, die Sage gemeinsam mit seinen regionalen Partnern anbietet. 13.000 Sage-Mitarbeiter weltweit unterstützen Unternehmen und gemeinnützige Organisationen, damit diese ihr Bestes geben und erfolgreich sein können.

Auf der Messe präsentiert die Sage GmbH ihre Personalsoftware-Lösungen Sage HR Suite und Sage People. Mittelständische Unternehmen sowie öffentliche Verwaltungen können mit der Sage HR Suite ihre Personalarbeit effizient und flexibel gestalten. Die integrierte Personalsoftware berücksichtigt viele Branchenbesonderheiten und ist modular aufgebaut. So können Anwender ihr HR-System flexibel zusammenstellen und erweitern. Vor allem international ausgerichteten Unternehmen bietet Sage People eine cloudbasierte Personalmanagement-Lösung auf der Salesforce-Plattform.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch auf dem Sage-Messestand. Weitere Informationen auch unter: www.sage.de/hr.

softgarden e-recruiting GmbH



Die besten Talente sind nur wenige Tage frei verfügbar auf dem Arbeitsmarkt, und 58 Prozent haben bereits eine Bewerbung aufgrund schlechter Prozesse abgebrochen. Mithilfe des softgarden Bewerbermanagement-Systems schaffen Arbeitgeber schnelle Prozesse und besetzen offene Stellen in kurzer Zeit. Mit der inkludierten App stimmen sich Hiring Manager zudem wesentlich schneller mit Fach- und Führungskräften ab und verkürzen die Time to Interview um mehr als 50 Prozent. Die Reichweite auf sozialen Netzwerken wird durch die Integration des Empfehlungsmanagers erhöht.

Die besten Kandidaten bewerben sich nicht ins Blaue und recherchieren Arbeitgeber vor der Bewerbung. Denn qualifizierte Arbeitskräfte suchen sich heute frei aus, für welches Unternehmen sie arbeiten möchten. Somit wird die Karriereseite zum wertvollsten Kanal der Candidate Journey. Mit dem innovativen Baukasten der Karriereseite Pro erstellen HRler im Handumdrehen eine eigene Karriereseite – im Corporate Design inkl. SEO und Conversion-Optimierung.

Um Kandidaten auch auf Google und Arbeitgeberbewertungsplattformen, wie kununu, zu überzeugen, aktivieren Arbeitgeber mit Feedback Solution automatisiert Rückmeldungen von Bewerbern und neuen Mitarbeitern zum Bewerbungs- und Onboarding-Erlebnis. Zudem können die Feedbacks auf der eigenen Karriereseite und in Stellenanzeigen eingebunden werden.

tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH



Auf der Zukunft Personal Europe präsentiert tisoware zahlreiche Neuheiten zur Personaleinsatzplanung, Zeiterfassung, zum Reisekosten- und Kantinendatenmanagement sowie zur Zutrittssicherung.

Die HR- und Security-Anwendungen wurden in vielen Bereichen funktionell ausgebaut, und das Oberflächendesign wurde weiter verbessert. Zudem gibt es neue digitale Auswertungen und Grafiken.

Mit tisoware.WEB können Management und Mitarbeiter ortsunabhängig Informationen abrufen und schnell und sicher arbeiten, die mobilen Lösungen runden das Leistungsportfolio ab.

Über 2.500 Kunden im In- und Ausland vertrauen auf die Expertise aus über 30 Jahren.

Urban Sports Club



Motivierte Teams mit Urban Sports Club

Als flexible Sport-Flatrate bietet Urban Sports Club ein großes und vielfältiges Angebot an: Von Fitness, Yoga, Schwimmen und Klettern über Teamsport bis hin zu Wellnessangeboten – Mitglieder können sich aus über 50 Sportarten und mehr als 10.000 Partner-Standorten in sechs Ländern – Deutschland, Frankreich, Spanien, Italien, Belgien und Portugal – ihren individuellen Trainingsplan zusammenstellen und per Smartphone-App oder PC zum Sport einchecken.

Vielfältigkeit, flexible Konditionen sowie organisierter Teamsport und Wellnessangebote runden das preisgekrönte Angebot für Privat- und Firmenkunden ab. Mithilfe von Urban Sports Club bewegen Unternehmen ihre Angestellten zu einem gesünderen und aktiven Lebensstil.

Im nächsten Jahr ist Urban Sports Club auf der Zukunft Personal Nord Themen-Sponsor #Corporate Health. Unsere Devise lautet: Stay flexible – stay healthy! Ob im Lieblingsstudio, an der frischen Luft oder zu Hause vor dem Bildschirm: Mitglieder von Urban Sports Club profitieren von dem Allround-Angebot. Virtuelle Besucherinnen und Besucher erfahren mehr über die TOP-Benefit-Lösung 2021 für moderne Unternehmen. Welche das ist? Firmensport. Denn mit Firmensport kann man junge Talente gewinnen und das Employer Branding stärken.

VEDA GmbH



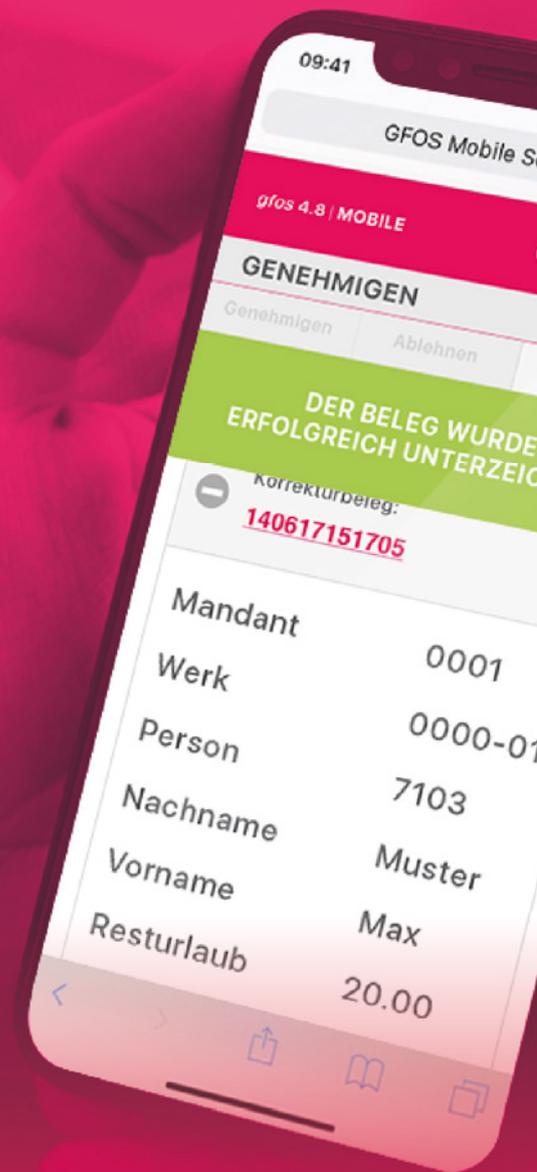
VEDA bietet seit 40 Jahren vernetzte HR-Software und Services, die Unternehmen im Personalmanagement wirkungsvoll unterstützen. VEDA-Software-Lösungen für Recruiting, Personalentwicklung und Weiterbildung oder für operative Themen, wie Entgeltabrechnung und Zeiterfassung, steigern die Wertschöpfung von HR in den Unternehmen.

Die VEDA-Services Consulting, Training, Outsourcing und IT-Infrastruktur ergänzen das Produkt-Portfolio, damit Kunden passgenaue Lösungen für ihre Herausforderungen im HR-Management erhalten.

Generieren Sie mehr Effizienz und Produktivität in HR durch unsere Software. Wir verbinden leistungsfähige Technologien mit modernen Oberflächen, wie z.B. bei dem operativen Thema Lohn und Gehalt. Die Zuverlässigkeit und Qualität von VEDA HR Entgelt sorgen für fehlerfreie Abrechnungen. Komfort, Automatismen und Übersichtlichkeit unserer modernen Abrechnungssoftware sprechen für sich.

Highlights sind:

- Einbindung aller Verfahren im elektronischen Meldewesen
- Umsetzung aller gesetzlichen Bestimmungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
- Integrierte Personalkostenplanung
- Digitale Lohnabrechnung mit E-Payslip



SMART HR

IHR SOFTWARE-PARTNER FÜR HR

Nutzen Sie die Chancen der Digitalisierung und optimieren Sie Ihre HR-Arbeit mit dem Workforce Management von GFOS.

Mit Innovation Menschen und Unternehmen zum Erfolg führen

Drei Fragen an Unternehmen aus der HR-Branche

Die Zukunft Personal Europe Virtual steht vor der Tür. Auch viele andere Personalmessen haben für dieses Jahr ihr Format auf digital bzw. hybrid umgestellt. Das haben wir zum Anlass genommen, einige Unternehmen aus der HR-Welt zu fragen, bei welchen (digitalen) Events sie in nächster Zeit mitwirken und ob sie vielleicht schon ganz eigene Formate geplant haben.

Auf unsere Frage nach neuen Services und Produkten, die demnächst angeboten werden, zeigt sich, dass Apps und

die Verbesserung der Kommunikation zwischen Mensch und Systemen wichtige Rollen spielen. Einige Unternehmen bieten auch spezielle Hilfestellungen beim KUG, Unterstützung im Homeoffice sowie Ad-hoc-Lösungen an.

Feststeht, die Unternehmen suchen und finden auch online die Nähe zur Branche und sind in Corona-Zeiten nicht weniger innovativ.



Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG



Josef Hofstetter, Leiter Vertrieb Neukunden

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Die fehlerfreie Lohn- und Gehaltsabrechnung von Agenda erspart Ihnen unnötige Mehrarbeit, sorgt für schnelle Erstattung Ihrer Anträge (z. B. Kurzarbeitergeld) und unterstützt Sie, Entscheidungen auf einer soliden Basis zu treffen. Sollten Sie einmal Hilfe benötigen, steht Ihnen unsere kostenfreie Experten-Hotline zur Verfügung. Meldungen und Bescheinigungen übermitteln Sie direkt aus dem System über unser Rechenzen-

trum. Urlaubsanträge und Krankmeldungen wickeln Sie per Klick ab.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Tarifgebundene Arbeitnehmer abrechnen? Mit Agenda ab sofort kein Problem mehr. Mit unserer neuen Tarifunterstützung erstellen Anwender in wenigen Schritten ihr digitales Grundgerüst für ihren Tarifvertrag. Einmal eingerichtet, übernimmt die Software die Stufenanpassung automatisch für Sie. Das gilt auch für Pflegeeinrichtungen. Ob tarifgebunden oder nicht – Sie rechnen Ihre Mitarbeiter ab sofort komfortabel mit der Agenda-Software ab. Personalkosten verbuchen Sie unkompliziert im SKR 45.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Digital ist unser Geschäftsmodell – und digital bringen wir unsere Kunden als verlässlicher Partner sicher durch die Krise. Weil Corona uns zum Abstandhalten zwingt, suchen wir online die Nähe zur Branche. Wir sind am 22. September beim Online-Pitch-Day zum Thema Digitale Personalakte dabei. Informationen erhalten Interessierte hier rechtzeitig auf unserer Website. Außerdem sind wir als Software-Anbieter auf der Zukunft Personal Europe Virtual vom 12. bis 16. Oktober vertreten.

ATOSS Software AG



Markus Wieser, Executive Director Product Management

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Wir haben für jede Branche, jede Anforderung und jede Unternehmensgröße die richtige Lösung – in der Cloud, On-Premises und für SAP-Anwender. Aktuell setzen rund 8.000 Kunden in mehr als 40 Ländern auf ATOSS Workforce Management, wenn es um klassische Zeitwirtschaft, intuitive Self Services, mobile Apps, präzise Bedarfsermittlung, anspruchsvolle Personaleinsatzplanung oder strategische Kapazitätsplanung geht. Unse-

re Lösungssuiten überzeugen durch modernste Technologie, enorme Leistungsfähigkeit sowie maximale Flexibilität durch Parametrierung.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Die aktuelle Krise führt zu einer höheren Akzeptanz von flexiblen Arbeitszeiten und mobilen Arbeitsplätzen. Eine Post-Corona Workforce-Management-Software muss diese neue Normalität abbilden. Zum Beispiel über Self Services und Apps mit einer Lernschwelle von nahezu Null. Über natürlingsprachliche User Interfaces spricht der Mitarbeiter mit der Software wie mit seinem Vorgesetzten, z.B. um Urlaub zu beantragen. Der Antrag wird vollautomatisch erledigt – das ist Workforce Management mit Zukunft.

Worauf kommt es beim Cloud-Betrieb im HR-Umfeld an?

Die ATOSS Cloud Solution bietet volle Leistung mit wenig Aufwand durch eine optimal auf die ATOSS-Lösung abgestimmte Backend-IT-Infrastruktur inklusive aller Lizenzen. Insbesondere für die äußerst sensiblen Personalstammdaten und Arbeitszeiten ist es wichtig, dass höchste Sicherheit durch deutsches Vertragsrecht und Datenschutzrichtlinien garantiert sind und der Anbieter mit einem zertifizierten, hochsicheren Rechenzentrum mit voller DS-GVO-Konformität zusammenarbeitet. Dann steht Human Resources der Weg in die Cloud offen.



Bremer Rechenzentrum GmbH



Armin Rautenhaus, Geschäftsführung

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Der BRZ-MELDEDIALOG analysiert sämtliche bidirektionale Meldetatbestände der Finanzbehörden und Krankenkassen, die automatisiert in die Personalarbeit einwirken. Da die Rückmeldungen einen direkten Einfluss auf die Abrechnung haben, bedürfen sie einer besonderen inhaltlichen Prüfung. Unser Tool bietet hierfür die einzigartige nötige Unterstützung mit integrierten Workflows. Alle Rückmeldungen werden, mit ihren

Fehlergründen versehen, in einer per Ampelverfahren bewerteten Übersicht dargestellt.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Unser BRZ-PORTAL bietet eine einfache und komfortable Möglichkeit, auf personalrelevante Daten via PC/Mac, Smartphone oder Tablet (iOS/Android) zuzugreifen. Egal ob von zu Hause, unterwegs oder im Büro, es besteht immer die volle Kontrolle und Einsicht in Verdienstabrechnungen, DEÜV-Meldungen, Lohnsteuer-Bescheinigungen oder sonstige Dokumente (z.B. A1-Bescheinigungen) und Mitteilungen aus der Personalabteilung. Weitere Funktionen: A1-Anträge, Urlaubsanträge, Abrufen von Reports u.v.m.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Sie finden uns auf unserem alljährlichen BRZ-Jahreskongress, den wir dieses Jahr erstmalig auch digital anbieten werden. Er findet vom 7. bis 8. Dezember 2020 im Congress Centrum in Bremen statt und zusätzlich auch in digitaler Variante. Wir informieren unsere Kunden über die gesetzlichen Änderungen im Lohn- und Steuerrecht 2021 sowie über Neuerungen in unserem Softwareportfolio. Umfangreiche Workshops runden dieses Event ab.

GFOS mbH



Gunda Cassens-Röhrig, Geschäftsführerin
Foto: © GFOS/Catrin Moritz

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Die GFOS bietet innovative Softwarelösungen, mit denen die digitale Transformation für jede Unternehmensgröße gelingt. Unser umfassendes Workforce Management ermöglicht moderne Arbeitswelten, Arbeitszeitflexibilität sowie Mobilität für zufriedene und motivierte Mitarbeiter*innen. Mit unserem MES

machen unsere Kunden einen Schritt in Richtung Industrie 4.0. Der modulare Aufbau der Software stellt sicher, dass jedes Unternehmen genau das bekommt, was es benötigt – in der Cloud oder On-Premises.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Unsere Module werden stetig weiterentwickelt und entlasten z.B. bei den Themen Remote Work und Social Distancing. Zudem haben wir unser betriebliches Gesundheitsmanagement um neue Funktionen erweitert. Die Kombination aus objektiven Daten und subjektiven Befragungen der Mitarbeiter*innen bietet völlig neue Möglichkeiten, um Optimierungsmaßnahmen abzuleiten. Unser neues Dashboard entlastet HRler*innen im Arbeitsalltag, und wir freuen uns schon jetzt auf unsere neue App, die im August kommt!

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Wir sind auf verschiedenen (digitalen) Veranstaltungen vertreten, damit Sie unsere Softwarelösungen direkt kennenlernen können. Neben Webinaren, die wir in regelmäßigen Abständen anbieten, nehmen wir auch an (virtuellen) Messen teil. Alle Informationen dazu finden Sie unter: <https://www.gfos.com/gfos/events.html>.



ISGUS GmbH



Klaus Wössner, Vertriebsleiter

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

ISGUS hat die Zeichen der Zeit rechtzeitig erkannt und sich in die richtige Richtung entwickelt. ZEUS® Workforce Management ist eine browserbasierte modulare Lösung zur Automatisierung und Digitalisierung aller Prozesse und Aufgaben rund um die Zeitwirtschaft, Personalplanung und BDE. Schon allein

durch die Technologie erschließt sich unseren Anwendern eine Vielzahl von neuen Möglichkeiten, z.B. durch die Einbindung aller mobilen Endgeräte, intelligenter Terminals und Clients.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

ZEUS® Workforce Management automatisiert ganze Prozessketten, z.B. die automatische Korrektur des Urlaubsanspruches bei Elternzeit, die Fristüberwachungen nach dem AÜG oder der digitalen Schichtbörse. Der integrierte Messenger und die Pushnachrichten auf Smartphone und Tablet informieren automatisch z.B. bei der Überwachung des Resturlaubs oder der max. Arbeitszeit nach dem MiLoG. Die Kommunikation zwischen Mensch und System über interaktive Dialoge und Workflows wird deutlich vereinfacht.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Wir bieten die Veranstaltungsreihe ISGUS IMPULS in einem digitalen Format an und präsentieren dort sehr attraktive Themen, neue Herausforderungen mit aktuellen Hintergründen und zeigen unsere gezielt auf die beworbene Zielgruppe gerichtete Lösungskompetenz auf. Die Termine für „IMPULS digital“ werden wir in Kürze unter www.isgus.de bekanntgeben und bewerben.

perbit Software GmbH



Hendrik Kellermeyer, Geschäftsführer

Was schätzen Ihre Kunden insbesondere an perbit und an der HR-Software?

Unsere HR-Software-Lösungen perbit.insight und perbit.cloud basieren auf 37 Jahren HR- und IT-Know-how. Als integrierte Lösung konzipiert, deckt unsere HR-Software den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus ab, von Recruiting über Talentmanagement, der digitalen Personalakte und Mobile HR bis hin zu einem professionellen On- und Offboarding. Sie ist modular aufgebaut, mit individuellen Abläufen, Feldern und Reports er-

weiterbar und bleibt dabei voll updatefähig. Unsere Kundenorientierung mit persönlicher Betreuung wird sehr geschätzt.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Die Digitalisierung des HR-Bereichs wird zz. stark forciert. Mit der Digitalen Personalakte und der HR App treffen wir die Bedürfnisse unserer Kunden, die zunehmend dezentral und mobil arbeiten. Unsere Recruiting Software haben wir um den KI-basierten Talent-Explorer erweitert, der ein intelligentes Bewerber-Matching durchführt und es ermöglicht, sich auf die Top-Bewerbungen zu fokussieren. Eine persönliche Projektleitung, Coachings und Online-Services werden von unseren Kunden wertgeschätzt.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

In Zeiten der Corona-Pandemie finden Events zunehmend digital statt. Erstmals findet auch die HR-Leitmesse Zukunft Personal Europe im Online-Format statt. Auf der interaktiven ZPE Virtual sind wir vom 12. bis 16. Oktober mit einem virtuellen Messestand vertreten. Auch auf der vom 15. bis 17. September stattfindenden 1. HR Online Expo sind wir präsent und freuen uns auf Gespräche mit den Teilnehmern. Unsere HR-Software sowie Fachthemen präsentieren wir Interessierten in Form von perbit-Webinaren.



rexx systems GmbH



Florian Walzer, Head of Sales & Marketing

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

rexx systems ist führender Anbieter von Personal Software und überzeugt durch Handhabung, Effizienz und Service. Sie können die rexx systems Software ganzheitlich als All-in-one-Lösung oder modular nutzen. Über 2.000 Kunden vertrauen bereits auf unsere Expertise aus über 20 Jahren Erfahrung. 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.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Die Software-Lösungen in den Bereichen Bewerbermanagement, Talent Management und Human Resources überzeugen durch herausragende Effizienzsteigerung und zuverlässige Technik. Die rexx Suite sorgt durch Workflows und Vernetzung 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. rexx systems versteht sich als ganzheitlicher Lösungsanbieter – von der Beratung, über die Implementierung bis hin zum Betrieb.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

2020 sind wir auf der Personalmesse München, dem HR Inside Summit und der TALENT pro live und persönlich anzutreffen. Die meisten Termine finden allerdings online statt und sind unter <https://www.rexx-systems.com/personal-messe.php> einsehbar. 2021 sind wir hoffentlich wieder wie gewohnt auf allen HR-Messen und -Veranstaltungen anzutreffen. Darüber hinaus stehen wir gerne für individuelle Gespräche – live oder online – zu Verfügung.

Sage GmbH



Christian Zöhlaut, Director Products Medium Segment

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Sage stellt mit der Sage Business Cloud eine Software-Plattform zur Verfügung, die Anwender im Rahmen ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützt. Das heißt, Unternehmen können mit der Software aus der Sage Business Cloud wachsen und nach dem Baukasten-Prinzip über zahlreiche Schnittstellen, andere vorhandene Anwendungen im Betrieb integrieren –

angefangen von einfachen cloudbasierten Buchhaltungs- und Payroll-Lösungen bis hin zum komplexen ERP- oder HR- und People-System.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Der Sage HR Suite Notfallservice ist eine der zentralen Unterstützungsleistungen, die wir für unsere Kunden gegenwärtig bereitstellen. Damit können wir den Anwendern ad hoc in Sachen Nettolohnabrechnung, Meldungen an Krankenkassen und weiteren payroll-bezogenen Verwaltungsaufgaben helfen, wenn es in einem Unternehmen zu kurzfristigen, ungeplanten Ausfällen bei der Personalabrechnung kommt. Auch im Bereich Kurzarbeitergeld (KuG) bieten wir Support an – etwa bei der Einrichtung der KuG-Stammdaten.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Die Messe Zukunft Personal Europe wird dieses Jahr aus aktuellem Anlass vom 12. bis 16. Oktober virtuell stattfinden. Daran werden wir uns beteiligen. Darüber hinaus bieten wir selbst Online-Events zu aktuellen Themen für Unternehmen. Unsere Reihe „#STAYFORACOFFEE“ findet hohe Resonanz, da sie auf Austausch und Diskussion setzt. Informationen finden sich direkt auf der Startseite unserer Website www.sage.de.



softgarden e-recruiting GmbH



Andreas Eisemann, VP Sales

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

softgarden richtet sich konsequent an den Entscheidungskriterien der besten Kandidaten aus.

- 1) „Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance.“ Überzeugen Sie mit Ihrem Online-Arbeitgeberauftritt und machen Sie aus Interessierten echte Bewerber.
- 2) „Die gefragtesten Kandidaten sind anspruchsvoll.“

Präsentieren Sie ein authentisches Image dank Arbeitgeberbewertungen.

3) „Die richtigen Kandidaten sind rar.“

Schaffen Sie schnelle Prozesse, um sich die besten Kandidaten zu sichern.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Um unsere Kunden in der aktuellen Situation auch im Homeoffice volle Handlungsfähigkeit zu ermöglichen, haben wir die kostenlose Funktion „Videointerviews“ in unser Bewerbermanagement-System eingebunden. softgarden-Kunden laden Kandidaten und teilnehmende Kollegen dank Kalendersynchronisation direkt aus dem System zum Online-Bewerbungsgespräch ein. Kandidaten nehmen ganz einfach über den automatisch generierten Besprechungslink teil – auch mobil.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Wir haben bereits 2019 mehr und mehr Online-Formate ausprobiert und konnten uns 2020 daher sehr schnell gänzlich auf Online-Events einstellen.

- Online-Event-Kalender: softgarden.de/online-events
- 8.9.2020: HRnetwork Online Fachkonferenz
 - 12.–16.10.2020: Digital Bash HR und ZP Europe Virtual
 - 11.11.2020: Online Fokus Konferenz HR

Urban Sports Club



Felix Berghöfer, Vice President People

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Das Ziel von Urban Sports Club, dem flexiblen Sport-Flatrate-Anbieter, ist es, Menschen zum Sport zu motivieren sowie zu einem gesünderen und aktiven Lebensstil zu bewegen. Von Fitness, Yoga, Schwimmen und Klettern über Teamsport bis hin zu Wellness-Angeboten – Mitglieder können sich aus über

50 Sportarten ihren individuellen Trainingsplan zusammenstellen und per Smartphone App oder Computer zum Sport einchecken.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Firmen, die ihren Teams Stabilität geben sowie deren mentale Stärke fördern, schaffen eine attraktive Unternehmenskultur. Das Angebot von Urban Sports Club ist ein flexibler Benefit, der Tausende Sport- und Wellnessangebote anbietet. Die Nutzung des Angebots ist einfach und schnell. Für das Unternehmen selbst entsteht dabei kaum administrativer Aufwand, während den Teams ein maßgeschneidertes Angebot zur Verfügung steht. Urban Sports Club gestaltet das passende Angebot mit möglichst wenig Aufwand.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Aufgrund der derzeitigen Lage wurden viele Events und Messen abgesagt. Urban Sports Club freut sich daher umso mehr, Teilnehmer der digitalen MeHRwert-Konferenz von Jobhealth gewesen zu sein, welche am 23.7.2020 stattgefunden hat. Dort sprach der Urban Sports Club darüber, warum Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerade jetzt im Fokus stehen sollten.



VEDA GmbH



Dr. Ralf Gräßler, Geschäftsführender Gesellschafter

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Als Anbieter vernetzter HR Software und Services, der 160 Mitarbeiter an den Standorten Alsdorf, Offenburg und Leipzig beschäftigt, gehört VEDA seit 1977 zu den führenden Lösungs-Anbietern. Die Kunden profitieren von modernen Lösungen in den Bereichen Personalmanagement und Personalentwicklung. Das VEDA-Prinzip besteht darin, Software aus der Kundenperspektive zu gestalten. Daher lautet die Vision: „Wir führen Men-

schen und Unternehmen in einer digitalen Welt durch Innovationen zum Erfolg.“

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Mit dem Produktansatz VEDA Horizon, einer modular aufgebauten und super simplen HR Software, unterstützt VEDA die Agilität und Handlungsfähigkeit im ganzen Unternehmen. Im Bereich Personalmanagement stehen die Lösungen VEDA HR Entgelt und HR Zeit im Vordergrund. Gerade die Themen Vergütung und Zeitwirtschaft sind aus Sicht von VEDA essenzieller Bestandteil jeder HR-Software.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Zukunft Personal Europe Virtual, 12. bis 16. Oktober

Nie war Digitalisierung wichtiger als heute!

Auch wenn es der ein oder andere schon nicht mehr hören kann – die Pandemie hat uns alle überfallen und für veränderte Strukturen in Unternehmen gesorgt. Kurzfristig mussten klassische Bürostrukturen aufgelöst werden und Mitarbeiter mussten ihr Büro in der eigenen Wohnung aufgeschlagen. Auch wenn es schon seit vielen Jahren Diskussionen um das Thema Homeoffice gegeben hat, die meisten Unternehmen waren nicht flächendeckend darauf vorbereitet. Sehr häufig wurde das Thema kontrovers im Unternehmen diskutiert und manchmal wurden testweise einzelne Arbeitsplätze für das Home Working ausgerüstet – mit mehr oder weniger gutem Erfolg.

Die Diskussion wurde weiter angeheizt, als Unternehmen wie Yahoo oder IBM großflächig das Homeoffice wieder abgeschafft haben – dabei galt gerade IBM als einer der Vorreiter in der Gestaltung der Arbeitsplätze zu Hause.

Doch nun blieb keine Zeit oder Raum für Diskussionen ob oder ob nicht. Die Pandemie hat alle dazu gezwungen, schnell zu reagieren, und manche standen vor der Entscheidung, Arbeitsplätze zu verlagern oder eine Quarantäne mit der Folge einer Schließung des Unternehmens zu riskieren.

Natürlich betrifft das Thema nur einen Teil aller Beschäftigten, denn für die Pflegekraft, den Produktionsmitarbeiter oder einen Kundenberater in einer Bank ist es schwierig, seinen Job von zu Hause zu erledigen. Aber viele Verwaltungsfunktionen, darunter die administrativen Personalprozesse sind dafür prädestiniert, von jedem beliebigen Arbeitsplatz durchgeführt zu werden. Doch dafür bedarf es einiger Voraussetzungen, die nun erfüllt werden müssen.

1. Schritt: Die Hardware

Der klassische Desktop ist nach wie vor die Nummer eins bei Hardware im Büro, nur die wenigsten Mitarbeiter hatten bereits einen Laptop. Da dies aber bei den meisten Firmen der Fall war, wurde die Beschaffung von Laptops zu einem Glücksspiel. Nicht jedes Modell war am Markt verfügbar, aber am Ende konnten doch genügend Geräte den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden.

2. Schritt: Die Anbindung

Doch der Laptop allein reicht nicht. Jetzt bedarf es noch der Verbindung ins Netzwerk des Unternehmens. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist das Unternehmensnetzwerk nicht so einfach erreichbar, also muss eine VPN-Verbindung aufgebaut werden. Das ist grundsätzlich kein Hexenwerk, aber diese schnell mal für eine Vielzahl von Geräten und Verbindungen aufzubauen, hat die ein oder andere IT-Abteilung dann doch ins Schwitzen gebracht, denn auch diese waren ja selbst von der Situation betroffen.

3. Schritt: Die Prozesse

Kaum waren die ersten beiden Schritte erledigt, haben die Mitarbeiter begonnen, ihre Arbeit vom häuslichen Schreibtisch aus zu erledigen. Doch was bisher so einfach geklungen hat – wir arbeiten einfach von zu Hause aus – zeigte dann in der täglichen Praxis doch die Grenzen auf, die viele Unternehmen bisher nicht so bedacht haben. Denn nun zeigt sich, wer bisher wenig oder kaum in digitale Prozesse investiert hatte oder vorausschauend bereits gerüstet für die Mobilität der Arbeitsplätze ist. Dabei haben sich drei Themenschwerpunkte herauskristallisiert:

Prozesse

Ok, die Mitarbeiter der Personalabteilung arbeiten nun von zu Hause und die restlichen Mitarbeiter des Unternehmens sind entweder auch im Homeoffice oder weiterhin im Unternehmen, zum Beispiel in der Produktion oder anderen Bereichen. Und jetzt scheitert plötzlich der Arbeitsprozess an ganz banalen Themen. Ein Mitarbeiter will in Urlaub gehen und muss noch einen Papierbeleg ausfüllen. Wie kommt dieser nun vom Mitarbeiter zur Führungskraft und dann zum Personaler? Mit der guten alten Post und dann an die private Anschrift nach Hause? Und was passiert dann mit diesem Papierbeleg in der privaten Wohnung? So kann ein wirklich simpler Prozess zum Stolperstein für das Homeoffice werden.

Jetzt waren Urlaubsanträge am Anfang der Pandemie nicht gerade die wichtigsten Themen, die sich vielleicht auch in ihrer Bearbeitung einmal ein paar Tage verspäten können, aber es gibt ja durchaus auch zeitkritische Themen, die bei Verzögerung auch hohe Kosten für das Unternehmen verursachen können. Mitarbeiter müssen eingestellt werden, es gibt weiterhin Versetzungen oder Gehaltsänderungen und auch die Disziplinarmaßnahmen müssen durchgeführt werden.

Schauen wir uns als Beispiel eine Versetzung an. Sie muss vom Vorgesetzten beantragt, von der Personalabteilung genehmigt werden, es benötigt überdies eine Zustimmung des Betriebsrats und ein Versetzungsschreiben muss ebenfalls erstellt werden. Allein dieser Prozess – wenn er wirklich so einfach gestaltet ist – hat mindes-

Urlaubsantrag stellen ...



tens vier beteiligte Personen, mehrere Genehmigungsschritte und erfordert die Erstellung eines Dokuments, das von zwei Parteien unterschrieben und dann abgelegt wird. Weiterhin müssen auch sämtliche erforderlichen Daten im System eingegeben werden. Und das alles in Papierform und über mehrere räumliche Stationen – teilweise private Adressen – hinweg.

Bei einer erfolgreichen Digitalisierung können Sie den gesamten Prozess online abwickeln. Mit Tools, wie der Workflow-Software der BEGIS, können beliebig viele Prozessschritte umgesetzt, zu jedem Zeitpunkt Informationen verschickt oder die entsprechenden Dokumente automatisch erstellt werden. Da jeder Mitarbeiter des Unternehmens an dem System arbeitet, können Sie jeden Bereich in den Prozess online mit einbeziehen – von der Führungskraft über den Mitarbeiter bis zum Betriebsrat. Natürlich mit allen Möglichkeiten einer digitalen Signatur oder der Möglichkeit, die Prozesse auch mobil auf einem Smartphone oder Tablet durchzuführen, egal, wo Sie sich gerade befinden. Ein solches Tool ermöglicht dann nicht nur ein perfektes Arbeiten aus dem Homeoffice, sondern von jedem Ort aus, an dem Sie sich gerade befinden. Das geht natürlich auch mit einfacheren Prozessen, wie zum Beispiel einem Urlaubsantrag.

Ablage

Die Basis der Digitalisierung ist für viele Unternehmen die digitale Personalakte. Allein diese erleichtert das Arbeiten von zu Hause wesentlich. Sie haben mit einer Digitalen Personalakte laufend Zugriff auf die Unterlagen ihrer Mitarbeiter, können Zugriffe an Führungskräfte oder Mitarbeiter vergeben und können auch ganz einfach Dokumente ablegen. Auch wenn in den oben beschriebenen Workflows Dokumente im Rahmen des Prozesses automatisch in der Akte landen, ist es immer noch notwendig, Dokumente manuell in einer Akte abzulegen oder Dokumente direkt aus anderen Systemen zu übernehmen.

Und hier kommen wir schon zu einem weiteren Vorteil der Digitalisierung. Vergessen Sie den Druck, die Kuvertierung und den Versand von Gehaltsabrechnungen. In moderne Aktensysteme wie der digitalen Personalakte der BEGIS können Sie die Druckdatei der Gehaltsabrechnung einlesen und die Dokumente über einen speziellen Zugang übers Internet Ihren Mitarbeitern zur Verfügung stellen.

Kommunikation

Der dritte Themenschwerpunkt ist die Kommunikation im Unternehmen. Vorbei ist es mit schnellen Meetings im Büro, dem Face-to-Face-Gespräch, und viele Firmen konnten ihre Mitarbeiter nicht schnell und einfach über neue Regelungen oder Verfahren informieren. Die Hauszeitschrift ist nicht innerhalb von ein paar Stunden produziert und verschickt und das „Massen-E-Mail“ nicht immer das richtige Medium. Mithilfe entsprechender Online-Tools wird aber auch die interne Kommunikation problemlos möglich – und das, ohne auf den Datenschutz verzichten zu müssen. Denn entweder sind Tools wie Teams oder Zoom datenschutzrechtlich bedenklich oder sie sind weniger nützlich für eine gezielte Kommunikation, da sie vorrangig als Chatsystem entwickelt wurden. Viel mehr Sinn macht hierbei der Einsatz von Kommunikationstools, die eine schnelle und direkte Kommunikation ermöglichen. Ein Chat-System zur direkten 1:1-Kommunikation, idealerweise mit einer Benutzeroberfläche die aus anderen Systemen, wie WhatsApp oder Telegramm, bekannt ist, und ein Nachrichtentool. Dieses sollte die Möglichkeit bieten, Artikel direkt zu schreiben und zu versenden, natürlich mit der Möglichkeit, die Empfängerkreise zu selektieren.

Fazit

Unternehmen, die frühzeitig in die Digitalisierung und entsprechende Tools investierten, hatten weniger Probleme, die Mitarbeiter ins Homeoffice zu schicken. Doch auch für die weitere Zukunft machen diese Systeme Sinn, denn das Homeoffice hat sich mithilfe der Pandemie zu einer alternativen Lösung entwickelt, Arbeitsplätze zu gestalten.

THOMAS EGGERT

ist Geschäftsführer
der BEGIS GmbH
sowie Blogger und
Buchautor.



Fitness First setzt auf HR-Lösung von Sage

Optimierte Prozesse und Kosteneinsparungen

Die Fitnessstudio-Kette Fitness First hat ihre Personalprozesse mithilfe der Sage HR Suite optimiert. Die erhöhte Transparenz und Automatisierung bestimmter Abläufe hat nicht nur zu einer Entlastung der HR-Abteilung und Kosteneinsparungen geführt. Das Unternehmen kann damit auch seinen auf Ganzheitlichkeit hin angelegten nachhaltigen HR-Ansatz noch besser umsetzen und Bewerbern wie Mitarbeitern eine umfassende Betreuung bieten.

Ein individuelles sportliches Ziel erreichen, abnehmen, insgesamt fitter werden oder mit Wellnessangeboten Kraft für den Alltag tanken: Die rund 235.000 Mitglieder von Fitness First haben viele Möglichkeiten, ihre Lebensqualität nachhaltig zu verbessern. Das Unternehmen gehört mit rund 65 Filialen zu den führenden Fitness- und Gesundheitsdienstleistern in Deutschland. Zu diesem Erfolg tragen vor allem die hohen Trainings- und Servicestandards, ein ganzheitliches Fitnesskonzept sowie innovative Trainingstechnologien bei.

Ganz wichtig für den Erfolg des Unternehmens sind aber auch gute, inspirierende Mitarbeiter. Und die sind nicht so einfach zu bekommen. Die Konkurrenz in der Branche ist groß. Wer es vor diesem Hintergrund schafft, gutes Personal zu

finden und vor allem auch zu halten, sichert sich einen deutlichen Wettbewerbsvorteil. Die Themen Bewerbermanagement und Mitarbeiterbindung sind bei Fitness First daher von zentraler Bedeutung.

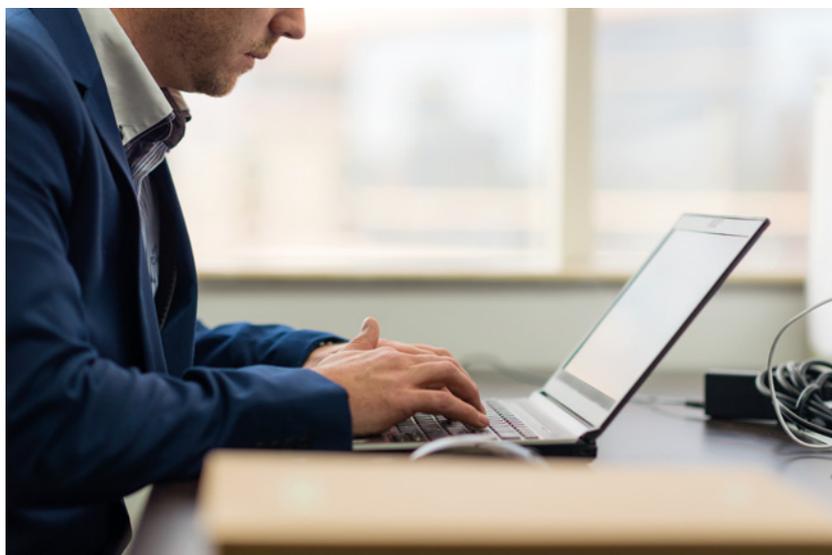
Nachhaltiger HR-Ansatz

Zum Team von Fitness First gehören deutschlandweit mehr als 3.000 Mitarbeiter. Knapp die Hälfte davon ist fest angestellt. Um sie langfristig bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen, verfolgt das Unternehmen einen nachhaltigen Human-Resources-Ansatz mit regelmäßigen Schulungen und Fortbildungen. „Derzeit haben wir ein Team von mehr als sechs Mitarbeitern in der Personalabteilung und betreuen damit rund 1.500 lohnabhängig Beschäftigte bei Fitness First“, erläutert Monika Thus, Head of HR Payroll & Admin bei der LifeFit Group Services GmbH, zu der auch die Marke Fitness First gehört.

Unterstützt werden die HR-Prozesse bei der Fitnessstudio-Kette dabei von der Sage HR Suite, die 2016 implementiert wurde. Die modular aufgebaute Softwarelösung deckt alle wesentlichen Bereiche der Personalarbeit ab. Bei Fitness First sind die Module Personalabrechnung, Bewerbermanagement und Personalmanagement implementiert.

Automatisierte Prozesse

Mit dem System sorgt das Unternehmen beispielsweise für eine fehlerfreie, pünktliche und rechtskonforme Abrechnung der Löhne und Gehälter. Der Betrieb funktioniert laut Monika Thus sicher und zuverlässig, „wie ein Uhrwerk“. Zudem führt die Software zu einer deutlichen Entlastung der HR-Abteilung im Bereich der Personalabrechnung. Dies macht sich insbesondere bei der An- und Abmeldung von Mitarbeitern bemerkbar, die angesichts zahlreicher neuer Meldeverfahren und häufiger Gesetzesänderungen in den letzten Jahren immer umfangreicher und komplizierter geworden ist. Über Automatisierungsfunktionen werden alle gesetzlichen Anforderungen und Beitragssätze faktisch per Knopfdruck übernommen



sowie Aufgaben rund um das Meldewesen abgenommen, ohne dabei die Datenhoheit und Transparenz zu verlieren. Und schließlich spart sich das Fitnessstudio durch die digitale Bereitstellung der Lohnscheine an die Mitarbeiter Druck- und Portokosten sowie die Arbeitszeit für den Versand ein.

Auch der Bewerbungsprozess läuft mit der Sage HR Suite reibungslos ab: Die eingehenden Unterlagen werden zunächst in das Recruiting-Modul gespielt und dann automatisch auf die jeweiligen Regionen verteilt. Nach dem Vorstellungsgespräch vor Ort gibt das betreffende Studio eine Rückmeldung an die Personalabteilung. Dadurch, dass die Anwendungen der Sage-Lösung integriert sind, kann Fitness First dem neuen Angestellten einen optimalen und effizienten Eintrittsprozess bieten. Wird ein Bewerber eingestellt, steht er sofort als Mitarbeiter bereit – ohne Zeitverlust. Auch eine auf Langfristigkeit hin angelegte Mitarbeiterbetreuung kann über das Personalmanagementmodul des Systems ab dem ersten Arbeitstag umgesetzt werden.

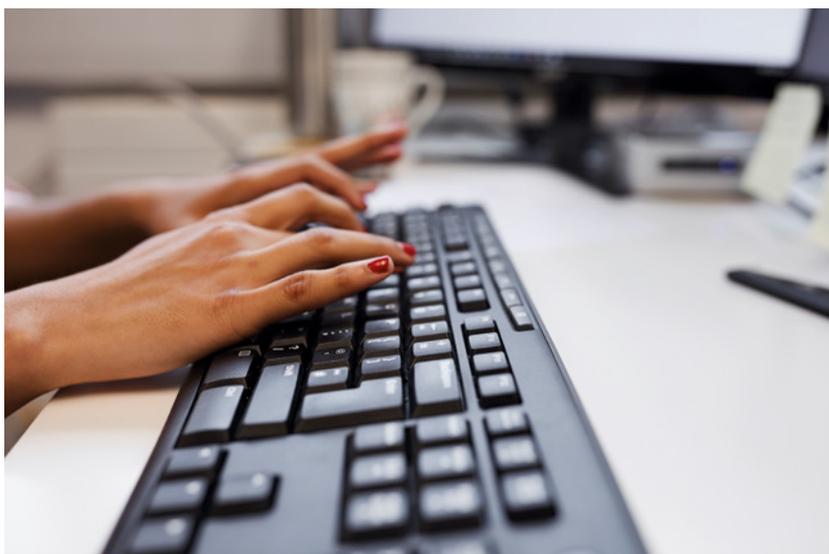
Zeitsparende Zeugniserstellung

Mit dem Mitarbeiterportal, einem weiteren Bestandteil der HR Suite, haben die Angestellten jederzeit die Möglichkeit, Dokumente wie Gehaltsabrechnungen oder Lohnsteuer- und Meldebescheinigungen für die Sozialversicherung einzusehen. Zudem können sie bestimmte Tätigkeiten wie das Beantragen von Urlaub selbstständig vornehmen, was wiederum die Personalabteilung entlastet. Auch die aufwendige Zeugniserstellung wird über das Portal optimiert: Die HR-Mitarbeiter können direkt auf entsprechende Informationen der Vorgesetzten zugreifen.

Die Erstellung des Zeugnisses kann auf diese Weise sehr effizient erfolgen. Monika Thus fasst den Nutzen wie folgt zusammen: „Inklusive Zwischenzeugnissen erstellen wir pro Jahr bis zu 2.000 Zeugnisse. Da unsere Vorgesetzten über das Mitarbeiterportal zur Zuarbeit aufgefordert bzw. an diese erinnert werden, entfallen in der Personalabteilung das aufwendige Nachhalten und die Kontrolle. Mit der Sage Lösung sparen wir mindestens zehn Minuten pro Zeugnis, gewinnen also mehr als 21 Arbeitstage pro Jahr!“

Ausblick: Weiterer Ausbau der Digitalisierung

Mithilfe des HR-Systems konnte die LifeFit Group, zu der neben Fitness First auch Unternehmen wie Barry's Bootcamp oder Elbgym gehören, darüber



hinaus auch auf der Personalebene ihre Mehrmarkenstrategie abbilden. Eine wichtige technologische Voraussetzung dafür war, dass die eingesetzte Lösung über ein mehrmandantenfähiges Mitarbeiterportal verfügt. Für die Zukunft sollen zudem innerhalb der Marke Fitness First die Personalprozesse mit der Sage HR Suite weiter optimiert werden. Monika Thus zur weiteren Planung: „Wir wollen weitere Vereinfachungen schaffen und mit der Zeit gehen. Wir denken zum Beispiel an eine Bewerbung via Smartphone. Ansonsten werden wir den Anforderungen, die unsere Mitarbeiter oder Bewerber an uns haben, nicht mehr gerecht.“

Quelle: Sage



Wachstumsmarkt HR-Software

Der deutschsprachige HR-Softwaremarkt ist sehr heterogen und stark fragmentiert. Mehr als 300 Anbieter tummeln sich im Markt. Hinzu kommen unzählige Start-ups, deren Zahl in den vergangenen Jahren auf über 100 zugenommen hat.



Softwareportale, Messeveranstalter und Fachzeitschriften versuchen, in diesem Markt der Vielfalt den Überblick zu geben, um Personaler über neue Lösungen und Trends zu informieren, und Unternehmen bei der Softwareauswahl zu unterstützen. Unternehmen haben vielfältige Möglichkeiten, sich über die fachlichen und technologischen Entwicklungen im HR-Softwaremarkt zu informieren.

Wie sich der Markt wirtschaftlich entwickelt, lag lange Zeit im Dunkeln. Weder die Größe des Marktvolumens noch das Umsatzwachstum der Anbieter waren bekannt. Seit 2015 untersucht das Wirtschaftsinstitut Wolfgang Witte regelmäßig die wirtschaftliche Entwicklung, um etwas Licht ins Dunkel zu bringen und für mehr Transparenz zu sorgen. Das Institut führt regelmäßig Konjunkturbefragungen durch und veröffentlicht jährlich die Top-25-Liste mit den 25 umsatzstärksten HR-Softwareanbietern.

Auf Basis dieser jährlichen Veröffentlichungen wurde in 2019 der Top 25 Report erstellt, eine detaillierte Analyse der Marktentwicklung in den Jahren 2014 bis 2018. Die Analyse macht deutlich, wie dynamisch sich der HR-Softwaremarkt in diesen fünf Jahren entwickelt hat und wie unterschiedlich die Entwicklung in den verschiedenen Marktsegmenten ist. Die wichtigsten Ergebnisse habe ich in diesem Artikel für Sie zusammengefasst.

Marktvolumen kräftig gewachsen

Das Umsatzvolumen der 25 umsatzstärksten HR-Softwareanbieter legte in den Jahren von 2014 bis 2018 kräftig zu. Es wuchs von 1.183,9 Mio. Euro im Jahr 2014 um 348,7 Mio. Euro auf insgesamt 1.532,6 Mio. Euro in 2018. Dies entspricht einem Gesamtzuwachs von 29,5 Prozent. Der jährliche durchschnitt-

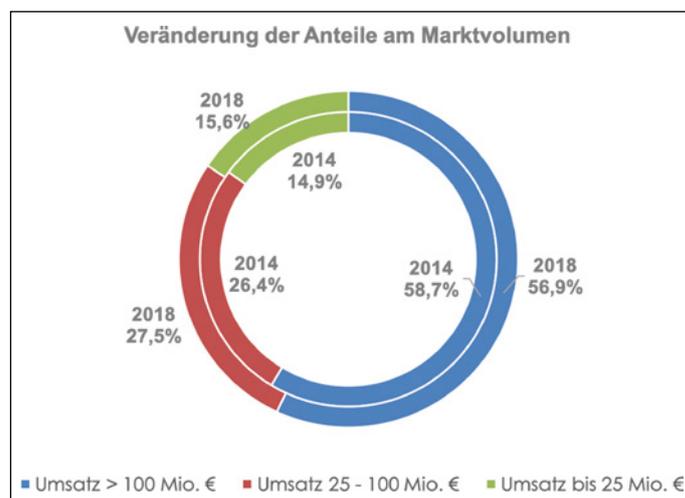
liche Zuwachs des Umsatzvolumens betrug 6,7 Prozent, während das durchschnittliche Umsatzwachstum der Unternehmen bei 8,6 Prozent lag.

Auch die 25 umsatzstärksten HR-Softwareanbieter spiegeln die große Heterogenität des Marktes wider. Um dieser gerecht zu werden, wurde in dem Top 25 Report nicht nur die Entwicklung des Gesamtmarktes betrachtet, sondern auch verschiedene Marktsegmente analysiert. Die HR-Softwareanbieter wurden hierfür nach Umsatzgröße und Anbieterart geclustert, um eine bessere Vergleichbarkeit zu erreichen.

Vier große Anbieter dominieren den deutschen Markt

Dominiert wird der Markt von vier großen Anbietern (ADP, DATEV, P&I und SAP), die jeweils mehr als 100 Mio. Euro HR-Umsatz generieren. Mit einem Umsatzvolumen von 872,4 Mio. Euro im Jahr 2018 erreichten sie einen Anteil von 56,9 Prozent am gesamten Marktvolumen der Top 25. In den fünf Jahren kam es allerdings zu Marktverschiebungen zugunsten der kleinen und mittelgroßen Anbieter, die ihre Marktanteile gegenüber den vier großen Anbietern leicht ausbauen konnten.

Die durchschnittliche Wachstumsdynamik der kleinen und mittelgroßen Unternehmen lag deutlich über der der großen vier Anbieter. Während die großen Anbieter ein jährliches Umsatzwachstum von 5,4 Prozent erreichten, lag das Wachstum bei den kleinen Unternehmen (< 25 Mio. Euro Umsatz) bei 8,9 Prozent und bei den mittelgroßen Unternehmen (25 bis 100 Mio. Euro) bei 9,9 Prozent.



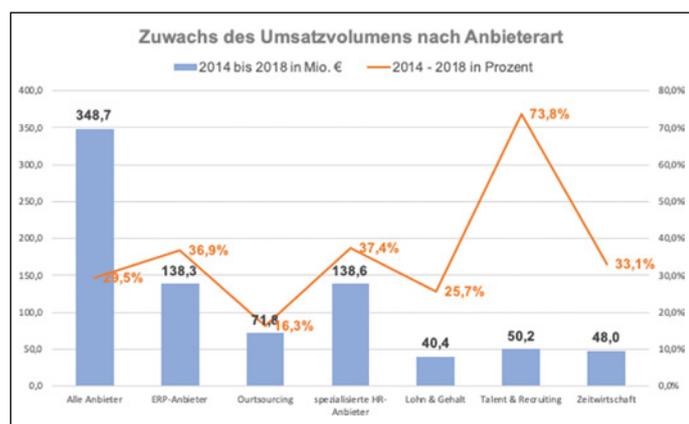
Marktsegmente entwickeln sich sehr unterschiedlich

Auch beim Vergleich der unterschiedlichen Marktsegmente sind gravierende Unterschiede in der Umsatzentwicklung erkennbar. Im Jahr 2018 erreichten die drei Anbietergruppen (ERP, Outsourcing und spezialisierte HR-Anbieter) einen fast identischen Marktanteil am Gesamtvolumen. Die Marktanteile verschoben sich von 2014 bis 2018 aufgrund der unterschiedlichen Wachstumsdynamik zugunsten der ERP-Anbieter und spezialisierten HR-Anbieter. Beide Gruppen konnten den Marktanteil um ca. 2 Prozent erhöhen, während der Marktanteil der Outsourcing-Anbieter von 37,1 Prozent in 2014 auf 33,4 Prozent in 2018 sank.

Das Marktvolumen der Top 25 Anbieter wuchs in den fünf Jahren um 29,5 Prozent. Die Outsourcing-Anbieter erhöhten in diesem Zeitraum das Umsatzvolumen um 16,3 Prozent, während die ERP-Anbieter einen Zuwachs von 36,9 Prozent und die spezialisierten HR-Anbieter von 37,4 Prozent erreichten. Noch eklatanter sind die Unterschiede im Segment der spezialisierten HR-Anbieter. Die mit Abstand stärksten Zuwächse erzielten in diesem Segment die Anbieter von Talentmanagement & Recruiting. Sie erreichten einen Umsatzzuwachs von 73,8 Prozent, während die Anbieter von Lohn & Gehalt nur ein Plus von 25,7 Prozent erzielten. Die Anbieter von Zeitwirtschaftslösungen erhöhten das Umsatzvolumen um 33,1 Prozent.

Talent & Recruiting sind die großen Wachstumstreiber

Die sehr unterschiedliche Wachstumsdynamik zeigt sich auch beim jährlichen Umsatzwachstum der Anbietergruppen. Während das jährliche durchschnittliche Umsatzwachstum aller Anbieter 8,6 Prozent betrug, erreichten die Outsourcing-Anbieter nur ein Wachstum von 4,6 Prozent. ERP-Anbieter und spezialisierte HR-Anbieter erzielten mit 11,4 Prozent und 9,6 Prozent doppelt so hohe Wachstumswerte. Auch innerhalb des Segmentes der spezialisierten HR-Anbieter sind die Unterschiede sehr groß. Während Anbieter von Lohn & Gehalt ein durchschnittliches Umsatzwachstum von 6,1 Prozent erreichten, lag dies bei den Anbietern von Talentmanagement & Recruiting bei 15,4 Prozent und im Segment Zeitwirtschaft bei 7,4 Prozent.



Stark wachsende Anbieter in allen Anbietersegmenten

Sobald die Perspektive von der jeweiligen Anbietergruppe auf die einzelnen Unternehmen wechselt, wird deutlich, dass es in jeder Gruppe weit über dem Durchschnitt wachsende Unternehmen gibt. Innerhalb der Top 25 Anbieter reicht die Bandbreite von null Wachstum bis zu mehr als 20 Prozent pro Jahr. Ein Viertel der Top 25 Anbieter erzielten in den fünf Jahren ein durchschnittliches jährliches Wachstum von mehr als 10 Prozent. Auffällig ist, dass die Spitzenreiter in den jeweiligen Anbietergruppen fast alle einen sehr großen Abstand zu ihren Verfolgern haben. Das Wachstum des jeweils Gruppenbesten liegt in den meisten Fällen ca. 50 Prozent höher als das des zweitplatzierten Anbieters. Alle Wachstumsschampions in den verschiedenen Anbietergruppen finden Sie in der nachfolgenden Tabelle.

Anbietergruppe	Name	Wachstumswert
Top 25 gesamt	rex	27,9%
große Anbieter	SAP	8,5%
mittelgroße Anbieter	Sage	25,1%
kleine Anbieter	rex	27,9%
ERP-Anbieter	Sage	25,1%
Outsourcing-Anbieter	VRG	7,5%
spezialisierte HR-Anbieter	rex	27,9%
Lohn & Gehalt	Infoniq	16,2%
Talent & Recruiting	rex	27,9%
Zeitwirtschaft	ATOSS	12,1%

Marktentwicklung 2019/2020

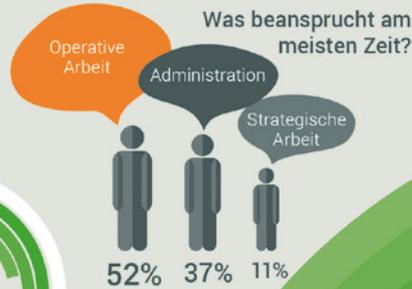
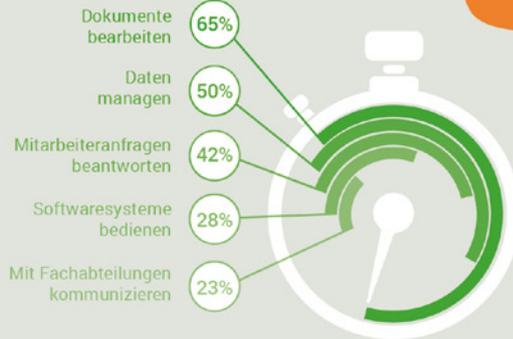
Eine aktuelle Konjunkturbefragung von Mai 2020 macht deutlich, dass der HR-Softwaremarkt im Jahr 2019 wieder kräftig gewachsen ist und auch im Corona-Jahr 2020 voraussichtlich weiter zulegen wird, allerdings etwas moderater als in den vergangenen Jahren. Der HR-Softwaremarkt ist und bleibt ein Wachstumsmarkt, der aufgrund seiner großen Heterogenität aber sehr differenziert beurteilt werden muss.

Die Studie können Sie unter dem nachfolgenden Link abrufen: <https://www.hrperformance-online.de/news/corona-befragung>

WOLFGANG WITTE,
Wirtschaftsinstitut
Wolfgang Witte,
www.hr-konjunktur.de



Die größten Zeitfresser



§ 45% sagen:
„Durch die DSGVO waren einige Anpassungen notwendig, doch das Thema ist jetzt erledigt.“

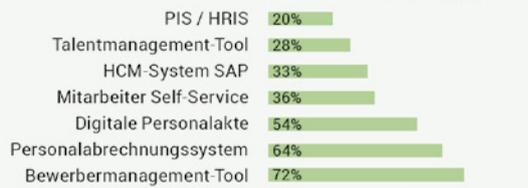
Was auf der Strecke bleibt



Die Top-3-Features einer digitalen Personalakte



Einsatz einer digitalen Personalaktenlösung?



Die beliebtesten Cloud-Tools

32%

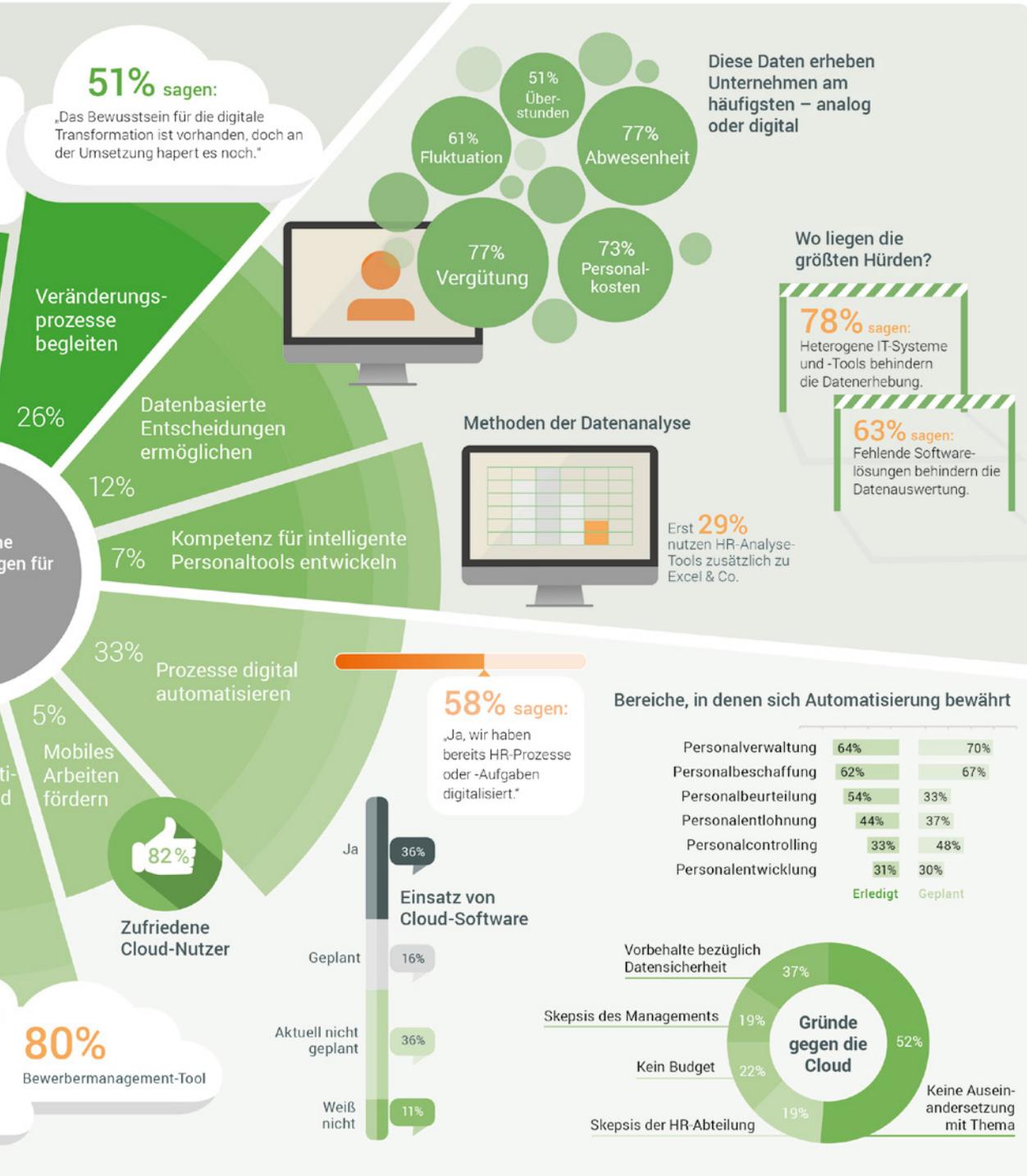
Digitale Personalakte

Tipps für HR-Verantwortliche

1. Unterziehen Sie den bisherigen Grad der Automatisierung einer kritischen Prüfung.
2. Entwickeln Sie einen mehrstufigen Plan, um Routineprozesse schrittweise zu digitalisieren und zu automatisieren.
3. Entwerfen Sie mit der IT- oder Data ein Konzept, um HR-Daten sinnvoll



it



Struktur der Befragten

Befragte: 117 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Führungskräfte im Personalwesen, in der kaufmännischen Leitung und in der Geschäftsführung

Branchen: Kommunikationstechnologie, industrielle und gewerbliche Dienstleistungen, Gesundheitswesen, pharmazeutische Industrie

Methode: Online-Befragung

Zeitraum: Oktober 2019 bis Januar 2020

Science-Abteilung zu nutzen.

Menschsein und den Sinn des Lebens neu definieren

Interview mit Dr. Ulrich Kampffmeyer: Der Prähistoriker und weltweite Pionier des „Dokumenten-Managements“ bringt seine Fach- und Lebenskompetenz auf den Punkt.



HRP: Wie sind Sie das geworden, was Sie heute sind?

Dr. Ulrich Kampffmeyer: Man ist nicht, man verändert sich ständig. Und man bedient unterschiedliche Rollen. Sie meinen mit Ihrer Frage sicherlich das Bild des Menschen, das sich in der Öffentlichkeit seiner beruflichen Tätigkeit zeigt. Der jetzige Beruf, oder die Berufung, Berater für Informations-

management, steht am Ende eines langen Weges, der gekennzeichnet ist von Neugierigkeit und Wissensdurst. Mit sieben Jahren wollte ich Archäologe werden und bin es geworden. Der Wechsel in das Informationsmanagement und die Informatik kam parallel mit der Auseinandersetzung mit der Strömung der „New Archaeology“, die sich mit dem Einsatz von naturwissenschaftlichen Methoden in der Prähistorik beschäftigte.

Von dort führte der Weg direkt in die Informationswissenschaft beginnend mit Dokumentationssystemen für die Archäologie und die Lösungen für die langzeitige elektronische Archivierung. Forschungstätigkeiten zu Themen von Bildverarbeitung und Expertensystemen am Fraunhofer Institut für Informations- und Datenverarbeitung (IITB) waren auch eine prägende Zeit. Mit Zwischenschritten bei verschiedenen Unternehmensberatungen war dann die Entwicklung und Vermarktung eines Dokumentenmanagement- und Archivierungssystem der nächste Schritt auf dem Weg zu einer reinen Beratungstätigkeit mit eigenem Unternehmen für das Thema Informationsmanagement. Und da bin ich nun Geschäftsführer und Berater bei PROJECT CONSULT seit 28 Jahren. (Wikipedia https://de.wikipedia.org/wiki/Ulrich_Kampffmeyer). Außerlich gradlinig war der Weg nicht, aber von einem Schritt zum nächsten zielgerichtet überleitend schon.

HRP: Sie bieten mit Ihrer Unternehmensberatung PROJECT CONSULT viele verschiedene Dienstleistungen an. Welche Trends und Entwicklungen stellen Sie in puncto Kunden-Nachfrage derzeit fest?

Kampffmeyer: Das sind einerseits die alten Themen – die revisionsichere elektronische Archivierung ist längst noch nicht

überall verbreitet. Da ist das Thema Prozessoptimierung, das aktuell durch RPA Robotic Process Automation einen neuen Boom erlebt (<https://www.project-consult.de/news/aiim-studie-zu-process-automation/>). Und da ist bedingt durch die Corona-Krise das Thema Collaboration und Heimarbeit (https://www.project-consult.de/in_der_diskussion/collaboration-in-corona-zeiten/). Viele Unternehmen haben sich relativ unvorbereitet in das Thema gestürzt und sind nun beim Aufräumen (https://www.project-consult.de/in_der_diskussion/das-grosse-aufraeumen/).

Die Anforderungen des „Remote Workplace“, der Heimarbeit und des Arbeitens von unterwegs, haben die Softwarelandschaft in den Unternehmen umgekrempelt. Informationsmanagement-Lösungen wie ECM Enterprise Content Management haben so eine neue, endlich auch auf den Führungsetagen wahrnehmbare Bedeutung erhalten. Ein Merkmal aller Bestrebungen ist die Automatisierung, wo gerade RPA, Machine Learning und Künstliche Intelligenz – zumindest in der öffentlichen Wahrnehmung – die Treiber sind (<https://www.project-consult.de/medien/wie-steht-es-um-ki-kuenstliche-intelligenz-in-deutschland-auszug-aus-update-information-management-2019/>).

HRP: Kann Corona die Personalabteilungen „zwingen“, sich mehr mit dem Thema Digitalisierung zu beschäftigen?

Kampffmeyer: Auch beim Thema Human Resource Management – ein schlechter Begriff, bei Menschen von Ressourcen zu sprechen – hat Corona massive Auswirkungen. Gerade der persönliche Kontakt, das direkte Gegenüber bei Einstellungs-, Personal- oder Zielgesprächen ist durch virtuelle Kommunikation am Bildschirm nicht zu ersetzen. Digitalisierung lässt sich daher nur auf bestimmte Bereiche der Personalarbeit wie Verwaltung, Informationserschließung, Informationsaufbereitung usw., anwenden. Beginnend bei Prozessen der Gewinnung neuer Mitarbeiter, die bereits vielfach komplett digitalisiert sind, über das On-Boarding und gezielter Weiterbildung bis zur Betreuung ausgeschiedener Mitarbeiter gibt es zahlreiche Anwendungsfälle, wo Digitalisierung Sinn macht.

In Zeiten von Corona blieben auch die MitarbeiterInnen der HR-Abteilung vielfach zu Hause und mussten sich „Remote“ organisieren. Dies zeigte einerseits die Lücken der Digitalisierung auf – man schleppte Personalakten mit ins Heimbüro – als auch die Chancen durch Collaboration und mehr Freiheiten in der Arbeitsplanung. Diese Erfahrungen werden auch die zukünftigen Arbeitsformen im HR-Bereich gestalten. In einem Artikel für Ihre Zeitschrift habe ich auch darauf hingewiesen, dass



sich zukünftig Personalabteilungen auch um die „digitalen KollegInnen“ mit kümmern müssen (https://www.project-consult.de/in_der_diskussion/hr-ki/). Digitalisierung heißt also nicht nur die Digitalisierung der Arbeit der HR-Bereiche selbst, sondern auch das Management der digitalisierten Umwelt der MitarbeiterInnen im Unternehmen. Es sind also mehrere Herausforderungen.

HRP: Welche Auswirkungen hat Corona in Bezug auf Künstliche Intelligenz im Personalbereich? Wo bieten sich neue Einsatzfelder?

Kampffmeyer: Künstliche Intelligenz ist das aktuelle Hype-Thema. Es gibt aber zurzeit nur hoch spezialisierte Künstliche-Intelligenz-Systeme, die funktionieren, weil sie auf einzelne konkrete Anwendungsfälle ausgerichtet sind. Eine generische Künstliche Intelligenz, die mit dem Menschen vergleichbar wäre, gibt es – noch – nicht. Der HR-Bereich hat natürlich zahlreiche verwaltungsorientierte Aufgaben, wo Automatisierung mit Artificial Intelligence einen Nutzen bringen kann. Beispiele sind die automatische Erfassung und Klassifikationen von eingehenden Informationen, die Ermittlung von falschen Angaben in komplexen Informationssammlungen, die Vorsortierung von Bewerbungen, die Analyse von zukünftigen Know-how- und Personalengpässen, das Herausfiltern von DS-GVO-relevanten Daten aus alten Informationssammlungen usw. (https://www.project-consult.de/in_der_diskussion/human-resource-kuenstliche-intelligenz/).

Bestimmte Kernbereiche, wo es auf Menschenkenntnis, Einfühlungsvermögen, Verständnis, soziale Kompetenz und ähnliche Themen im emotionalen und psychologischen Bereich ankommt, wird die KI in naher Zukunft nicht reüssieren. Werden Unternehmen weiter automatisiert und von Software gesteuert dann wird hier auch zukünftig die KI das Ressourcen-Management übernehmen – wenn der Mensch nur noch eine nachgeordnete Ressource geworden ist.

HRP: Können Sie einen typischen Arbeitstag beschreiben?

Kampffmeyer: Das Schöne ist, dass es den typischen Arbeitstag nicht gibt – nun ja, arbeitstechnisch schon, inhaltlich nicht. Aufwachen und sich freuen, dass man „Geburtstag“ hat. Ein ge-

sundes Frühstück. Nicht vor neun Uhr morgens an den Computer. PROJECT CONSULT arbeitet bereits seit acht Jahren remote und virtuell. Corona macht hier nur den Unterschied, dass es keine Reisen und Live-Veranstaltungen mehr gibt, sondern stattdessen mindestens ein, zwei Video-Konferenzen am Tag. Nachmittags stellt sich dann eher die Frage, ob weiterarbeiten oder Fahrradfahren. Wichtig ist mir die Beschränkung der Kommunikationszeiten mit der Beantwortung von E-Mails auf zwei, drei dedizierte Slots. Dazu kommen festgelegte Zeitkontingente für die Arbeit an Kundenprojekten, Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen sowie die Aufbereitung von Informationen vom Markt. Und wenn man seit Jahren schon im Homeoffice arbeitet, kommt natürlich auch noch der Anteil an Hausarbeit dazu.

HRP: Ihre (Studien-)Interessen sind sehr vielseitig. Was interessiert(e) Sie dabei besonders?

Kampffmeyer: Treibende Kräfte waren immer die Neugier, das Außergewöhnliche, das Herausfordernde. Dies bestimmte den Ausbildungs- und Berufsweg ebenso wie die Hobbys (die sich aber mit zunehmenden Alter verändert haben – vom Tauchen und Fliegen zu Fahrradfahren und Yoga). Reisen, Neues entdecken, auch „Überhang“-Wissen anhäufen, Meinungsaustausch, Musik, spielen hier eine große Rolle. Etwas zieht sich dabei seit meinem Faible für Archäologie, Prähistorik und Anthropologie – mit 7 Jahren ein Buch über Schliemann geschenkt bekommen – durch alles: Fragen nach der Herkunft des Menschen, seiner Kultur, seinem Denken, seiner Entwicklung, seinem Selbstverständnis, seiner Rolle.

Hier wird übrigens dann wieder die Brücke geschlagen zur Rolle des Menschen in der heutigen Zeit, in seiner Auseinandersetzung mit Technologie, Umwelt und den Grenzen des Wachstums. Als Berater in vielfältigsten Projekten rund um





das Informationsmanagement muss man sich auch täglich mit neuen Anforderungen, neuen Themen, neuen Einsichten, neuen Menschen auseinandersetzen. Das ist und bleibt spannend.

HRP: Wie fügt sich für Sie die Bandbreite Ihrer Studien und Berufe zu einem Ganzen?

Kampffmeyer: Wenn es überhaupt ein Ganzes gibt, dann ist es wohl die Zufriedenheit mit sich selbst und dem, was man tut. Ist man nicht immer, aber im Großen und Ganzen. Und um das Ganze ging es doch? Ich sehe die Entwicklung eher als einen Fluss, wo man viele Ufer betreten hat und etwas mitgenommen hat. So gesehen sind die unterschiedlichen Lebensphasen mit ihren persönlichen und beruflichen Ausprägungen mit ihrer Interessensbandbreite durchaus verbunden. Das „Ganze“ ergibt sich letztlich daraus, dass alles unauflösbar mit meiner Person, meiner Persönlichkeit und meinem Lebensweg verbunden ist.

HRP: Was haben Sie aus dem Einen für das andere gelernt?

Kampffmeyer: Aus dem Studium und Forschung die Methodik wissenschaftlichen Arbeitens, aus der Tätigkeit beim Dokumentenmanagementanbieter das Verständnis für Qualität, Komplexität und Zusammenwirken von Lösungen, aus der Beratungstätigkeit das Verstehen von Problemen, Erkennen-Können von Ursachen und Gestalten von Lösungen. Alles hat mit Situationen zu tun, in denen sich Menschen befanden, befinden oder befinden werden. Nicht umsonst ist der Leitspruch von PROJECT CONSULT „Strategie vor Organisation, Mensch und Organisation vor Technik“ – der Mensch in der Mitte des Dreiecks. Und das Wichtigste – Lernen hört nie auf.

HRP: Unsere Lebensstrukturen und Arbeitskulturen werden sich ändern. Was fällt Ihnen dazu noch ein?

Kampffmeyer: Der Mensch ist für die heutige Zeit nicht gut vorbereitet. Wir schleppen ein jahrhunderttausende altes ge-

netisches Erbe mit uns herum. Lediglich die herausragendsten Eigenschaften des Menschen, die intuitive Anpassungsfähigkeit und das vorausschauende Denken, ermöglichen die aktuelle Gesellschaft. Lebensstrukturen sind sehr unterschiedlich und wenig gradlinig. Die Unterschiede in den Lebensstandards vertiefen sich. Wir sehen die Spaltung der Welt, die ebenso wie Technologie-, Umwelt-, Überbevölkerungs-, Ressourcen-, Klima- und sonstigen sich abzeichnenden Katastrophen sich auch gesellschaftlich und im menschlichen Miteinander entfremdet. Wir in Deutschland sind in dieser Zeit und mit unseren Möglichkeiten so etwas von privilegiert – da kann man nur dankbar sein.

„Arbeit“ – was ist überhaupt noch „Arbeit“? Angesichts Automatisierung, Robotik und Künstlicher Intelligenz ist menschliche Arbeit nicht mehr der Maßstab. Arbeit muss neu definiert werden. Da Menschen sich vielfach durch ihre Arbeit, ihren Status durch Arbeit, ihr Leben als Arbeit, definiert haben, führt die Digitalisierung automatisch auch in Sinn- und Lebenskrisen der Menschen, deren Lebensstruktur durch Arbeit bestimmt ist. Hier stehen wir mit der aktuellen Entwicklung der Digitalisierung erst am Anfang und müssen Menschsein, die Rolle des Menschen, den Sinn des Lebens, erst noch neu definieren. Die Auswirkungen zeigten sich bereits mit der Einführung von mehr Heimarbeit bei den Büromenschen. Jeder musste sich neu organisieren und nicht allen ist dies leicht gefallen. Die Beschleunigung der Veränderungen überfordert viele und stürzt auch viele Menschen in psychische und Selbstverständnis-Krisen. Ob dies alles noch „menschengerecht“ ist, muss sich erst noch zeigen.

HRP: Wird Ihrer Meinung nach in den Unternehmen in Deutschland hierüber viel zu wenig gesprochen? Welche Themen fehlen?



Kampffmeyer: Unternehmen in Deutschland müssen sich nicht nur durch Digitalisierung neu positionieren, sondern angesichts der Globalisierung und des Wettbewerbes zu neuen Geschäftsmodellen finden. Digitalisierung ist hier einerseits ein Motor andererseits aber auch eine überbewertete Hoffnung, die Lösung für alles zu sein. Die Rolle des Menschen, der Begriff der Arbeit, die ethischen Aspekte von Steuerung, Kontrolle und Automatisierung, der wachsende Druck – all dies sind Themen die der Wirtschaftlichkeit, dem Geldverdienen und dem Erfolg Weniger untergeordnet sind. Aber es gibt noch einen weiteren wichtigen Aspekt der Digitalisierung: Wir sind bereits heute zu 100 Prozent von der Verfügbarkeit und Richtigkeit elektronischer Informationen abhängig. Qualität, Zugangssicherheit, Schutz gegen Missbrauch und Verlust, Bewertung von Information, langfristige Nutzbarkeit etc. sind Themen, die durch die neuen collaborativen Heimarbeitsbedingungen wieder ins Bewusstsein gespült worden sind. Dies sind alles auch Themen, die bei Beratungsprojekten, sei es Workflow oder elektronische Akte, Rechnungseingang oder Archivierung, Signatur oder Dokumentenmanagement, immer wieder auftauchen und die reinen technischen Themen überlagern. Die Rolle des Menschen in Prozessen, die Grenzen selbstlernender Systeme, die ethischen Fragen der KI und Kontrolle, die Veränderung, das Change Management, haben aber nicht immer ausreichenden Raum in solchen Vorhaben.

HRP: Sie sprachen die Archivierung an. Wie sieht die Zukunft der Datenarchivierung aus? Welche Daten werden wichtiger, welche unwichtiger?

Kampffmeyer: Die Aufbewahrung, die Archivierung von Information steht eigentlich am Ende des Lebenszyklus der Information. Durch ihre langfristigen Auswirkungen bedingt durch Aufbewahrungsfristen wird sie vielfach von IT-Managern als kostenintensiver „Klotz am Bein“ betrachtet. Man muss Archivierungslösungen so gestalten, dass die Information nutzbringend erschlossen und von allen Mitarbeitern zur Erreichung der Unternehmensziele verwendet einfach werden kann. Es geht also nicht nur um das Thema Compliance, die Erfüllung rechtlicher Vorgaben. Daten in Archiven haben einen Lebenszyklus und der Wert der Information ändert sich über die Zeit. Was heute wichtig und geheim ist, kann in wenigen Wochen schon banal und öffentlich sein. Daten in der Kommunikation von heute können in ein paar Jahren in einem Prozess entscheidend für den Ausgang sein.

Man kann daher grundsätzlich nicht sagen, diese Daten werden wichtiger, jene werden unwichtiger. Vielmehr muss man die Daten in ihrem Kontext der Geschäftstätigkeit und der Nachweispflichten sehen. Die rechtlichen Vorgaben werden mehr und so wird auch die Menge der aufbewahrungspflichtigen Informationen mehr. Andere Gesetze fordern wieder Datensparsamkeit und das Löschen z.B. personenbezogener Daten. Letztlich kommt es also darauf an, wie die Daten verwaltet, erschlossen und genutzt werden. Die wachsende Flut von elektronischer Information, unkontrollierte Redundanz, verschiedenste Quellen und Kanäle innerhalb und außerhalb der Kontrolle des Unternehmens, mangelnde Maßstäbe für die Beurteilung und Klassifikation von Information machen das Thema Archivierung nicht

einfach. Man muss heute Information beurteilen, welchen Nutzen sie vielleicht in 30 Jahren haben könnte.

Elektronische Archivierung und die Migration von Archivsystemen zum Erhalt der Werte wird daher ein Dauerthema bleiben, auch oder gerade wenn hier Automatisierung, Analytics und Künstliche Intelligenz ungeahnte neue Möglichkeiten bieten. Und es bleibt die Frage, was bleibt von unserer Kultur, wenn alle Information nur noch flüchtig in digitaler Form existiert? Man könnte fast meinen, dass wir auf dem Weg sind in prähistorische Zeiten mit wenig erhaltener Überlieferung zurückzufallen ... „Future Historians will call our Era the Dark Age of the Early Information Society“ (<https://www.pinterest.de/pin/98727416819799530/>).



HRP: Das Thema Informationsmanagement haben Sie international mitgestaltet. Sind Sie auf der internationalen Bühne noch aktiv und mit welchen Themen?

Kampffmeyer: Früher waren PROJECT CONSULT und ich viel zum Thema Standardisierung unterwegs – bei der Archivierung, beim Records Management, E-Government und verwandten Themen. Dies haben wir in den letzten Jahren drastisch eingeschränkt. Auch in Verbänden bin ich seit 15 Jahren nicht mehr aktiv. Vorstands- und Direktorenposten in nationalen wie internationalen Verbänden habe ich schon sehr lange nicht mehr inne. Die Mitarbeit in europäischen Gremien und Projekten habe ich reduziert ebenso wie eine akademische Karriere nicht verfolgt. Man muss nicht alles machen, man muss sich selbst nicht für bedeutender als real halten.

Da ich auch fast nur noch auf Deutsch publiziere, ist die internationale Wahrnehmung auch nicht mehr gegeben. Das ist



auch gut so. Nur ab und zu werden noch international „spitze Kommentare“ von mir wahrgenommen. Mit Rückgang des Interesses an (dem Begriff) ECM Enterprise Content Management ist auch die Rolle und Visibilität von PROJECT CONSULT international zurückgegangen. Ab und zu noch eine Keynote auf internationalem Parkett – das war es dann schon (<https://www.project-consult.de/termine/online-20-jahre-ecm-englischsprachige-keynote-praesentationen/>). Bei PROJECT CONSULT konzentrieren wir uns die Projektarbeit für unsere Kunden hauptsächlich im deutschsprachigen Raum.

HRP: Zurück zu Ihren beruflichen Ursprüngen – was können wir aus der Geschichte lernen?

Kampffmeyer: Der Mensch lernt selten aus der Geschichte, wenn Sie das meinen. Für heute betrachtet liegt dies bereits in der Beschleunigung und Parallelität der Entwicklung von Technologie und Gesellschaft begründet. Für mich als ehemaligen Prähistoriker zeigt sich immer wieder, dass die Mechanismen für Innovation und die Ursachen für Krisen und Unglück immer die gleichen gewesen sind und bleiben. Trotz aller Technologie, trotz Künstlicher Intelligenz, trotz Schwarm-Intelligenz-Innovation, ist und bleibt der Mensch mit seinen Fähigkeiten und Dispositionen die Basis von Glück und Unglück. Pessimisten haben hier übrigens evolutionär gesehen die besseren Karten.

HRP: Wie schaffen Sie es, im Alter geistig und körperlich jung und fit zu bleiben?

Kampffmeyer: Nun gut, jung bleibt man ja nicht. Man kann nur durch vernünftiges, bewusstes Leben und Bewegung, etwas Sport, versuchen fit zu bleiben. Geistig fit bleibt man durch immer neue Herausforderungen in den Projekten, durch Lesen, Auseinandersetzung, Kommunikation. Das ist auch das Schöne am Beraterleben – jedes Projekt ist anders, die Menschen in den Projekten sind anders, die Anforderungen sind anders, die Lösungen sind anders, und man lernt immer dazu. Offen sein für Neues, flexibel in der Gedankenwelt bleiben und lebenslanges Lernen sind sicherlich Möglichkeiten die geistige Fitness zu erhalten. Das Wichtigste ist aber, dass man sich damit zufriedengibt, ausgefüllt ist und ein ausgewogenes Selbstgefühl hat. Da passt dann auch das Motto „42“ ganz gut.

HRP: Welche Lebenserfahrung oder Empfehlung würden Sie gern weitergeben?

Kampffmeyer: Immer neugierig bleiben!

HRP: Herr Dr. Kampffmeyer, vielen Dank für das Gespräch.



Die Plattformökonomie

Crowdworker in der Plattformökonomie

Dieses auch als Gig-Ökonomie bezeichnete Segment ist ein relativ neuer Teil des Arbeitsmarktes. Dabei werden Arbeitsaufträge („Gigs“) von Auftraggebern über zwischengeschaltete digitale Plattformen vermittelt und von den Auftragnehmern („Crowdworkern“) meist in Form einer selbstständigen Tätigkeit durchgeführt.

Crowdworker: Arbeitnehmer oder selbstständig

Crowdworker bewegen sich somit an der Grenze zwischen Arbeitnehmereigenschaft und selbstständiger Tätigkeit. Sie erledigen Arbeiten wie das Einsammeln von E-Scootern, die Auslieferung von bestelltem Essen, die Anfertigung von Fotos für Warenpräsentationen, das Verfassen kleinerer Textbeiträge oder das Training der Algorithmen für autonome Fahrsysteme und vieles mehr. Die Akteure sind typischerweise als Selbstständige tätig und werden entsprechend abgerechnet. Diese Art der Auftragsvergabe (Jobs) erfreut sich als Teil der Plattformökonomie oder Gig-Economy seit Jahren hoher Nachfrage. Die Vermittlung erfolgt über Online-Plattformen. Es stellt sich die Frage, ob die Crowdworker als Arbeitnehmer mit entsprechendem Sozialschutz oder als Selbstständige einzustufen sind, die in Eigenverantwortung agieren.

Erste vorläufige Entscheidung des LAG München

Ein gekündigter Crowdworker klagte vor dem Arbeitsgericht gegen seine Kündigung und berief sich auf seine Rechte als Arbeitnehmer. Mit seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht (LAG) München die Arbeitnehmereigenschaft verneint. (LAG München, Urteil vom 4.12.2019, Az. 8 Sa 146/19). Die beklagte Internetplattform (Roamler) führt u.a. für Markenhersteller Kontrollen der Warenpräsentation im Einzelhandel oder in Tankstellenshops durch. Der Crowdworker ist als sogenannter Freelancer tätig, erhielt seine Aufträge über eine App, um Aufträge in einem selbst gewählten Radius von 50 km zu übernehmen. Bei erfolgter Übernahme ist ein Auftrag regelmäßig innerhalb von zwei Stunden nach bestimmten Vorgaben abzuarbeiten. Im vorliegenden Fall bestand keine Verpflichtung zur Annahme eines Auftrags. Es lag umgekehrt auch keine Verpflichtung für den Auftraggeber vor, Aufträge in einer bestimmten Größenordnung anzubieten.

Keine Verpflichtung zur Leistung – Kein Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag liegt nach der gesetzlichen Definition nur dann vor, wenn der Vertrag die Verpflichtung zur Leistung von weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit vorsieht, teilt das LAG München in einer Pressemitteilung mit. Indizien dafür seien Arbeitsanweisungen des



Arbeitgebers hinsichtlich Zeit, Ort und Inhalt der Dienstleistung sowie die Einbindung des Arbeitnehmers in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers. Die strittige Basisvereinbarung erfüllt laut LAG die Voraussetzungen nicht, weil sie keinerlei Verpflichtung zur Erbringung von Leistungen enthält. Der Umstand, dass der Kläger tatsächlich einen erheblichen Teil seines Lebensunterhalts durch die Aufträge verdient hat – Berichten zufolge verdiente er in 20 Stunden pro Woche knapp 1.800 Euro im Monat – führe nicht dazu, dass der Kläger die Schutzvorschriften für Arbeitnehmer beanspruchen könne. Über die Frage, ob durch das Anklicken eines Einzelauftrags jeweils ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet wurde, hat das LAG ausdrücklich nicht entschieden. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Falls wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Plattformökonomie sieht sich gestärkt

Die Plattformbetreiber gehen aus dieser ersten Runde zunächst gestärkt aus diesem Rechtsstreit hervor. Und es ist völlig offen, wie das BAG hier entscheiden wird. Die IG Metall, die sich gemeinsam mit anderen Gewerkschaften um die wachsende Gruppe der Crowdworker bemüht und mit dem Slogan „Fair Crowd Work“ umwirbt, zeigte sich hingegen enttäuscht. Es gebe klare Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger, der von der IG Metall in dieser Auseinandersetzung unterstützt wird, als Arbeitnehmer einzustufen sei.

Flexible Auslagerung in die „innovative“ Crowd

Immer mehr Unternehmen interessieren sich dafür, mit der „Crowd“ zusammenzuarbeiten. Laut einer Studie des ZEW im Auftrag des Bundesministeriums (BMAS) nutzten in 2018 beispielsweise 2,0 Prozent der Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes Crowdfunding-Angebote, weitere 1,2 Prozent planten die Nutzung bis Ende 2019. Besonders dynamisch ist das Interesse demnach in der IT-Wirtschaft: 2,2 Prozent der Unternehmen nutzten Crowdfunding in 2018, bis Ende 2019 wollten weitere 2,3 Prozent diesen Schritt gehen. Möglich wird

der Einstieg in dieses Feld, das nicht nur eine flexible Auslagerung bestimmter Tätigkeiten bedeutet, sondern auch Zugang zu innovativen Ideen der „digitalen Nomaden“ in der „Crowd“ verspricht, über eine der zahlreichen Online-Plattformen im Markt. Dort werden die Crowdworker, in Deutschland laut dem Crowdfunding-Monitor des BMAS von September 2018 schätzungsweise gut drei Millionen Menschen, für verschiedenste Arten von Mikrojobs vermittelt.

Dienstvertrag und Dienstverhältnis

Der Dienstvertrag ist eine Vertragsgrundlage, mit der sich der Dienstberechtigte zur Leistung von Diensten und der Dienstverpflichtete zur Leistung einer Vergütung verpflichten. Im Dienstvertrag können Dienste unterschiedlichster Art geregelt sein. Hauptanwendungsfall ist der Arbeitsvertrag (§ 611 BGB), und dieser wird von einer Vielzahl von Spezialregelungen überlagert. Deswegen ist die Abgrenzung schwierig. Dienstverhältnisse sind in aller Regel Dauerschuldverhältnisse, die durch Zeitablauf (befristete Verträge) oder Kündigung (unbefristete Verträge) enden. Der Dienstverpflichtete schuldet die Erbringung einer Dienstleistung, deren Art und Weise in den Vereinbarungen der Vertragsparteien geregelt und durch das Direktions- und Weisungsrecht des Dienstberechtigten (§ 315 BGB; § 106 GewO) konkretisiert wird.

Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis

Der Arbeitsvertrag ist ein Unterfall des Dienstvertrags. Hier ist der Arbeitgeber der Dienstberechtigte und der Arbeitnehmer der Dienstverpflichtete. Das Arbeitsverhältnis ist das vertragliche Dauerschuldverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Unterscheidungsmerkmale zum Dienstverhältnis sind die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit und die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers.

Risiken bei Selbstständigkeit

Scheinselbstständige	AN-ähnliche Selbstständige
Auftraggeber haftet für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag	Auftragnehmer ist RV-pflichtig, Start-ups können sich auf Antrag befreien lassen

Scheinselbstständige

Scheinselbstständige treten am Markt wie Unternehmer auf, sind aber bei genauem Hinsehen und Prüfen der tatsächlichen Verhältnisse als Arbeitnehmer zu betrachten. Die Rechtsfolgen einer Beauftragung eines vermeintlich Selbstständigen treffen in voller Wucht den Auftraggeber. Dies gilt in der analogen Welt genauso wie in der digitalen Welt, wenn Auftragsvergaben über zwischengeschaltete Online-Plattformen erfolgen. Wird Scheinselbstständigkeit festgestellt, können sich sozialversicherungsrechtliche, arbeitsrechtliche, steuerrechtliche und gewerberechtliche Folgen ergeben. Ist der Zoll involviert, drohen dem Arbeitgeber saftige Geldbußen und sogar Freiheitsstrafen.

Serie: HR und Unternehmenserfolg

- Teil 1: Big Data in HR
- Teil 2: Elektronische Dokumentensteuerung
- Teil 3: Einsatz von Fremdpersonal
- Teil 4: Plattformökonomie**
- Teil 5: Datenschutz und KI
- Teil 6: Führen durch Coaching

Arbeitnehmerähnliche Selbstständige

Die Rentenversicherungspflicht der sog. Arbeitnehmer-ähnlichen Selbstständigen findet sich in § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI. In der Betriebspraxis handelt es sich hier um denjenigen Pflichtversicherungstatbestand, der die größten Probleme aufwirft. Einerseits wird die Pflichtmitgliedschaft hier nicht an eine in irgendeiner Weise inhaltlich definierte Tätigkeit geknüpft mit der Folge, dass jeder Selbstständige in jeder Branche potenziell betroffen sein kann. Andererseits sind die Tatbestandsmerkmale „auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig“ im Einzelfall schwieriger zu handhaben als es auf den ersten Blick scheint.

Selbstständige mit nur einem Auftraggeber

Wenn man allerdings einen gedanklichen Zusammenhang zwischen dem Tatbestand der Pflichtversicherung und der Problematik der Scheinselbstständigkeit herstellt, wird schnell klar, dass die Tatsache des Tätigwerdens für nur einen Auftraggeber nicht zwangsläufig bedeutet, dass eine abhängige Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV und damit eventuell eine Scheinselbstständigkeit vorliegt. Vielmehr bringt das Gesetz klar zum Ausdruck, dass eine echte Selbstständigkeit durchaus auch dann gegeben sein kann, wenn der Selbstständige nur über einen Auftraggeber verfügt. In diesem Fall stellt sich aber die Frage, ob der Selbstständige rentenversicherungspflichtig ist. Nach Auffassung der Deutschen Rentenversicherung ist ein selbstständig Tätiger dann im Wesentlichen von einem Auftraggeber abhängig, wenn er mindestens fünf Sechstel seiner gesamten Betriebseinnahmen aus den zu beurteilenden Tätigkeiten allein aus der Tätigkeit für einen Auftraggeber bezieht.

Sonderfall: Sharing-Economy

In der sog. Sharing-Economy vernetzen Dienste wie uber, airbnb, ebay, dawanda, udemy, amazon-marketplace, etc. auf hocheffiziente Weise Anbieter von Dienstleistungen und Waren mit potenziellen Kunden. Dasselbe gilt für das sog. Crowdfunding auf Plattformen wie 99designs, jovoto, clickworker, usw. Ohne solche Plattformen wäre der Zugang zu einem Markt mit ausreichender Größe für die meisten der teilnehmenden Anbieter unmöglich. Vor diesem Hintergrund könnte man durchaus eine wirtschaftliche Abhängigkeit vom Zugang zu dem Internetdienst erkennen, was den Anbieter des Sharing-Economy-/Crowdfunding-Dienstes zum Auftraggeber machen würde. Also: Auch wenn ein Uber-Fahrer kein Scheinselbstständiger

sein sollte, unterläge er möglicherweise der Versicherungspflicht aus § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI.

Sonderfall: Projektbezogene Aufträge

Das insbesondere im IT-Bereich oder aber bei Interimsmanagement und Unternehmensberatung verbreitete Problem, dass während eines Projekts viele Monate lang nur für einen einzigen Auftraggeber gearbeitet wird und erst nach dessen Abschluss für den nächsten, wirft immer wieder Abgrenzungsprobleme auf, weil an die Tätigkeit für einen Auftraggeber nur dann anknüpft, wenn diese Situation „auf Dauer“ gegeben ist. Die Grenzziehung kann hier nur einzelfallbezogen erfolgen. Sie ist mangels ausreichender Rechtsprechung oft unklar. Gleichwohl lässt sich aus der derzeitigen Rechtsprechung ableiten, dass eine Tätigkeit „auf Dauer“ noch nicht vorliegt, wenn die Tätigkeit von vornherein auf weniger als zwölf Monate begrenzt ist und eine Fortsetzung bei vorausschauender Betrachtung ungewiss erscheint. Ein optionales Anfrageverfahren (sog. Statusfeststellung) bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund verschafft Rechtssicherheit.

Anfrageverfahren gem. § 7a SGB IV

- Auftraggeber und Auftragnehmer können einzeln oder gemeinsam das optionale – freiwillige – Verfahren beantragen
- optionale Klärung wird herbeigeführt, ob ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird (§ 7a Abs. 1 S. 1 SGB IV)
- Vermeidung von abweichenden Statusentscheidungen der SV-Träger
- gibt den Beteiligten Rechtssicherheit

Zusammenfassung

Die Plattformökonomie kann als heterogen bezeichnet werden. Neben „digitalen Fließbandarbeitern“, die als prekäre Clickworker monotone Arbeit verrichten, finden sich hoch qualifizierte Spezialisten, die als Freelancer mit hohen Stundensätzen eigenständig Projekte bearbeiten. Ein Teil der Crowdworker erzielt nur geringfügige Nebenverdienste, während sich einige Personen auf die Arbeit über Plattformen spezialisieren und damit ihren Lebensunterhalt bestreiten. Die Politik ist gefordert, den bestehenden Regelungsrahmen an die Notwendigkeiten einer modernen Arbeitswelt anzupassen.

**MBA DIPL.-ING.
RASCHID BOUABBA,**
Geschäftsführer der MCGB
GmbH Unternehmensberatung,
www.mcgb.de



Personalmesse München

21.–22. Oktober 2020

Fachmesse für



Recruiting



Personalmanagement



Personalentwicklung



www.personal-world.de

Informationssicherheit in der Personalarbeit

Interview mit Univ.-Prof. Dr. Stefan Strohmeier über IT-Angriffe auf die Personalabteilung



Prof. Dr. Stefan Strohmeier, Lehrstuhlinhaber Betriebswirtschaftslehre, insb. Management-Informationssysteme, Universität des Saarlandes, E-Mail: s.strohmeier@mis.uni-saarland.de

HRP: Herr Prof. Strohmeier, Sie haben an der Uni des Saarlandes eine Expertenstudie zum Thema Informationssicherheit der Personalarbeit durchgeführt. Worum geht es in dieser Studie?

Prof. Stefan Strohmeier: Es geht grundsätzlich darum, welche Angriffe auf die Vertraulichkeit, die Integrität und die Verfügbarkeit von personalwirtschaftlicher Hardware, Software und Daten existieren, welche Angreifer diese Angriffe fahren und wie man diesen Angriffen mit geeigneten Abwehrmaßnahmen begegnen.

HRP: Ist das denn überhaupt ein Thema für die Personalarbeit?

Prof. Strohmeier: Nun gerade unsere Studie zeigt, dass dies sehr wohl ein Thema für die Personalarbeit darstellt. Im Schnitt wird eine Personalabteilung derzeit alle vier Tage ernsthaft angegriffen und die Bedrohlichkeit und Häufigkeit solcher Angriffe werden in absehbarer Zukunft noch zunehmen.

HRP: Welchen Angriffen sind Personalabteilungen denn ausgesetzt?

Prof. Strohmeier: Wir haben es mit einem breiten Spektrum an Angriffen zu tun. Dieses reicht von einfacheren Angriffen eines „Social Engineering“, wie etwa einem einfachen Telefon-Phishing, bis hin zu ausgefeilten technischen Attacken, sogenannte „Advanced Persistent Threats“, bei denen eine Gruppe hoch qualifizierter Angreifer einen zielgerichteten dauerhaften Angriff auf die Personalabteilung fährt. Besondere Sorge muss dabei bereiten, dass neben allgemeinen Angriffen, die genauso andere betriebliche Abteilungen oder Privatpersonen betreffen könnten, inzwischen spezifische Angriffe auf die Personalarbeit bestehen. Dabei werden häufig Fake-Bewerbungen als Einfallstor verwendet, bei der Malware als eine Bewerbung getarnt wird. Ein Öffnen der vermeintlichen Unterlagen aktiviert dann entsprechend die Malware. Letztlich muss man sagen, dass Personalabteilungen inzwischen dem gesamten Spektrum bekannter Angriffsvektoren ausgesetzt sind.

HRP: Und solche Angriffe werden hauptsächlich von „Hackern“ durchgeführt?

Prof. Strohmeier: Externe Hacker sind in der Tat eine häufige und bedrohliche Angreifer-Kategorie – leider keineswegs die einzige. Auch andere Unternehmen greifen Personalabteilungen mit einer gewissen Häufigkeit an. Selten, aber nicht ausgeschlossen sind Angriffe durch Staaten und Geheimdienste. Besonders ernüchternd und unerfreulich sind allerdings Angriffe durch interne Angreifer. Neben Mitarbeitern und Führungskräften außerhalb der Personalabteilung, sind dies auch Anwender und Verantwortliche von personalwirtschaftlichen Systemen. Dies ist deshalb besonders bedrohlich, weil interne Angreifer über deutlich mehr Angriffsmöglichkeiten verfügen und besonderen Schaden anrichten können. Es sind also keineswegs nur externe Hacker, um die man sich im Rahmen der Informationssicherheit kümmern muss.

HRP: Sind solche Angriffe auf große und bekannte Unternehmen beschränkt?

Prof. Strohmeier: Nein. Große und bekanntere Unternehmen sind zwar häufiger das Ziel von Angriffen, treffen aber leider auch mittlere und kleine Unternehmen, die vielfach nur eingeschränktere Ressourcen für ein Sicherheitsmanagement aufwenden können.

HRP: Was motiviert die Angreifer zu solchen Angriffen?

Prof. Strohmeier: Die wichtigste Motivation ist ökonomischer Natur. Man will etwa mit „Ransomware“ eine Lösegeldzahlung erreichen oder man stiehlt Daten, um diese im Darknet zu verkaufen. Allerdings gibt es durchaus weitere, nicht-ökonomische Motive. Für interne Angreifer ist die Vergeltung am Unternehmen und seinem Management eine gewisse Motivation. Angreifer möchten sich dabei für als ungerechtfertigt angesehene Managemententscheidungen wie etwa eine verweigerte Beförderung rächen. Eine gewisse Rolle spielen auch politische Motive, wenn etwa sogenannte „Hacktivists“ die Personalabteilung angreifen und den Ablauf der Personalarbeit stören wollen. Schließlich bilden auch das „Thrill“-Erlebnis beim Hacken, die Anerkennung für einen gelungenen „Hack“ unter Hackern und schlicht die vandalische Freude am Zerstören gewisse, allerdings eher nachrangige Motivationen.

HRP: Ist die Abwehr von solchen Angriffen dann aber nicht eher eine Angelegenheit der internen IT?

Prof. Strohmeier: Tatsächlich wird die Management-Verantwortung für die Informationssicherheit der Personalarbeit sehr oft den IT-Abteilungen und spezialisierten Stellen wie einem Chief Information Security Officer anvertraut. Personalabteilungen und -manager tragen dagegen eher selten die Managementverantwortung für IT-Sicherheit und sind dabei nach Aussagen unserer Experten auch nur mäßig effektiv. Nichtsdestotrotz ist Informationssicherheit keineswegs ein „reines“ IT-Thema. Etwa stellen personalwirtschaftliche Endanwender/innen einen besonders kritischen Punkt und eine derzeitige Schwachstelle der HR-Informationssicherheit dar. Ohne deren Einbezug im Sinne systematischer Aufklärung und Trainings ist ein funktionierendes Sicherheitskonzept nicht denkbar. Gerade hieran mangelt es aber in zahlreichen Unternehmen. Viel zu häufig haben Endanwender keine Aufklärung über mögliche Angriffe und sind sich im Unklaren über ihre eigene Rolle im Rahmen der Informationssicherheit. Ein Einbezug der Personalabteilung ist aber auch zum Erkennen und Vermeiden oder Verringern von auftretenden Schäden notwendig. Ein Angriffsfall, von dem die Experten berichten, besteht im Ausspähen von Bewerberdaten in Recruiting-Systemen und Abwerben besonders geeigneter Bewerber/innen. Eine IT-Abteilung wird hier „nur“ auf die Wiederherstellung von Integrität und Verfügbarkeit der Bewerberdaten hinarbeiten, und das eigentliche personalwirtschaftliche Problem des Verlustes besonders geeigneter Bewerber/innen weder erkennen noch effizient bekämpfen können.

HRP: Welche Abwehrmaßnahmen werden zum Schutz der digitalen Personalarbeit ergriffen?

Prof. Strohmeier: Erfreulicherweise existiert ein breites Spektrum an technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Schutz vor Angriffen. Technische Maßnahmen reichen von Firewalls über Intrusion Detection Systeme bis hin zur Verschlüsselung personalwirtschaftlicher Daten. Organisatorische Maßnahmen reichen von der einfachen Zutrittskontrolle über ein Rollenkonzept bis hin zu einem Security Audit der digitalen Personalarbeit. Beiden Maßnahmengruppen wird dabei eine gute bis sehr gute Wirksamkeit bei der Abwehr von Angriffen zugesprochen. Technische Maßnahmen werden dabei leicht häufiger eingesetzt als organisatorische. Allerdings ist offensichtlich, dass beide Maßnahmengruppen zusammenwirken müssen, um einen effektiven Schutz zu gewährleisten. Leider gilt allerdings für Maßnahmen aus beiden Gruppen, dass sie noch



Das Video zum Interview finden Sie auf:
www.hrperformance-online.de/hr-video-informationssicherheit-in-der-personalabteilung

zu selten implementiert werden. Um nur ein Beispiel herauszugreifen: Nur Teile der Personalabteilungen verfügen über ein ausgearbeitetes Konzept der „Disaster Recovery/Business Continuity“, das nach einem Ausfall von Hardware, Software und/oder Daten aufzeigt, welche Schritte zur Aufrechterhaltung personalwirtschaftlicher Prozesse abzuarbeiten sind. Auch wenn solche Konzepte aufwendig sind, ist deren Sinnhaftigkeit unumstritten. Dies wird einem spätestens der Eintrittsfall plastisch vor Augen führen.

HRP: Sind Personalabteilungen derzeit also nicht ausreichend vor Angriffen geschützt?

Prof. Strohmeier: Personalabteilungen wenden wie gesagt durchaus verschiedene Maßnahmen an. Besonders gut verbreitet sind erfreulicherweise etwa Firewalls und Antivirussoftware. Dennoch stellen die Experten Mängel fest und verweisen auf eine oft nur mäßige Reife der Informationssicherheit der Personalarbeit. Sehr häufig liegen eher zufällige Schutzmaßnahmen vor, es mangelt an einem übergreifenden, systematischen Konzept. Man schützt sich also „irgendwie“, hat aber keine klaren Ziele, systematischen Maßnahmen, Rollen und Verantwortlichkeiten. Wie die Experten aufzeigen, ist ein solches systematisches Sicherheitskonzept, das zudem kontinuierlich überprüft und verbessert wird, deutlich effektiver im Schutz vor Angriffen. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Digitalisierung der Personalarbeit, insbesondere aber auch vor dem Hintergrund einer Intensivierung von Angriffen werden systematische Sicherheitskonzepte für die Zukunft ohne Frage zunehmend zwingend.

HRP: Vielen Dank für das Gespräch.

Digitale Werkzeuge im IDM

Das Finden und die Auswahl geeigneter digitaler Werkzeuge stellt viele Ideenmanager*innen vor komplexe Herausforderungen. Wie kann man sinnvoll vorgehen? Auf was sollte man achten? Zu diesen Fragen gibt dieser Artikel einige Impulse und zeigt auf, wie Sie gezielt relevante Unternehmen für einen Erfahrungsaustausch zum Thema Ideenmanagement-Software finden können.

Die Digitalisierung von Kommunikations- und Geschäftsprozessen ist ein Megatrend, der die Arbeitswelt verändert. Im Ideenmanagement hinterlässt die Welle der Digitalisierung ihre Spuren. Viele verschiedene Softwarelösungen sind im Einsatz. Der Markt der Anbieter ist unübersichtlich. Insbesondere bei Modernität, Flexibilität und Preis-Leistungs-Verhältnis gibt es große Unterschiede. Wie soll man nun vorgehen, um die passende Software zu finden und Projektrisiken zu verringern?

Grundlagen eines erfolgreichen Softwareprojektes

Damit frühzeitig klar ist, welche Anforderungen an eine Ideenmanagement-Software gestellt werden, ist es zu Beginn eines jeden Softwareprojektes wichtig, ein klares Verständnis von Ideenmanagement für die eigene Organisation herauszuarbeiten. Dabei sollte hinterfragt werden, ob das bisherige Verständnis von Ideenmanagement fortgeschrieben oder zukunfts offen weiterentwickelt werden soll.

Modernes Verständnis von Ideenmanagement

In 2020 wurde eine neue Ideenmanagement-Definition von einem branchenübergreifenden Ideenmanagement-Team im Zentrum Ideenmanagement entwickelt. Die Definition bildet für Workshops einen zukunfts offenen Ausgangspunkt, um zielorientiert ein eigenes Verständnis für die Organisation zu entwickeln.

Was ist Ideenmanagement?

Ideenmanagement ist heute weit mehr als Betriebliches Vorschlagswesen und/oder ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Ideenmanagement ist Veränderung und Transformation von Organisationen aus eigener Kraft, durch eine Kultur der Orientierung am Menschen. Von der Beteiligung von Menschen, über die Ideengenerierung bis Ideenumsetzung und eine Kultur der Wertschätzung, die für unternehmerische Zukunftsmacher attraktiv ist. Ein integriertes Ideenmanagement wirkt als Management-, Veränderungs- und Führungsinstrument.

Was bedeutet Ihr Ideenmanagement-Verständnis für die Digitalisierung?

Mit Ihrem Verständnis von Ideenmanagement schaffen Sie die Basis für das Ideenmanagement als Unternehmensprogramm. Es bildet einen dauerhaften Bestandteil der Organisation. Es verfolgt Ziele, die über Strategien, Strukturen und Prozesse erreicht werden.

Aus dem Unternehmensprogramm leiten sich die Anforderungen an eine Ideenmanagement-Software ab.

Wie unterschiedlich die Anforderungen sein können

Die einen Unternehmen gestalten das Ideenmanagement-Programm eher klassisch mit den Schwerpunkten Betriebliches Vorschlagswesen und/oder einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, ergänzt um eine Kampagnenfunktion. Andere Unternehmen erweitern diesen Ansatz. Sie beziehen vielfältige Aspekte moderner Arbeitswelten ein und kommen zu einem breiten Ideenmanagement-Leistungsspektrum, zum Beispiel:

Ideenmanagement

- Knüpft auf der internen Social-Intranet-Plattform an. Ideenmanagement soll dort sein, wo sich Menschen begegnen, Gedanken austauschen und sich in frühen Phasen einer Ideenfindung oder Ideenentwicklung befinden.
- Ist mit virtuellen Meetings vernetzt, um dort digitale Workshop-Unterstützung in der Ideengenerierung zu leisten.
- Unterstützt Ideenkampagnen intern und auch extern.
- Unterstützt Prozesse der kollaborativen Ideenweiterentwicklung.
- Führt Befragungen durch, dient als Feedbacksystem.
- Ist bevorzugter Ort der Ideendokumentation.
- Unterstützt multiple Ideenverarbeitungsprozesse, von der Ideengenerierung bis zur Umsetzung, gleich, ob es sich um Ideen für Verbesserungen, Innovationen oder Patente handelt.
- Liefert operative Ideenmanagement Kennzahlen.
- Behält bei relevanten Ideen den Umsetzungsüberblick mit einem Ideen-/Projektportfolio.
- Fördert Lernen in der Organisation.

Funktionales Spektrum der IDM-Software kennen

Wenn Sie den Funktionsumfang kennen, über den eine zukünftige Ideenmanagement-Software verfügen sollte, erstellen Sie einen qualifizierten Anforderungskatalog, der als Basis für die Entwicklung einer Ausschreibung und/oder eines Softwarevergleiches dienen kann. Es empfiehlt sich beim Vergleich die gesamte Bandbreite der Ideenmanagement-Software anzusehen von traditionell bis innovativ, von spezifischer Modulstruktur bis offener Plattformarchitektur, von vorkonfiguriert bis flexibel adaptierbar durch den/die Ideenmanager*in.

Erfahrungsaustausch zu Ideenmanagement-Software mit relevanten Unternehmen

Wenn Sie über ein klares Zukunftsbild Ihres Ideenmanagement-Programms verfügen, lohnt sich der Erfahrungsaustausch mit für Sie relevanten Unternehmen. Mit einem Erfahrungsaustausch lernen Sie viel über den Alltag im Umgang mit der Software und dem Softwarehersteller.

Unternehmen, die relevant sind, können zum Beispiel nach dem Ähnlichkeitsprinzip ausgesucht werden, d.h. erfolgreiche Unternehmen, die ähnlich groß sind und dasselbe Ideenmanagement-Modell im Einsatz haben, das Ihre Organisation anstrebt und die diejenige Ideenmanagement-Software heute nutzen, für die Sie sich interessieren. Dieses Vorgehen erfordert eine Informationsbasis, auf der die Entscheidungen getroffen werden können.

Wie kann man relevante Unternehmen für den Erfahrungsaustausch finden?

Das Zentrum Ideenmanagement, das Branchen- und Software-übergreifend ausgerichtet ist, hat in 2020 für diese Fragestellung ein neues Werkzeug geschaffen, den IDM Benchmark connect.

Die Teilnahme ist für alle Unternehmen mit einem eigenen Ideenmanagement offen. Teilnehmende können selbst über Kriterien zu Kennzahlen, Strukturinformationen oder digitalen Werkzeugen aussuchen, mit welchem Unternehmen sie sich für einen Erfahrungsaustausch zum Thema Digitalisierung vernetzen möchten. Die Kontaktanfragen werden über die ZI Geschäftsstelle gestellt. Die Teilnahme ist gebührenfrei.

Hier können Sie Ihren Erfahrungsaustausch zu Ideenmanagement-Software mit relevanten Unternehmen starten



IDM BENCHMARK connect

www.zentrum-Ideenmanagement.de/benchmark

Welche Fragen lohnen sich im Erfahrungsaustausch?

Damit man effizient und zielgerichtet bei einem Erfahrungsaustausch vorgehen kann, hilft es, wenn man im Vorfeld Leitfragen erarbeitet. Diese Leitfragen orientieren sich an Ihren Bedarfen. Als Einstieg in die Erarbeitung Ihrer Leitfragen finden Sie hier als Impuls zehn Fragestellungen, die häufig genutzt werden:

1. Welche Ziele verfolgen Sie mit der IDM-Software?
2. Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrem IDM-Softwareanbieter?
3. Wie zufrieden sind die Nutzer (Ideengeber, Prozessverantwortlichen, Experten und Umsetzungsverantwortliche) mit der IDM-Software?

Serie: Ideenmanagement

Teil 1: Ideenmanagement – Führungs- und Change-Instrument

Teil 2: Ideenmanagement – Potenziale in der Personalentwicklung

Teil 3: Ideenmanagement – Kreativität im Workforce Management

Teil 4: Ideenmanagement – Digitale Werkzeuge

Teil 5: Ideenmanagement – Social Collaboration und Community Management

Teil 6: Ideenmanagement – Arbeitgebermarke und Talentmanagement

4. Warum haben Sie gerade diese Software im Einsatz/ausgesucht?
5. Welche Funktionalitäten sind für Sie als Ideenmanager*in hilfreich, welche nicht?
6. Was stört Sie an der IDM Software oder am IDM Software-Anbieter?
7. Wie erleben Sie das Preis-Leistungs-Verhältnis?
8. Wie zufrieden sind Sie mit der Zuverlässigkeit und der Servicequalität des Softwareanbieters?
9. Wie ist die IDM-Softwareeinführung verlaufen?
10. Wie ist Ihre Exit-Strategie?

Fazit

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor in der Digitalisierung ist ein kluges Ideenmanagement-Unternehmensprogramm und eine dazu passende Softwarelösung.

Mit dem neuen IDM Benchmark connect steht Ihnen erstmals ein innovatives Werkzeug zur Verfügung, mit dem Sie relevante Unternehmen für einen Erfahrungsaustausch finden können.

Über ein systematisches Vorgehen, die richtigen Fragestellungen und einen gezielten Erfahrungsaustausch mit unabhängigen Gesprächspartnern erhöhen Sie die Chancen für ein erfolgreiches Digitalisierungsprojekt im Ideenmanagement.

ROLAND RAUSCH,
Geschäftsführer Deutsches Institut für
Ideen- und Innovationsmanagement
und Mitglied im Vorstand vom
Zentrum Ideenmanagement



Die Flexiblen meistern die Herausforderungen erfolgreicher

Interview mit Guido Zander, Geschäftsführender Partner, SSZ Beratung, Dr. Scherf Schütt & Zander GmbH, über Workforce-Management in Krisen-Zeiten



Guido Zander,
Geschäftsführender
Partner, SSZ Beratung,
Dr. Scherf Schütt &
Zander GmbH

HRP: Welches sind die derzeit größten Herausforderungen für die Personaleinsatzplanung (in Krisenzeiten)?

Guido Zander: Die stetig mehr werdende Individualisierung der Arbeitszeit und die damit einhergehende Planungskomplexität. Während man sich früher generationsübergreifend auf ein Arbeitszeitmodell einigen konnte, haben Millennials mittlerweile fundamental anderen Ideen, wie sie arbeiten möchten als die älteren Generationen und die Generation Z hat wiederum noch andere Vorstellungen. Darüber hinaus wächst durch die Unsicherheit des gesamten Umfelds der Flexibilitätsbedarf in den Unternehmen.

Dies bedeutet, dass die Arbeitszeitgestaltung immer komplexer wird und manuell oder mit Excel nicht mehr handhabbar ist. Corona hat diese Tendenz noch verstärkt, weil jetzt noch neue Planungsdimensionen hinzugekommen sind. Plötzlich sollen Teams nicht mehr gemischt werden, die Anfangszeiten sind versetzt, um überfüllte Ankleideräume zu vermeiden und Übergabezeiten in den Schichten werden gekürzt, um die Ansteckungsgefahr zu reduzieren. Das muss man erst einmal alles unter einen Hut bekommen.

HRP: Wie gut ist das den Unternehmen in den letzten Monaten gelungen?

Zander: Sehr unterschiedlich. Wir nehmen wahr, dass Unternehmen mit flexiblen Arbeitszeitregelungen, sinnvollen Zeitkontensystem und Homeoffice-Regelungen besser durch die Krise kommen als solche mit starren Arbeitszeitsystemen. Ein Kunde von uns konnte z.B. alle notwendigen Maßnahmen im Rahmen der von uns definierten flexiblen Arbeitszeitmodelle umsetzen, ohne erst langwierig mit dem Betriebsrat verhandeln zu müssen. Dadurch konnten sie extrem schnell reagieren. Auch Unternehmen, die bereits mehr Selbstorganisation etabliert haben, können schneller reagieren als sehr zentralistisch und hierarchisch aufgestellte Unternehmen.

HRP: Wie werden die Homeoffice-Erfahrungen der Mitarbeiter die Einsatzplanungen verändern?

Zander: Bis auf Finanzdienstleister und Versicherungen hat man in den meisten operativen Einheiten in Branchen wie Produktion, Logistik, Gesundheitswesen etc., für die Einsatzplanung relevant ist, kaum Möglichkeiten zum Arbeiten im Homeoffice. Daher wird sich das Homeoffice auf die Art der Einsatzplanung nur begrenzt auswirken. Für die Angestelltenbereiche wird der Effekt aber extrem sein. Man hat nun gesehen, wie viel virtuell funktioniert und dass man den meisten Mitarbeitenden durchaus vertrauen kann, auch zu Hause verantwortungsvoll zu arbeiten.

Vor ein paar Wochen hatten wir einen Termin bei einem eher konservativen Unternehmen aus der Produktion, das bis dato dem Thema Homeoffice eher skeptisch gegenübergestanden war. Der Geschäftsführer erzählte mir mit leuchtenden Augen, wie gut das mit dem Homeoffice funktioniert, dass viele der Beschäftigten glücklich sind, weil sie sich viel Lebenszeit durch die nicht notwendige Pendelei zwischen Heim und Unternehmen sparen und dass die Krankenquote im März bei Prozent gelegen hätte. Insofern glaube ich, dass sich da einiges nachhaltig ändern wird. Wichtig ist nun allerdings, dass man das aktuell an vielen Stellen ad hoc eingeführte Guerilla-Homeoffice wieder in geordnete Bahnen überführt. Und 100 Prozent Homeoffice kann in der Regel auch nicht die Lösung sein. Hier muss jedes Unternehmen einen eigenen Weg finden.

HRP: Könnten diese Erfahrungen zu einer Neuorganisation der Arbeit führen?

Zander: Sollten? Auf alle Fälle! Könnten? Ja, ich glaube da wird einiges passieren. Allerdings erleben wir gerade auch immer wieder, dass nach der „gefühlten“ Überwindung von Corona, sich viele am liebsten wieder nach einem weiter so wie vor der Krise zurücksehnen. Dann würde man aber die Chancen vergeben, die sich aus Corona ergeben. Nehmen wir unser Unternehmen SSZ als Beispiel: Wir sind seit unserer Gründung im Jahr 2004 ausschließlich über Homeoffice organisiert, wir haben also keine Büros und unsere Mitarbeiter sind entweder zu Hause oder beim Kunden. Ein

Großteil unserer Arbeit haben wir in der Vergangenheit beim Kunden vor Ort durchgeführt.

Wegen Corona haben wir alle Prozesse und Workshopkonzepte komplett überarbeitet und unsere Beratungsleistung digitalisiert und siehe da: Seit ein paar Wochen beraten wir Kunden überwiegend online und es funktioniert! Ich kann mir momentan nicht vorstellen, dass ich oder unsere Mitarbeiter noch mal annähernd so viel reisen werden wie vor Corona. Und das Schöne daran ist, dass das auch noch dem Klima zugutekommt.

HRP: Gibt es zukünftig mehr Outsourcing und betriebsübergreifende Zusammenarbeit?

Zander: Auch davon bin ich überzeugt. Wir erleben, dass immer mehr Unternehmen den Eco-System-Gedanken übernehmen, frei nach dem Motto: Warum soll ich etwas selbst entwickeln, wenn bereits ein gutes Produkt auf dem Markt ist und man kooperieren kann. Wobei ich das eher im Thema Kooperation ansiedeln würde. Bei klassischem Outsourcing bin ich mir nicht so sicher.

Wir haben gerade gesehen, wie empfindlich global gespannte Lieferketten auf Störungen reagieren. Wir haben Kunden, die selbst eigentlich nicht von der Corona-Krise betroffen waren, aber

dennoch ihre Produktion einstellen mussten, weil wichtige Teile nicht mehr aus China geliefert wurden. Auf Basis dieser Erfahrungen könnte ich mir vorstellen, dass der ein oder andere Betrieb gewisse Dinge eher wieder zurückholt.

HRP: Welche Konsequenzen haben die Corona-Erfahrungen für die Produktion?

Zander: Das kommt ganz auf die jeweilige Produktion an. Nach allem, was man liest, sollte es z.B. in der Fleischindustrie hoffentlich Konsequenzen geben. Insgesamt ist das Augenmerk durch Corona verstärkt darauf gerichtet worden, inwieweit in den Unternehmen menschenwürdige Produktionsbedingungen ermöglicht werden. Das gilt nicht nur für die Fleischindustrie, sondern generell und hat auch bereits vor Corona begonnen.

In Zeiten von Fachkräftemangel wird man sich überlegen müssen, wie laut, heiß, eng etc. Arbeitsbedingungen sein dürfen, um Mitarbeitende zu gewinnen. Durch Corona ist der Fachkräftemangel jetzt sicherlich erst einmal etwas entschärft, aber aufgrund des demografischen Wandels, durch den in den nächsten Jahren deutlich mehr Beschäftigte in Rente gehen als in den Arbeitsmarkt nachkommen, wird sich das in absehbarer Zeit wieder drehen.



interflex.

Unique Solutions
for unique people

Hard- und Software für Ihre
Zeiterfassung und Zutrittskontrolle



ALLEGION 

Wir machen die Arbeitswelt einfach und sicher.
www.interflex.de



HRP: Mehr KI und die stärkere Vernetzung von Mensch und Maschine bedeuten ...

Zander: Mehr Flexibilitätsbedarf an Mitarbeitende, da die Maschinen grundsätzlich immer arbeitsfähig wären. Es steht also zu befürchten, dass tendenziell noch mehr Wochenend- und Nacharbeit erforderlich wird. Als Chance sehe ich, dass Maschinen Mitarbeitende dort unterstützen können, wo die Arbeitsbedingungen für Menschen zu schwierig werden. Vor Kurzem habe ich z.B. einen Vortrag über Exo-Skelette gesehen, die Logistikmitarbeiter extrem unterstützen und entlasten.

HRP: Müsste ein Makrokonzept von Personaleinsatzplanung nicht auch Raum lassen für Lernen und Innovationen?

Zander: Letztendlich ist es eine Frage der Bedarfsermittlung und Kapazitätsgestaltung. Aktuell wird in vielen Unternehmen die Kapazität rein am operativen Bedarf ausgerichtet und idealerweise dann noch ein Reservebedarf für Urlaub und Krankheit ermittelt. Wobei auch das nicht flächendeckend korrekt gemacht wird. Persönlich glaube ich, dass gerade durch das hohe Renteneintrittsalter die Weiterbildung extrem wichtig wird, um Mitarbeitende bis ins hohe Alter beschäftigen zu können. Im Rahmen einer Einsatzplanung wäre das einfach umzusetzen. Man muss nur ein Weiterbildungskontingent pro Person festlegen, die Kapazität darauf ausrichten und dann idealerweise in bedarfsschwachen den Mitarbeitern diese Freiräume für Lernen und Kreativität geben.

HRP: Welche Tipps geben Sie Unternehmen, die ihren Personalbedarf für die nächsten, noch ungewissen, Monate planen wollen – auch im Hinblick auf den Infektionsschutz?

Zander: Langfristig würde ich den Unternehmen empfehlen, über Beschäftigungssicherungskonten nachzudenken. Das sind Langzeitkonten, die

bei guter Konjunktur gefüllt werden, um dann in einer Krise Arbeitszeitreduktion ohne Kurzarbeit zu ermöglichen oder den Zeitpunkt hinauszuzögern, ab dem man Kurzarbeit benötigt und damit auch den Zeitpunkt, ab wann Beschäftigte Einkommenseinbußen hinnehmen müssen. Jetzt wäre der Zeitpunkt dafür, diese Konten einzurichten, denn nun verstehen alle noch den Sinn. Das Gleiche galt für die Finanzkrise, da war aber nach einem Jahr Aufschwung bereits wieder alles vergessen. Aber wenn man die jetzt einrichtet, könnte man sie beim nächsten Aufschwung wieder direkt befüllen.

Beim konkreten Personalbedarf muss man auf Sicht fahren. Da wir eine derartige Krise, die weltweit gleichzeitig zuschlägt, noch nie hatten und auch das Virus nach wie vor aktiv ist, ist eine valide Prognose selbst der nahen Zukunft unmöglich. Grundsätzlich sollten sich alle darauf einstellen, dass man noch durchhalten muss, bis ggf. ein Impfstoff kommt. Wenn es früher besser wird, dann wird sich aber wohl auch niemand beklagen.

HRP: Kann bestehende WFM-Software die Personalplanung derzeit optimal umsetzen oder besteht hier Nachbesserungsbedarf?

Zander: Bei dem ein- oder anderen Hersteller haben wir mitbekommen, dass Optimierungsalgorithmen angepasst wurden, um die durch Corona neu hinzugekommenen Planungsdimensionen berücksichtigen zu können. Grundsätzlich erwarten wir aber verstärkt einen Trend in Richtung Selbstorganisation und Gruppenarbeit. Hier müssen die Mitarbeiter durch ein Tool unterstützt werden, dezentral und asynchron Personaleinsatzpläne zu erstellen, d.h. die Planungssoftware muss kollaborativer werden und die Kommunikation zwischen Planern und den Mitarbeitenden bzw. auch zwischen den Mitarbeitenden unterstützen. Die meisten Systeme müssen hier noch aufrüsten, da läuft aktuell viel über Whatsapp, was aber nicht im Sinne der Unternehmen sein kann.

HRP: Können auch Corona-Tracker bei der Einsatzplanung helfen?

Zander: Ich denke mal direkt bei der Einsatzplanung eher nein. Aber natürlich helfen sie, indem man erkennen kann, wer mit wem in Kontakt war, sodass man die betroffenen Beschäftigten dann in Quarantäne schicken und weitere Ansteckungen verhindern kann. Die Personaleinsatzplanung an sich hilft dann dabei, die daraus resultierenden Unterdeckungen zu identifizieren und durch eine Umplanung entgegenzusteuern.

HRP: Herr Zander, wir bedanken uns für das Gespräch.

Praxiswissen, das nicht im Lehrbuch steht

Führungskräfte-Entwicklung aus der MAO-Perspektive

Ich war während meines langen Berufslebens vornehmlich als Trainer und Berater für Klienten in Unternehmen unterwegs, die für Personalentwicklung (PE) und insbesondere für Führungskräfte-Entwicklung (FKE) direkt in den entsprechenden Abteilungen verantwortlich waren. Dabei habe ich vielfältige Erfahrungen gemacht, von denen ein großer Teil unter der Überschrift zusammengefasst werden kann, dass das für den Erfolg in der PE- und FKE-Arbeit relevante Wissen nicht in Lehrbüchern steht. Das vornehmlich von professoralen Lehrbuchlieferanten produzierte Wissensgebäude der PE und der FKE, auf die ich mich im Folgenden besonders konzentriere, besteht im Wesentlichen aus Themenkreisen, die für die Praxis keine Bedeutung haben. Als Konsequenz daraus habe ich über Jahre und Jahrzehnte hinweg eine eigene Philosophie der Entwicklungsarbeit erarbeitet, die sich in der Szene aus der anspruchsvollen Praxis von angestellten FKE-lern und freiberuflichen Trainern und Beratern als eigenständige „Schule“ der MAO-FKE verbreitet hat.

MAO steht zunächst für Management-Andragogik, ein Begriff, den ich als Konzept im Rahmen meiner Dissertation ausgefaltet und den ich später mit „Organisationsentwicklung“ zu der MAO-Begrifflichkeit ergänzt habe. Damit wollte ich sehr frühzeitig verdeutlichen, dass es sich bei der FKE nicht nur um die individuelle Manager-Entwicklung, sondern auch um die kollektive Entwicklung des gesamten Managements in einem Unternehmen geht. Diese Erkenntnis war der Prämisse meiner Arbeit geschuldet, dass der primäre Existenzgrund der FKE-Arbeit im Unternehmen in der Umsetzung von strategischen Initiativen und strategischen Erfolgspositionen besteht und dies nur mit der Entwicklung des gesamten Managements möglich ist.

Im Kern der MAO-FKE steht ein Fundus an Praxiswissen, das sich direkt aus meiner Arbeit ergeben hat. Dabei habe ich meine trainierenden und beratenden Aufträge in und von FKE-Abteilungen mit einer besonderen feldforschenden Rolle unterlegt, die nur durch direkte Beobachtungen und Erfahrungen vor Ort, deren Reflexion und jeweilige „Verprobung“ mit den bereits vorhandenen fachliterarischen Erkenntnissen mir zu anderen inhaltlichen Einsichten als die gemeinhin in Lehrbüchern dargestellten Themenkreise verholten hat. Methodisch betrachtet wollte ich mich mit der Anlage einer MAO-basierten Beratung als inzidente Feldforschung von den zahlreichen „professoralen Veranda-PE-lern“ – in Anlehnung an eine Begrifflichkeit aus der Ethnologie – unterscheiden, die so gut wie nie den Leiter einer FKE-Abteilung in seinem natürlichen Umfeld im Unternehmen für längere Zeit aufgesucht und erlebt haben. Heraus kam

eine große Ansammlung von nicht-kanonischem Praxiswissen, das ganz andere Themenkreise für eine erfolgreiche FKE-Arbeit als das kanonische Lehrbuchwissen der Hochschul-PE und -FKE aufweist.

Im Marketing gibt es eine Parallele zu dieser Entwicklung. Der schwäbische Müsli-Hersteller Seitenbacher, der mittlerweile sehr erfolgreich ist, sagte einmal in einem Interview in einer SWR-Radiosendung: „Wir haben in unserem Marketing alles anders gemacht, als es im Lehrbuch steht.“ Die professoral betriebene Marketing-Disziplin an der Universität St. Gallen hatte sich angesichts derartiger Beobachtungen und Praktiken sehr schnell als lernfähig erwiesen und sich dieses Themas angenommen und hat versucht, das beschriebene Paradoxon aufzulösen. Das kanonische Lehrbuchwissen der „Lieferanten aus der Hochschule“ wurde jetzt mit der Untersuchung der nicht-kanonischen Praxis erweitert: „Unternehmen machen gerade das, was die vorherrschende Literatur und Berater nicht empfehlen oder Konkurrenten nicht tun würden ... Sie machen etwas bewusst „falsch“ und liegen damit genau richtig.“ (Forscht et al 2010, S. 19)

Im Folgenden möchte ich einige der Bausteine meines Praxiswissens als alternative Wissensbasis darlegen, die man in den Lehrbüchern zur FKE vergeblich sucht.

Wer ist in einem Unternehmen eigentlich FKE-ler?

Was sich vordergründig als relativ einfache Frage darstellt, entpuppt sich bei näherer Betrachtung als komplexer Fragenkreis, insbesondere unter dem Aspekt der „Accountability“ der FKE-Rollenträger und ihrem orchesterartigen Zusammenwirken. Letzteres ist erforderlich, um auf effektive Weise Erfolge zu erzielen.

Ein Aufriss der Personen würde die bekannten Figuren als FKE-ler mit unterschiedlichen Aufgaben in einem Unternehmen ausmachen. Dazu gehören der hauptamtliche FKE-ler, alle Führungskräfte mit der Praktizierung eines entwicklungsorientierten Führungsstils im Alltag oder Mitglieder der Geschäftsführung, die sich durch ein positives Rollenmodell als Lernende oder durch ihr engagiertes Vorgehen bei Veränderungsprojekten und die Bereitstellung von notwendigen Ressourcen für Lern- und Entwicklungsprojekte im Unternehmen auszeichnen. Auch die besondere Explizierung der Rolle von Schlüsselpersonen oder von einem FKE-Steuerkreis, der zur Verankerung der

FKE-Arbeit in einem Unternehmen eingerichtet wird, würde zu dieser Auflistung gehören.

Der bloße Aufriss der FKE-Rollenträger reicht jedoch in der Praxis nicht aus. Damit ein Unternehmen eine effektive FKE verfolgen kann, braucht es die passende Ausgestaltung der Rollen im „FKE-Orchester“ und die Sicherstellung, dass diese Rollen auch im Alltag „gelebt“ werden, was alles andere als selbstverständlich ist. Die passende Ausgestaltung der FKE-Rollen entsteht aus dem Verstehen des grundsätzlichen Zusammenhangs zwischen Veränderungsdynamik im Umfeld des Unternehmens, den notwendigen strategischen Initiativen und der daraus folgenden strukturellen Wahrnehmung des Entwicklungs- und Veränderungsgeschäfts. Die Sicherstellung, dass die Rollen dann auch „gelebt“ werden, entsteht durch Training und Coaching der FKE-Rollenträger. Nur so führt eine formulierte FKE-Strategie zur konkurrenzüberlegenen Einzigartigkeit. Ich war häufiger mit FKE-Abteilungen zusammen, um mit ihnen eine für ihr Unternehmen passende Architektur der FKE-Arbeit zu formulieren. Wenn man nicht darauf hinwirkt, dass anschließend eine Qualifizierung der Rollenträger im „FKE-Orchester“ erfolgt, bleibt es bei einer bedeutungslosen Hochglanz-Broschüre.

Welche Bedeutung hat das hierarchische Umfeld für die FKE-Arbeit?

Für jede Form von FKE-Arbeit im Unternehmen gibt es ein gewisses hierarchisches Umfeld, das mit seinen politischen, kulturellen und personalen Merkmalen die entscheidenden Rahmenbedingungen für den Erfolg eines FKE-lers bilden. Zu den personellen Rahmenbedingungen gehört insbesondere der Vorgesetzte eines FKE-lers, der in den meisten Fällen in der Wirtschaft an einen übergeordneten P-Leiter oder direkt in kleineren Unternehmen an den P-Verantwortlichen in der Geschäftsführung rapportiert. Es gehört zu meinem aggregierten Praxiswissen, dass das professionelle Niveau der FKE-Arbeit, die letztlich auch zu einer Überlegenheit gegenüber Mitbewerbern im Markt führt, mehr von dem Vorgesetzten eines FKE-lers als von diesem selbst abhängt.

Es war mir immer ein besonderes Anliegen, auf diesen Sachverhalt hinzuweisen und schwache P-Vorstände zu erkennen, wenn es darum ging, die FKE-Arbeit in einem Unternehmen zu verbessern. Dabei habe ich meine Arbeit auf einige trittfeste Arbeitshypothesen abgestützt, denen die Überlegung voranstand, dass eine Geschäftsführung kein monolithisches Gebilde ist, sondern dass die Mitglieder mit ihrer FKE-Aufgeschlossenheit einen unterschiedlichen Einfluss auf die FKE-Qualität ausüben. Dies ist auch ein Ergebnis meiner gesamten FKE-Arbeit, die von einer ausgeprägten Akteursperspektive bestimmt war.

- Die beiden wichtigsten Geschäftsführungs-Mitglieder für die FKE-Arbeit sind der Vorstandsvorsitzende (VV) und der P-Vorstand (in einer AG).
- Für die Qualität eines VV kann im Rahmen des Shareholder-Value-Denkens die Veränderung des Aktienkurses und der Grad der Kritik und der Billigung des Geschäftsergebnisses durch Experten herangezogen werden.

- Für die Qualität eines P-Vorstands stehen die implementierten P-Innovationen im Vergleich zu den wichtigsten Mitbewerbern in der Branche.
- Für die Qualität der FKE-Arbeit stehen die implementierten strategieumsetzenden Projekte, deren Realisierungsstand durch meine „Quick-and-Dirty-Einschätzung“ (Stiefel 2019, S. 283 ff.) eine brauchbare Differenzierung erfährt.

Welcher Zusammenhang besteht zwischen der Qualität der Geschäftsführung und der Qualität der FKE in einem Unternehmen? Dafür lässt sich in einer ersten Betrachtung die folgende Matrix heranziehen:

hohe	c)	d)
VV Qualität	a)	b)
geringe	geringe	hohe
	Qualität P-Vorstand	

- Ein schwacher VV hat einen schwachen P-Vorstand, der wenig innovative FKE-Arbeit zulässt. Ein guter FKE-ler verlässt sehr schnell das Unternehmen. Lediglich Mittelmäßigkeit ist in der FKE-Arbeit zugelassen.
- Ein schwacher VV hat einen starken P-Vorstand – eine Situation, die sehr selten anzutreffen ist und – wenn vorhanden – hochgradig instabil ist. FKE-Arbeit kann nicht langfristig geplant werden.
- Ein starker VV hat einen schwachen P-Vorstand, der im Kreis der Mitglieder als „geduldeter Vorstand“ eine Art Sekretär-Funktion hat. Eine FKE-Arbeit kann in dieser Situation überdurchschnittlich gut sein, wenn es gelingt, die Filterfunktion des schwachen P-Vorstands zu umgehen und einen direkten Draht zum VV einzurichten.
- Ein starker VV hat einen starken P-Vorstand. In diesem Unternehmen werden Mitarbeiter als strategische Erfolgsfaktoren wahrgenommen. Die FKE-Arbeit hat enorme Möglichkeiten für die strategieumsetzende Gestaltung und verlangt einen kompetenten FKE-ler. Schwache FKE-ler können in dieser Situation nicht lange überleben.

Um differenziertere Aussagen über die Qualität der FKE-Arbeit in Abhängigkeit von der Geschäftsführung aufstellen zu können, muss jedoch auch die Person des FKE-lers, seine Persönlichkeit und insbesondere dessen Karriereorientierung herangezogen werden. Ich habe über viele Jahre mit den Karrieretypen von Derr (1986), einem Schüler von Edgar Schein, gearbeitet und herausgefunden, dass ein FKE-ler mit einer ausgeprägten „getting-high“-Orientierung, dessen beruflicher Antrieb aus herausfordernden FKE-Aufgaben besteht, im obigen Matrixkästchen (d) die anspruchvollste FKE-Arbeit für ein Unternehmen durchführt. Mit anderen Worten: Es reicht für eine anspruchsvolle FKE-Arbeit in einem Unternehmen nicht aus, lediglich einen sehr kompetenten FKE-ler mit einer „Getting high“-Karriereorientierung einzusetzen. Man muss dafür auch das Umfeld, insbesondere einen schwachen P-Vorstand in sei-

ner Wirkung einhegen oder austauschen, für dessen Einschätzung ich im Laufe der Jahre mit einer Reihe von sehr validen Indikatoren gearbeitet habe.

Woran erkennt man einen schwachen P-Vorstand?

Im Folgenden liste ich – beispielhaft – einige Merkmale auf, die mir in meiner Arbeit als Berater und meiner Rolle als inzidenter Feldforscher zu validen Einsichten verholten hat.

- Ein schwacher P-Vorstand hat eine mit Servilität ausgestattete Seilschaft unter sich aufgebaut – Abteilungsleiter oder, je nach Größe, Hauptabteilungsleiter –, die ihm zugetan sind und auf die er „rechnen“ kann. Starke Figuren bleiben nicht oder es wird ihnen der Abgang oder Umstieg auf andere Positionen nahegelegt. Schwache Figuren werden durch besondere Gratifikationen für die Seilschaft „domestiziert“.
- Schwache P-Vorstände haben ausgeprägte Kaminkarrieren. Da man es zum P-Vorstand mit Kaminkarriere nur über einen mehr oder weniger häufigen Firmenwechsel schafft, arbeiten sie bei P-Innovationen eher mit vorgefertigten Konzepten aus ihrem früheren Umfeld und entwickeln diese P-Innovationen nicht maßgeschneidert für ihr jetziges Unternehmen.
- Schwache P-Vorstände zeichnen sich durch die Rolle des protokollierenden Sekretärs in der Chefetage aus. Er ist – mit anderen Worten – eine Art älter gewordener Vorstandsassistent, der sich als „Exekutierer“ von GF-Entscheidungen sieht, nie aber als „Konfrontierer“ in der Diskussion von Sachverhalten in Vorstandssitzungen.
- Schwache P-Vorstände verhalten sich in ihrer Ressortarbeit als „Middle-of-the-road-Artisten“. Sie machen sich nie zum Branchenführer bei einer P-Innovation. In Kategorien der Innovationsliteratur gehören sie zu den Nachzüglern, wobei sie ihre Absicherungsmentalität sehr wohl mit dem Zustand ihrer Organisation („unsere Mitarbeiter nehmen das nicht an“) und natürlich nie mit ihrem eigenen Unvermögen begründen.
- Schwache P-Vorstände wissen um ihr Unvermögen. Nur einer, der unfähig ist und gleichzeitig um seine eigene Unfähigkeit weiß und mit ihr in unterschiedlichen Situationen umzugehen versteht, kann es bis nach ganz oben schaffen. Einer, der sich überschätzt und sein Unvermögen „vergisst“, bleibt sehr früh auf der Strecke.

Wenn man als FKE-Berater für ein Unternehmen einen Auftrag zur Verbesserung der FKE-Arbeit im weiteren Sinne übernimmt, darf man sich nicht an Lehrbüchern orientieren. Die maßgebliche Wegleitung ist ungefiltertes valides Praxiswissen, das nicht zum Opfer von Political-Correctness-Anforderungen geworden ist.

Ich werde mein aggregiertes Praxiswissen aus der FKE-Arbeit mit der Ausfaltung weiterer Themenkreise fortsetzen.

Literatur

DERR, C. Brooklyn: Managing the new careerists, San Francisco (Jossey-Bass) 1986

FORSCHT, Thomas et al: Reverse Psychology Marketing – Konsequent falsch und doch richtig, in: Marketing Review St. Gallen (früher THEXIS), 27. Jg., Heft 5/2010, S. 18 ff.

STIEFEL, Rolf Th.: Schneller lernen als die Konkurrenz. Personalentwicklung als Instrument der Strategiumsetzung, Gevelsberg (EHP-Verlag) 2019

Voraussetzung schaffen.
Zeit erfassen.
Gesetzeskonform.



Zeiterfassung jederzeit und überall.

Der EuGH verpflichtet zur lückenlosen Dokumentation der Arbeitszeiten. Mit der PCS Zeiterfassung ist das für alle Bereiche, im Büro, im Home-Office und mobil umsetzbar. Und bringt zusätzlichen Mehrwert für Workforce-Management und Personaleinsatzplanung.

Handeln Sie jetzt.

Fon +49 89 68004-0 · www.pcs.com

Besuchen Sie uns:
ZUKUNFT PERSONAL EUROPE VIRTUAL
12. - 16. Oktober 2020



DR. ROLF TH. STIEFEL,
selbstständiger Management-
Trainer und FKE-Berater; Autor zahl-
reicher Fachartikel und Bücher,
E-Mail: stiefel@stiefel-rolf-th.ch

Arbeitszeitgestaltung bei Homeoffice und mobilem Arbeiten

Viele Arbeitnehmer*innen wünschen sich einen flexibleren Arbeitsort – wobei es faktisch meist um das (regelmäßige oder gelegentliche) Arbeiten zu Hause geht. Die Hauptmotive sind, Wegezeiten zum Betrieb einzusparen (auch weil diese im Mittel immer länger und stressiger werden), mehr Arbeitszeit leisten sowie selbstbestimmter (einschließlich der Berücksichtigung familialer Belange) und/oder produktiver arbeiten zu können.

Der Klammereinschub im ersten Satz ist dabei deshalb von großer Bedeutung, weil bei regelmäßiger Arbeit zu Hause Telearbeit im Sinne der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vorliegt – im Folgenden als Homeoffice bezeichnet. Demgegenüber „(wird) berufliche bedingte ‚mobile Arbeit‘, z.B. das gelegentliche Arbeiten mit dem Laptop in der Freizeit oder das ortsungebundene Arbeiten, wie unterwegs im Zug, nicht vom Anwendungsbereich der ArbStättV erfasst“ (Pressemitteilung des BMAS vom 2.11.2016).

Die ArbStättV gilt jedoch bei Homeoffice nur eingeschränkt – siehe § 1 Abs. 3:

- „Bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes“ ist eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 3 ArbStättV vorzunehmen.
- Der/Die Arbeitnehmer*in ist vor diesem Hintergrund zu unterweisen.
- Es gelten die Vorschriften für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen.

Und auch dies gilt nur, soweit „der Arbeitsplatz von dem im Betrieb abweicht“ und „Anforderungen unter Beachtung der Eigenart von Telearbeitsplätzen auf diese anwendbar sind“.



Im Ergebnis müssen Homeoffice und mobiles Arbeiten daher klar getrennt und betrieblich unterschiedlich geregelt werden. Letzteres sollte jedoch hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung nicht gelten: Hier empfehle ich, einfach die Regelungen zur Anwendung zu bringen, die für das stationäre Arbeiten gelten – die dazu aber natürlich ausreichend flexibel ausgestaltet sein bzw. bei dieser Gelegenheit entsprechend fortentwickelt werden müssen. Dies ist ein Gedanke, der viele überrascht, weil Homeoffice und mobiles Arbeiten derzeit in aller Regel mit zeitlich maximaler, höchstens – wenn denn überhaupt – durch die gesetzlichen Vorgaben eingeschränkter Flexibilität assoziiert werden.

Bei den folgenden drei konkreten Empfehlungen gehe ich davon aus, dass die Grundbedingung für von dem/der Arbeitnehmer*in eigenverantwortlich gesteuerte Arbeitszeit gegeben ist: dass nämlich die betreffenden Arbeitsaufgaben (die vorliegend darüber hinaus jedenfalls zu größeren Teilen für die Erledigung außer Haus geeignet sein müssen) grundsätzlich nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt erledigt werden müssen. Dabei spielt es keine Rolle, ob für die Mitarbeiter*innen Arbeitszeitkonten geführt werden oder Vertrauensarbeitszeit gilt – wobei angesichts der (noch) schlechteren Möglichkeiten zur Arbeitszeitkontrolle bei Homeoffice und mobilem Arbeiten Letzteres naheliegen mag.

1. Arbeitszeitrahmen von maximal 13h Dauer an Werktagen MO–FR, außerhalb dessen nur nach Abstimmung mit der Führungskraft gearbeitet werden darf

Für das stationäre Arbeiten wird ein solcher Rahmen in der Regel betriebseinheitlich fixiert, kann aber natürlich auch differenziert werden – z.B. bereichsweise (wenn z.B. in den einzelnen Bereichen mit Kolleg*innen und/oder Kunden aus verschiedenen Zeitzonen kommuniziert wird) und/oder individuell, um unterschiedlichen Mitarbeiter-Belangen genügen zu können. Im Folgenden gehe ich der Einfachheit halber von einem einheitlichen Arbeitszeitrahmen an Werktagen MO–FR von 7.00–20.00 Uhr aus, innerhalb dessen die Mitarbeiter*innen ihre Vertragsarbeitszeiten eigenverantwortlich steuern. Dies erscheint angesichts der derzeit vorherrschenden Praxis der Außer-Haus-Arbeit sehr restriktiv und bedarf daher guter Begründung:

- **Die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu Tages- und wöchentlicher Höchstarbeitszeit und täglicher sowie wöchentlicher Mindestruhezeit wird unterstützt.** Insbesondere wird hierdurch die tägliche gesetzliche Mindestruhezeit von grundsätzlich 11h automatisch eingehal-

ten und auch die Einhaltung der gesetzlichen wöchentlichen Ruhezeit dadurch unterstützt, dass der/die Mitarbeiter*in an Sonn- und Feiertagen nur in Abstimmung mit seiner/ihrer Führungskraft arbeiten darf – was bei wie vorausgesetzt grundsätzlich zeitunkritischen Arbeitsaufgaben nur ausnahmsweise zulässig ist (und ggf. einen Ersatzruhetag erfordert). Lässt die Führungskraft – die ja grundsätzlich für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen verantwortlich ist – dann z.B. an einem Werktag MO–FR Arbeitszeit außerhalb des Arbeitszeitrahmens zu (z.B. bis 22.00 Uhr), muss sie darauf achten, dass die jeweilige Mindestruhezeit auch in diesem Fall eingehalten wird und der/die Mitarbeiter*in am Folgetag frühestens ab 9.00 Uhr arbeitet. Für solche Fälle ist aber mittlerweile in einigen Tarifverträgen aufgrund einer der vielen Öffnungsklauseln im Arbeitszeitgesetz eine auf minimal 9 h reduzierte Ruhezeit geregelt worden.

- **Die Belastung der Mitarbeiter*innen wird reduziert.** Nach neuesten Untersuchungen wirken sich Homeoffice und mobiles Arbeiten für die Mitarbeiter*innen dann vergleichsweise positiv aus, wenn während der üblichen Zeiten gearbeitet wird, während das hierbei derzeit vorherrschende Arbeiten abends und am Wochenende ausgesprochen belastend ist (von den damit regelmäßig einhergehenden Gesetzesverstößen einmal ganz abgesehen, die mit der in absehbarer Zukunft gesetzlich vorgeschriebenen genaueren Dokumentation der geleisteten Arbeitszeiten deutlich werden) – auch wegen der hiermit vielfach verbundenen Erreichbarkeitserwartungen.
- **Die innerbetriebliche Zusammenarbeit wird gefördert,** weil, wenn auch nicht mehr am selben Ort, doch immerhin in etwa zur gleichen Zeit gearbeitet wird.
- **Die Kundenorientierung wird verbessert,** weil dann vorrangig während der Zeiten überwiegenden Kundenkontakts gearbeitet wird, auf den der Arbeitszeitrahmen ja stets ausgerichtet sein muss.

2. Servicezeiten statt Kernzeit

In modernen tagesflexiblen Arbeitszeitsystemen treten kundenbezogen differenzierte Team-Servicezeiten an die Stelle der herkömmlichen Kernzeit. Während einer Servicezeit stellen die betreffenden Mitarbeiter*innen durch Absprache untereinander sicher, dass die jeweiligen externen und internen Kunden diejenigen Leistungen erhalten, die für sie sofort erbracht werden müssen oder sollen.

Technisch sollte es heutzutage kein Problem darstellen, auch im Homeoffice oder mobil Arbeitende in die Abdeckung einer Servicezeit einzubeziehen. Darüber hinaus können und sollten Servicezeiten aber auch dazu genutzt werden, Mitarbeiter*innen zeitweise ungestörtes Arbeiten (also ohne persönliche Erreichbarkeit) zu ermöglichen – stationär, im Homeoffice oder mobil: Alles Dringende wird während dieser Zeit von den Kolleg*innen im Team erledigt. Damit wird zugleich eines der Hauptmotive für Homeoffice oder mobiles Arbeiten abgeschwächt.

3. Mobile Arbeitszeit-Erfassung

Schon für das stationäre Arbeiten ist in modernen tagesflexiblen Arbeitszeitsystemen ohne Kernzeit und standardisierte Pausenzeiten die herkömmliche Kommt-Geht-Zeiterfassung ungeeignet, weil hiermit nur Anwesenheiten, nicht aber Arbeitszeiten erfasst werden können – außer man schickt die Mitarbeiter*innen bei jeder nicht nur geringfügigen Arbeitsunterbrechung zur Uhr, was aber schon wegen der damit verbundenen Wegezeiten zulasten des Arbeitgebers nicht in Frage kommen kann. Die in absehbarer Zukunft gesetzlich vorgeschriebene genauere Arbeitszeit-Erfassung bringt es nun einmal auch mit sich, dass Privatzeiten während des Arbeitstages (in Form von regulären Pausen, aber auch von privater Smartphone- und Internetnutzung, längeren persönlichen Gesprächen, Rauchen, etc.) aus der Anwesenheitszeit herausgezogen werden müssen.

Dies erfordert die IT-gestützte Selbsterfassung der Arbeitszeiten, etwa am PC, Laptop oder Smartphone, die damit auch im Homeoffice und bei mobiler Arbeit verfügbar ist – bei Vertrauensarbeitszeit reduziert auf das gesetzlich Erforderliche. Also auch diesbezüglich kein Unterschied.

Fazit

Nicht die Arbeitszeit muss wegen des zunehmend mobilen Arbeitens neu geregelt werden, wie vielfach gerade mit Blick auf das angeblich zu restriktive Arbeitszeitgesetz gesagt wird. Vielmehr muss das mobile Arbeiten im Sinne des Gesundheitsschutzes geregelt werden, wozu die derzeitigen arbeitszeitgesetzlichen Regelungen wertvolle Beiträge leisten.

Eine Checkliste von Herrn Dr. Hoff zum Thema „Arbeit im Büro und im Homeoffice: die richtige betriebliche Mischung finden“ finden Sie auf:
<https://www.hrperformance-online.de/blog/detail/sCategory/209/blogArticle/4685>

DR. ANDREAS HOFF,
Potsdam,

E-Mail: hoff@arbeitszeitsysteme.com



Personaleinsatz- planung/ Workforce Management

ATOSS 

ATOSS Software AG
Frau Elke Jäger
Rosenheimer Straße 141h
81671 München
Tel.: 0 89/4 27 71-3 45
Fax: 0 89/4 27 71-100
E-Mail: internet@atoss.com
www.atoss.com

GFOS 
IT - inspired by you.

GFOS mbH
Frau Vera Braun
Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel.: 02 01/61 30 00
Fax: 02 01/61 93 17
E-Mail: info@gfos.com
www.gfos.com

	ATOSS Staff Efficiency Suite	gfos.Workforce
1. Name des Produkts	ATOSS Staff Efficiency Suite	gfos.Workforce
2. Stammdatenverwaltung		
a) Können alle relevanten Stammdaten im System hinterlegt und gepflegt werden?		
- Mitarbeiter-Stammdaten	✓	✓
- Tagesarbeitszeitmodelle	✓	✓
- Schichtfolgen	✓	✓
- Qualifikationen	✓	✓
- Zu planende Aktivitäten	✓	✓
- Abwesenheitsgründe	✓	✓
- Sollbedarf je Planungseinheit	✓	✓
b) Berechtigungsverwaltung	✓	✓
3. Personalbedarfsermittlung		
- Aus Vergangenheitsdaten	✓	✓
- Prognosen erstellen	✓	✓
- Visualisierung des Bedarfs	✓	✓
- Manuelle Anpassung	✓	✓
4. Generierung Arbeitszeiten/Optimierter Planungsvorschlag	✓	✓
5. Planungsfunktionen		
a) Jahresurlaubsplanung	✓	✓
b) Unterstützung der manuellen Planung		
- Visualisierung	✓	✓
- Auswahlfunktion	✓	✓
- Anzeige Ist- und Soll-Zustand	✓	✓
- Zoomfunktionen	✓	✓
- Alternative Sichten	✓	✓
- Warnhinweise	✓	✓
- Zeitkontenprognose	✓	✓
- Fairnesskriterien	✓	✓
6. Integration mit der Zeitwirtschaft		
- Zeitwirtschaftssystem integriert?	✓	✓
- Identische Datenbanktabellen	✓	✓
7. Self Service Funktionen für Mitarbeiter und Vorgesetzte	Intranet, Smartphone-App	Intranet, Smartphone-App
8. Reporting	✓	✓
9.1 Technische Grundlagen		
- PC-Einzelplatz	✓	✓
- Netzwerkfähige Multi-User-Lösung	✓	✓
- Citrix	✓	✓
- Zugriff über Browser	✓	✓
- Integration in Web-Portal	✓	✓
- Cloud-Lösungen/SaaS	✓	✓
Ist die Installation von Software-Komponenten erforderlich?	möglich	ja
9.2 Mobile Handling		
- iPad/iPhone	✓	✓
- Android	✓	✓
- Sonstige		BlackBerry, Wind. Phone, Palm WebOS
9.3 Unterstützte Betriebssysteme	Windows, Unix, Linux, weitere auf Anfrage	Windows, Unix, Linux
9.4 Folgende Zeiterfassungs-/Zutrittskontroll-Terminals können angebunden werden:	PCS, dormakaba, Datafox, weitere auf Anfrage	hardwareunabhängig, u.a. PCS, Datafox, Gantner, dormakaba
9.5 Zeitdatenerfassung über		
- Terminal	✓	✓
- Telefon/Handy	✓	✓
- PC-Applikation	✓	✓
- Mobile Erfassungstationen	✓	✓
- Browser-Applikation	✓	✓
9.6 Identifizierungsverfahren		
- Magnetleser	✓	✓
- Barcode	✓	✓
- RFID	✓	✓
- Biometrische Verfahren	✓	✓
- Sonstige		
9.7 Verfügbare Zusatzmodule		
- BDE		✓
- Kantinendaten		✓
- Tankdaten		✓
- Reisekosten		✓
- Sonstige		✓
10. Referenzkunden	Bedarfsprognose Douglas, Lufthansa, thyssenkrupp Packaging Steel	Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, MES Flughafen München GmbH, Netto Marken- Discount, Krüger GmbH & Co. KG

Zeitwertkonten

	 DekaBank Herr Oliver Leidel Mainzer Landstraße 16 60325 Frankfurt Tel.: 0170/5 77 05 86 E-Mail: oliver.leidel@deka.de https://deka.de/deka-gruppe/produkte--loesungen/betriebliches-fondssparen www.deka-zeitdepot.de	 Deutsche PensExpert GmbH Herr Christian Wiecha Mainzer Landstraße 51 60329 Frankfurt Tel.: 0 69/67 83 06 78-0 E-Mail: christian.wiecha@pensexpert.de www.pens-time.de	 R+V Lebensversicherung AG Herr Christian Noltensmeyer Raiffeisenplatz 2 65189 Wiesbaden Tel.: 06 11/5 33 45 25 E-Mail: christian.noltensmeyer@ruv.de www.ruv.de
1. Leistungsumfang – welches Angebotspaket umfasst Ihre Dienstleistung?			
– Es erfolgt eine Beratung/ arbeitsrechtliche Betreuung	✓	✓	✓
– eigene Berater	Wir begleiten die Einführung.	✓	✓
– Einbindung von Partnern:	Sofern gewünscht, Einbindung d. Heubeck AG o. ext. Rechtsanwaltskanz.	arbeitsrechtliche Beratung durch netvisory Beratungsgesellschaft mbH	arbeitsrechtliche Beratung durch compertis Beratungsgesellschaft mbH
– Wir übernehmen die Verwaltung der Zeitwertkonten	✓	✓	✓
– eigene Verwaltungssoftware	✓	✓	✓
– über externe Partner:		Zusammenarbeit nach Abstimmung möglich	Zusammenarbeit mit externen Partnern ist nach Abstimmung möglich.
2. Welche Produkte werden zur Kapitalrückdeckung bereitgestellt? (Wer übernimmt die Werterhaltungsgarantie?)			
– nur eigene Produkte		✓	✓
– auch fremde Produkte	✓	✓	
– Investmentfonds	✓	✓	Versicherungen mit Fondsüberschüssen
– Versicherungen		✓	✓
– Sonstiges (z.B. Bankkonten)	Produkte d. Sparkassen-Finanzgruppe	ETFs, Bankkonten, Avale	
3. Wir bieten einen Insolvenzschutz für die Zeitwertkonten	✓	✓	✓
Welches Modell?	doppelseitige (Gruppen-)Treuhand in Form eines CTA (mit Treuhand- und Sicherungsvertrag); Treuhand: DekaTreuhand GmbH	Treuhandmodell (CTA) als Sicherungs- und Verwaltungstreuhandvertrag inkl. Insolvenzschutzgutachten	Insolvenzversicherung durch Einzelverpfändung oder doppelseitige Treuhand über die R+V Treuhand GmbH
4. Es gibt Angebote zur Mitarbeiterinformation/Schulung	✓	✓	✓
Welche?	HR-Bereich: Schulung, Mitarbeiterveranstaltungen – Mitarbeiter: Flyer, WebPortal inkl. Freistellungsrechner; AN-Film zu ZWK, AN-Einzelberatung	Onlinerechner www.my-PensTime.de , Flyer, ZWK-Video, Gruppenpräsentationen, bei Bedarf Einzelgespräche sowie Onlinezugang	Infofilm, Infoveranstaltungen inkl. Beratungen, diverse Infomaterialien, Schulungen für HR zur Verwaltungsplattform
5. Es gibt eine Standardlösung	✓	✓	✓
Welche?	Admin.: Deka-ZeitDepot, Insolvenzversicherung: DekaTreuhand GmbH, Kapitalanlage: Flexi-II-fähige Fonds d. Deka-Investment GmbH m. Garantiekomp.	Onlineplattform PensTec als webbasiertes Tool für Unternehmer und Mitarbeiter	Flexibles Versicherungsprodukt inkl. Verwaltungsplattform und Insolvenzschutz aus einer Hand
6. Wie hoch sind die Administrationskosten für die Standardlösung?			
– laufend Euro/pro Jahr	individuell nach Absprache	18 Euro pro Teilnehmer	ab 10 Euro pro Konto, je n. Anzahl MA
– einmalige Einrichtungskosten	500 Euro inkl. Implementierung vor Ort	ab 900 Euro p.a.	keine
7. Gibt es Schnittstellen zu Personalsystemen?	Ja, die Schnittstelle ist unabhängig vom Personalsystemanbieter.	Für die Datenmeldungen stehen die gängigen Formate zur Verfügung, z.B. Excel, CSV.	Für Datenmeldungen steht die CSV-Schnittstelle, unabhängig vom Anbieter des Personalsystems, zur Verfügung.
8. Wir bieten ein Web-Portal an			
– für Arbeitgeber	✓	✓	✓
– für Treuhänder	entfällt, da selbst Treuhänder	✓	✓, für die R+V
– für Arbeitnehmer	✓	✓	✓
9. Referenzkunden	Fraport AG, Wuppertaler Stadtwerke (WSW) und Deutsches Rotes Kreuz – Kreisverband Chemnitz e.V.	auf Anfrage	auf Anfrage
10. Bemerkungen	Komplettlösung („Alles aus einer Hand“) für Zeitwertkonten inkl. Altersteilzeit zu einem guten Preis-Leistungsverhältnis, unabhängig von der Unternehmensgröße und Mitarbeiterzahl	Komplettlösung inkl. – Beratung zu Kap.-Anlage (Fonds & Versicherung gleichz. nutzbar) – verbindl. Rechtsberatung durch netvisory – Onlineplattform mit Einzelzugängen – unabhängig von der Auswahl der Anlagemodelle – auch bAV/ATZ-Sicherung – erste Mittelstandstreuhand inkl. Gutachten von Großkanzlei	Mehr #FREUZIT für alle – das R+V Lebensarbeitszeitkonto mit Garantie bietet eine flexible und einfache Lösung aus einer Hand (inkl. Implementierungskonzept, Beitragserhaltsgarantie, Insolvenzversicherung, Verwaltungsplattform, lfd. Unterstützung auch nach der Implementierung).

Belastbare Zeiterfassung jetzt einführen!

PCS Systemtechnik GmbH

Herr Matthias Kleemeier
Pfälzer-Wald-Straße 36
81539 München
Tel.: 089/68004-0
E-Mail: intus@pcs.com
www.pcs.com



Produkte/Dienstleistungen: DEXICON Enterprise/INTUS Terminals
im Einsatz seit: 1990

Kurzbeschreibung:

Keine Angst vor der Dokumentationspflicht der Arbeitszeit. Mit PCS Zeiterfassung schaffen Sie eine transparente und belastbare Lösung ohne Administrationsaufwand: Die Software DEXICON nutzt die SAP-Stammdaten als Basis für die Zeiterfassung. Per RFID-Karte oder mit Fingerprint werden die Arbeitszeiten an den aktuellen INTUS-Terminals erfasst. Mitarbeiter im Homeoffice oder im Außendienst buchen die Arbeitszeiten über eine mobile Lösung. Ein breites Partnernetzwerk sorgt für leistungsstarke Workforce-Management-Lösungen für mehr Transparenz, Work-Life-Balance und Zufriedenheit.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Nach dem EuGH-Urteil zur Arbeitszeitdokumentation empfiehlt PCS die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung: als Basis für flexible Arbeitszeitmodelle und Transparenz über geleistete Arbeitsstunden.

Wer wir sind:

Innovation, Design und Qualität – so positioniert sich PCS Systemtechnik GmbH als einer der führenden deutschen Hersteller von Hard- und Software für Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Biometrie und Video.



Spende und werde ein Teil von uns.
seenotretter.de

**OHNE
DEINE
SPENDE
GEHT'S
NICHT**

*Einsatzberichte, Fotos, Videos und
Geschichten von der rauen See erleben:*

#teamseenotretter

Spendenfinanziert

Zeit und Zutritt in Corona-Zeiten

In der aktuellen Corona-Situation sind Hygiene- und Infektionsschutzmaßnahmen in Unternehmen besonders wichtig. Alle Betriebe, die nach den geltenden Verordnungen geöffnet haben dürfen, müssen die Schutz- und die Hygienevorgaben einhalten, die die jeweilige Landesregierung in ihrer Verordnung festlegt. Unternehmen sind aufgefordert, Maßnahmen umzusetzen, die auch bei der Zeiterfassung und der Zutrittssteuerung für einen umfassenden Gesundheitsschutz sorgen.

Hier sind praktische Lösungen gefordert, um die Hygienebestimmungen im Betrieb umzusetzen. Allerdings darf es keine Einschränkungen in Bezug auf die erforderliche Funktionalität, Bedienerfreundlichkeit und Sicherheit geben. Um im Fall einer Erkrankung die Infektionskette lückenlos nachzuvollziehen, sollte z.B. beim Besuchermanagement die Möglichkeit bestehen, zu jedem externen Besucher einen Fragebogen mit Kontaktauskunft temporär zu archivieren. Diese Lösungen stellen auch über die Pandemie-Phase hinaus eine sinnvolle Investition dar.

Hygiene-Maßnahmen und Besuchermanagement als sinnvolle Investition

Die Umsetzung von Maßnahmen, die die Hygiene im Bereich Unternehmenssicherheit stärker in den Fokus stellen, zahlt sich langfristig aus. Denn Menschen erkranken nicht nur aktuell in einer Pandemie-Phase, jedes Jahr entstehen durch Grippe- und Erkältungswellen eine große Anzahl von Fehlstunden, die durch die Verhinderung von Ansteckung im Berufsalltag vermieden werden könnten. Hier sind Produkte und Lösungen ge-

fragt, um mit der Gebäudesicherheit die Vorsorge für die Gesundheit zu verbinden.

Grundsätzliches Ziel für alle Unternehmen sollte es sein, die Ansteckungsgefahren bei der Wiedereröffnung zu minimieren bzw. auszuschließen und die Arbeitsspitzen zu entzerren. Um innerhalb der Betriebsstätte möglichst optimale hygienische Rahmenbedingungen zu erreichen, sind nicht nur die Abstandsregeln und die Maskenpflicht zu beachten, sondern auch welche Maschinen, Vorrichtungen und Geräte von den Mitarbeitern (wann, wie und wo) bedient werden. Je sensibler die Umgebung, Ausstattung und Größe der Räume (z.B. Umkleide-, Wasch- oder Toilettenräume) und Produktionseinrichtungen sind, umso höher sind die Anforderungen an die Betriebshygiene, insbesondere in der Lebensmittelindustrie.

Bei den Hygiene-Maßnahmen sind auch Handwerker, Kunden, Lieferanten etc. zu berücksichtigen. Deshalb gilt es dem Besuchermanagement in diesen Zeiten eine große Aufmerksamkeit zu geben. Denn die Nachvollziehbarkeit von Kontakten spielt bei der Pandemie-Bekämpfung eine große Rolle. Damit jeder einzelne Besucher im Betrieb identifiziert werden kann, empfiehlt sich ein durchdachtes Konzept aus Zutrittssteuerung und Besuchermanagement. So können zulässige Zutrittsbereiche klar definiert werden, z.B. dass jemand mit Besucherausweis das Foyer oder ein zugeordnetes Besprechungszimmer betreten darf, jedoch nicht weiter. Lieferanten können automatisch Zutritt zu Lagerräumen bekommen, um Waren kontaktlos auszuhändigen. Dies spart Zeit und unnötige Kontakte – der Lieferant kann autonom handeln. Falls Kundenparkplätze zur Verfügung gestellt werden, ist darüber hinaus ein Parkplatzkonzept erforderlich. Lieferfahrzeuge werden schnell und effizient an die richtige Lade- oder Entladestelle gebracht. Natürlich erst nach erfolgter elektronischer Sicherheitsunterweisung.



Abb. 1: Sicherheitsunterweisung für Besucher an einem Industrie-PC mit Touchscreen (Foto: PCS Systemtechnik)

Mit einem durchdachtem Besuchermanagementsystem können alle Besucher, die im Betrieb sind

oder waren, dokumentiert werden. Die Anmeldung wird ergänzt um verpflichtende Fragestellungen zum Gesundheitsschutz. Diese vorgeschriebene Selbstauskunft der Besucher sichert die Kontaktnachverfolgung im Falle einer Infektion. Bereits mit der Terminbestätigung kann ein Kontaktbogen mit einer Selbstauskunft und den im Betrieb vorgeschriebenen Hygieneregeln verschickt werden, sodass sich Besucher vorbereiten können. Da es dennoch nie 100-prozentig ausgeschlossen werden kann, dass eine Infektion im Betrieb stattfindet, ist es besonders wichtig, dass bei einer neu aufgetretenen Erkrankung alle Kontaktpersonen so schnell wie möglich identifiziert und informiert werden können. Bei der Systemauswahl sollte darauf geachtet werden, dass sämtliche Vorschriften zum Datenschutz eingehalten werden. Bei der Erfassung und dem Speicherungsprozess werden personenbezogene Daten verarbeitet, die den Regelungen der DS-GVO unterliegen.

Hygienische und ergonomische Aspekte bei Zeit- und Zutrittsgeräten

Bislang wurde bei der Auswahl von Erfassungsperipherie zur Zutrittskontrolle, Personalzeit- und Betriebsdatenerfassung besonders auf die Funktionalität und Kosten solcher Terminals geachtet. Mittlerweile steht bei der Beschaffung auch die Ästhetik und Benutzerfreundlichkeit bzw. einfache, möglichst kontaktlose Bedienbarkeit im Vordergrund. Bedingt durch die Einsatzstandorte, insbesondere an Eingängen, sind Terminals zur Zeiterfassung und Zutrittskontrolle in mehrfacher Hinsicht auch die Visitenkarte eines Unternehmens. Sie geben dem Besucher beim Zutritt von Gebäuden Rückschlüsse auf aktives Sicherheitsbewusstsein mit Anwendung moderner Technologien. Zusammen mit dem Entree, dem Besprechungszimmer, der Art der Bewirtung wird ein erster Eindruck von der Unternehmenskultur vermittelt. Bekannterweise ist der erste Eindruck am wichtigsten.

Die Berücksichtigung hygienischer und ergonomischer Aspekte soll dem Schutz und der Zufriedenheit von Arbeitnehmern dienen. Bei der Produktergonomie ist es deshalb vorrangiges Ziel, ein möglichst benutzungsfreundliches Produkt anzubieten. Beispielsweise lassen sich moderne Zeiterfassungs-Terminals für eine hygienische Bedienung umstellen auf eine kontaktlose Autorhythmus- oder tageszeitabhängige Buchung. Eine Berührung der Funktionstasten, z.B. um „Kommen“ oder „Gehen“ zu wählen, kann so vermieden werden. Für den Fall, dass voreingestellte „Autorhythmus“- oder „Tageszeit-abhängige Bu-



Abb. 2: Besuchermanagement mit Nachvollziehbarkeit von Kontakten (Foto: PCS Systemtechnik)

chungen“ nicht geeignet sind, sollten solche Geräte mit schützenden Latexhandschuhen bedient werden.

Planungsideen und Gedanken zu den Befestigungsmöglichkeiten der Geräte, wie Wand- oder Säulenmontage, sind unter ergonomischen Gesichtspunkten zu berücksichtigen. Sie sollen möglichst wenig Platz beanspruchen, also flach an der Wand oder Säule befestigt sein, nicht zu weit herausstehen, um kein Hindernis darzustellen oder gar Verletzungen zu verursachen. Die Terminals müssen so montiert werden, dass bei der Benutzung das Display gut ablesbar ist und das Identifikationssystem (Ausweisleser, biometrisches System) in einer bequemen Haltung sowie kontaktlos genutzt werden können. Dabei sind bei der Montagehöhe die unterschiedlichen Körpergrößen der Mitarbeiter zu beachten.

Unterstützt wird die Lesbarkeit der Bedienung durch kontrastreiche Displays mit Hintergrundbeleuchtung und gut erkennbarer, serifenloser, großer Schrift. Beste Benutzerfreundlichkeit wird durch Einsatz von Signalgebern und kontaktlosen Lesesystemen erreicht. Die Personenidentifizierung erfolgt, indem der Ausweis oder Transponder vor den RFID-Leser gehalten werden, optisch unterstützt durch z.B. ein Anzeigeelement wie das MagicEye, das eine sehr markante Signalgebung über Farben gestattet, beispielsweise kann eine Fehlleseung durch Rot-Signalisierung kommuniziert werden. Da der Bediener täglich mehrfach zum Gerät geht, gewöhnt er sich schnell daran, nicht jedes Mal das Display zu lesen, da er die Grobsignalisierung über die Optik erhält: Nur wenn etwas nicht „stimmt“, also bei Rot-Signalisierung, schaut er auf das Display,

um Details zu erfahren. Wie bei den meisten Produkten steht auch bei den Terminals die Benutzerfreundlichkeit im Vordergrund. Die Bedienung muss selbsterklärend und nutzerfreundlich sein, damit sie ohne Probleme im Alltag integriert werden kann.

Verständliche, gut lesbare Bedienerführungen mit Hinweis auf Hygieneregeln

Wichtig für die Akzeptanz eines Zeiterfassungs- und Zutrittsgerätes sind neben der Produkt-Ergonomie, einfache und einprägsam gestaltete Bedieneroberflächen. Die Terminalsoftware bestimmt weitgehend die Funktionalität und Benutzerfreundlichkeit. Wichtige Eigenschaften sind:

- Lesbarkeit der Anzeige bei unterschiedlichen Lichtverhältnissen
- entspiegelte Displayoberflächen
- herstellerunabhängige Programmierung oder möglichst breite Palette von Systemhäusern die Software für das Zeiterfassungsterminal anbieten kann
- variable Bedienerführung über verständliche grafische Symbole oder als Klartext sowie optische und akustische Anzeigeelemente, z.B. für Fehlerhinweise und Buchungsbestätigungen

Um hohe Flexibilität, auch für wachsende Aufgabenstellungen zu gewährleisten, sind frei programmierbare Terminals zu bevorzugen. Die Bedienerführung erfolgt entweder über Klartextanzeigen und/oder über optische/akustische Signale. Beispielsweise kann für eine abgewiesene oder fehlerhafte Buchung eine rote LED und/oder ein akustisches Signal ausgegeben werden. Außerdem besteht die Möglichkeit auf Hygieneregeln, wie „Abstand halten“ und „Bitte Maskenpflicht beachten!“ hinzuweisen (siehe Abb. 3).

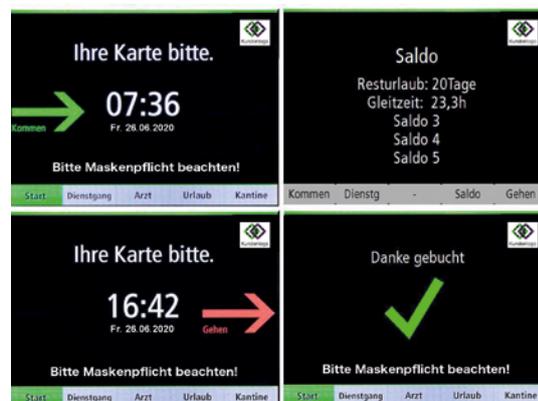


Abb. 3: Bedienerführung in Corona-Zeiten (Foto: PCS Systemtechnik)

Mit Einsatz von Farb-Touchscreens bei multifunktionalen Erfassungsterminals werden bevorzugt grafische Benutzeroberflächen genutzt. Ein für den Anwender besonders wichtiges Kriterium ist dabei die Einfachheit der Gerätebedienung. Einerseits sollen alle wichtigen Funktionen schnell zu erreichen sein, andererseits darf die Oberfläche nicht überladen wirken, weil dies die Verständlichkeit der Bedienerführung erschwert. Über einen Lautsprecher signalisiert das Terminal mit passenden Sound-Clips den Status des Geräts oder gibt an Mitarbeiter mit Sehbehinderung akustische Sprachmeldungen aus. Je einfacher die Benutzeroberfläche ist, desto leichter wird die Bedienung auch für neue Benutzer. Ein weiterer Vorteil der farbigen und grafischen Darstellung ist die Möglichkeit, Kundenlogos auf dem Display zu integrieren. Damit werden die Mitarbeiter sich bei Einführung solcher Terminals schneller mit dem Gerät identifizieren und zusätzlich wird die Akzeptanz erhöht.

Kontaktlose Personenidentifikation

Die Überprüfung der Identität einer Person wird im allgemeinen Sprachgebrauch als „Identifikation“ (ID) bezeichnet und erfolgt z.B. durch die Erfassung eines Passworts/einer PIN oder eines Identträgers (Ausweis/Transponder) oder mittels eines biometrischen Merkmals (z.B. Fingerabdruck, Gesicht oder Handvenen). In Corona-Zeiten haben hygienische Anforderungen bei der Auswahl des ID-Mediums besondere Bedeutung.

Die „Identifikation durch Wissen“ erfolgt vorrangig bei einfachen Zutrittssystemen mit geringen Sicherheitsanforderungen oder bei Multifaktor-Authentisierung (in Kombination mit Ausweis und oder biometrischen Verfahren) durch die Eingabe eines PIN-Codes. Als alleiniges ID-Mittel besteht jedoch die Gefahr der Weitergabe, des Erratens, des Vergessens oder Erpressens der für den Zutritt und Buchungsberechtigung notwendigen Informationen. Aber auch in Bezug auf die Hygiene haftet solchen Tastaturen nicht der beste Ruf an. Sie haben wechselnden Kontakt mit Fingerkuppen verschiedener Nutzer und ein PIN-Pad kann Träger von Keimen sein. Nicht ohne Grund haben viele Zahlungsinstitute das Limit für die Kartenzahlung ohne PIN-Eingabe im Handel von 25 auf 50 Euro pro Nutzung verdoppelt. Soweit bei Zeit und Zutritt eine numerische Eingabe unbedingt erforderlich ist, sind Geräte mit industrietauglichen Folientastaturen einzusetzen, die eine Reinigungs- und Desinfektionsfähigkeit nachweisen und ggf. mit Handschuhen bedienbar sind.

Die verbreitetste Art der Personenidentifikation erfolgt über den Besitz eines ID-Mediums. Hier sind RFID-basierende Chipkarten als elektronische Datenträger, Zahlungsmittel oder Ausweis zur Zeiterfassung und Zutrittssteuerung ein fester Bestandteil im Alltag. Als 1992 das erste 13,56 MHz-RFID-System vorgestellt wurde, begann der Durchbruch dieser Technik auf breiter Basis. Dieser ist einerseits auf die relativ hohe speicherbare Datenmenge, andererseits auch auf die komfortable, kontaktlose Handhabung und die guten Sicherheitsmaßnahmen zurückzuführen. Leser für RFID-Ausweise und Transponder (z.B. Schlüsselanhänger) sind weitgehend sabotagesicher und hygienefreundlich. Hierbei kann die Identifikation ohne Kontakt mit dem Lesesystem, quasi im „Vorbeigehen“ erfolgen, unabhängig davon, ob es regnet, schneit oder ob die Karte verschmutzt ist.

Eine Weiterentwicklung im Bereich der RFID-Technik ist NFC, eine Technik, die i.d.R. in Zusammenhang mit Zahlungskarten und Smartphones verwendet wird. Bei der Zutrittssteuerung wird das Smartphone hierbei zum Träger der ID-Kennung seines Besitzers. Die Erteilung und Änderung von Zutrittsrechten kann damit sehr einfach und schnell „quasi per Anruf“ (Download der Zutrittsparameter) erledigt werden. Im Prinzip handelt es sich bei NFC um eine Unterart von RFID. Sie unterscheidet sich aber insofern, als die Kommunikation auf einer einheitlichen Frequenz, nämlich 13,56 MHz erfolgt. Im Unterschied zu reiner Identifikation kann ein NFC Datenträger auch eine begrenzte Datenmenge tragen, die durch Schreib-/Lesevorgänge verändert werden kann, und außerdem über kryptografische Schlüssel abgesichert sein kann. Da in immer mehr Zahlungs- und Kreditkarten NFC-Chips integriert sind, wird dadurch das kontaktlose, elektronische Bezahlen ermöglicht. Geschäfte und Supermärkte wünschen oder fordern in zunehmendem Maß die bargeldlose Bezahlung. Aus hygienischen Gründen können Kunden plötzlich sogar beim Bäcker und im Dorfladen mit kontaktlosen Chipkarten oder NFC-fähigen Smartphones bezahlen.

Authentifizierung ohne PIN- und Ausweiseingabe

Hohe Sicherheitsanforderungen aber auch ergonomische und hygienische Gründe erfordern den Einsatz biometrischer Identifikationssysteme. Diese Erkennungsverfahren sollen auch die Schwachstellen anderer Identifikationsmethoden, wie vergessener oder ausgespäter PIN und verlorener, gestohlener bzw. beschädigter Ausweis, ausgleichen oder ergänzen. Allerdings sollte beim Einsatz solcher Systeme die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) beachtet werden. Dazu gehört die ausdrückliche Zustimmung der Nutzer und die Dokumentation mit Nachweis des berechtigten Einsatzes biometrischer Systeme. Die Erforderlichkeit ergibt sich, wenn alternative Zutrittssysteme (z.B. mit Ausweis und PIN) nicht die erforderliche Sicherheit hinsichtlich der Verhinderung eines unbefugten Zutritts erzielen! Beispielsweise wäre dies die Zutrittskontrolle zu einem Rechenzentrum mit besonders sensiblen (personenbezogenen) Daten.

Fingerabdruck-, Gesichts-, Iris- und Venenerkennung sind die gegenwärtig am meisten bekannten Verfahren, wobei der Fingerprint mit einem Marktanteil von über 60 Prozent unangefochtener Spitzenreiter ist. Jedoch hat dieses Verfahren nicht immer den besten Ruf, dies bedingt durch die oft hohen Fehlerquoten aufgrund falscher Fingerpositionierung oder aufgrund von Verschmutzungen an Haut oder Terminal. Dazu kommt das Hygieneproblem, wenn jeder Nutzer mit der Fingerkuppe den Sensor berührt und dieser nicht regelmäßig gesäubert wird. Alternativ gibt es aber mittlerweile berührungslose Fingerprint-Scanner. Im Abstand wird mithilfe mehrerer Kameras und aus verschiedenen Winkeln die Fingerkuppe erfasst. Dies hat allerdings Auswirkung auf den Speicherbedarf für die biometrischen Merkmale, die nicht auf allen Chipkartentypen für eine Verifikation gespeichert werden können.

Hohe Benutzerakzeptanz ergibt sich durch kontaktfreie, verlässliche und hygienische Erfassung der biometrischen Merkmale, wie sie z.B. bei der Gesichts- und Handvenenerkennung gewährleistet wird. Die Gesichtserkennung wird allerdings aus Sicht des

ZEUS® PERSONAL- EINSATZPLANUNG



PERSONALPLANUNG

Die ZEUS® Personaleinsatzplanung hilft Ihnen, die optimale Personalstärke mit der erforderlichen Qualifikation dann zur Verfügung zu haben, wenn Sie diese brauchen. Dadurch erreichen Sie Ihre Ziele hinsichtlich Servicequalität, Kundenorientierung und Liefertreue. Der Planungsaufwand sinkt spürbar und gleichzeitig steigt die Planungsqualität.

DIGITALES WORKFORCE MANAGEMENT

ISGUS bietet qualifizierte Beratung und intelligente Lösungen für die Digitalisierung in Ihrem HR Bereich. Zeitwirtschaft, Personaleinsatzplanung, Betriebsdatenerfassung und mobile Lösungen ergänzen sich zu einem durchgängig digitalen Prozess.





Abb. 4: Eine Zutrittssteuerung mit Handvenenerkennung ist das richtige Sicherheitssystem für kritische Infrastrukturen mit hohen hygienischen Anforderungen (Foto: PCS Systemtechnik)

Datenschutzes aber auch ihrer Nutzer besonders kritisch gesehen. Beispielsweise gibt es berechnete Sorgen vor einem flächendeckenden Netz aus Überwachungskameras, die Personen identifizieren können und viele Datenbanken, z.B. in sozialen Netzen, sind mit Passbildern gefüllt die eine schnelle Personenzuordnung ermöglichen.

Anwender, die besonders hohe Anforderungen an die Sicherheit und Benutzerfreundlichkeit stellen, nutzen die Handvenenerkennung. Diese Technologie erfüllt gleichzeitig höchste Ansprüche an die Hygiene, ist einfach in der Handhabung und ist deshalb auch für die Zutrittssteuerung in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen geeignet. Ein wichtiger Pluspunkt dieses biometrischen Verfahrens ist die Tatsache, dass die Erkennung völlig berührungslos erfolgt. Im Vergleich zur Iriserkennung weist die Handvenenerkennung auch psychologische Vorteile auf. Viele Menschen scheuen den Scan des Auges. Dagegen ist die Handvenenerkennung nicht nur genauer, sondern auch komfortabler. Soweit lediglich eine Identifikation erfolgt und keine Verknüpfung mit personenbezogenen Daten, ist die Vereinbarkeit mit der DS-GVO sichergestellt. Da das System bei der Erfassung der biometrischen Merkmale nur ein Template speichert, sind keine Rückschlüsse auf eine bestimmte Person möglich. Handvenen-Sensoren bieten in Kombination mit Verschlüsselung ein hohes Maß an Sicherheit. Einmal installiert, müssen die Sensoren in der Regel nicht mehr gewartet werden. Da die biometrischen Merkmale unter der Hautoberfläche verborgen sind, sind diese vor Außeneinwirkung geschützt und schwer zu fälschen.

Sichere und berührungslose Zutrittssteuerung

Um die Corona-Pandemie zu stoppen, müssen bisherige Abläufe, routinemäßige Beschäftigungen und Laufwege im Unternehmen analysiert werden. Gerade an Ein- und Ausgängen sowie auf den täglichen Wegen durch die Firma werden Arbeitnehmer einem Risiko ausgesetzt. Beispielsweise kann es bei Arbeitsbeginn an den Firmeneingängen zu einer hohen Personenfrequenz kommen, die unweigerlich zu einem hohen Hygienrisiko führen kann. Hier sind neue technische Lösungskonzepte gefragt, die sich einfach in bestehende Zutrittsstellen oder Türsysteme integrieren lassen und den Infektionsschutz für Personen in Gebäuden erhöhen – ohne dabei den Personenfluss zu behindern. Denn Sinn und Zweck einer Zutrittssteuerung ist es Nichtberechtigte fernzuhalten und Berechtigte so wenig wie möglich in Ihrer Bewegungsfreiheit einschränken.

Hygiene- und Infektionsschutz-Maßnahmen sollten in der Planung von neuen oder bei der Modernisierung von bestehenden Zutrittsstellen beachtet werden. Türklinken stehen unter Generalverdacht, wenn es um die Verbreitung von Viren geht. Eine Kombination des Zutrittslesers für kontaktlose Chipkarten mit einem automatischen Türöffner schafft Abhilfe durch Wegfall der manuellen Türbetätigung. RFID-Leser, oder noch besser die berührungslose biometrische Handvenenerkennung als Zutrittssystem öffnen die Tü-

Seminarhinweis

Im Seminar „Zutrittssteuerung und Identifikationsmanagement“, am 16.9.20 bis 17.9.20 in Seligenstadt, beim Bundesverband Sicherheitstechnik e.V. (BHE), werden neben der Beschreibung der technischen Komponenten die wichtigen Bereiche Personenidentifikation, Planung, Projektierung, Installation, Inbetriebnahme und Instandhaltung von Zutrittssteuerung erläutert. Die Darstellung der Vortragsinhalte erfolgt vollkommen hersteller- und produktneutral. Selbstverständlich werden bei der Seminare Durchführung auch die vorgeschriebenen Hygieneregeln beachtet und umgesetzt. Hinweise zum Seminar können unter:

<https://www.bhe.de/weiterbildung/seminar-ubersicht/zutrittssteuerung-und-identifikationsmanagement> abgerufen werden.

ren komfortabel und verhindern Infektionen. Solche automatisierten Türlösungen können bei der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen unterstützen. Auf diese Weise wird der Schutz vor der Weiterverbreitung von Infektionen erhöht.

Einige Sekunden Interaktion

Im Normalfall beschäftigt sich der Benutzer nur einige Sekunden mit „dem“ Zeit- oder Zutrittsgerät, einem mehr oder weniger großen, mehr oder weniger gut gestalteten Kästchen irgendwo an der Wand neben der Tür. Produkt-Designer und Entwickler haben sich bei der Gerätekonzeption lange Zeit den Kopf über perfekte Zusammenstellungen zerbrochen. Dabei ist das Ziel, die „Interaktion Mensch-Maschine“ so effizient und zufriedenstellend zu lösen, dass sie einfach, schnell und mittlerweile auch hygienisch zu erledigen ist.

So wie es schöner ist, wenn ein Smartphone angenehm in der Hand liegt, anstatt dass eine Kante unangenehm ins Fleisch schneidet, ist auch ein gutes Design eines Zutritts- oder Zeiterfassungsterminals – wahrgenommen in wenigen Augen-Blicken – angenehm. Kritisch ist, wenn der Buchungs- oder Zutritts-/Austrittsvorgang und zugehörige Interaktionen zu lange dauern: Es bildet sich eine Warteschlange – besonders beim Ende einer Schicht. Dies kann auch unter gesundheitlichen Aspekten kritisch sein, denn zu jetzigen Zeiten heißt es „Abstand halten“. Beim Zutrittsterminal wird es kritisch, wenn die Prüfung der Zutrittsberechtigung zu viel Zeit in Anspruch nimmt. Denn schließlich möchte man als Berechtigter möglichst ungehindert den Zutritt erhalten.

Die Kunst für ein Zeit- und Zutrittsgerät und zugehöriger Benutzersoftware besteht darin, die

se Interaktion perfekt abzuwickeln. Dazu ist eine Produktentwicklung aus einer Hand, mit engem Zusammenspiel von Hard- und Software-Ergonomie, vorteilhaft. Da neben den unterschiedlichen Datenerfassungsaufgaben auch branchenspezifische Anforderungen zu berücksichtigen sind, ergibt sich auch hier eine herausfordernde Aufgabenstellung. Kommunikation braucht Klarheit: Sender und Empfänger sollen die gleiche Sprache sprechen, ihr Erfahrungshorizont sollte eine gute Schnittmenge haben. Optimal ist diese, wenn eine Harmonie zwischen Eingabegerät, Benutzer und Umwelt erreicht wird.

Nur mit gutem Design und Industrie-Background, jahrzehntelanger Entwicklungs- und Hersteller-Erfahrung, Berücksichtigung von Umwelt- und Hygieneanforderungen, Einhaltung von Normen und Richtlinien, Kundenbefragungen, ernst genommene Kundenkritik, das Ohr eng am Markt mit hohem Gespür für die Kundenanforderungen hat man die Chance, Vorstellungen der Anwender am Ort der Datenerfassung, am Werkseingang, an der Pforte zu erfüllen, mit dem Ziel perfekter Datenerfassung – auch und gerade deshalb, weil die Arbeitnehmer abends einfach nur nach Hause wollen.

**DIPL-ING.
WERNER STÖRMER,**
Fachautor; Delegierter
der PCS im BHE und
2. Vorsitzender im Fach-
ausschuss „Zutritt“



Folgen Sie der HR Performance schon auf Twitter, Facebook und XING?



Zutritt/Kontrolle


GDI mbH

Klaus-von-Klitzing-Straße 1
76829 Landau
Tel.: 0 63 41/95 50-0
Fax: 0 63 41/95 50-10
E-Mail: info@gdi.de
www.gdi.de

GFOS mbH

Frau Vera Braun
Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel.: 02 01/61 30 00
Fax: 02 01/61 93 17
E-Mail: info@gfos.com
www.gfos.com

1. Name des Produkts	GDI Zutritt	gfos.Security
2. Firmentyp (Systemhaus, Software-/Hardwarehersteller, Errichter)	Softwarehersteller	Softwarehersteller
3. Hardware		
- Mechatronische Schließzylinder/Türterminals	✓	✓
- Zutrittskontrollzentralen (ZKZ) für X-Leser	✓	✓
- Netzwerk- und speicherfähige ZK-Terminals mit Display	✓	✓
- Ausweisleser für Barcode (BC), RFID, Sonstige	✓	✓
- Biometrie: Fingerprint (FP), Gesichtserk. (GE), Handvenenerk. (HV), Iriserk. (IE), Sonstige	✓	✓
- Mobile Access (NFC, Bluetooth)		✓
4. Funktionen		
- Zutrittswiederholkontrolle	✓	✓
- Aufzugssteuerung	✓	✓
- Steuerung für Schleusen und Vereinzelung	✓	✓
5. Schnittstellen und Zusatzfunktionen		
- Ausweiserstellung/Personalisierung/-verwaltung (Was wird geliefert: z.B. SW, Ausweise, Drucker etc.)	✓	✓
- Besucherverwaltung	✓	✓
- Zeiterfassung	✓	✓
- Videoüberwachung		✓
- Schnittstelle zur Einbruchmeldetechnik		✓
- Kantinendaten		✓
- Zufahrtskontrolle (mit/ohne Kennzeichenerkennung (KZE))	✓	✓
- Kombination: Offline- und Online-Zutrittskontrolle		✓
- Betriebsdatenerfassung (SW und/oder HW)		✓
- Weitere Schnittstellen und Zusatzfunktionen, z.B. mobile (ZE), Zugriffsschutz (ZS) etc.		✓ mobile ZE/ZUK, Evakuierungsliste, PEP
6. IT-Basis		
- Max. zu verwaltende Personenanzahl	unbegrenzt	unbegrenzt
- Max. Zahl der Zutrittspunkte (ZP), Raumzonen (RZ), Zeitzonen (ZZ)	ZP: unbegrenzt, RZ: unbegrenzt	ZP: unbegrenzt, RZ: unbegrenzt, ZZ: unbegrenzt
- Unterstützte Betriebssysteme	Windows	Windows, Linux, Unix
- Unterstützte Datenbanken		MS SQL Server, Oracle
- Sprachversionen	Deutsch	Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Polnisch u.v.m.
- Verteilte Datenhaltung/-sicherung		✓
- Mehrplatzfähig (MPf)	✓	✓
- Mandantenfähig (Mdf)	✓	✓
- Installation, Schulung und Wartung durch Hersteller (H), Errichter (ER), Sonstige (S)	(H), (ER)	✓
- Komplette webfähige Anwendung?		
7. Sonstiges/Bemerkungen	Die GDI Zutrittskontrolle ist auf die Hardware der Firma Datafox GmbH abgestimmt.	hardwareunabhängig, Partnerschaften mit Hardwareherstellern u.a. PCS, Datafox, Gantner, dormakaba
8. Referenzkunden		Finanz Informatik GmbH & Co. KG, MANN+HUMMEL GmbH, Arthrex GmbH



Interflex Datensysteme GmbH Zettachring 16 70567 Stuttgart Tel.: 07 71/13 22-0 E-Mail: interflex.info@allegion.com www.interflex.de	ISGUS GmbH Herr Klaus Wössner Oberdorfstraße 18-22 78054 Villingen-Schwenningen Tel.: 0 77 20/3 93-0 Fax: 0 77 20/3 93-184 E-Mail: info@isgus.de www.isgus.de	PCS Systemtechnik GmbH Herr Matthias Kleemeier Pfälzer-Wald-Straße 36 81539 München Tel.: 0 89/6 80 04-0 Fax: 0 89/6 80 04-5 55 E-Mail: intus@pcs.com www.pcs.com	tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH Herr Rainer K. Füess Ludwig-Erhard-Straße 52 72760 Reutlingen Tel.: 0 71 21/96 65-0 Fax: 0 71 21/96 65-10 E-Mail: info@tisoware.com www.tisoware.com	VEDA Zeit GmbH Herr Alexander Kern Okenstraße 23a 77652 Offenburg Tel.: 0 24 04/55 07-17 00 E-Mail: alexander.kern@veda.net www.veda.net
IF-6040	ZEUS® Workforce Management	DEXICON Enterprise/ INTUS Terminals	tisoware.ZUTRITT, -AUSWEIS, -BESUCHER, -VIDEO u.a.	VEDA HR Zeit
Hersteller	Systemhaus	Software-/Hardwarehersteller	Softwarehersteller	Softwarehersteller
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
unbegrenzt	20.000	99.999	keine Begrenzung	9.999.999.999
ZP: unbegrenzt, RZ: unbegrenzt, ZZ: unbegrenzt	ZP: unbegrenzt, RZ: unbegrenzt, ZZ: unbegrenzt	ZP: unbegrenzt, RZ: 200.000, ZZ: 200.000	ZP: a.A., RZ: a.A., ZZ: a.A.	ZP: 4.096, ZZ: 1.296
Microsoft Windows	Windows Server 2012, 2016	akt. Windows-Server- u. Desktop-Version	Windows	iOS 5, Microsoft Windows
Oracle, SQL	MS SQL Server	MS SQL Server und Oracle	Oracle, MS-SQL-Server	DB2, MS-SQL-Server
Deutsch, Englisch, Niederländisch, Französisch, Italienisch, Spanisch etc.	Deutsch, Englisch, Französisch, Polnisch, Tschechisch	Deutsch und Englisch, weitere auf Anfrage	Englisch, weitere auf Anfrage	
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
(H)	(H)	(H), (ER), (S)	(H)	(H)
✓	✓	✓	✓	✓
ganzheitliche Lösungen für Zeiterfassung, Zeitwirtschaft, Personaleinsatzplanung, als Cloud-Lösung oder On-Premises – sowie maßgeschneiderte Sicherheitslösungen mit Zutrittskontrolle, biometrischer Erkennung, Videüberwachung, Sicherheitsleitstellen und Besucherverwaltung	Zutrittskontrolle, digitale Schließtechnik, Besuchermanagement, Betriebsdatenerfassung, Personaleinsatzplanung, On-Premises und SaaS im eigenen Rechenzentrum	leistungsstarke Zutrittskontroll-Software, mit Schnittstellen ausbaubar zum Gebäudesicherheitssystem, mit Integration von Video, Besuchermanagement, digitale Schließsysteme, Aufzugsteuerung und Notfallplänen. Alarmierung über Feeds, E-Mail oder Netzwerk-Lautsprecher bzw. -Scheinwerfer, Selbstanmeldung, Unterweisung	Modular aufgebautes System, flexibel und skalierbar. Installation und Beratung, Schulung und Service aus einer Hand. Über 2.500 Kunden im In- und Ausland.	
Referenzkunden gern auf Anfrage	Referenzkunden gern auf Anfrage	Endress + Hauser, Richard Wolf Medizintechnik, GfK	Sanit, Schmidbaur Unternehmensgruppe, Walter AG	auf Anfrage

Zutrittskontrolle im Casino Baden-Baden mit Lösungen von Interflex

Spielbanken, wie das namhafte Casino Baden-Baden, müssen hohe Sicherheitsstandards gewährleisten, um sowohl ihre Mitarbeiter und Besucher als auch ihre Wertbestände zu schützen. Gleichzeitig gilt es, die Arbeitszeiten von rund 190 Mitarbeitern verschiedener Tarifgruppen und Arbeitszeitmodelle zu erfassen und zu koordinieren. Nachdem bereits seit vielen Jahren erfolgreich eine Lösung der Interflex Daten-systeme GmbH für diese Gebiete im Einsatz war, investierte die Spielbank für ein Update erneut in ein ganzheitliches System des Anbieters.

„Mit der Lösung von Interflex sorgen wir seit Jahrzehnten für Ordnung in unseren komplexen Prozessen – bei der Arbeitszeiterfassung und Lohnermittlung“, berichtet Christian Zimmer, Sachbearbeiter für Dienstplanung und Zeiterfassung im Casino Baden-Baden. Für ein Maximum an Effizienz ist auch das neue System zur Zeiterfassung direkt an das ebenfalls erneuerte Zutrittskontrollsystem gekoppelt. Um für diese ganzheitliche Lösung genau den Bedarf des Casinos zu ermitteln, führten die Verantwortlichen der Spielbank zusammen mit den Beratern von Interflex intensive Workshops und Abstimmungsgespräche durch. Dabei lag das Hauptaugenmerk auf der Arbeitszeiterfassung und der Übertragung dieser Daten an das eigens entwickelte Dienstplanungsprogramm der Spielbank.

Zeiterfassung an 358 Tagen im Jahr

Das Casino Baden-Baden hat abgesehen von wenigen Ausnahmen nahezu das gesamte Jahr über geöffnet. An 358 Tagen im Jahr gilt es, die Arbeitszeiten der verschiedenen Personalgruppen zuverlässig zu erfassen. Bei der Koordination der Daten entsteht eine weitere Anforderung: Die Beschäftigten arbeiten auf der Basis unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle. Je nach Tätigkeitsbereich werden sie dabei nach verschiedenen Tarifgruppen einschließlich dazugehöriger Zuschläge – etwa für die Arbeit an Wochenenden –

entlohnt. Ein weiterer Kundenwunsch bestand darin, möglichst viele der in diesem Tätigkeitsfeld bislang manuell durchgeführten Arbeitsschritte zukunftsicher durch automatisierte Prozesse zu ersetzen. Das Ziel: zuverlässige, reibungslose Prozesse für eine gerechte Gehaltsabrechnung.

Investitionssicher: Software IF-6020

Nach genauer gemeinsamer Analyse fiel die Wahl auf die Software IF-6020 sowie die passenden Hardware-Elemente aus dem Sortiment von Interflex zur Ausstattung der Zugangsbereiche. „Das vom Casino Baden-Baden gewählte System stellt ein leistungsstarkes Zeiterfassungs- und Zutrittskontrollsystem zur Verfügung, mit dem auch komplexe und umfangreiche Kontroll- und Erfassungsvorgänge möglich sind“, erklärt der für das Projekt verantwortliche Account Manager von Interflex/Allegion Thomas Strei. Da die Leistungsbreite des Systems zwischen zehn Mitarbeitern bei kleineren Unternehmen bis zu mehreren Tausend Mitarbeitern bei Großunternehmen liegt, bietet es alle erforderlichen Kapazitäten einschließlich einer zukunftsicheren Skalierbarkeit für die Teams des Casinos Baden-Baden. Zum Anwendungsspektrum gehören die örtliche und zeitliche Zutrittskontrolle, die Zeiterfassung einschließlich der Kostenstellenerfassung mit Kostenarten und Schnittstellen zu Personalabrechnungssystemen. Auch die Personaleinsatzplanung, die Auswertungen der Daten nach verschiedenen Parametern sowie zahlreiche Schnittstellen sind mit der IF-6020 möglich. Somit war eine Anbindung an das bereits bestehende Dienstplanungsprogramm der Spielbank in ganzem Umfang zu realisieren. Zudem stellt Interflex für das System regelmäßige Updates mit den neuesten Features und Erweiterungen zur Verfügung, sodass die Spielbank mit der gewählten Lösung auf viele Jahre hinaus von Investitionssicherheit profitiert.

Passende Hardware und multifunktionelle Ausweise

Die passenden Hardware-Terminals IF-4735, IF-810 und IF-800 sorgen im Zusammenspiel mit der Software für eine reibungslose Erfassung der Arbeitszeiten und gewähren berechtigten Mit-



Casino Baden-Baden: Hinter dem noblen, klassischen Ambiente stecken modernste Prozesse und eine sichere Infrastruktur. Die Systemlösung von Interflex liefert dazu ihren Beitrag.



Sicherheit ist im Casino Baden-Baden dank der Zutrittskontrolle von Interflex keine Glückssache. So können sich die Besucher ganz auf das Glück im Spiel konzentrieren.

arbeitern den Zutritt zu den einzelnen Bereichen. Ein weiteres Plus: Mit den modernen Mitarbeiterausweisen von Interflex kann das Personal bargeldlos bezahlen – sowohl in der Kantine als auch an den bereitgestellten Verpflegungsautomaten. „Die Systemlösung von Interflex mit perfekt aufeinander abgestimmten Hardware- und Software-Komponenten bringe den Mitarbeitern und Administratoren des Casinos Baden-Baden heute eine erhebliche Zeitersparnis bei maximalem Anwenderkomfort“, fasst Interflex-Berater Strei zusammen. Da die Zutrittsrechte und Arbeitszeiten in einem zentralen System erfasst und gesteuert werden, profitiert die Spielbank von deutlich verbesserter Transparenz und Datenaktualität. Herkömmliche Papierlösungen sind damit vollständig aus der Arbeitszeitsteuerung verbannt.

Fotos: © Interflex Datensysteme GmbH

Transparente Prozesse: Zeitmanagement mit dem System IF-6020 von Interflex

Das System IF-6020 von Interflex bietet dem Casino Baden-Baden entscheidende Funktionen, die für Transparenz sorgen und den Administrationsaufwand gegenüber den bisherigen manuellen Prozessen deutlich verringern:

- Arbeitszeitkonten verwalten
- Detaillierte Informationen einsehen (Zeitkonten, Urlaubsstände, Entgeltbelege, Beurteilungen)
- Anträge und Genehmigungen papierlos stellen und bearbeiten (Gleitzeit, Urlaub, Dienstreisen etc.)
- Korrekturen in Zeitdaten und falschen Buchungen vornehmen
- Stundenkontierungen überblicken (Projekte, Kostenstellen etc.)
- Arbeitszeitsalden und Einsatzpläne abfragen
- Geplante Arbeitszeiten mit geeigneten Mitarbeitern tauschen



Sicherheit am Spieltisch: Mit der exakt auf den Bedarf zugeschnittenen Zutrittskontrolle von Interflex gelangen im Casino-Baden-Baden-Besucher und -Mitarbeiter nur in Bereiche, die bewusst für sie freigegeben sind.

Zeitwirtschaft



ATOSS Software AG
 Frau Elke Jäger
 Rosenheimer Straße 141h
 81671 München
 Tel.: 0 89/4 27 71-3 45
 Fax: 0 89/4 27 71-100
 E-Mail: internet@atoss.com
 www.atoss.com

AZS System AG
 Herr Jorrit Fabricius
 Mühlendamm 84a
 22087 Hamburg
 Tel.: 0 40/22 66 11
 Fax: 0 40/22 67 53
 E-Mail: anfrage@azs.de
 www.azs.de

1. Name des Produkts	ATOSS Staff Efficiency Suite	Time 3010
2. Anzahl Ihrer Mitarbeiter	> 500	60
3. Wir bieten an		
- Software	✓	✓
- Cloud	✓	✓
- Implementierung	✓	✓
- Erfassungs-Terminals	✓	✓
- Beratung	✓	✓
- Sonstige	Schulungen, Support, Customizing	Schulungen, Support, Webinare
4.1 Stammdatenverwaltung		
a) Können alle relevanten Stammdaten im System hinterlegt und gepflegt werden?		
- Kalender	✓	✓
- Mitarbeiter-Stammdaten	✓	✓
- Tagesarbeitszeitmodelle	✓	✓
- Schichtfolgen	✓	✓
- Qualifikationen	✓	✓
- Zu planende Aktivitäten	✓	✓
- Abwesenheitsgründe	✓	✓
- Sollbedarf je Planungseinheit	✓	✓
b) Berechtigungsverwaltung	✓	✓
4.2 Zeitkonten-Verwaltung		
4.3 Lohnarten-Generierung		
4.4 Bearbeitungs-Workflow		
4.5 Rückrechnungssicherheit		
4.6 Auswertungen	Monatsübersicht, Fehltagübersicht, Zeitkontenstand, Anwesenheit	Monatsübersicht, Fehltagübersicht, Zeitkontenstand, Anwesenheit u.v.m.
4.7 Schnittstellen zu den folgenden Lohn- und Gehaltssystemen sind vorhanden:	Schnittstellen zu allen gängigen Lohn- und Gehaltssystemen vorhanden	zu allen marktgängigen Lösungen vorhanden
4.8 Employee Self Service		
- Urlaubsantrag	✓	✓
- Korrekturbuchungen	✓	✓
- Online-Auskünfte	✓	✓
- Apps für Tablet/Smartphone	✓	✓
5.1 Stammdatenverwaltung/-pflege		
- Relevante Daten	✓	✓
5.2 Protokoll- und Alarmfunktionen		
- Protokollierung	✓	✓
- Zugangüberwachung	✓	✓
- Alarmmeldung	✓	✓
- Videoüberwachung	✓	✓
6.1 Technische Grundlagen		
- PC-Einzelplatz	✓	✓
- Netzwerkfähige Multi-User-Lösung	✓	✓
- Citrix	✓	✓
- Zugriff über Browser	✓	✓
- Integration in Web-Portal	✓	✓
Ist die Installation von Software-Komponenten erforderlich?	ja	ja, möglich
6.2 Mobile Handling		
- iPad/iPhone	✓	✓
- Android	✓	✓
- Sonstige		
6.3 Unterstützte Betriebssysteme	Windows, Unix, Linux, weitere auf Anfrage	Windows, Oracle
6.4 Folgende Zeiterfassungs-/Zutrittskontroll-Terminals können angebunden werden:	PCS, dormakaba, Datafox, weitere auf Anfrage	hardwareunabhängig (auch ältere Terminals), PCS, dormakaba, Datafox, Honeywell, Primion, AZZ, eigene
6.5 Zeitdatenerfassung über		
- Terminal	✓	✓
- Telefon/Handy	✓	✓
- PC-Applikation	✓	✓
- Mobile Erfassungstationen	✓	✓
- Browser-Applikation	✓	✓
6.6 Identifizierungsverfahren		
- Magnetleser	✓	✓
- Barcode	✓	✓
- RFID	✓	✓
- Biometrische Verfahren	✓	✓
6.7 Verfügbare Zusatzmodule	Benachrichtigung per SMS/E-Mail, Projektzeiterfassung	Personaleinsatzplanung, Projektzeiterfassung, BDE, Zutrittskontrolle, Schlüsselverwaltung, offene Integration u.v.m.
7. Referenzkunden	Fressnapf, SIXT SE, W. L. Gore & Associates	Hansapark Sierksdorf, Softship AG, Stadtverwaltung Bad Schwartau

Zeitwirtschaft



ISGUS GmbH
 Herr Klaus Wössner
 Oberdorfstraße 18-22
 78054 Villingen-Schwenningen
 Tel.: 0 77 20/3 93-0
 Fax: 0 77 20/3 93-184
 E-Mail: info@isgus.de
 www.isgus.de

**MPDV Mikrolab GmbH –
 We create Smart Factories**
 Herr Jürgen Petzel
 Römerring 1
 74821 Mosbach
 Tel.: 0 62 61/92 09-1 01
 Fax: 0 62 61/1 81 39
 E-Mail: info@mpdv.com
 https://www.mpdv.com

1. Name des Produkts	ZEUS® Workforce Management	HYDRA MES
2. Anzahl Ihrer Mitarbeiter	300	> 480
3. Wir bieten an		
- Software	✓	✓
- Cloud	✓	✓
- Implementierung	✓	✓
- Erfassungs-Terminals	✓	✓
- Beratung	✓	✓
- Sonstige	Schulungen, Support	Trainings, Support, Customizing u.v.m.
4.1 Stammdatenverwaltung		
a) Können alle relevanten Stammdaten im System hinterlegt und gepflegt werden?		
- Kalender	✓	✓
- Mitarbeiter-Stammdaten	✓	✓
- Tagesarbeitszeitmodelle	✓	✓
- Schichtfolgen	✓	✓
- Qualifikationen	✓	✓
- Zu planende Aktivitäten	✓	✓
- Abwesenheitsgründe	✓	✓
- Sollbedarf je Planungseinheit	✓	✓
b) Berechtigungsverwaltung	✓	✓
4.2 Zeitkonten-Verwaltung	✓	✓
4.3 Lohnarten-Generierung	✓	✓
4.4 Bearbeitungs-Workflow	✓	✓
4.5 Rückrechnungssicherheit	✓	✓
4.6 Auswertungen	Monatsübersicht, Fehltagübersicht, Zeitkontenstand, Anwesenheit	Monatsübersicht, Fehltagübersicht, Zeitkontenstand, Anwesenheit
4.7 Schnittstellen zu den folgenden Lohn- und Gehaltssystemen sind vorhanden:	AKDB, DATEV-Softwarepartner, P&I, SAP und ca. 100 weitere	SAP (HR), CSS (eGecko), IBM Lohn und Gehalt, DATEV, ADP (PAISY), ABACUS, P&I (LOGA, LOGA 400), Sage (Sage Lohn XL), Hansalog u.v.m.
4.8 Employee Self Service		
- Urlaubsantrag	✓	✓
- Korrekturbuchungen	✓	✓
- Online-Auskünfte	✓	✓
- Apps für Tablet/Smartphone	✓	✓
5.1 Stammdatenverwaltung/-pflege		
- Relevante Daten	✓	✓
5.2 Protokoll- und Alarmfunktionen		
- Protokollierung	✓	✓
- Zugangüberwachung	✓	✓
- Alarmmeldung	✓	✓
- Videoüberwachung	✓	✓
6.1 Technische Grundlagen		
- PC-Einzelplatz	✓	✓
- Netzwerkfähige Multi-User-Lösung	✓	✓
- Citrix	✓	✓
- Zugriff über Browser	✓	✓
- Integration in Web-Portal	✓	✓
Ist die Installation von Software-Komponenten erforderlich?	nein	ja
6.2 Mobile Handling		
- iPad/iPhone	✓	✓
- Android	✓	✓
- Sonstige		auf Anfrage
6.3 Unterstützte Betriebssysteme	Windows	Windows, Linux
6.4 Folgende Zeiterfassungs-/Zutrittskontroll-Terminals können angebunden werden:	ISGUS-eigene Hardware und weitere auf Anfrage	alle gängigen Hersteller
6.5 Zeitdatenerfassung über		
- Terminal	✓	✓
- Telefon/Handy	✓	✓
- PC-Applikation	✓	✓
- Mobile Erfassungstationen	✓	✓
- Browser-Applikation	✓	✓
6.6 Identifizierungsverfahren		
- Magnetleser	✓	✓
- Barcode	✓	✓
- RFID	✓	✓
- Biometrische Verfahren	✓	✓
6.7 Verfügbare Zusatzmodule	Zutrittskontrolle, Betriebsdatenerfassung, Personaleinsatzplanung	BDE, Personaleinsatzplanung, Leistungslohn, Kennzahlen, BDE, MDE, CAQ u.v.m.
7. Referenzkunden	Referenzkunden gern auf Anfrage	Diehl Metall, Locker, Schmidt + Clemens



Sage GmbH
Franklinstraße 61-63
60486 Frankfurt am Main
Tel.: 069/50007-0
Fax: 069/50007-110
E-Mail: info@sage.de
www.sage.de

**tisoware Gesellschaft für
Zeitwirtschaft mbH**
Herr Rainer K. Füess
Ludwig-Erhard-Straße 52
72760 Reutlingen
Tel.: 0 71 21/96 65-0
Fax: 0 71 21/96 65-10
E-Mail: info@tisoware.com
www.tisoware.com

VEDA Zeit GmbH
Herr Alexander Kern
Okenstraße 23a
77652 Offenburg
Tel.: 0 24 04/55 07-1700
E-Mail: alexander.kern@veda.net
www.veda.net

Sage HR Suite Cloud Plus 780	tisoware.ZEIT, -PEP, -WORKFLOW u.a. 165	VEDA HR Zeit 150
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
Priv. Cloud Hosting, Managed Service	Finanzierung	Schulung
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
Monatsübersicht, Fehltageübersicht, Zeitkontenstand, Anwesenheit integrierte Lösung zum hersteller- eigenen Modul Sage HR Personalabrechnung; Standard-API zu Fremdsystemen	Monatsübersicht, Fehltageübersicht, Zeitkontenstand, Anwesenheit DATEV, SAP, VRG HR, CSS, BRZ, ADP/PAISY, profibu, P&I, Sage, SAP usw.	Monatsübersicht, Fehltageübersicht, Zeitkontenstand, Anwesenheit SAP, Sage, DATEV, ADP/Paisy, P&I LOGA, Veda, Lexware, ADDISON
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
ja	ja	ja
✓	✓	✓
native App direkt bei Sage erhältlich Windows	Windows, Unix	Windows Phone Windows, Unix, Linux, IBM i
dormakaba, luma, CTI, PCS	dormakaba (Kaba), PCS, Datafox	Kaba, PCS, Datafox
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
Reisekosten	BDE, Kontinendaten, Reisekosten, Personaleinsatzplanung, Vorgangsverwaltung, Projektzeiterfassung u.a.	BDE, Kontinendaten, Reisekosten, Personaleinsatzplanung, offene Integration u.a.
Feser Graf Gruppe, Zweckverband Mittelhessische Wasserwerke, Regionalbus Leipzig	Erbe Elektromedizin, Burger Gruppe, Ziehl-Abegg	auf Anfrage



Zeitwertkonten schaffen in der Corona-Krise Flexibilität

Mit Freistellungen flexibel umgehen – ungeplante Auszeiten kurzfristig nehmen

In Krisenzeiten sind Flexibilität und schnelle Anpassung gefordert – auch und besonders in der Arbeitswelt. „Da hilft es, wenn Unternehmen und Organisationen mit entsprechenden Zeitwertmodellen vorgesorgt haben“, sagt Harald Röder, Gründer und Inhaber der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK). „Zeitwertkonten lösen viele Probleme in der Arbeitswelt und helfen auch in Krisenzeiten, mir die Gestaltungshoheit über meine Lebensarbeitszeit zu bewahren, wie wir jetzt am Beispiel der St. Elisabeth-Stiftung in Bad Waldsee sehen.“

Viele Unternehmen haben sie mittlerweile im Einsatz: die Deutsche Post, die Telekom, die Deutschen Bahn oder Bosch. In der Metallindustrie sind sie neuerdings Tarifbestandteil, die Gewerkschaft Verdi möchte sie zum selbigen machen – Zeitwertkonten. Allein in der Bosch-Gruppe spricht deren Personalabteilung von mehr als 100 verschiedenen Arbeitszeitmodellen, die flexible Zeiten, Sabbaticals, Jobsharing und Arbeitszeitkonten umfassen. Es gehe, so die für die Mitarbeitergewinnung bei Bosch verantwortliche Heidi Stock in einem jüngst erschienenen FAZ-Interview, „vor allem um Flexibilität“. Treiber dieser

gewünschten Flexibilität seien die Familien, die Kindersituation, pflegebedürftige Eltern, aufwendige Hobbys oder soziales Engagement.

Gerade pflegende Angehörige fühlen sich in der Corona-Krise zusätzlich belastet. Aktuelle Studien belegen: 33 Prozent von ihnen erleben eine Verschlechterung der Pflegesituation. 24 Prozent sind besorgt, die häusliche Pflege nicht mehr zu schaffen.

Man könnte meinen, der Gesetzgeber habe genau für diese Zielgruppe das Flexi-II-Gesetz geschaffen. Und in der Tat ist dem auch so. Denn darin werden die Konstrukte Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten gesetzlich geregelt. „Klingt einfach, ist es in der Praxis aber nicht“, sagt Harald Röder. „Es gibt unzählige Möglichkeiten, mit der Arbeitszeit der Mitarbeitenden flexibel umzugehen und diese zu regeln.“ Entscheidend dabei sei aber, welches Modell die höchste Akzeptanz bei den Mitarbeitenden erfahre. „Und hier geht es neben dem Faktor Flexibilität um das Erfüllen von klaren Bedarfen, die seitens der Mitarbeitenden heutzutage an einen modernen Arbeitgeber herangetragen werden“, so Röder.



In der Corona-Krise flexibel und finanziell unabhängig bleiben – das ist mit Zeitwertkonten möglich.

So können sich beispielsweise Väter für einen bestimmten Zeitraum freistellen lassen, um die Kinder zu betreuen und damit der Partnerin den Rücken für ihre Tätigkeiten im Homeoffice freizuhalten.

Nicht nur High Potentials binden

Für Harald Röder sind Zeitwertkonten dafür der verbindende Schlüssel. Mit ihnen ließen sich nicht nur High Potentials, die sich ihren Wunsch nach Auszeit oder einem Sabbatical erfüllen könnten, an das Unternehmen binden. „Alle Mitarbeitenden haben über Zeitwertkonten die Chance, ihre Lebensarbeitszeit individuell und flexibel zu planen. Da ist neben der Aus- die Elternzeit genauso möglich wie die Pflegezeit von Angehörigen oder der vorgezogene Ruhestand für die Babyboomer.“ Denn viele dieser Generation, so weiß Röder mittlerweile aus vielen Kundenprojekten, möchten vor dem gesetzlichen Rentenalter in Ruhestand gehen, andere aber auch noch weiterarbeiten. „Beide Lebensmodelle, Vorruhestand wie länger arbeiten, um höhere Rentenansprüche zu bekommen, sind mit Zeitwertkonten bestens steuerbar.“

Für Guthaben auf Zeitwertkonten gilt: Sie sind insolvenzgesichert, sorgen für sozialversicherungspflichtigen Schutz und können von einem auf einen anderen Arbeitgeber übertragen werden. Diese Faktoren stehen grundsätzlich für Sicherheit und schaffen Vertrauen. Doch genau dieses Vertrauen wird in Krisen wie der aktuellen Corona-Pandemie auf den Prüfstand gestellt. Was nutzt mir jetzt ein Zeitwertkonto? Kann ich damit mein Kurzarbeitergeld durch Entnahme aufstocken? Harald Röder sagt ganz klar Ja. „Allerdings könnte sich die Entnahme negativ auf die Nettodifferenz zwischen der Vergütung vor und nach der Kurzarbeit und damit auf die Bemessungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld selbst auswirken. Ich empfehle, das mit der Bundesagentur für Arbeit abzuklären.“

Zeitwertkonten schaffen gewünschte Freiräume

Viel wichtiger ist Röder der Hinweis, dass die Bundesagentur für Arbeit vor Gewährung des Kurzarbeitergeldes die Entsparung eines Zeitwertguthabens nicht verlangen kann. Damit unterscheiden sich Wertguthaben ausdrücklich von Flexikonten und Überstundenmodellen, die im Vorfeld einer Kurzarbeit abgebaut werden müssen. „Das spricht ganz klar für Zeitwertkonten. Denn aktuell dürften viele Menschen glücklicher darüber sein, ihre Überstunden nicht in Form von Freizeit nehmen zu müssen, sondern diese in ein Zeitwertkonto „einzahlen“ zu können und sich damit zu einem späteren Zeitpunkt gewünschte Freiräume zu schaffen.“

Familienorientierung hilft Unternehmen, schneller auf eine Krise zu reagieren. 66 Prozent der Un-

„Zeitwertkonten sind der Schlüssel für mehr Flexibilität – auch und besonders in Krisenzeiten. Damit erhalten sich Mitarbeitende ihre Gestaltungshoheit über ihre Lebensarbeitszeit.“

Harald Röder

ternehmen geben an, dass u.a. die bereits vorhandenen Arbeitszeitmodelle dabei geholfen haben, schneller auf die Pandemie-Situation zu reagieren.

Wer aber gerade in der jetzigen Krisensituation ein Zeitwertkonto besitzt, hat den Vorteil, dass dieses auch für kurze Überbrückungszeiten genutzt werden kann – was bislang völlig außerhalb der gängigen Vorstellungen lag. So müssen während der Corona-Krise auf einmal Kinder betreut werden, weil die Schulen, Kindergärten und Kindertagesstätten geschlossen haben. Um solche Zeiten zu überbrücken, kann ein Teil des Guthabens auf einem Zeitwertkonto entnommen werden.

Vier Beispielrechnungen machen das deutlich (vgl. Grafiken, S. 116): Einen Monat überbrücken könnte eine Person, sofern sie über drei Jahre monatlich auf einen Nettolohn von 28,22 Euro verzichtet hätte. Dieser Rechnung ist ein Monatseinkommen von 1.800,00 Euro zugrunde gelegt. Sollte die betroffene Person nur eine Teilfreistellung von beispielsweise 50 Prozent beantragen, könnte mit demselben Guthaben eine Zeit von 2,1 Monaten überbrückt werden. Bei einem Monatsbruttoverdienst von 2.500,00 Euro und einem monatlichen Nettoverzicht in den letzten fünf Jahren von 53,67 Euro könnten sogar 2,5 Mo-



Nicole Rapp,
Personalleitung, Stiftungszentrale

Eigentlich hatte ich bereits für drei Monate eine Reduzierung meiner Arbeitszeit fest geplant. In dieser Zeit wollte ich eine Qualifizierungsmaßnahme durchführen. Aufgrund der Corona-Krise konnte aber weder der Austausch mit den USA stattfinden, noch hatte irgendeine Bildungseinrichtung geöffnet. Dank zeitWERT

war es mir möglich, diese Freistellung ganz kurzfristig zu überbrücken.



*Michael Kalweit,
Psychologe im Heggbacher Werkstattverbund*

Durch die Lockerung der Antragsfrist für eine Auszahlung aus dem zeitWERT-Konto war es mir Ende März noch möglich, eine Vereinbarung für den Monat April abzuschließen. Damit konnte ich meine Lebens- und Arbeitsplanung sehr kurzfristig umgestalten und den neuen Bedingungen anpassen – was für mich

mit einer großen Erleichterung verbunden war. Das wird nicht immer so möglich sein, denn der Dienstgeber muss ja mit meiner An- oder Abwesenheit planen können.

nate (bei 100 Prozent Freistellung) bzw. volle fünf Monate (bei 50 Prozent Freistellung) überbrückt werden.

Auch einige der über 1.200 Mitarbeitenden der St. Elisabeth-Stiftung, einem Sozialunternehmen innerhalb des Caritasverbandes im oberschwäbischen Bad Waldsee, haben in der Corona-Krise von ihren Zeitwertkonten Gebrauch gemacht. Vor sechs Jahren implementierte die DBZWK dort das Modell „zeitWERT“. Beweggrund für den Vorstand der St. Elisabeth-Stiftung, Matthias Ruf, war insbesondere, die Mitarbeitermotivation zu erhöhen: „Wir steigern die Zufriedenheit der Mitarbeitenden (...) zeitWERT ist für Fachkräfte ein Argument, sich bei uns zu bewerben und (...) langfristig bei uns zu bleiben.“ Von einer Krise wie der aktuellen hatte damals niemand auch nur eine Vorahnung.



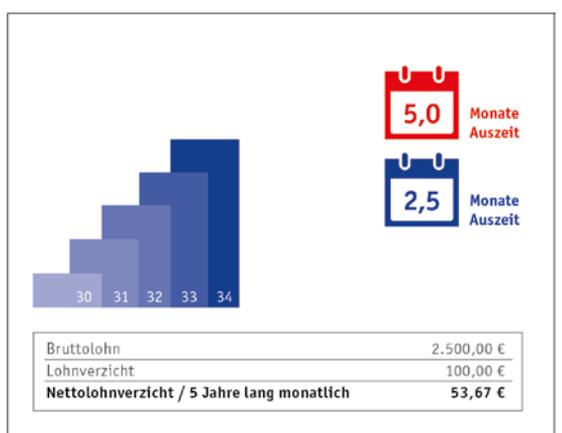
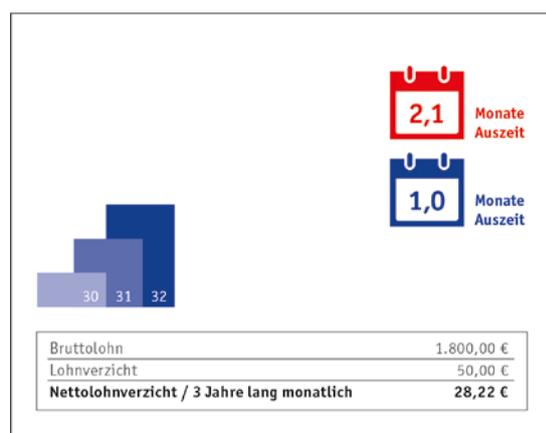
*Alexandra Leeb, Leitung Personalentwicklung,
Stiftungszentrale*

In der jetzigen Situation fallen viele Termine aus und alle nicht systemrelevanten Aufgaben werden zurückgefahren. Deshalb habe ich mich kurzfristig dazu entschlossen, im Rahmen unseres Lebensarbeitszeitmodells zeitWERT meine Arbeitszeit im Juni auf 30 Prozent zu reduzieren, um meine Bachelorarbeit zu schreiben. Dieser zeitliche Freiraum hilft mir enorm. Und ich bin meinen Vorgesetzten sehr dankbar, dass sie dies ermöglichen und aktiv unterstützen.

In der Corona-Krise mit Zeitwertkonto flexibel bleiben

Und heute, sechs Jahre später? Hat sich durch das Modell die Mitarbeitermotivation nun verbessert? Und was machen die Mitarbeitenden mit ihren Zeitwertkonten in dieser historisch einmaligen Krisensituation? Die Personalleiterin in der Stiftungszentrale, Nicole Rapp, stellt fest: „Das Thema Zeitwertkonto ist bei uns im Unternehmen angekommen. Der gewünschte Motivationsschub ist in allen Bereichen und über alle Ebenen spürbar.“ Und aus eigener Erfahrung sagt sie: „Für meine geplanten

Mit Zeitwertkonten kurzfristig notwendige Überbrückungszeiten nehmen

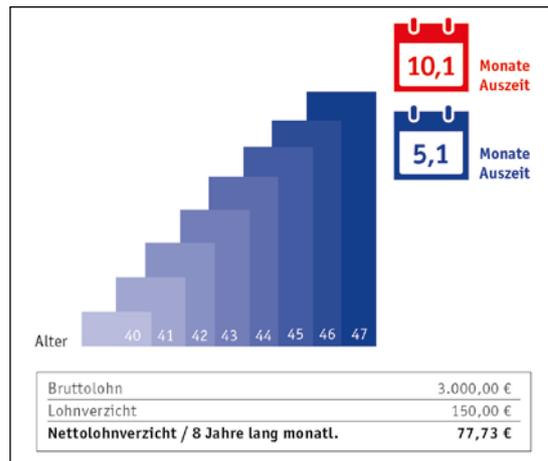
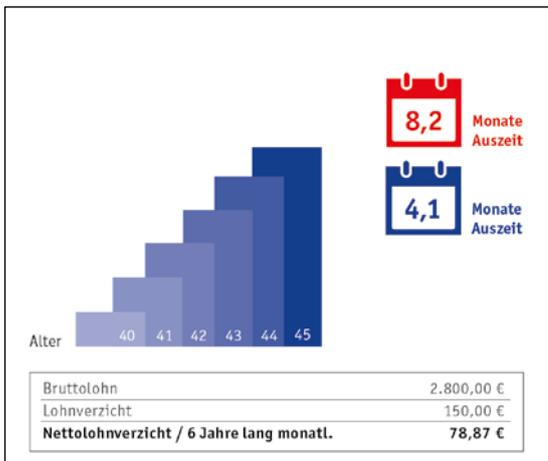


Nettolohnverzicht / Monatliche Einzahlung in das Zeitwertkonto

Anzahl Monate Auszeit bei 50% Freistellung

Anzahl Monate Auszeit bei 100% Freistellung

Zeitwertkonten können auch für kurzfristig notwendige Überbrückungszeiten genutzt werden – wie jetzt in der Corona-Krise –, wenn beispielsweise für vier oder mehr Wochen die Kinder zu Hause betreut werden müssen. Schon mit einem monatlichen Nettolohnverzicht von 28,22 Euro bei einem Monatseinkommen von 1.800,00 Euro brutto ist nach nur drei Jahren Ansparung eine einmonatige Überbrückungszeit gesichert. Wer sich nur zu 50 Prozent freistellen lässt, erhöht die Auszeitphase bei gleichem Bruttolohn auf 2,1 Monate.



- Nettolohnverzicht
Monatliche Einzahlung
in das Zeitwertkonto
- Anzahl Monate Auszeit
bei 50% Freistellung
- Anzahl Monate Auszeit
bei 100% Freistellung

te Qualifizierungsmaßnahme hatte ich bereits eine dreimonatige Reduzierung meiner Arbeitszeit beantragt. Nun fand diese Qualifizierungsmaßnahme wegen der Corona-Krise nicht statt. Aber dank meines zeitWERT-Kontos konnte ich die Reduzierung ganz flexibel wieder ausgleichen."

Den umgekehrten Fall erlebte die Leiterin der Personalentwicklung der St. Elisabeth-Stiftung, Alexandra Leeb. Da in der jetzigen Krisensituation viele Termine ausfallen und Aufgaben zurückgefahren werden, entschloss sie sich kurzerhand, im Juni ihre Arbeitszeit auf 30 Prozent zu reduzieren, um ihre Bachelorarbeit zu schreiben. „Unser Lebensarbeitszeitmodell macht das möglich. Das hilft mir enorm, und ich bin meinen Vorgesetzten sehr dankbar, dass sie das aktiv unterstützen.“

„Es ist eine Win-win-Situation,“ bringt es Monika Vollmann-Schipper von der Wohnparkleitung der Stiftung auf den Punkt. Mitarbeiterinnen, die bereits Freistellungen beantragt hätten, könnten diese einfach rückgängig machen und wieder voll arbeiten. „Das ist enorm komfortabel für die Mitarbeiterinnen. Und ich freue mich darüber, dass meine Mitarbeiterinnen kurzfristig wieder verfügbar und da sind. Die weiteren Entwicklungen der Corona-Pandemie sind einfach nicht vorhersehbar. Auf diese Weise bleiben wir extrem flexibel. Das würden wir ohne unser Lebensarbeitszeitmodell zeitWERT nicht schaffen.“

Für Harald Röder zeigt das Beispiel der St. Elisabeth-Stiftung, wie Arbeitgeber und wie Arbeitnehmer mit Zeitwertkonten auch und besonders in einer Krisensituation ganz frei verfahren können. „Mehr Flexibilität bei gleichzeitiger Sicherung der angesparten Guthaben ist in der Arbeitswelt derzeit nicht möglich.“ Und deshalb verstehe er auch, dass immer mehr Sozialpartner das Modell der Zeitwertguthaben zu einem festen tarifvertraglichen Bestandteil machen wollten.



Simone Müller, Altenpflegerin im Wohnpark St. Franziskus

Eigentlich wollte ich eine Rundreise machen, was in der aktuellen Corona-Zeit leider nicht möglich ist. In dieser schweren Zeit ist es mir wichtig, für die Bewohnerinnen und Bewohner im Wohnpark da zu sein und auch meine Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen, wenn es zu Engpässen kommen sollte. Ich bin sehr froh, dass ich meine zeitWERT-Freistellung stornieren konnte und zu einem späteren Zeitpunkt die Rundreise nachholen kann.

Über DBZWK

Die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) mit Sitz in Lorch/Württemberg konzipiert, integriert und verwaltet Zeitwertkontenmodelle für Unternehmen jeder Art. Hierzu gehören Mittelständler aus Industrie und Wirtschaft, Banken sowie soziale Einrichtungen. Als einzige Beratungsgesellschaft begleitet die DBZWK den kompletten Prozess, der maßgeschneiderte Wertkontenmodelle zum Erfolg für Mitarbeiter und Unternehmen macht.

www.dbzwk.de

HARALD RÖDER,
Geschäftsführer
der DBZWK sowie
Herausgeber der
Zeitschrift „zeitgeist“
www.dbzwk.de



Video- und Telefonkonferenzen der Mitarbeitervertretung

– Eine Kurzkomentierung des § 129 BetrVG –

§ 129 BetrVG Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie

(1) Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 34 Absatz 1 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Teilnehmer ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen. Gleiches gilt für die von den in Satz 1 genannten Gremien gebildeten Ausschüsse.

(2) Für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss gilt Absatz 1 Satz 1 und 2 entsprechend.

(3) Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.

1. Vorbemerkung

Mit der umfangreichen Auslagerung der Arbeitsplätze in das sogenannte Homeoffice und angesichts der Hindernisse, denen Anreisen zu Konferenzen/Kongressen etc. unterliegen, haben Besprechungen, aber auch Fortbildungsveranstaltungen und Seminare in Form von Video- und Telefonkonferenzen „Hochkonjunktur“. Die dabei zu beachtenden datenschutzrechtlichen Fragen sind zwar nicht neu, verdienen jedoch neuer Beachtung, insbesondere weil die plötzlich zum Homeoffice mutierte Wohnung des Beschäftigten in der Regel den an sie zu stellenden datenschutzrechtlichen Anforderungen nicht genügt.¹

Sollen bei der „digitalen“ Konferenz von im Regelfall in „Präsenz“ tagenden Gremien mit Rechtswirkung versehene Beschlüsse gefasst werden, stellt sich die Frage, ob dies zulässig ist, oder –

wie das bei im Umlaufverfahren gefassten Beschlüssen der Fall ist – diese nicht nachträglich noch schriftlich bestätigt werden müssen. Hier sind die jeweils maßgebenden Normen heranzuziehen.

Das Betriebsverfassungsgesetz sah bislang keine virtuelle Betriebsratssitzung vor. Eine die Beschlussfähigkeit gewährleistende Präsenz ihrer Mitglieder war bei Betriebsratssitzungen Voraussetzung für das Fassen wirksamer Beschlüsse. § 33 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) schreibt in seiner bisherigen Fassung vor, dass Betriebsratsbeschlüsse mit der Mehrheit der „anwesenden“ Mitglieder gefasst werden müssen. Die Beschlussfassung des Betriebsrats muss also prinzipiell analog in einer Sitzung stattfinden. Eine Ausnahme bildet § 41a EBRG (Europäisches Betriebsrätegesetz), der einzig Seebetriebsräten erlaubt, an Betriebsratssitzungen – auch virtuell – also zum Beispiel per Videokonferenz teilzunehmen. Auch nach einigen Landespersonalvertretungsgesetzen darf in einfach gelagerten Fällen der/die Vorsitzende im schriftlichen Umlaufverfahren beschließen lassen, wenn kein Mitglied diesem Verfahren widerspricht.

Nunmehr wird die Arbeitsfähigkeit von Betriebsräten und weiteren betrieblichen Mitbestimmungsgremien allgemein – wenn auch „optimistisch“ befristet bis Ende des Jahres – coronabedingt sichergestellt, indem Sitzungen und Beschlussfassungen auch per Video- und Telefonkonferenz durchgeführt werden können. Entsprechendes gilt für Einigungsstellen. Ebenfalls bis Ende des Jahres können Betriebsversammlungen audio-visuell durchgeführt werden.

Um auch die Handlungsfähigkeit der Personalvertretungen und den Abschluss der Personalratswahlen sicherzustellen, wird auch das Bundespersonalvertretungsgesetz geändert. Personalräte erhalten ebenfalls die Möglichkeit ausnahmsweise von der Regel abweichend Beschlüsse per Video- und Telefonkonferenz zu fassen. Hierzu geändert werden die §§ 37, 43 und 113 BPersVG. Gelten werden die Regelungen sogar bis zum 31. März 2021.

2. Das Arbeit-von-morgen-Gesetz

Um die Arbeitsfähigkeit von Betriebsräten und entsprechenden Kollektivvertretungen auch in der aktuellen Corona-Krise zu gewährleisten, haben Bundestag (BT-Beschl. v. 23. April 2020) und Bundesrat (BR-Beschl. v. 15. Mai 2020) diesbezüglich eine befristete Neuregelung der Durchführung von Betriebsratssitzungen beschlossen. („Arbeit-von-morgen-Gesetz“ – Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung, Art. 5 „Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes“, BGBl. I).

Nach dem rückwirkend ab 1. März 2020 und so dann befristet bis zum Jahresende geltenden neuen § 129 BetrVG kann die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die dortige Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen.

Gleiches gilt für die von den genannten Gremien gebildeten Ausschüsse und die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss sowie für Versammlungen nach den § 42 (Betriebsversammlung), § 53 (Betriebsräteversammlung) und § 71 (Jugend- und Auszubildendenversammlung) BetrVG.



Eine entsprechende Regelung erfolgte mit der Neufassung des § 39 des Sprecherausschussgesetzes und des § 41a des Europäischen Betriebsrätegesetzes, dem Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (§ 25 SEBG (SE-Beteiligungsgesetz – SEBG)) und dem Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einer Europäischen Genossenschaft (§ 50 SCEBG (SCE-Beteiligungsgesetz – SCEBG)).

Nicht zwingend ist, dass die Sitzung insgesamt per Videokonferenz gestaltet ist. Zulässig sind Präsenzsitzungen, zu denen „virtuelle“ Teilnehmer zugeschaltet sind.

b) Die befristete Neuregelung des § 129 BetrVG

• Die angemessene Sicherung/Grundsatz der Vertraulichkeit

Zunächst kann aus der „Kurzfristigkeit“ der Norm und des betrieblichen Handlungsbedarfs nicht darauf geschlossen werden, dass bei „digitalen“ Sitzungen „reduzierte“ Maßstäbe hinsichtlich Datenschutz und Datensicherheit gelten, mögen die Erörterungen im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages auch zu diesbezüglichen Schlüssen führen. Das Gesetz fordert, dass „sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können“ (Abs. 1 S. 1), das heißt dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können (Abs. 3 S. 1) und (elektronische) Aufzeichnungen untersagt sind. Zumindest durch entsprechende förmliche Zusicherung der Teilnehmer muss gewährleistet sein, dass nur teilnahmeberechtigte Personen am Teilnahmeplatz anwesend sind. Erforderlich sind organisatorische Maßnahmen wie die Nutzung eines nichtöffentlichen Raumes durch jeden Teilnehmer und eine Verschlüsselung der Verbindung.

Die Installation angemessener Sicherungsmaßnahmen ist zwar einerseits Pflicht der Mitarbeitervertretung und unterliegt – unabhängig davon, ob die Mitarbeitervertretung Teil des Betriebes oder verantwortliche Stelle (vgl. hierzu Gola, Handbuch Beschäftigtendatenschutz, Rn. 393, 2265) ist – zunächst ihrer Beurteilung (BAG, Beschl. v. 18.7.2012 – 7 ABR 23/11); ihre Umsetzung erfolgt jedoch in der Regel durch die Bereitstellung der benötigten Technik durch den Arbeitgeber. Wenn der Arbeitgeber vom Betriebsrat aufgefordert wird, für eine angemessene technische Ausstattung für Video- oder Telefonkonferenzen zu sorgen, wird es in seinem eigenen Interesse liegen, dem zu entsprechen, wenn andernfalls keine von ihm erbetenen rechtmäßigen

Beschlussfassungen der Mitarbeitervertretung stattfinden können.

Nach Auffassung des Ausschuss für Arbeit und Soziales können online gestützte Anwendungen wie WebEx Meetings oder Skype angewendet werden. Unter anderem gibt hierzu die LDI NRW detaillierte Hinweise (LDI NRW – Leitplanken für die Auswahl von Videokonferenzsystemen während der Kontaktbeschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie Stand: 18.5.2020, <https://lex-corona.de/lib/exe/fetch.php?media=datenschutzaufsicht:ld.>)

Ein besonderes Problem ergibt sich jedoch daraus, dass vor der Einführung von mit hohen Risiken verbundenen Verfahren, zu denen regelmäßige Videokonferenzen zählen, eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen ist (Art. 35 DSGVO). Arbeitgeber und Betriebsräte sollten sich daher zusammen mit der IT-Security-Abteilung und dem Datenschutzbeauftragten des Unternehmens auf Lösungen verständigen, die nicht nur dem Arbeitsrecht, sondern auch dem Datenschutz hinreichend Rechnung tragen, wobei bei kurzfristig, vorübergehend zu realisierenden Maßnahmen nach Ansicht der Aufsichtsbehörden auch ohne die formelle Dokumentierung der Verfahrensabläufe sofort begonnen werden kann. Mittel- und langfristig ist es aber grundsätzlich notwendig, nach einer Erforderlichkeits- und Risikobetrachtung die geeignete Videokonferenz-Lösung auszuwählen, ihre technischen und organisatorischen Maßnahmen zu Datenschutz und Datensicherheit festzulegen und zu dokumentieren.

• **Aufzeichnungen, Protokollierung, Anwesenheitsliste**

Aufzeichnungen der Videokonferenz sind aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes der Teilnehmer und zur Wahrung der Nichtöffentlichkeit der Betriebsratssitzung untersagt (Abs. 1 S. 2; Abs. 3 S. 2). Einige Videokonferenz-Lösungen bieten Aufmerksamkeitsanzeigen an, die es ermöglichen sollen, zu erkennen, ob Teilnehmende der Videokonferenz folgen. Auch ein solcher Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Teilnehmenden ist bei Betriebsratsgremien zweifelsohne unzulässig.

Stattfinden muss jedoch die notwendige Protokollführung. Über jede Verhandlung des Betriebsrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält (§ 34 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Die der Niederschrift beizufügende Anwesenheitsliste kann mangels der bei Videokonferenzen nicht möglichen hand-

schriftlichen Unterzeichnung in Textform, also zum Beispiel per E-Mail an den Vorsitzenden aber auch im schriftlichen Umlaufverfahren, erstellt werden (§ 34 Abs. 1 S. 3 BetrVG).

• **Betriebs-Öffentliche Sitzungen**

Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 BetrVG, d.h. Betriebsversammlungen, können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Übertragung in Videokonferenzräume des jeweiligen Betriebs wird hierdurch ebenso ermöglicht wie die Übertragung über das Intranet.

• **Barrierefreiheit**

Soweit mit dieser Regelung elektronische Kommunikationsmöglichkeiten eröffnet werden, sind diese auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen barrierefrei zugänglich und nutzbar zu gestalten.

Fazit

Zu Recht wurde im Ausschuss und auch im Bundestag die Vorläufigkeit der Regelung kritisiert.² Der Gesetzgeber hätte dem Namen des den neuen § 129 BetrVG enthaltenen Änderungsgesetzes entsprechend die Geltung der Regelung, anstatt nur auf „Heute“ durch fehlende Befristung tatsächlich auch auf „Morgen“ erstrecken sollen.

Anmerkungen/Quellen

- 1 Vgl. die von der GDD erstellte Übersicht der Stellungnahmen der Aufsichtsbehörden: „Mobiles Arbeiten und Homeoffice – Ausgewählte Beiträge. <https://www.gdd.de/datenschutz-und-corona/homeoffice-corona-datenschutz>; oder die Übersicht der Bundesrechtsanwaltskammer: Linksammlung Datenschutz und Homeoffice, <https://brak.de/die-brak/coronavirus/linksammlung-datenschutz-und-home-office>
- 2 So seitens der FDP-Fraktion, während Bündnis 90/Die Grünen die Befristung zur Voraussetzung ihrer Zustimmung machten, weil eine grundsätzliche Regelung nicht jetzt im krisenbedingten Schnellverfahren erfolgen dürfe (BT-Drs. 19/18753, S. 25
Thüsing/Beden, BB 2019, 372
Holler/Klumpp, BB 2020, 1268
Mückl/Wittek, BB 2020, 1289
Intemann, NZA 2020, 574

PETER GOLA,
u.a. Herausgeber eines
Kommentars zur DS-GVO
und des bei Datakontext
erschienenen Handbuchs
zum Arbeitnehmerdaten-
schutz



Data.Law by ARQIS geht an den Start

ARQIS Rechtsanwälte

Rechtsanwalt Tobias Neufeld, LL.M.
Breite Straße 28
40213 Düsseldorf
Tel.: 02 11/1 30 69-000, Fax: 1 30 69-099
E-Mail: tobias.neufeld@arqis.com
www.arqis.com



Produkte/Dienstleistungen: Beratung zu allen Themen rund um Daten – im Einsatz seit: 2020

Kurzbeschreibung:

Mit Data.Law by ARQIS bieten wir unseren Mandanten eine neuartige, innovative und ganzheitliche Art datenbezogener Rechtsberatung: Den technisch versierten, integrierten Datenberater, der sämtliche Datenfragen – im Kontext und ganzheitlich – im One-Stop-Ansatz löst. Der Change-Projekte und digitale Herausforderungen zusammen mit dem Mandanten angeht und umsetzt. Unabhängig von Rechtsgebiet und Branche. National und international. Basis für diesen innovativen Beratungsansatz ist eine Kombination von Kompetenzen, auf die wir zurückgreifen können.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Data.Law by ARQIS basiert auf „Design Thinking“: Gemeinsam mit den Mandanten möchten wir traditionelle und veraltete Denk-, Lern- sowie Arbeitsmodelle überwinden und komplexe Probleme kreativ lösen.

Data.Law
by ARQIS

Wir machen
für Sie
weiter!



15. – 17. September 2020
60 Fachvorträge online

Programm und Anmeldung:
www.hr-roundtable.online

PARTNER DES HR-ROUNDTABLE EXTRA

HEALTH & WELLBEING	DIGITALISIERUNG	ARBEITSRECHT	HR BENEFITS & SOLUTIONS
 Empower Results® www.aon.com	 www.assima.net	 www.beiten-burkhardt.com	 Ihre Belohnungsexperten www.bonago.de
 www.ebase.com	 your insurance www.elipslife.com	 Impulse für neuen Wege www.gmo-mbh.de	 We know HR People www.hr-consultants.de
 tailoring relocation solutions www.packimpex.de	 www.pensioncapital.de	 www.prima-hr.de	 www.rexx-systems.com

MEDIENPARTNER & UNTERSTÜTZUNG



Mit dem QR-Code
gelangen Sie zu
Programm und Anmeldung.
www.hr-roundtable.online

Wem gehören unternehmerische Social Media Accounts?

Social Media sind in den Unternehmen angekommen: Trotz aller rechtlichen, insbesondere datenschutzrechtlichen Bedenken und Herausforderungen ist die Nutzung von Instagram, Facebook, Twitter, YouTube und anderen sozialen Netzwerken zur Selbstverständlichkeit geworden. Oft lassen sich Kunden und potenzielle neue Mitarbeiter auf anderen Wegen gar nicht mehr erreichen.

Bei aller Begeisterung wird dabei aber allzu oft die Frage vergessen, wem die Benutzerzugänge gehören, über die die Inhalte in den sozialen Netzwerken verbreitet werden. Scheidet der zuständige Mitarbeiter dann aus, ist der Account nicht selten weg. Deshalb sollte vorher darüber nachgedacht werden, wer mit welchen Accounts in sozialen Medien für ein Unternehmen aktiv sein darf und was beim Ausscheiden der Mitarbeiter mit deren Zugängen passiert.

Benutzer- oder Unternehmensaccount

Zunächst ist zu klären, ob im gewünschten sozialen Netzwerk Accounts unmittelbar dem Unternehmen zugeordnet werden können. Ist das möglich, sollte der Account nicht auf einen einzelnen Mitarbeiter angelegt, sondern die Registrierung direkt auf eine Abteilung oder ein Funktionspostfach beim Unternehmen erfolgen (z.B. socialmedia@unternehmen.muster). Für diesen dem Unternehmen zugeordneten Account übernimmt dann nach der internen Aufgabenzuweisung ein Mitarbeiter die Betreuung. Scheidet der Mitarbeiter aus, wird diese Aufgabe einem anderen Mitarbeiter übertragen; der Account bleibt beim Unternehmen.

Anders ist das Vorgehen, wenn es ausschließlich benutzerbezogene Zugänge gibt, wie es etwa bei Facebook ist. Hier kann eine Unternehmensseite („Fanpage“) nur über ein bereits existierendes, privates Profil erzeugt werden. Auch der Facebook Business Manager, mit dem später vorhan-

dene Unternehmensseiten administriert werden können, setzt für seine Aktivierung ein privates Profil voraus. Vermieden werden muss deshalb, dass mit einem ausschließlich privaten Profil eines Mitarbeiters die Unternehmensseite angelegt oder sonst ein privates Profil unmittelbar als Unternehmensprofil genutzt wird. Hier sollte ein neuer, der dienstlichen Tätigkeit zugeordneter „privater“ Account als Hebel zur Einrichtung der Unternehmenspräsenz geschaffen werden.

Social-Media-Arbeit als Arbeitsleistung

Die Aktivierung und Administration der Social-Media-Präsenz sollte ausschließlich durch Mitarbeiter erfolgen, die arbeitsvertraglich mit dieser Aufgabe betraut sind, z.B. durch einen dedizierten Social-Media-Manager oder einen Mitarbeiter aus dem Marketing. Die Betreuung des Auftritts im sozialen Netzwerk gehört dann zu den arbeitsvertraglichen Pflichten mit der Folge, dass der Mitarbeiter zur Einrichtung eines „privaten“ Accounts für das Unternehmen angewiesen werden kann und auch die Zugangsdaten an den Arbeitgeber herauszugeben hat (siehe Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.9.2013 – 10 AZR 270/12). Verlässt der Mitarbeiter das Unternehmen, verbleibt der Account beim Unternehmen.

Private Accounts für Unternehmenszwecke vermeiden

Übernimmt ein Mitarbeiter „nebenbei“ außerhalb seiner Aufgaben den Aufbau der Unternehmenspräsenz in sozialen Netzwerken und nutzt dafür seinen eigenen, privaten Account, führt dies zu schwierigen, arbeitsrechtlichen Folgefragen, etwa mit Blick auf die Beachtung des Arbeitszeitgesetzes. Viel schwerer wiegt aber, dass der Mitarbeiter bei seinem Ausscheiden seinen privaten Account „mitnimmt“, und zwar mit allen damit verbundenen Followern, Inhalten, Kontakten und Bewertungen. Verstirbt der Mitarbeiter, geht dessen Nutzungsvertrag mit dem Betreiber des so-



zialen Netzwerks auf die Erben über, die dann automatisch Zugang auch zu fremden dienstlichen Inhalten erlangen (Vererblichkeit von Facebook-Accounts bestätigt durch Bundesgerichtshof, Urteil vom 12.7.2018 – III ZR 183/17).

Achtung: Nimmt der ausgeschiedene Mitarbeiter mit seinem Social-Media-Profil Unternehmensinhalte mit, kann das zu einem Verlust personenbezogener Daten oder deren unbefugter Offenlegung führen. Dann handelt es sich um eine Datenschutzverletzung gemäß Art. 4 Nr. 12, Art. 33 Abs. 1 DS-GVO, die der zuständigen Aufsichtsbehörde im Datenschutz zu melden ist. Abhängig vom Missbrauchsrisiko sind ggf. auch die betroffenen Personen zu unterrichten. Zudem kann die Datenschutzaufsicht empfindliche Bußgelder verhängen.

Rechtsstreite über Accounts vermeiden

Verlangt der Arbeitgeber den unternehmerischen Teil eines privaten Zugangs heraus, trägt er für die dort enthaltenen unternehmerischen Inhalte die Darlegungs- und Beweislast vor Gericht (für XING entschieden durch Arbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 24.1.2013 – 29 Ga 2/13). Selbst wenn der Arbeitgeber das ausnahmsweise beweisen kann, ist der Account weg. Eine neue Unternehmenspräsenz muss dann mit erheblichem Aufwand errichtet werden. Sollte der frühere Mitarbeiter, etwa aus Verärgerung über den Arbeitgeber, das alte Unternehmensprofil rechtswidrig weiternutzen, kommt es außerdem zu erheblichen Verwirrungen bei den Nutzern. Das kann aufwendig mit Unterlassungsansprüchen unterbunden werden. Schadensersatz für die entstandenen Nachteile ist aber nur selten durchsetzbar, da sich der abstrakte Wert eines sozialen Online-Profiles kaum beziffern lässt.

Hinweis: Das seit 2019 geltende Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) führt nur noch zu einem Know-how-Schutz, wenn angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen sind. Das ist mit der Pflicht zu technischen und organisatorischen Maßnahmen (TOM) im Datenschutz vergleichbar. Mit einem privaten, auch unternehmerisch genutzten Social-Media-Account geht mangels angemessener Schutzmaßnahmen meist auch jeder Know-how-Schutz verloren. Der Mitarbeiter kann dann sein Wissen aus dem Social-Media-Profil unter Umständen sogar straflos und rechtmäßig für seinen neuen Arbeitgeber einsetzen.

Betreuung der Profile durch Media-Agenturen

Zuweilen wird die Betreuung der Unternehmensprofile in sozialen Medien ganz oder teilweise an hierauf spezialisierte Media-Agenturen ausgelagert. Hier sollte im Vertrag mit der Media-Agentur festgelegt sein, dass die Accounts dem Unternehmen und nicht der Media-Agentur gehören. Andernfalls stellen sich die gleichen Fragen wie bei einem privaten Zugang eines Mitarbeiters, der für Unternehmenszwecke eingesetzt wird.

Social Media sind mitbestimmungspflichtig

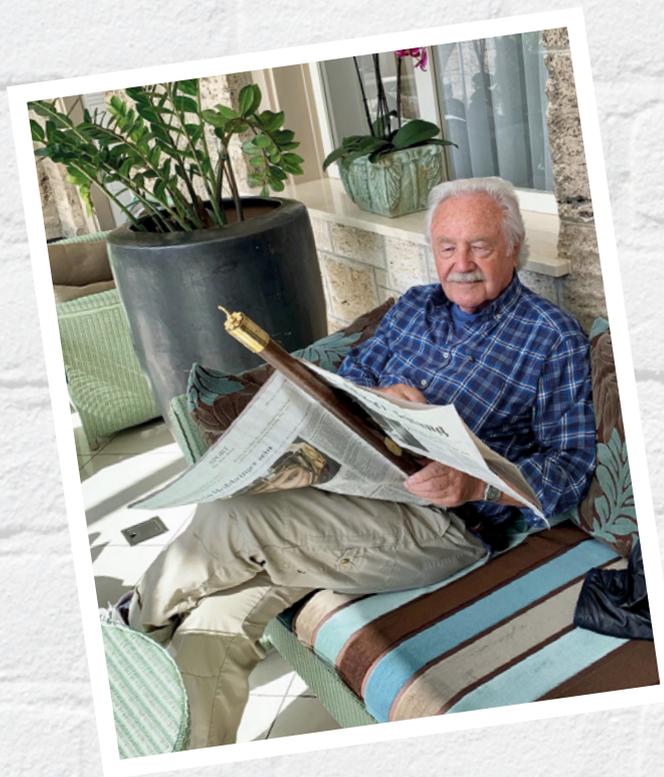
Für die Facebook-„Fanpage“ eines Unternehmens hat das Bundesarbeitsgericht bereits entschieden, dass deren Einführung mitbestimmungspflichtig ist (Beschluss vom 13.12.2016 – 1 ABR 7/15). Das dürfte auf die meisten anderen sozialen Netzwerke übertragbar sein, wenn diese Auswertungen über Nutzung oder Administration der Präsenz durch Mitarbeiter erlauben (bejaht etwa für Twitter vom Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 13.9.2018 – 2 TaBV 5/18; vom Bundesarbeitsgericht aus formalen Gründen aufgehoben). Auch das Kollektivorgan sollte daher bei der Mitbestimmung im Auge haben, wem die für Unternehmenszwecke genutzten Accounts gehören.

Fazit

Präsenzen in sozialen Netzwerken sollten über eigene Unternehmensprofile betrieben werden. Wo dies nicht möglich ist, sollten keinesfalls bestehende private Accounts von Mitarbeitern oder Zugänge von Media-Agenturen mitgenutzt werden. Stattdessen sind auf Weisung des Unternehmens neue, ausschließlich für dienstliche Zwecke genutzte Accounts anzulegen. Deren Zugangsdaten sind vom Mitarbeiter dem Arbeitgeber gegenüber offenzulegen. Werden gleichwohl private Accounts genutzt, kann dies zum Verlust von Geschäftsgeheimnissen und zu Datenschutzverletzungen führen.

SASCHA KREMER,
Fachanwalt für IT-Recht,
externer Datenschutzbeauftragter,
Datenschutzexperte,
KREMER
RECHTSANWÄLTE, Köln





VORGESTELLT

Rolf Theodor Stiefel

Profil:

Vorname, Name: Rolf Theodor Stiefel
Firma, PLZ/Ort: Dr. Rolf Th. Stiefel & Partner AG,
 CH-8596 Scherzungen
Position/Tätigkeit: Geschäftsführer
Kontaktdaten: E-Mail: stiefel@stiefel-rolf-th.ch

Persönliches

Welchen Berufswunsch hatten Sie als Kind?

Keine ausgeprägte Passion.

Ein guter Tag beginnt ...

... ohne Wecker, mit einem guten Frühstück mit meiner Frau und der ausgiebigen Lektüre der Zeitung – möglichst in unserem Garten.

Beschreiben Sie sich mit Worten:

Zuverlässig, kritisch, schwäbisches Urgestein.

Was schätzen Ihre Freunde an Ihnen?

Meistens meine unbequeme Art sowie meinen gut sortierten Weinkeller.

Was würden Sie in Ihrem nächsten Leben machen?

Etwas sehr Vergleichbares, allerdings ohne die in diesem Leben gemachten Erfahrungen.

Was ist für Sie im Leben wichtig?

Dass ich meine Meinung vertreten und meinen Sachverstand einbringen kann, ohne mich vor ignoranten Positionsmächtigen wegducken zu müssen.

Was ist der beste Ratschlag, den Sie je erhalten haben?

In der Anfangszeit meines Berufslebens: Wenn man Leidenschaft für etwas hat und von einer Sache überzeugt ist, sollte man sich nicht von sogenannten Experten von seinem Kurs abbringen lassen. In der jetzigen Lebensphase sind es zwei sehr unterschiedliche Sinnsprüche:

Entweder ... oder:

Tee oder Kaffee? Kaffee, klassisch schwarz.

Hund oder Katze? Katze, wenn es keine eigene sein muss.

Berge oder Meer? Berge mit befahrbaren Pässen.

Sommer oder Winter? Sommer, wenn sie nicht zu heiß sind.

Fahrrad oder Auto? Auto, denn ich gehöre zu der stigmatisierten Gruppe von Individualreisenden.

(Nacht)Eule oder Lerche? Eigentlich beide.

Kino oder DVD? DVD, wenn sich damit ein interessanter Abend daheim gestalten lässt.

Zum Beruf

Wie sind Sie zu dem gekommen, was Sie heute machen?

Nach vorübergehender Lehr- und Forschungstätigkeit an verschiedenen Hochschulen und einer anschließenden Tätigkeit bei UN-Organisationen (ILO, UNESCO) bin ich nach einem Karriereunfall in der „Notselbstständigkeit“ gelandet. Ich habe die Herausforderung angenommen und seit Mitte der 70er-Jahre eine Solo-Praxis in der PE- und FKE-Beratung aufgebaut.

Was schätzen Sie an Ihrem Job am meisten?

Wenn man in der Trainer- und Beraterrolle über ein solides fachwissenschaftliches Fundament verfügt und keine Fehler in der Führung einer Solo-Praxis macht, gibt es kaum eine andere Tätigkeit mit ähnlichen Merkmalen: „Flow“ in der Arbeit, hohes Maß an Zeitsouveränität, Freiheit in der Standortwahl sowie ein attraktives Einkommen.

Was sollte in Ihrem Tätigkeitsbereich noch erfunden werden?

Eigentlich nichts, wenn man sich von den „Derailment-Faktoren“ in der Solo-Tätigkeit nicht vom Weg abbringen lässt. Dazu habe ich eben auch eine umfangreiche Arbeit veröffentlicht, die für mich eine Art „Theorie der erfolgreichen Solo-Karriere“ in unserer Szene darstellt (Erfolgreich als Solo-Trainer und -Berater, EHP 2020 (380 S./26,99 Euro)

Ihre Botschaft an unsere Leser

Auch wenn Sie in einer vermeintlich sicheren Position im Unternehmen sind, ist es angebracht, sich mit dem Konzept einer „Fallback-Position“ auseinanderzusetzen und die Karrierealternative als Umsteiger-Solo für die Wechselfälle des Berufslebens anzudenken. Es ist nie zu früh für einen Schubladenplan in der eigenen Karriereplanung.

- „Eines der besten Mittel gegen das Altwerden ist das Dösen am Steuer eines fahrenden Autos“. (Juan Manuel Fangio)
- „Das Geheimnis des richtigen Alterns scheint mir zu sein, dass man sich weise aufbraucht und es vermeidet, aufgefressen zu werden.“ (C.G. Jung)

Worüber können Sie lachen?

Ich bin relativ humorlos, ertappe mich aber mittlerweile häufiger, dass ich über Sachverhalte lache, die im Grenzbereich der „political correctness“ liegen (z.B. Auswüchse des Genderwahns).

Wobei können Sie am besten abschalten?

Spaziergänge auf den Uferwegen am Bodensee.

Langes Wochenende. Kurztrip. Wohin und mit wem?

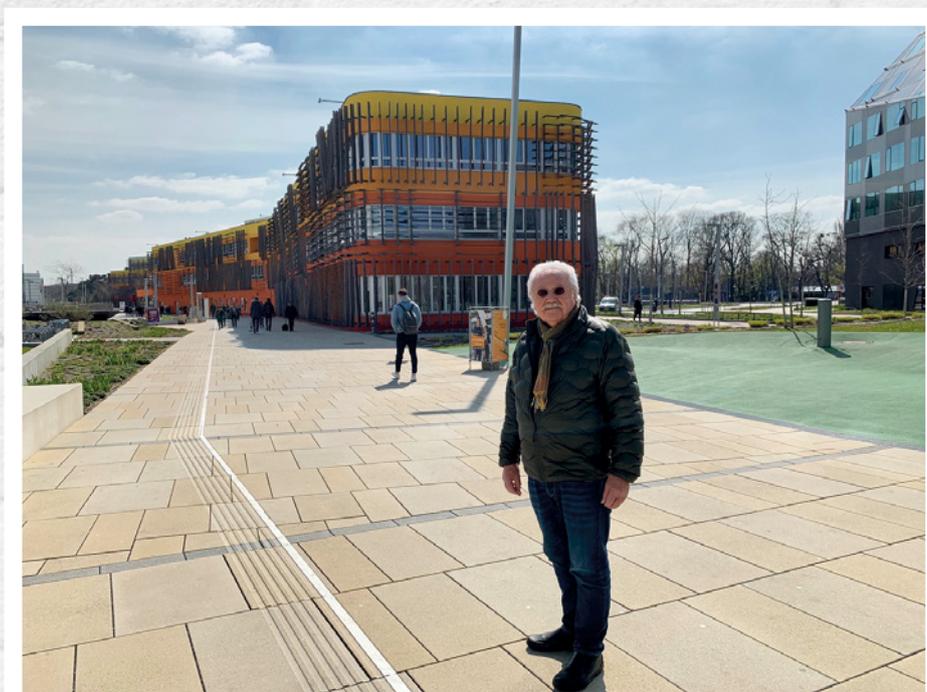
Ich meide Wochenend-Kurztrips, weil ich keine Weekender treffen möchte.

Welche Musik hören Sie gerne?

Jazz, Blues und Soul.

Hier können Sie ein Buch empfehlen:

Die Literatur von Charles Handy, als Einstieg: The elephant and the flea, London 2001.





HR Performance 5/2020 – Oktober (geplante Themen)

**Vorgestellt: Personalcontrolling/-reporting/
-analytics/Benchmarking**

Analysiert: HR Analytics, Big Data

Relevant: Collaboration

Neu gedacht: Future of Work/Change

Special 1: Der Mittelstand

Special 2: Datenschutz & HR

Veranstaltungen

Teleworking mit Datenschutz und Sicherheit

22. September 2020 in Stuttgart
www.datakontext.com oder Tel. 0 22 34/9 89 49-40

Zukunft Personal Europa Virtual #ZPE20Virtual

HR-Week: 12. bis 16. Oktober 2020
www.zukunft-personal.com

Datenschutzrecht kompakt

20. bis 21. Oktober 2020 in Frankfurt/M.
www.datakontext.com oder Tel. 0 22 34/9 89 49-40

HR-Prozesse analysieren und optimieren

28. Oktober 2020 in Duisburg
www.datakontext.com oder Tel. 0 22 34/9 89 49-40

ARGE Arbeitsrecht Süd

16. bis 17. November 2020 in München/Olching
www.datakontext.com oder Tel. 0 22 34/9 89 49-40

Personalprozesse datenschutzkonform organisieren

24. November 2020 in Köln
www.datakontext.com oder Tel. 0 22 34/9 89 49-40

Elektronische Personalakte

26. November 2020 in Köln
www.datakontext.com oder Tel. 0 22 34/9 89 49-40



Impressum

HR performance
#Netzwerk_für_digitale_HR

Verlag:
DATAKONTEXT GmbH
Augustinusstraße 9d
50226 Frechen-Königsdorf
Tel.: 0 22 34/9 89 49-30
Fax: 0 22 34/9 89 49-32
www.hrperformance-online.de

Chefredaktion:
Franz Langecker (Fla.)
Tel.: 0 22 34/9 89 49-75
E-Mail: langecker@datakontext.com

Redaktion:
Chiara Schönbrunn (CvD)
Lisa Bieder
Hans-Günter Böse
Michael Dullau
Prof. Dr. Wilhelm Müller
E-Mail: redaktion@datakontext.com

Online-Redaktion:
Silvia Klüglich
E-Mail: klueglich@datakontext.com
Viktoria Meyer
E-Mail:
viktoria.meyer@datakontext.com
Jessica Herz

Vertrieb:
Dieter Schulz
E-Mail: dieter.schulz@datakontext.com

Abo-Service:
Verlagsgruppe Hüthig Jehle
Rehm GmbH
Abonnentenservice
Hultschiner Straße 8
81677 München
Tel.: 0 89/21 83-7110
Fax: 0 89/21 83-76 20
E-Mail: aboservice@hjr-verlag.de

Abonnement:
Jahresabonnement: 125,00 Euro
Einzelheft: 22,00 Euro
Jeweils zzgl. Versandkosten
MwSt. im Preis enthalten

Nachdruck:
Nachdruck nur mit ausdrücklicher
Genehmigung des Verlages und unter
voller Quellenangabe. Für eingescannte

Manuskripte und Bildmaterialien, die
nicht ausdrücklich angefordert wurden,
übernimmt der Verlag keine Haftung.
Der Abonnementspreis wird im Voraus
in Rechnung gestellt. Das Abonnement
verlängert sich zu den jeweils gültigen
Bedingungen um ein Jahr, wenn es
nicht mit einer Frist von acht Wochen
zum Ende des Bezugszeitraumes ge-
kündigt wird.

Anzeigen-/Mediaberatung:
Dagmar Varga
Tel.: 0 22 34/9 89 49-91
E-Mail:
dagmar.varga@datakontext.com

Sonderdrucke:
Dagmar Varga
Tel.: 0 22 34/9 89 49-91
E-Mail:
dagmar.varga@datakontext.com

Herstellung:
Dieter Schulz
E-Mail: dieter.schulz@datakontext.com

Satz/Layout:
M-O-P-S, Kirsten Pfaff
Königskauler Straße 1, 53773 Hennef
Tel.: 0 22 42/91 68 20
E-Mail: firmamops@t-online.de

Druck:
QUBUS media GmbH
Uwe Schacht
Beckstraße 10, 30457 Hannover
E-Mail: u.schacht@qubus.media

Druckauflage:
6.200 Stück
28. Jahrgang 2020
ISSN 1866-3753

Erscheinungsweise:
Sechs Ausgaben + Specials

Beilagen:
Datakontext; HR RoundTable News

Bildnachweis:
Firmenbilder; DATAKONTEXT;
(Blue Planet Studio, Buffaloboy,
cosma, DigiClack, Digishooter,
eyetronic, freshidea, Gajus, iQoncept,
Karolina Madej, kentoh,
marcinmaslowski, metamorworks,
MH, Olivier Le Moal, phive2015,
putilov_denis, Tierney, wanwipa) /
stock.adobe.com

Erster Bildungskongress in der Corona-Zeit

Jetzt Frühbucherpreis
von nur **999 €** statt **1.299 €**
bis zum 30.09.2020 sichern!



Live

5. Deutscher Ausbildungsleiterkongress 2020

Relevante Vorträge, inspirierende Themen – und viel Raum für jeden einzelnen Kongress-Teilnehmer: Erleben Sie Top-Referenten in über 100 Vorträgen und Workshops endlich wieder live – unsere umfangreichen Sicherheitsmaßnahmen nach aktuellen RKI-Richtlinien machen es möglich!

- Limitierte Teilnehmerzahl zur Einhaltung des Mindestabstands
- Mundschutz-Set für Sie vor Ort und flächen-deckende Desinfektionsspender
- All-inclusive-Paket inkl. Getränken und neuem Cateringkonzept
- Flexibel bleiben: Jetzt dank kostenloser Rücktrittsgarantie zum DALC 2020 anmelden und Ihre Teilnahme sichern



Hier eine kleine Auswahl unserer über 80 Top-Referenten:



Eine Veranstaltung von:

EDUCATION | EVENTS

Exklusiver Gesundheits-partner:



Platin-Partner:



easySoft:



Gold-Partner:



Medien-Partner:





Die All-In-One-Lösung für Ihr innovatives Personalmanagement

Die Suche nach passenden Mitarbeitern ist oft ein komplexes Unterfangen. Die richtige Personalsoftware unterstützt Sie, schnell bei guten Fachkräften zu punkten und Talente zu halten.

Die HR Suite unterstützt Sie in allen Bereichen des Personalmanagements – von der Mitarbeitersuche über die Abrechnung und das Talentmanagement bis hin zur Steuerung der Mitarbeiter-Performance.

Jetzt kostenfreies Infopaket laden:

www.sage.de/hr

