

Die richtigen Instrumente für jede Tonart



— Expertenwissen
So machen es die anderen

— Analysen
Was in 2025 wichtig wird

— Firmenporträts
Experten stellen sich vor

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



Hinweisgeber-Portal

DER MELDEKANAL ZUM SCHUTZ VON
HINWEISGEBERN UND IHRER IDENTITÄT

Nutzen Sie bereits ein digitales Hinweisgebersystem?

Unternehmen ab 50 Mitarbeitern sind seit dem 02. Juli 2023 nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) verpflichtet einen internen Meldekanal einzurichten.

Mit dem Hinweisgeberportal der Bundesanzeiger Verlag GmbH kommen Sie dieser Verpflichtung in nur wenigen Schritten nach.

Zu dem digitalen Hinweisgebersystem stellen wir Ihnen optional die Meldekanäle Email, Telefon, Post oder persönlich zur Verfügung. Zusätzlich bieten wir Ihnen ein Rund-um-Sorglos-Paket mit unserem Ombudsservice an, in dem eingehende Hinweise durch einen sachkundigen Rechtsanwalt bearbeitet werden.

Das Hinweisgeberportal ist zertifiziert und erfüllt höchste Anforderungen an IT-Sicherheit und den Schutz Ihrer Daten.

Rechtssicher. Kostengünstig. Zuverlässig.



Mit dem
Smartphone
scannen!



Foto: Jonas Ratermann

DIE HARMONIE DER HR-WELT

Willkommen zur 2025er Ausgabe unseres HR-Software-Guides. Wie ein Orchester, das aus verschiedenen Instrumenten besteht, vereint auch die HR-Software eine Vielzahl an Funktionen und Modulen. Talent Management, Personaladministration, Recruiting, Zeiterfassung und E-Learning – jede dieser Disziplinen spielt eine eigene Rolle im Gesamtwerk moderner Personalabteilungen. Doch die wahre Stärke von HR-Software zeigt sich erst, wenn alle Komponenten harmonisch aufeinander abgestimmt zusammenwirken.

In diesem Guide nehmen wir Sie mit auf eine Reise durch die verschiedenen Tools und Funktionen moderner HR-Software. Wir zeigen, wie aktuelle Entwicklungen die Anforderungen an HR-Abteilungen verändern und wie passende Lösungen Sie dabei unterstützen, den „richtigen Ton“ zu treffen. Denn es geht nicht nur um die Einzelleistung, sondern um das Zusammenspiel der Module, das HR-Software zu einem echten Orchester macht. Dazu gehören natürlich auch die richtigen Dienstleister, die in der Lage sein sollten, mit der HR-Abteilung im Einklang zu sein.

Uns ist bewusst, dass jede Organisation ihren eigenen Rhythmus und Stil hat – was für das eine Unternehmen funktioniert, erzeugt anderswo möglicherweise Missstöne. Deshalb beleuchten wir auch die Anpassungsfähigkeit und Flexibilität der Lösungen. So wie ein Orchester in verschiedenen Räumen unterschiedlich klingt, sollte auch die HR-Software den spezifischen Bedürfnissen und der Kultur eines Unternehmens entsprechen.

Wir laden Sie ein, die Instrumente zu entdecken, die Ihre Personalabteilung harmonisch und zukunftssicher orchestrieren können. Lassen Sie uns gemeinsam das Potenzial dieser digitalen Helfer entfalten, die, wenn richtig eingesetzt, aus Einzelstimmen ein starkes Ganzes formen – für eine HR-Strategie, die in die Zukunft weist.

Auf eine inspirierende Lektüre und eine klangvolle HR-Zukunft in Ihrem Unternehmen!

Sven Frost
Redakteur



Im Software-Newsletter der Personalwirtschaft erhalten Sie alle zwei Monate die wichtigsten Software-Trends aus allen HR-Bereichen in Ihr Postfach. Handverlesen und zusammengefasst von der Personalwirtschaft-Redaktion.

HINTERGRÜNDE

Do it yourself 6

Ohne je einen einzigen Code geschrieben zu haben, können Personalerinnen und Personaler ihre Anwendungen nun selbst basteln. Alles nur ein Kinderspiel?



Foto: istockphoto.com, turubte

Software für den Wandel 9

Lange führte Personalsoftware, abgeschirmt vom übrigen Software-Ökosystem in Unternehmen, ein Eremitendasein. Heute kennt das HR-Software-Universum kaum noch Grenzen. Ein Blick zurück und nach vorn.

BERATUNG & IMPLEMENTIERUNG

„Keine Angst vor Neuem haben“ 14

Wie tickt der internationale HR-Tech-Markt? Und rennt Deutschland der digitalen Revolution hinterher? Gero Hesse und Ingolf Teetz haben sich auf dem US-amerikanischen Markt umgesehen.



Foto: istockphoto.com, SETCO fotografias

Branchenverzeichnis 17

Anbieter im Porträt 18

INTEGRIERTE HCM-LÖSUNGEN

Warten ist keine Option 23

Welche Bedeutung haben KI und GenAI aktuell in den HR-Kernaufgaben? Wir werfen einen Blick auf neue Technologien im Workforce Management.



Foto: istockphoto.com, Friends Stock

Branchenverzeichnis 28

Anbieter im Porträt 30

TALENT MANAGEMENT

Digitales Multitool für HR 44

Die Entwicklung von Fachkräften war selten so wichtig wie jetzt – und noch dazu so aufwendig. Digitale Tools sollen das Problem lösen. Was HR-Verantwortliche darüber wissen sollten.



Foto: istockphoto.com, jani9photo.com

Branchenverzeichnis 47

Anbieter im Porträt 48

NEWSLETTER

Kennen Sie schon unseren **HR-Software-Newsletter**?
Melden Sie sich an auf www.pwgo.de/anmeldung-software-newsletter

RECRUITING-SOFTWARE

Ohne KI geht nichts mehr 51
Trotz des Fachkräftemangels verschenken HRler offenbar viel Potenzial – vor allem beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Employer Branding. Wie man es besser machen kann.



Foto: istockphoto.com... Friends Stock

Branchenverzeichnis 54

PERSONALADMINISTRATION

**E-Signaturen:
Vorteile sind oft nicht bekannt** 56
Eine Studie beleuchtet den Widerspruch zwischen dem Potenzial und der tatsächlichen Nutzung von sogenannten E-Sign-Lösungen. Insbesondere im HR-Bereich gibt es hier Nachholbedarf.



Foto: istockphoto.com... Photorico Bednarek

Branchenverzeichnis 60
Anbieter im Porträt 62

RUBRIKEN

Editorial 3
Impressum & Cartoon 84

E-LEARNING & BILDUNGSMANAGEMENT

**Digitalwirtschaft investiert
in den Nachwuchs** 71
In der Softwareentwicklung kommen drei Azubis auf zehn Beschäftigte, mehr als irgendwo sonst. Bitkom-Ausbildungsexpertin Leah Schrimpf fordert deshalb, dass Informatik in Schulen zum Pflichtfach wird.



Foto: istockphoto.com... Shavonn K. Gwyniak

Weiterbildung wird digital(er) 73
Mehr als jeder vierte neu eingestellte Mitarbeitende kündigt schon im Laufe eines Jahres. Dafür spielen fehlende Weiterbildungsangebote eine wichtige Rolle.

Branchenverzeichnis 75

ZEIT & ZUTRITT

Starkes Duo 77
Zeiterfassungs- und Zutrittskontrolllösungen sind ein seit Jahrzehnten in sich relativ geschlossener Bereich. Wie ist der aktuelle Status, und welche Mehrwerte werden mit den Daten für unterschiedliche Prozesse generiert?



Foto: istockphoto.com... sbereznegny

Stress oder Struktur für den Arbeitsalltag? 80
Ob die verpflichtende Erfassung der Arbeitszeit Fluch oder Segen bedeutet, darüber gehen die Meinungen der Arbeitnehmenden auseinander. Eine Studie sorgt für Klarheit.

Branchenverzeichnis 81
Anbieter im Porträt 82

DO IT YOURSELF

Ohne je einen einzigen Code geschrieben zu haben, können Personalerinnen und Personaler ihre Anwendungen nun selbst basteln. Alles nur ein Kinderspiel?

VON WINFRIED GERTZ



Foto: istockphoto.com_turube

Wie oft musste sich HR in jüngster Vergangenheit des Vorwurfs erwehren, bei der Digitalisierung hoffnungslos gegenüber Marketing, Vertrieb oder dem Einkauf zurückzuliegen? In der Tat ist es für Personalabteilungen laut einer Studie des Softwareherstellers Aconso nicht leicht, Schritt zu halten. Grund: Während sie ihre teilweise von übermäßiger Bürokratie beeinträchtigten Prozesse verschlan-

ken und ihren Kooperationspartnern sowie Führungskräften und Mitarbeitenden endlich modernisiert und digital zur Verfügung stellen wollen, sind sie jedoch vom anhaltenden Fachkräftemangel betroffen. Sogar im eigenen Beritt: Woher soll man bloß die händelringend benötigten Personalexpertinnen und -experten beschaffen, die in IT-Belangen sattelfest sind? Eine Lösung für dieses Dilemma verspricht No Code und Low Code (NCLC).

Der Markt für solche Plattformen entwickelt sich unbemerkt, ohne viel Tamtam. Das Reizvolle: NCLC befähigt Personalerinnen und Personaler, Prozesse zu digitalisieren, ohne zunächst mühsam eine Programmiersprache erlernen zu müssen. Praxisbeispiele, wie sich NCLC für HR anbietet, gibt es zuhauf. Zu berücksichtigen ist dabei stets, dass es sich um standardisierte Vorgänge handelt, die täglich anfallen und vielen Personen dienen. Wie etwa ein vorbereiteter Plan

fürs Onboarding neuer Mitarbeitender oder eine sich selbst aktualisierende Übersicht, die alle Entwicklungsschritte von Beschäftigten über einen bestimmten Zeitraum zusammenfasst.

MONOTONE TÄTIGKEITEN KOSTEN PRODUKTIVITÄT

Der Vorteil von NCLC liegt auf der Hand: Werden damit Abläufe mit eher repetitivem Charakter digitalisiert, sparen die

Anders als es einige Marktinsider nahelegen, wird der Einsatz von No Code Low Code kaum ohne Einbindung der IT-Fachbereiche möglich sein.

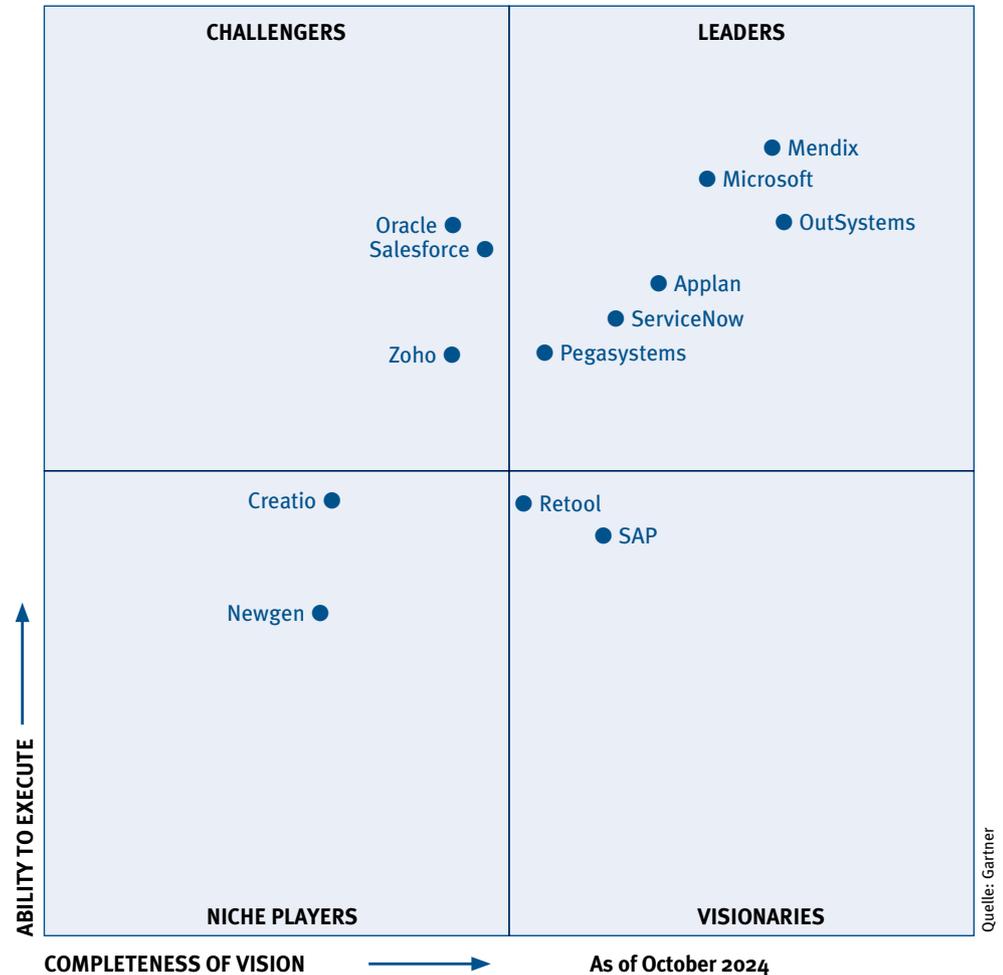
Beteiligten Zeit – eine wichtige Voraussetzung, um die Produktivität wie eben von der jeweiligen Chefetage erwünscht zu erhöhen. Immerhin büßen Beschäftigte nach einem Bericht des „Harvard Business Review“ ein Fünftel ihrer Produktivität wegen monotoner Tätigkeiten ein. Und staubtrockene, gähmend langweilige Aufgaben – man könnte auch Bullshit sagen – gibt es in HR mehr als genug.

NCLC eröffnet zudem mehr Flexibilität. Ändern sich Anforderungen, lassen sich die Lösungen rasch anpassen. Nicht allein zur Freude des jeweiligen Fachbereichs wie etwa HR. Sondern auch zur Entlastung der notorisch um Ressourcen verlegenen IT, was sich in zweifacher Hinsicht erweist: weil Personalerinnen und Personaler ihre Prozesse selbst digitalisieren und zweitens, weil sie – theoretisch – sogar komplexe Anwendungen rasch in hoher Qualität erstellen können. Schätzungen zufolge soll dies zehnmal schneller gelingen als bei herkömmlicher Softwareentwicklung. Wenn das kein Argument für die Investition in NCLC ist: „Ein Befreiungsschlag aus dem Strudel des Kapazitätsengpasses“ heißt es nicht ganz uneigennützig in einer Studie des Softwarehauses Escriba, das selbst eine Plattform anbietet.

DRAG AND DROP

Konkret vorstellen kann man sich eine No-Code- oder Low-Code-Plattform wie einen Lego-Baukasten. Statt Steinchen sind darin fertig programmierte Vorlagen enthalten, die per „Drag and drop“ zu Apps oder sonstigen Softwarelösungen zusammengesetzt werden. Jeglicher Codierungsaufwand entfällt, heißt es. Das klingt wie ein Kinderspiel: Am besten geeignet, um solche Lösungen zu entwickeln, sind technisch interessierte Anwender ohne fundiertes IT-Know-how oder mit ersten Programmiererfahrungen. Solche „Citizen Developer“ genannten Anwender haben inzwischen die Wahl zwischen zahlreichen Plattformen. Die amerikanischen IT-Auguren von Gartner haben erst jüngst in einem „Magic Quadrant“ (siehe Abbildung) die führenden Anbieter abgebildet. Beurteilt nach ihrem Vermögen, bestmöglich auf die Anforderungen der Kundschaft einzugehen (Ability to Execute), dominieren Siemens mit Mendix und Microsoft mit MS Power Apps klar den Markt, gefolgt von Salesforce mit dem Lightning App Builder als sogenanntem Herausforderer sowie Appian als „Visionär“. Auch SAP schlägt sich tapfer. Auffallend ist, dass die großen IT-Player vorn sind. Warum?

MAGIC QUADRANT FOR ENTERPRISE LOW-CODE PLATFORMS 2024



» Anspruchsvoll im Sinne professioneller Softwareentwicklung bedeutet, dass Anwendungen in HR oder anderen Fachbereichen auf ein grundlegendes Datenmodell angewiesen sind.

Sie kaufen gezielt Start-ups, die mit No Code und Low Code auf sich aufmerksam machen. So übernahm SAP im Jahr 2021 das Start-up AppGuyver aus Helsinki und taufte es in SAP Build Apps um.

Dass die Digitalisierung quasi im Do-it-yourself-Verfahren möglich scheint, kommt dem breiten Mittelstand wie gerufen. Viele Betriebe können beim Recruiting von IT-Fachkräften nicht mit Konzernen und namhaften Unternehmen aus der Digitalbranche mithalten. Wenn aber zumindest der Einstieg in die moderne technisch geprägte Arbeitswelt – wie sie schließlich von immer mehr Beschäftigten erwartet wird – per NCLC möglich ist, lassen sich auch KMU diese Chance nicht entgehen. Dabei kommen ihnen die Plattformanbieter entgegen, beobachtet Manuel Heid vom Mittelstand-Digital Zentrum-Kaiserslautern: „Viele Anbieter bieten kostenlose Einstiegsversionen an und berechnen später nach Anzahl der Anwender.“

DIE ZAHLEN SPRECHEN FÜR SICH

Und diese Entwicklung lässt sich auch aus aktuellen Marktdaten ablesen. Laut der Studie „No-Code/Low-Code 2023“ der Fachzeitschrift „Computerwoche“ setzen bereits rund 46 Prozent der Unternehmen No-Code-Plattfor-

men und 50 Prozent Low-Code-Plattformen ein. Damit liegen sie gleichauf mit klassischen Software-Entwicklungsplattformen (51 Prozent). Oft gelingt Citizen Developern, die sich zunächst mit No Code anfreunden, sich zu fachlich beschlagenen Low-Code-Experten zu entwickeln. Hatten sie zunächst anhand einer benutzerfreundlichen No-Code-Plattform vielleicht Besprechungskalender und To-do-Checklisten erstellt, wenden sie sich mit Low Code anspruchsvollen Entwicklungsschritten zu.

Anspruchsvoll im Sinne professioneller Softwareentwicklung bedeutet freilich, dass Anwendungen in HR oder anderen Fachbereichen auf ein grundlegendes Datenmodell angewiesen sind. Ferner müssen sie permanent die Benutzeroberfläche anpassen, wenn die Anwendung sinnvollerweise mit anderen Systemen integriert werden soll, etwa um Personaldaten aus anderen Quellen heranzuziehen. Per Drag and Drop ist das nicht möglich. Hier geht es um synchrone Integration: Nur wenn es gelingt, erforderliche Daten in Echtzeit über die Schnittstelle (API) anderer Systeme aufzurufen, kann man auf diese Daten auch zugreifen und sie anzeigen. Man sieht: So unkompliziert, wie es gelegentlich den Anschein hat, ist NCLC dann doch nicht. In der Praxis

läuft es bei munterem Gebrauch von solchen Plattformen darauf hinaus, dass die Anwendungsvielfalt sowie der Bedarf nach grundlegender Integration in weitere firmenübergreifende Lösungen wächst. Wer will schon miteinander inkompatible Datensilos errichten? Spätestens wenn die IT-Sicherheit tangiert ist, wird es für Citizen Developer Zeit, eng mit der internen oder externen IT zusammenzuarbeiten – in sogenannten Fusion Teams.

LOGISCHER SCHRITT ZU NO CODE?

Dass am Ende doch wieder alles in Händen der IT landen könnte, scheint im Mittelstand kaum jemanden zu stören. Heid zumindest findet, dass gerade für jene Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit Baukasten-Programmen gesammelt haben, um etwa Websites zu gestalten, „der Schritt zu No Code und Low Code logisch ist“. Jene Firmen, die noch zaudern, könnte womöglich die Künstliche Intelligenz umstimmen. Wie das Beispiel von ChatGPT zeige, erläuterte KI-Experte Heid in einem Podcast mit dem RKW-Kompetenzzentrum, könnten solche Technologien rasch viele Menschen erreichen und somit auch sinnvolle Lösungen in Unternehmen ermöglichen. Würde zum Beispiel Spracherkennung in die

NCLC-Plattformen integriert, könne das vielleicht einen ähnlichen Effekt nach sich ziehen.

Anders als es einige Marktinsider nahelegen, wird der Einsatz von No Code beziehungsweise Low Code kaum ohne Einbindung der IT-Fachbereiche möglich sein. Dies bekräftigt eine neue Studie von Techconsult im Auftrag des Softwarehauses USU. Demnach gestaltet sich die Anwendungsentwicklung mit solchen Plattformen für etwa ein Drittel der IT-Mitarbeitenden deutlich schwieriger als erwartet. Zugleich geben 40 Prozent der Beschäftigten aus IT-fernen Fachbereichen an, die Entwicklungsdauer mit NCLC-Plattformen unterschätzt zu haben. Wenn es nicht ohne IT geht, sollten Fachbereiche wie HR dafür sorgen, dass man auch an einem Strang zieht. NCLC-Lösungen erfolgreich zu implementieren, betont Techconsult-Analyst Waldemar Klassen, hänge auch von der Fähigkeit der Unternehmen ab, „eine Brücke zwischen den IT-Abteilungen und den Fachbereichen zu schlagen“. Doch wer mag schon die IT, wer erst HR? Nirgendwo herrscht eitel Sonnenschein. Ob sich Personalerinnen und Personaler endlich mit ihrem Gegenüber zusammenraufen und ihre Vorurteile über Bord werfen, was auch vice versa der IT abverlangt wird, bleibt also spannend zu beobachten. ■

SOFTWARE FÜR DEN WANDEL

Lange führte Personalsoftware, abgeschirmt vom restlichen Software-Ökosystem in Unternehmen, ein Nischendasein.
Heute kennt das HR-Software-Universum kaum noch Grenzen. Ein Blick zurück und nach vorn.

VON ULLI PESCH

Im Jahr 2024 betrug der gesamte weltweite Software-Umsatz laut Statistikportal Statista etwa 651 Milliarden Euro. Der größte Anteil dieses Umsatzes stammt, mit einem Marktvolumen von knapp 273 Milliarden Euro, aus Lizenzen für Unternehmenssoftware.

HR SOFTWARE SEIT MEHR ALS 50 JAHREN

Für Personalsoftware werden zurzeit laut Fortune Business Insights jährlich gut 40 Milliarden Dollar ausgegeben. Mit einem durchschnittlichen jährlichen Wachstum von etwa neun Prozent soll sich der

Umsatz bis 2032 auf knapp 82 Milliarden Dollar verdoppeln.

Seit mittlerweile über einem halben Jahrhundert setzen Unternehmen Software ein, um damit betriebswirtschaftliche Aufgaben umzusetzen und Berechnungen durchzuführen. Lang ist's her: Im Februar 1966 wurde die DATEV in Nürnberg gegründet, um die Buchführung der Mandanten von Steuerberatern mithilfe von EDV zu erledigen. Zwei Jahre später startete die D.O.S. Data Organisation Service GmbH, heute als P&I Personal & Informatik GmbH bekannt. Und am 1. April 1972 wurde von fünf ehemaligen IBM-Mitarbeitern der heute weltweit größte Anbieter von Unterneh-

menssoftware, die SAP, gegründet. Übrigens erweiterte das Unternehmen sein R/3 ERP-Flaggschiff erst 20 Jahre später um erste HR-Funktionen.

Seit Anfang der 80er Jahre setzen immer mehr Unternehmen auf den Einsatz von Informationstechnologie im Rennen um die besten Plätze im Markt. Mit dem Aufkommen der ersten Personal Computer Ende der 70er-Jahre und dem Markteintritt von MS-DOS 1981 startete die IT-Revolution und damit der für jeden erschwingliche digitale Massenmarkt.

Bis dahin noch eher schwierig handzuhabende Software auf Großrechnern eroberte PCs und damit die Arbeitsplätze in den

Unternehmen. So weit der kurze historische Exkurs.

DATEN ALS NEUER GOLDSTANDARD

Die Durchdringung von Software in das gesamte Unternehmen und damit auch ins Personalumfeld dauerte Jahrzehnte. Sie ist noch nicht abgeschlossen. Insbesondere der Personalsoftware kommt dabei der Abbau funktionaler Silos zugute, denn damit vereinen sich die einst parallel laufenden in gemeinsam nutzbare Datenströme. Denn einer der wichtigsten Vorteile, wenn nicht DER wichtigste, ist die Verfügbarkeit konsistenter, abteilungs-

übergreifender Daten, die der Schmierstoff, der neue Goldstandard für unternehmerisches Planen und Handeln sind. Und wer am geschicktesten die oft unvorstellbar großen Data Lakes der Unternehmen mit unterschiedlichen Werkzeugen nutzt, schafft sich echte Vorteile.

Heute begleitet Software die Belegschaft vom Eintritt ins Unternehmen bis zu deren Ausscheiden. Während dieser Zeit generiert jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ein erhebliches Volumen an statischen und beweglichen Daten. Beginnend mit dem Recruiting und den Bewerbungsdaten, die bei Einstellung in die HR-Administration, die Stammdaten fließen und die sich innerhalb des Life-Cycle des Mitarbeitenden ändern, ergänzen und kumulieren. Talent Management, Personalentwicklung oder Zeitwirtschaft und Zutritt als Basis der Entgeltabrechnung sind wichtige Funktionsbereiche, in denen sich Daten ebenfalls in großem Umfang anhäufen, die dann, DSGVO-konform, zum Beispiel in der Personal- und Unternehmensplanung oder für die Berechnung von KPIs und in HR-Analytics ihre strategische Aufwertung erhalten.

ES IST DIE (I-)TECHNIK

Die Bereitstellung der benötigten Infrastruktur für Front- und Backoffice bei Kunden ist das Kerngeschäft der IT-Ber-

atungs-, der Software-Häuser und der Systemintegratoren, die diesen Aufgaben allerdings oft kaum noch hinterherkommen. Nicht zuletzt, weil ihnen die dringend benötigten Fachkräfte fehlen. Die IT-Branche ist eine der wenigen Branchen, die sich nach wie vor mit starker Dynamik entwickelt. Die hohe kundengetriebene Nachfrage ist im Übrigen einer der Gründe, warum diese Branche vergleichsweise stabil den Krisen der letzten Jahre trotzt und mit vollen Auftragsbüchern glänzt. Als Enabler stehen sie auf der ersten Stufe der Digitalisierung, die nicht nur in den HR-Abteilungen in den vergangenen Jahren mächtig an Fahrt aufnahm.

Es sind die externen IT-Experten, die die Unternehmen und damit auch HR bei ihren IT- und Digitalisierungsprojekten mit Beratung, der Bereitstellung von Infrastruktur und Software unterstützen. Neben der Implementierung technischer Entwicklungen und Neuerungen, die im Rahmen der Digitalisierung den größten Veränderungsdruck erzeugen, begleiten sie die Unternehmen auch im operativen Geschäft, beispielsweise bei der Implementierung neuer steuer- und arbeitsrechtlicher Anforderungen, Änderungen in Betriebsvereinbarungen und Modifikationen in Tarifverträgen, die in den Programmen und Datenbanken aktualisiert werden müssen.

„ Es sind die externen IT-Experten, die HR bei ihren IT- und Digitalisierungsprojekten mit Beratung, der Bereitstellung von Infrastruktur und Software unterstützen.“

„ In allen HR-Funktionsbereichen, über die in diesem Guide nachzulesen ist, hat KI in unterschiedlicher Intensität Einzug gehalten.“

Zudem unterstützen sie ihre Klientel auf dem Weg in die Cloud genauso wie bei der Zusammenführung unterschiedlicher HR-Systemwelten nach Mergern oder bei umfangreichen internen Reorganisationsen, die Einfluss auf deren IT-Infrastruktur haben. Unabhängig von den immer neuen Releases, Updates und Upgrades, die heute meist im Hintergrund ablaufen. Das Aufkommen der Cloud-Technologie vor etwa 15 Jahren und das neue Miet- und Lizenzierungsmodell des Software-as-a-Service, deren Implementierung mithilfe externer Dienstleister die bisherige On-Premise-Welt ablösen sollte, brachte enorme Veränderungen in die Unternehmen. Im Grunde genommen könnte man diesen Umstieg als den ersten großen Digitalisierungs-Shift bezeichnen.

Der Weg für die Unternehmen, sich daran zu gewöhnen, dass ihre Daten künftig außer Haus auf riesigen Serverfarmen externer Anbieter gemanagt werden und trotzdem safe sind, war holprig, weil anfangs voller Zweifel und Ablehnung. In ihrer eher vom Rest der Unternehmens-IT abschirmenden Art hielten Personaler sich lange zurück: Das sei nichts für sie. Die Daten wären nicht sicher, und überhaupt dürfe die sowieso niemand niemals einsehen. Erst als Sicherheits-, Datenschutz- und Performancefragen geregelt waren und langsam Vertrauen in die neue Technologie wuchs, spran-

gen Unternehmen nach und nach auf den Zug auf. Schließlich auch HR. Dabei lassen sich der Schutz und die Sicherheit der Daten nur mit enormem zusätzlichem Aufwand sicherstellen. Für die Cloud-Dienstleister ist das Tagesgeschäft und Überlebensgarant. Offenbar rechnet sich aber das Geschäftsmodell für die Cloud-Dienstleister, die aufgrund strenger Datenschutzvorschriften immer mehr ihrer Rechenzentren im europäischen Rechtsraum zur Verfügung stellten und stellen.

Heute geht es offenbar nur noch um die Vorteile von SaaS und Cloud: mehr Flexibilität und bessere Skalierungsmöglichkeiten und auch Kosteneinsparungen, auch weil der enorme Ressourcen- und Sicherheitsaufwand jetzt beim Dienstleister liegt und damit interne Kapazitäten nicht mehr dafür vorgehalten werden müssen.

Über die vorhandenen Digitalisierungsvoraussetzungen in den Unternehmen gibt im Übrigen der Digital Office Index 2024 des IT Branchenverbands Bitkom Auskunft: Digitalisierung sei bei den Unternehmen schon länger angekommen, so der Report.

Die Mehrheit der Unternehmen habe die Bedeutung einer strategischen und koordinierten Herangehensweise an die Digitalisierung längst erkannt. Allerdings mangle es für die weitere Digitalisierung

an Fachkräften mit den erforderlichen Kompetenzen. Immerhin fehlen in 60 Prozent aller 1103 befragten Betriebe Beschäftigte mit den entsprechenden Digital-Kompetenzen. Erstaunlich: Die Personalwirtschaft ist laut Report von allen betrieblichen Abteilungen mit einem Grad von 77 Prozent heute am stärksten digitalisiert. Weitere acht Prozent sind in der konkreten Planung.

CHANGE LEVEL SKILLS

Es sind nicht nur die grundsätzlich fehlenden Digitalkompetenzen, die die digitale Transformation nach wie vor ausbremsen. Es ist ein großes Bouquet an Skills, die im Rahmen des Wandels, der neuerdings vor allem stark durch den explosionsartig zunehmenden Einsatz von KI und GenAI-Werkzeugen gepusht wird, für die neuen Jobbeschreibungen dringend erforderlich sind. Enorm viele Jobbeschreibungen ändern sich, neue kommen hinzu und alte fallen weg. Es geht um Upskilling im großen Maßstab und Umfang und damit auch um eine stärkere Gewichtung betrieblicher Weiterbildung und Personalentwicklung. Laut Future of Jobs Report des World Economic Forum aus 2023 ist davon auszugehen, dass sechs von zehn Mitarbeitern bis 2027 ein Re- und Upskilling in Form neuer Qualifikationen benötigen werden. Mit großen Auswirkungen auf die Personalbeschaffung, die aufgrund des sich seit Jahren verschärfenden Fachkräftemangels sowieso vor herkulischen Herausforderungen steht. Viele neue Skills, die zum Beispiel für die Datenanalyse, zur Kuratierung von durch GenAI generierte Inhalte,

fürs Prompting und überhaupt für die Umsetzung von KI-Projekten, für Technikkethik, grundsätzlich für moralische und ethische Fragen benötigt werden, stehen bisher eher nicht in Curricula und Lehrplänen. Personal mit diesen Skills über noch so kreative Rekrutierungsmaßnahmen zu finden, ist nach wie vor schwierig.

CHANGE LEVEL KI

Seit Anfang 2023 durchdringt der Begriff der Künstlichen Intelligenz nicht nur alle Unternehmensbereiche, sondern man hat das Gefühl, KI sei die nahezu alles bestimmende Technologie, die uns in der Zukunft in allen Lebenslagen begleiten wird. Gemeint sind damit meist die großen Sprachmodelle, die, mit Milliarden und Billionen Parametern gefüttert, zu bisher nicht bekannten Leistungen imstande sind. In allen HR-Funktionsbereichen, über die in diesem Guide nachzulesen ist, hat KI in unterschiedlicher Intensität Einzug gehalten. Wenn auch bisher in geringerem Maß, als Studien das propagieren.

Vielleicht sollte man den Begriff der KI auch nicht so hoch hängen oder inflationär benutzen, wie das KI-Einsteiger mit hin gerne tun. „Nur weil ein Algorithmus im Code verborgen ist, ist es noch lange keine KI“, meint Joachim Volpert, Geschäftsführer des auf HR spezialisierten Dienstleisters novamusHR01. Er weist dabei auf einen wichtigen Aspekt: „Wir dürfen nicht vergessen, dass wir die Kunden dort abholen müssen, wo sie sich befinden, und mit ihnen gemeinsam die Mehrwerte erarbeiten.“

Die Realität zeigt, zumindest für den Per-

sonalbereich, dass laut der jüngsten Gallup-Studie über die Einführung von KI zwar 93 Prozent der Fortune 500 Unternehmen damit begonnen haben, KI-Tools und -Technologien zur Verbesserung der Prozesse einzusetzen. Aber nur ein Drittel der Beschäftigten – der höchste Anteil (44 Prozent) liegt bei den Büroangestellten – weiß überhaupt davon.

In der Studie wird gefolgert, dass sich die Milliarden Investitionen, die in die Umgestaltung von KI-Arbeitsplätzen investiert würden, möglicherweise nicht auszahlen, wenn Führungskräfte weder über eine Technologie- noch eine Personalstrategie verfügten, um hier andere Ergebnisse, mehr Akzeptanz und Bewusstsein im Umgang mit KI zu erzielen. Das erfordere, so die Studienautoren, einen klar kommunizierten Plan, festgelegte Richtlinien und formale Schulungen.

Nach Ansicht von Joachim Volpert wird

es im Rahmen der Automatisierung von Prozessen und im Wettbewerb von Softwarelösungen noch stärker als bisher darauf ankommen, echte Benutzererlebnisse zu konzipieren und zu beschleunigen. Eine durch KI unterstützte Technik vereinfache grundsätzlich den natürlichen Umgang mit Kommunikationstechniken im Tagesgeschäft.

Das Verhältnis vieler Mitarbeitender zu KI ist allerdings nach wie vor ambivalent. So geben zum Beispiel in der EY-Umfrage „AI Anxiety in Business“ 71 Prozent der 1000 befragten Beschäftigten an, sie seien über KI besorgt. Bei etwa der Hälfte (48 Prozent) stieg sogar die Besorgnis über den KI-Einsatz und etwa zwei Drittel sagen sogar, KI werde ihre Jobs übernehmen. Andererseits: Je nach Betrachtungswinkel kann der zielgerichtete KI-Einsatz aber auch dazu beitragen, den enormen Fachkräftemangel zu entschärfen.

GEPLANTE INVESTITIONEN IN HR-TECHNOLOGIE	INFO
<p>Gartners Strategische Roadmap für Investitionen in HR-Technologie für die Jahre 2024 bis 2026 geht von folgenden Entwicklungen aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bis 2026 werden 70 Prozent der mittleren und großen Unternehmen weltweit in eine cloudbasierte HCM Suite für die Personalverwaltung und das Talentmanagement investiert haben. Dabei werden sie immer noch 20 bis 30 Prozent ihres Personalbedarfs über andere Lösungen decken müssen. • Bis 2026 werden 70 Prozent der großen global tätigen Unternehmen versuchen, die Sicherstellung einer positiven Employee Experience durch den Einsatz mindestens fünf neuer HR-Lösungen und anderen Technologien zu decken. • Bis 2026 werden 30 Prozent der großen globalen Unternehmen in eine Lösung zur Bündelung von Kompetenzen investiert haben, um mehrere Kompetenzmanagement-Repositories miteinander zu verbinden. • Bis 2026 werden 60 Prozent der CHROs neue HR-IT-Betriebsmodelle eingeführt haben, um das volle Potenzial ihres HR-Technologieportfolios auszuschöpfen. 	

Quelle: Gartner 2024, bis 2026 Strategic Roadmap for HR Technology Investments

CHANGE LEVEL OUTSOURCING

Auch wenn HR heute führend in der unternehmensweiten digitalen Transformation ist und KI in unterschiedlichsten HR-relevanten Aufgabenbereichen zum Einsatz kommt, ist das Outsourcing von HR-Aufgaben an externe Dienstleister ein seit Jahren stark wachsendes Geschäft.

Am häufigsten lagern Unternehmen die Bereiche Entgeltabrechnung, Recruiting und Bewerbermanagement, Personalverwaltung, Weiterbildung sowie Personalentwicklung aus. Die Gründe dafür sind vielfältig. Sie reichen von mehr Flexibilität, auch im Hinblick auf Kosten und die Konzentration auf HR-Kernaufgaben, bis hin zum Mangel an Fachkräften.

Insbesondere der Brain-Drain bereitet Unternehmen zunehmend Kopfzerbrechen: Die meisten Lohnabrechner erreichen zurzeit ihr Rentenalter und scheiden aus den Unternehmen aus. Zudem gibt es keine Abrechner-Ausbildungen.

Hinzu kommt, dass der Gesetzgeber häufig rechtliche Vorgaben für die Entgeltabrechnung ändert, was die Abrechner zusätzlich fordert. Unternehmen übertragen dieses Fachwissen deshalb gerne an Outsourcer, die mit diesen Kernkompetenzen, weil ihr Tagesgeschäft, werben können. Und die bauen sie über Rekrutierungsmaßnahmen, aber auch interne Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen permanent aus.

CHANGE LEVEL ANALYTICS

Bewertet man den Fortschritt und das Ausmaß des Digitalisierungsgrades in HR, ist der Blick in dessen operative Zukunft vielversprechend: HR hat sein technologisch eher konservatives Image abgeschüttelt und sitzt heute in den Unternehmen in der digitalen Spitzenposition. Die Forderungen an HR, sich als gleichwertiger Partner in der Geschäftsführung und im Board of Directors zu profilieren, scheint die Personalfunktion verstanden zu haben. Gleichzeitig verfügt sie über etwas, das ihre Führungsposition in diesem Kontext unterstreicht: einen Fundus an Daten, dessen Bedeutung für das gesamte Unternehmen nicht hoch genug eingestuft werden kann.

Denn professionell genutzt lassen sich damit wichtige Stellschrauben, die den Erfolg des Unternehmens maßgeblich prägen, justieren. HR Analytics als wichtiges Werkzeug der Personalfunktion ist zwar seit Jahrzehnten beliebt. Heute, mit zentralisierten Datenbanken und passenden Software-Tools und nicht zuletzt mit Unterstützung durch KI – die allein noch in der Lage ist, die riesigen Data Lakes nach bestimmten Kriterien zu durchforsten, Rückschlüsse zu ziehen und Handlungsanweisungen zu geben –, ist HR Analytics eines der mächtigsten unternehmerischen Steuerungselemente.

» Insbesondere der Brain-Drain bereitet den Unternehmen Kopfzerbrechen: Die meisten Lohnabrechner erreichen zurzeit das Rentenalter.

Ob es um die strategische Personalplanung geht: Welches und wie viel Personal wird mit welchen Skills kurz-, mittel- und langfristig benötigt? Oder wie man es am effizientesten und erfolgreichsten rekrutiert, fördert und gezielt einsetzt. Wie kann man es mit welchen Methoden am stärksten binden, motivieren und wie und wo am sinnvollsten einsetzt? Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um das Unternehmen personell zukunftsfähig zu wappnen? Ohne HR Analytics heute unmöglich.

DIGITALISIERUNG VON HR: WOHIN GEHT DIE REISE?

HR adressiert und tangiert das Unternehmen in allen Bereichen, in jeder Abteilung. HR kann das ohne die auf jeden Arbeitsbereich zugeschnittene Software, vom Recruiting bis zum ehemaligen Management, nicht umsetzen.

Erst die digitale Transformation mit ihrer unternehmensweiten Vernetzung aller betrieblichen Funktionsbereiche auch auf Softwareebene verschafft HR die Position, die sie heute einnimmt. Basis ist die – freilich DSGVO-konforme – Verquickung und der Zugriff auf alle Daten im Unternehmens-Universum.

Das schafft nicht nur das Rüstzeug für den professionellen Umgang mit seinen generischen Aufgaben und deren unternehmens-

strategischen Beitrag. Auch der proaktive Umgang mit künftigen Herausforderungen wie beispielsweise einer reduzierteren Viskosität einer alternden Belegschaft, der wachsenden Bedeutung von Vielfalt und Integration oder der zunehmenden Bedeutung des Wohlbefindens und der psychischen Stabilität der Belegschaft bieten die Basis für präskriptive Analytik in Verbindung mit immer hochleistungsfähigerer Künstlicher Intelligenz.

Ohne Software-Unterstützung würde HR in eine operative Steinzeit zurückversetzt werden und wäre bestenfalls ein verzweifelter und vergeblicher Versuch, Chaos in einem hochkomplexen unternehmerischen Umfeld zu managen.

Im schlimmsten Fall würde nichts mehr funktionieren, und das Unternehmen würde innerhalb kürzester Zeit kollabieren. Eine Unternehmenswelt ohne die richtige Software ist deshalb schwer vorstellbar. ■

» Ohne die richtige Softwareunterstützung würde die HR-Funktion in die operative Steinzeit zurückversetzt werden.



Foto: adobestock.com, SETO fotografias

„KEINE ANGST VOR NEUEM HABEN“

Wie tickt der internationale HR-Tech-Markt? Rennt Deutschland der digitalen Revolution hinterher? Gero Hesse und Ingolf Teetz haben sich auf dem US-amerikanischen Markt umgesehen.

VON SVEN FROST



Foto: privat

Einmal im Jahr trifft sich auf der „HR Technology Conference & Expo“ in Las Vegas (fast) alles, was im Bereich Personaler-Software Rang und Namen hat. Embrace-CEO Gero Hesse und Ingolf Teetz, CEO von milch & zucker, waren vor Ort und berichten im Interview über die aktuellsten Trends und Entwicklungen.

Personalwirtschaft: Was sind Ihre prägendsten Eindrücke von der HR Tech in den USA?

Gero Hesse: Zunächst einmal fand ich es interessant, dass viele der Themen, die wir hier in Deutschland diskutieren, auch auf dem internationalen Markt präsent sind. Meine Befürchtung war, dass sie uns dort technologisch weit voraus sind, aber das war nicht der Fall. Sie haben natürlich zwei entscheidende Vorteile, wenn man rein aus der Technologieperspektive schaut: weniger Mitbestimmung und andere Datenschutzregeln. Das ermöglicht technologisch einiges mehr als bei uns in Europa.

Welche Themen haben die größte Relevanz auf der aktuellen Agenda?

Hesse: Wenig überraschend steht das Thema „Data-driven HR“ ganz oben. Eine Aussage, die das gut zusammenfasst, lautet: „AI-Unternehmen sind keine Softwareunternehmen mehr, sondern Datenunternehmen.“ Alles dreht sich um Datenverarbeitung, und wir kommen schnell zu den Punkten Datenschutz und Mitbestimmung. Das Training von KI-Systemen hängt maßgeblich davon ab, wie viele Daten man zum Trainieren nutzen kann. Unternehmen, die hier Vorreiter sind, profitieren enorm.

Können Sie uns ein Beispiel nennen, das Ihnen aufgefallen ist?

Hesse: Ein Unternehmen, das mir besonders aufgefallen ist, ist Visier, das sehr viel

mit Datenverarbeitung arbeitet und auch schon im deutschen Markt aktiv ist. Es ist spannend zu sehen, wie diese Firmen Daten als Grundlage für ihre gesamten Prozesse nutzen.

Waren überwiegend amerikanische Unternehmen auf der HR Tech?

Hesse: Nein, es gab auch einige europäische Start-ups. Ich traf zum Beispiel auf Candidate Select und auch ein paar Start-ups aus Israel und Dänemark.

Früher waren deutsche Firmen wie kununu oder Textkernel stärker vertreten. Ist das rückläufig?

Ingolf Teetz: Ja, vor Corona waren definitiv mehr deutsche Unternehmen dort. Heute sind es weniger, was vielleicht auch am großen Aufwand liegt, den der

» **Alles dreht sich um Datenverarbeitung, und wir kommen schnell zu den Punkten Datenschutz und Mitbestimmung.**

amerikanische Markt für europäische Firmen mit sich bringt.

Hesse: Viele Firmen haben andere Sorgen. Entweder man investiert viel Geld und nimmt den US-Markt ernst, oder man kauft sich ein amerikanisches Unternehmen – beides nicht leicht in diesen Zeiten.

Gab es auf der Konferenz etwas, das Sie überrascht hat?

Hesse: Das skurrilste Gespräch hatte ich mit einem Gründer von Thread Zero Solutions, die sich damit beschäftigen, Gewalt am Arbeitsplatz einzudämmen. Er meinte, in den USA gibt es Fälle, in denen Angestellte von Kollegen mit Waffen bedroht werden – das ist für uns hier unvorstellbar.

Teetz: Mich hat die riesige Zahl an Payroll-Anbietern überrascht. In den USA ist das Payroll-Segment ganz anders skaliert. In Deutschland haben wir ein paar große Player, die den Markt weitgehend abdecken. Dort gibt es laufend neue Anbieter, die das Spiel neu erfinden.

Herr Teetz, wie sehen Sie das Thema der technologischen Weiterentwicklung im HR-Bereich, speziell im Hinblick auf Skills?

Teetz: Das Thema Skills gewinnt zunehmend an Bedeutung, mehr noch als klassische Jobbezeichnungen oder -beschreibungen. Angesichts der rasanten technologischen Entwicklung wissen wir oft gar nicht, wie das Jobprofil der Zukunft aussehen wird. Neue Berufsbilder entstehen, und daher wird die Aufteilung in Skills immer relevanter. Besonders spannend fand ich das



Embrace-CEO Gero Hesse (l.) und Ingolf Teetz, CEO von milch & zucker, berichten von der HR Tech in Las Vegas.

Thema „Agentive AI“. Dabei geht es um den Einsatz von Softwareagenten, die als eine Art Schicht über bestehende Tools gelegt werden und die Konnektivität sicherstellen.

Können Sie das näher erläutern?

Teetz: Diese Agenten ermöglichen es, Prozesse abzuwickeln, ohne dass der Nutzer einen Bildschirm benötigt. Man führt einen Dialog mit dem System, und im Hintergrund laufen die Prozesse automatisiert ab. Das verändert sowohl die Schnittstelle zum Nutzer als auch zu den darunterliegenden Systemen. Man gibt zum Beispiel einfach nur noch den Befehl „Schreib einen Brief“, und der Rest passiert im Hintergrund.

Das heißt, die Schnittstellen zu den HR Tools verändern sich?

Teetz: Genau. Ein Beispiel wäre die Krankmeldung. Man spricht sie ins Handy, und im Hintergrund wird der komplette Prozess automatisch abgewickelt. Besonders in Unternehmen, die eine fragmentierte HR-Tech-Landschaft haben, in der verschiedene Tools nebeneinander bestehen, könnte dies eine Revolution sein.

Das klingt nach einer großen Umstellung. Gibt es Unternehmen, die das schon umsetzen?

Teetz: Was bei den Agenten-Themen auffällt, ist, dass hier jeder daran arbeitet, jedoch noch keiner wirklich weit damit gekommen ist. Zwar gibt es einige Ausnahmen, aber viele sind noch Alpha-Versionen, die dort vorgestellt werden. Insofern sind auch die Vereinigten Staatenda noch nicht Lichtjahre voraus, und wir

können hierzulande durchaus mithalten. Doch das Thema wird uns die nächsten Jahre sicher intensiv begleiten, da die User-Interfaces grundlegend umstrukturiert und Prozesse immer weiter KI-gestützt automatisiert werden.

Gilt das über die gesamte Bandbreite der Tools hinweg, oder gibt es spezifische Bereiche, wie etwa Recruiting, in denen dies eher Sinn ergibt?

Hesse: Ich denke, das Thema durchzieht tatsächlich die komplette Bandbreite. Natürlich ist es beim Recruiting sehr offensichtlich, aber auch Bereiche wie die Employee Experience sind davon betroffen. Wie Josh Bersin (ein globaler Branchenanalyst, der sich mit HR, Talent und Führung beschäftigt, Anm. d. Red.) in seiner Keynote treffend sagte: „All HR is now connected.“ Diese Silodenke,

dass HR-Bereiche wie Talent Acquisition, Personalentwicklung oder Administration getrennt arbeiten, wird aufgehoben. Der Trend geht hin zu einer integrierten HR-Tech-Landschaft.

Teetz: Genau, das zeigt sich etwa bei individuellen Benefit-Systemen in den USA. Hier können viele Prozesse durch diese Technologien optimiert werden, indem Mitarbeiter über Tools ihre Optionen anpassen können – sei es bei der Kranken-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung.

Die Anforderungen an HR ändern sich also grundlegend. Das klingt fast schon revolutionär.

Hesse: Stimmt. Allerdings sind im deutschen Markt viele CHROs und Arbeitsdirektoren nach wie vor Juristen ohne Bezug zur Technologie, was zeigt, wie stark dieser Wandel hier noch verankert werden muss. In den USA habe ich das Gefühl, dass es mehr Akzeptanz für diese Entwicklung gibt. Man muss aber berücksichtigen, dass wir auf einer HR-Tech-Konferenz waren – eine „Bubble“ mit interessierten Fachleuten.

Ist das Bewusstsein für diese Entwicklungen in den USA schon stärker verbreitet?

Hesse: Das ist schwer einzuschätzen. Wenn ich meine LinkedIn-Kontakte

anschaue, gibt es in Deutschland durchaus Leute, die genauso informiert sind, aber das ist wieder eine Bubble. Vergleiche ich das allerdings mit der Personalarbeit im deutschen Mittelstand, dann sind wir oft weit abgehängt. In den USA gibt es vermutlich ebenfalls traditionelle Unternehmen, die mit HR-Technologie weniger vertraut sind.

Teetz: Ich glaube, da gibt es schon einen starken Drive in Richtung Automatisierung und Technologie. Der Personalchef von UPS hat vorgestellt, wie sie in Spitzenzeiten rekrutieren. UPS schafft es, in kürzester Zeit bis zu 100000 Leute fürs Saisongeschäft einzustellen. Da zählt jede Sekunde im Prozess, und Technik spielt eine große Rolle, damit es funktioniert. Es geht nicht nur darum, den Aufwand für die Kandidaten zu reduzieren. Die Prozesse müssen für das Unternehmen selbst effizient sein, um solche Mengen zu bewältigen und dennoch eine persönliche Kandidatenerfahrung zu bieten. Das gelingt nur mit einer starken Prozessorientierung und Technologieeinsatz.

Inwieweit wäre so etwas in Deutschland denkbar?

Hesse: Man muss fairerweise sagen: Im US-Markt kann man ganz anders skalieren als im deutschen Markt. Ein Beispiel wie UPS wäre hier nicht möglich, unser

Land ist kleiner und die Skalierungsmöglichkeiten sind anders. Das könnte erklären, warum bei uns Entwicklungen manchmal länger dauern.

Läge dann die These nicht nahe, dass Unternehmen, die auf neue Technologien setzen, einen Wettbewerbsvorteil denen gegenüber haben, die noch „oldschool“ unterwegs sind?

Hesse: Absolut. Diesen Wettbewerbsvorteil muss man von zwei Seiten sehen: für das Unternehmen und aus Kandidatensicht. Menschen erwarten heute digitale Prozesse auf Unternehmensseite, ähnlich wie bei Netflix oder Amazon. Warum ist es dann bei uns kompliziert, sich zu bewerben, sich krankzumelden oder andere einfache Aufgaben zu erledigen?

Die europäischen Reglementierungen: Welche Rolle spielt das Thema Datenschutz in den USA?

Hesse: In Europa ist der Datenschutz ein großes Thema, was die technologische Entwicklung einschränkt. Interessant ist, dass man in anderen Märkten manchmal mit Verwunderung darauf reagiert, weil dort andere Spielregeln gelten. Allerdings merken wir auch, dass diese Märkte beginnen, Datenschutz ernster zu nehmen, auch im Hinblick auf regulatorische Entwicklungen.

Teetz: Genau, Ethik und Datenschutz sind auch in den USA ein Thema, aber meist freiwillig oder auf Ebene der Bundesstaaten geregelt. Der Datenschutz kann für europäische Unternehmen ein Vorteil sein, aber es gibt keine klare Antwort, wie Gerichtsurteile darüber entscheiden werden.

Wie lange wird es dauern, bis sich diese Veränderungen auf breiter Ebene etabliert haben – vor allem mit Blick auf den deutschen Markt?

Teetz: Das ist eine spannende Frage, denn genau hier spielen Faktoren wie Mitbestimmung und die EU-AI-Verordnung eine große Rolle, und noch ist unklar, wie genau damit umgegangen wird. Auf der einen Seite haben wir einen Fachkräftemangel, und wir müssen die Produktivität steigern, um mit der vorhandenen Belegschaft die Arbeit zu bewältigen. Hier muss automatisiert werden, um überhaupt die bestehende Produktivität zu halten. In den USA sehe ich massive Veränderungen in den nächsten drei bis vier Jahren. Hierzulande könnte es eher fünf bis sechs Jahre dauern.

Hesse: Wenn ich die Zukunft anhand der Vergangenheit beschreiben müsste, würde ich sagen, dass es deutlich länger dauert, als man denkt. Das war jedenfalls meine Erfahrung in den vergangenen 25 Jahren, speziell im Recruiting. Es hat alles viel, viel länger gedauert, als es technologisch nötig gewesen wäre. Die große Frage ist, ob wir das so weiterführen können – im Sinne der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

Haben Sie noch einen Tipp, wie sich HR auf neue Technologien vorbereiten sollte?

Hesse: Mein Rat ist, selbst auszuprobieren, Dinge anzuwenden und zu experimentieren. Lesen und Zuhören sind gut, aber das praktische Ausprobieren bringt die besten Erkenntnisse.

Teetz: Ja, und wenn man die Grenzen der Technologie kennt, nimmt das auch etwas die Angst vor dem Neuen. ■

☞ Man muss fairerweise sagen: Im US-Markt kann man ganz anders skalieren als im deutschen Markt.


Ellrich & Kollegen Beratungs GmbH

Theodorstraße 5
90489 Nürnberg
Tel.: 0911 131313-10
www.ellrich-kollegen.de
info@ellrich-kollegen.de

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


Bundesanzeiger Verlag GmbH

Amsterdamer Straße 192
Tel.: 0221 57143631
www.bundesanzeiger-verlag.de
kontakt@bundesanzeiger.de

Die Bundesanzeiger Verlag GmbH ist die zentrale Anlaufstelle für zuverlässige und verbindliche Informationen aus den Bereichen Recht und Wirtschaft. Als modernes Digitalunternehmen steht die Bundesanzeiger Verlag GmbH für Authentizität, Aktualität und Verlässlichkeit.


SD Worx GmbH

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

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


rex systems GmbH

Süderstrasse 75-79
20097 Hamburg
Tel.: +49 40 8 900 800
www.rexx-systems.com
info@rex-systems.com

rex systems bietet modulare HR-Software für Personalverwaltung, Recruiting und Talentmanagement. Die Lösungen sind ISO27001:2022-zertifiziert, DSGVO-konform und passen sich flexibel an das Wachstum von Unternehmen an.


Peras GmbH

Dieselstraße 5
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 627378-700
www.peras.de
vertrieb@peras.de

Peras bringt HR und IT zusammen – mit einem umfassenden Leistungsportfolio für die digitale Personalarbeit. Von der Peras HR-Suite mit Entgeltabrechnung, Personalmanagement, Zeitwirtschaft bis zu Bewerbermanagement, Zusammenarbeit und Neues Lernen.

ellrich & kollegen

Ellrich & Kollegen Beratungs GmbH
Theodorstraße 5 · 90489 Nürnberg
Tel.: 0911 131313-10
www.ellrich-kollegen.de
info@ellrich-kollegen.de

USP

- schnelle Umsetzungserfolge durch prozessweise Erarbeitung klarer Ziele
- umfassende und langjährige Marktkenntnisse und -erfahrungen
- herstellerunabhängige Beratung
- praxisorientierte Optimierung
- Personaler für Personaler: praxiserfahrene Personalprofis an Ihrer Seite
- agile Vorgehensweise/agiles Arbeiten

PRODUKTE

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

REFERENZEN

MEAB – Märkische Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH, Mühlenkreiskliniken AöR, Hassia Mineralquellen GmbH & Co. KG, Concordia Versicherungs-Gesellschaft a. G.

KONTAKT

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



HERSTELLERUNABHÄNGIGE BERATUNG IM SOFTWARE-DSCHUNDEL

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

IM FOKUS: DIGITALISIERUNG DER HR-KERNPROZESSE

Wer nicht digitalisiert, ist abgehängt. Personalabteilungen setzen mehr denn je auf eine konsequente, nutzerzentrierte Digitalisierung der HR-Kernprozesse. Die Vielfalt an Software-Lösungen auf dem Markt erschwert es Personalern, sich einen Überblick zu verschaffen und die für sich beste Lösung auszuwählen.

ÜBERSICHT ÜBER PASSENDE HR-SOFTWARE

Unsere Erfahrungen zeigen, dass Personalabteilungen vielfach Software-Lösungen einsetzen, die nicht zu den Mitarbeitern und den HR-Prozessen passen. Das führt unweigerlich zu einer geringen Akzeptanz und weiteren händischen Workarounds. Mit unserem Portal www.hr-software-auswahl.de zur HR-Software-Auswahl unterstützen wir Personalern dabei, Systeme auszuwählen, die zum Team und zum Unternehmen passen. Und somit Digitalisierungsprojekte zum größtmöglichen Erfolg werden zu lassen. „Wir unterstützen herstellerunabhängig und konzentrieren uns darauf, was unsere Kunden benötigen – von einer ersten Übersicht möglicher Anbieter und Tools bis hin zum Rundum-sorglos-Paket. Kundenindividuell und effizient“, beschreibt Dr. Christian Ellrich, Geschäftsführer von Ellrich & Kollegen, das etablierte Portal.

INTERVIEW

So vermeiden Sie Fehler bei der HR-Software-Auswahl – Dr. Christian Ellrich im Interview:

Der Einsatz einer HR-Software ist für Unternehmen heutzutage unverzichtbar. Welche Fehler sehen Sie oft bei der Auswahl solcher Software?

Ganz richtig, moderne HR-Software kann Prozesse enorm optimieren. Ein häufiger Fehler ist jedoch, dass Unternehmen sich nicht ausreichend Gedanken über ihre Ziele machen. Sie sollten klare Vorstellungen davon haben, welche Prozesse automatisiert und welche Probleme gelöst werden sollen.

Wie können Unternehmen diese Fehler vermeiden?

Zunächst ist es entscheidend, Ziele festzulegen und Probleme zu definieren. Ein detailliertes Lastenheft mit klaren Anforderungen an die Software ist unerlässlich. Unternehmen sollten nicht nur aktuelle Anforderungen beachten, sondern auch langfristige Planungen und IT-Integration berücksichtigen.

Welche Empfehlung haben Sie in Bezug auf die Auswahl?

Ein großer Irrtum ist die Entscheidung basierend allein auf Ästhetik. Die Software muss den Bedürfnissen des Unternehmens entsprechen und nicht nur optisch ansprechend sein. Eine Marktübersicht ist essenziell, um alle Optionen



zu kennen. Verlassen Sie sich nicht nur auf Verkäufer. Unternehmen sollten Anbieter anhand ihrer Anforderungen bewerten, nicht vordefinierter Kriterien.

Was sollten Unternehmen bei der Prüfung der Anbieter beachten und wie viel Zeit wird für die Evaluierung benötigt? Unternehmen sollten Referenzen einholen, Anbieter persönlich kennenlernen und die Software präsentieren lassen. So wird sichergestellt, dass die Software den Bedürfnissen entspricht. Die Wahl der richtigen Software ist zeitaufwändig. Eine gründliche Evaluierung ist entscheidend.

Überstürzte Entscheidungen führen oft zu ungeeigneter Software.

Welche Rolle spielt der Kundensupport und die langfristige Beziehung mit dem Anbieter?

Kundensupport ist entscheidend, ebenso die langfristige Beziehung. Ein Anbieter sollte nicht nur bei der Implementierung helfen, sondern auch langfristigen Support bieten. Unser Ziel ist es, Ihnen den Weg zur digitalen Transformation zu ebnet – mit Lösungen, die Ihre Prozesse optimieren und Ihre Personalabteilung fit für die Zukunft machen.

INFO

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





**Bundesanzeiger
Verlag**

Bundesanzeiger Verlag GmbH
Amsterdamer Straße 192
Tel.: 0221 57143631
www.bundesanzeiger-verlag.de
kontakt@bundesanzeiger.de

USP

Die Bundesanzeiger Verlag GmbH bietet aufgrund ihrer umfassenden Expertise mit der Umsetzung von regulatorischen Anforderungen in den Bereichen Finanzberichterstattung und Compliance mehrere auf Unternehmen und Kommunen zugeschnittene Produkte und Services an. Langjährige Erfahrungen im Bereich Regulatorik werden dabei aktiv eingebunden.

PRODUKTE

Hinweisgeberportal – Der Meldekanal zum Schutz von Hinweisgebern und ihrer Identität, eBilanz-Online – Die Anwendung zur Erstellung und Übermittlung von Finanzinformationen, ESEF-Manager – Die Tagging-Anwendung zur Erstellung von Jahresfinanzberichten, ESG-Service – Die Lösung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

REFERENZEN

Besuchen Sie unsere Website für Referenzen www.hinweisgeberportal.de.

ANSPRECHPARTNER

Elsa Bergmann, Produktmanagement
Tel.: 0221 97668-627
elsa.bergmann@bundesanzeiger.de



DAS HINWEISGEBERPORTAL DER BUNDES- ANZEIGER VERLAG GMBH SOWIE WEITERE PRODUKTE UND SERVICES

Die Bundesanzeiger Verlag GmbH ist die zentrale Anlaufstelle für zuverlässige und verbindliche Informationen aus den Bereichen Recht und Wirtschaft. Als modernes Digitalunternehmen steht die Bundesanzeiger Verlag GmbH für Authentizität, Aktualität und Verlässlichkeit.

BREITES LEISTUNGSSPEKTRUM

Zum vielfältigen Leistungsspektrum gehören spezialisierte Softwarelösungen, Datenbanken, Online-Dienste, Newsletter sowie Seminare, Webinare und Fachkundes Schulungen. Dabei unterstützt die

Bundesanzeiger Verlag GmbH Unternehmen und öffentliche Institutionen, regulatorische Anforderungen zu verstehen und praxisiert umzusetzen. Die Produkte und Services zeichnen sich durch hohe Benutzerfreundlichkeit und rechtliche Präzision aus.

TRANSPARENZ UND SICHERHEIT IM FOKUS

Das Hinweisgeberportal bietet Unternehmen und Kommunen eine digitale, sichere Plattform zur Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes, welches

Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern und Kommunen zur Einrichtung eines internen Meldekanals verpflichtet. Neben der nutzerfreundlichen digitalen Plattform können zusätzlich die Meldekanäle E-Mail, Telefon, Post oder persönlich hinzugebucht werden. Optional wird ein Ombudsservice angeboten, bei dem Hinweise durch einen sachkundigen Rechtsanwalt entgegengenommen und vertraulich bearbeitet werden.

FINANZINFORMATIONEN EFFIZIENT ÜBERMITTELN

Mit eBilanz-Online stellt die Bundesanzeiger Verlag GmbH eine umfassende Lösung zur Erstellung und Übermittlung von Finanzinformationen bereit. Diese Anwendung erleichtert die Erstellung der E-Bilanz nach steuerlichen und handelsrechtlichen Vorgaben und ermöglicht darüber hinaus die Erstellung und Wei-

terleitung des Jahresabschlusses an das Unternehmensregister sowie des Digitalen Finanzberichts (DiFin) an Banken oder Sparkassen zur Bonitätsprüfung.

JAHRESBERICHTE IM ESEF-FORMAT

Der ESEF-Manager unterstützt Unternehmen bei der Erstellung sowie Wirtschaftsprüfer bei der Prüfung von Jahresfinanzberichten im geforderten European Single Electronic Format (ESEF), das für börsennotierte Unternehmen innerhalb der EU verpflichtend ist. Damit können Emittenten ihre Berichtsanforderungen effizient und regelkonform erfüllen.

NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG MIT DEM ESG-MANAGER

Zukünftig bietet der ESG-Manager die Möglichkeit, Nachhaltigkeitsberichte nach den Vorgaben der Corporate Sus-

tainability Reporting Directive (CSRD) zu erstellen. Mit dem Full-On Service unterstützt die Bundesanzeiger Verlag GmbH Unternehmen von der Erstellung bis hin zur Einreichung der ESG-Berichte und deckt damit alle relevanten Aspekte der ESG-Berichterstattung ab.

WEBINARE ZU AKTUELLEN REGULATORISCHEN THEMEN

Das Veranstaltungsforum bietet darüber hinaus eine Reihe von Seminaren, Webinaren und Fachkundes Schulungen, die praxisorientiertes Wissen zu aktuellen regulatorischen Themen vermitteln. Experten informieren über neue Gesetze, Compliance-Anforderungen und branchenspezifische Entwicklungen. Die Veranstaltungen richten sich insbesondere an Fach- und Führungskräfte, die ihre Kenntnisse vertiefen und auf dem neuesten Stand bleiben möchten. Alle

Inhalte sind flexibel und bequem online abrufbar.

MEHR INFORMATIONEN AUF UNSERER WEBSITE

Entdecken Sie das umfassende Angebot an Produkten und Dienstleistungen sowie weiterführende Informationen auf unserer Website: www.bundesanzeiger-verlag.de.

INFO

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



 Grundsteuer Online <small>DIE ANWENDUNG ZUR ÜBERMITTLUNG DER FESTSTELLUNGSKLARUNG ZUR GRUNDSTEUER</small>	 eBilanz-Online <small>DIE ANWENDUNG ZUR ERSTELLUNG UND ÜBERMITTLUNG VON FINANZINFORMATIONEN</small>	 ESEF-Manager <small>DIE ANWENDUNG DER BUNDESANZEIGER VERLAG GMBH</small>	 ESG <small>DIE ANWENDUNG DER BUNDESANZEIGER VERLAG GMBH</small>	 LEIReg <small>DIE VERGABESTELLE DER BUNDESANZEIGER VERLAG GMBH</small>
 DPAii <small>DIE EUROPÄISCHE PLATTFORM FÜR AKTIONÄRS-IDENTIFIKATION UND -INFORMATION</small>	 Hinweisgeber-Portal <small>DER MELDEKANAL ZUM SCHUTZ VON HINWEISGEBERN UND IHRER IDENTITÄT</small>	 LexView <small>DIE RECHERCHE-PLATTFORM FÜR DIE DEUTSCHE GESETZGEBUNG</small>	 IdentEasy <small>DIE ONLINE-SERVICES ZUR SICHEREN IDENTITÄTSPRÜFUNG</small>	 Deutsches Vergabeportal <small>dtvp.de</small>

Die Produkte und Services der Bundesanzeiger Verlag GmbH im Überblick.



WARTEN IST KEINE OPTION

Welche Bedeutung haben KI und GenAI aktuell in den HR-Kernaufgaben? Wir werfen einen Blick auf neue Technologien im Workforce Management.

VON ULLI PESCH



„Personalabteilungen treiben KI-Projekte bisher selten voran, weil dort oft noch zu wenig KI-Wissen vorhanden ist.“

Martin Rothhaar, Managing Partner, elaboratum GmbH

Workforce Management als Aktivitätenrahmen ist im Personalbereich weniger klar definiert, als man annehmen könnte. Kernaufgaben sind jedenfalls die Personalplanung und die Personaleinsatzplanung (PEP). Häufig werden Zeiterfassung, Entgeltabrechnung und HR-Analytics sowie Controlling dazugezählt.

Wie kaum ein anderer HR-Aufgabenbereich ist das Workforce Management daher von der Verfügbarkeit riesiger Mengen Daten abhängig, die eine hohe Qualität haben müssen – sowohl bezüglich Aktualität als auch Vollständigkeit. Diese eignen sich wiederum für den Einsatz von KI und GenAI. So wirbt der HR-Softwareanbieter Workday damit, dass deren KI- und GenAI-Funktionen im Workforce Management auf der Verfügbarkeit von über 800 Millionen Transaktionen jährlich basieren. Erst die Verfügbarkeit dieser Datenflut, so Jens Löhmar, Chief Technology Officer für Continental Europe und die DACH-Region bei Workday, ermögliche das Generieren präziser und aussage-

kräftiger Ergebnisse mittels KI-Unterstützung.

Doch bevor KI-gestützte Tools gezielt im Workforce Management oder auch in anderen HR-relevanten Bereichen zum Einsatz kommen, muss nach wie vor viel Grundlagenarbeit geleistet werden. Das meint Martin Rothhaar, Managing Partner beim Digital-Beratungshaus elaboratum und dort zuständig für den Bereich KI: „Die Höhe des Einstiegs hängt von der KI-Maturität der Kunden ab.“ Rothhaar fordert, dass derlei Projekte eher im Management aufgehängt sein sollten als, was nach wie vor häufig geschehe, in der IT. Von der Personalabteilung würden diese Projekte bisher selten vorangetrieben, weil dort in vielen Fällen noch zu wenig KI-Wissen vorhanden sei. Über Workshops, sogenannte „Promptathons“, gebe man den Kunden einen möglichst niederschweligen Zugang zu dieser Technologie.

DIE ROLLE DER GENERATIVEN KI

Grundsätzlich gilt: Je mehr Datenquellen zur Verfügung stehen, umso höher

ist der Nutzen durch die GenAI-Technologie für die Einzelnen oder Teams. KI in der PEP ist allerdings kein neues Thema, denn Algorithmen verrichten hier seit Jahren ihre Arbeit zuverlässig und erlauben ausgeklügelte Prognosen und Analysen. Der Unterschied heute: GPTs (Generative Pre-Trained Transformer) können aus großen Datenbeständen auf Befehl hin selbsttätig umfassende Analysen, Zusammenfassungen und Prognosen in bisher unbekannter Qualität generieren. Das hat sie zu echten digitalen Unterstüzern des Menschen avancieren lassen, die diesen viel Arbeit abnehmen können. Ihr großer Vorteil: Es sind weder Datenbankexpertise oder Programmierkenntnisse erforderlich, um nahezu beliebigen Datenbeständen nutzwertige Ergebnisse zu entlocken.

Die individuellen GPTs, auch als Modelle bezeichnet, können mit komplexen Planungsregeln und -beschränkungen umgehen und so beispielsweise die Einhaltung von Arbeitsvorschriften und Geschäftsanforderungen sicherstellen.

Im Bereich der Personaleinsatzplanung

kann GenAI vor allem zur Optimierung von Schichtplänen beitragen. Hier kann sie persönliche Präferenzen zu Arbeitszeiten, Qualifikationen, arbeitsvertragliche Vorgaben und gesetzliche Vorschriften berücksichtigen. Willkommener Nebeneffekt: Auch Aspekte der Work-Life-Balance wie Flexibilität können miteinbezogen werden. Dies steigert Produktivität und Zufriedenheit der Mitarbeitenden, und auch die Employee Experience gewinnt dadurch. Darüber hinaus können sich generative KI-Modelle an Echtzeitänderungen und unvorhergesehene Umstände anpassen, wie zum Beispiel Abwesenheiten oder Änderungen der Nachfrage. Per Mausclick können sie Pläne überarbeiten oder erstellen, die eine optimale Ressourcenzuweisung gewährleisten und in der Folge auch Störungen des Betriebsablaufs minimieren.

KI UND GENAI IN DER PERSONALPLANUNG

Mittlerweile ist der Einsatz von KI und GenAI in unterschiedlichsten Arbeitsbereichen in vielen Unternehmen

„Die KI wird quasi als Mittler zwischen Mensch und Maschine tätig.“

Boris Baginski, Senior Director Research, ATOSS Software SE



nicht mehr wegzudenken. ATOSS ist in Deutschland einer der bekanntesten Anbieter von Workforce-Management-Lösungen. Laut Boris Baginski, Senior Director Research bei dem Softwareanbieter, ist der Einsatz von Künstlicher Intelligenz an vielen Stellen in deren Lösungen möglich. Dabei konzentrierte man sich darauf, die Wertschöpfung in deren Produkten durch KI zu erhöhen und gleichzeitig die Benutzer mit zu unterstützen. „Konkret setzen wir auf maschinelles Lernen, um Personalbedarfe der Zukunft aus den Personalaufwänden der Vergangenheit zu prognostizieren“, erklärt er. „Diese Personalbedarfsprognose unterstützt und verbessert die Einsatzplanung. Das kann die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Produktivität erhöhen, und zugleich Kosten beispielsweise durch Überplanung vermeiden.“

Bisher, ergänzt Baginski, setze man GenAI intern zur Optimierung innerbetrieblicher Prozesse ein, wobei man deren Einsatz in zwei Richtungen konzipiere: „Das ist einmal für die optimierte Benutzerinteraktion, weil große Sprachmodelle natürlich-sprachliche

Wünsche eines Benutzers in formale Konstrukte umsetzen können.“ Es gehe dabei vor allem um die wesentliche Vereinfachung komplexer Parametrisierung und Steuerung der Modelle, um deren komplexe Funktionalität einfacher zugänglich zu machen. „Die KI wird dabei quasi als Mittler zwischen Mensch und Maschine tätig.“ Andererseits nutzt ATOSS, so Baginski, GenAI zur Datenanalyse: „Große Sprachmodelle können komplexe und unübersichtliche Datenbestände kompakt und aussagekräftig zusammenfassen und somit besser zugänglich und nutzbar machen.“

Darüber hinaus ermöglicht die Analyse von historischen Mitarbeiterdaten, Markttrends und auch externen Faktoren eine genauere Bedarfsprognose mittels Algorithmen und maschinellen Lernmodellen: Unternehmen können Schwankungen im Personalbedarf besser vorhersehen und ihre Ressourcen sowie Besetzungs- und Rekrutierungsmaßnahmen entsprechend ausrichten. Nicht zuletzt um Unter- oder Überbesetzungen wie auch Unter- und auch Überauslastung der Mitarbeitenden zu

vermeiden. Die gewonnene betriebliche Effizienz führt gleichzeitig zu Kostenoptimierung. Last, but not least: Mithilfe generativer KI lassen sich auch Szenarien simulieren, um die Auswirkungen von Personalentscheidungen zu analysieren.

PLANUNGSSICHERHEIT IN PROJEKTEN

Auch die Personalplanung in der Projektarbeit profitiert enorm von generativen KI-Modellen. Sie können beispielsweise die Fähigkeiten der Mitarbeitenden auf der Grundlage ihrer Erfahrungen, Qualifikationen und Schulungsdaten bewerten. Da die Modelle die spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen der einzelnen Teammitglieder „kennen“, können sie ihnen entsprechend ihrer Fachkenntnisse Projekte oder Aufgaben zuordnen. Gleichzeitig können GPTs Qualifikationslücken innerhalb der Belegschaft identifizieren und gezielt Schulungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen vorschlagen. So können Unternehmen eine qualifiziertere Belegschaft aufbauen, die in

der Lage ist, verschiedene Projekte im Rahmen wandelnder Geschäftsanforderungen umzusetzen. Darüber hinaus können sich generative KI-Modelle an sich ändernde Projektanforderungen und Ressourcenverfügbarkeit anpassen. So wird sichergestellt, dass der Abgleich von Fähigkeiten und die Ressourcenzuweisung während des gesamten Projekts optimiert bleibt. Diese Flexibilität ermöglicht es Unternehmen, schnell auf sich ändernde Anforderungen zu reagieren, Ressourcenbeschränkungen zu minimieren und die Fristen für die Projektabwicklung zu verkürzen.

Große Anbieter wie SAP, Oracle, Workday oder UKG (eine Fusion aus PeopleDoc, Ultimate Software und Kronos) stellen in ihren Produkten bereits KI zur Optimierung der Personalplanung zur Verfügung. Aber auch kleinere Nischenanbieter, Start-ups wie Quinyx oder Beekeeper und Outsourcer wie SD Worx und viele andere bieten solche KI-Funktionen an (teils ohne GenAI). Eine Sonderstellung hat IBM, die mit ihrem System WatsonX seit Jahren ihre nationalen und internationalen Klienten mit KI-Technologie für alle



„Personaler müssen KI nicht technisch durchdringen, um kreativ damit umzugehen.“

Sandra Durth, Partnerin, McKinsey & Company

betrieblichen Fragen bedienen. Dazu ein Beispiel aus der Praxis von Oskar Haase, Manager Last Mile Operations Germany bei Flink, einem deutschen Lieferdienst. Dort setzt man seit einiger Zeit die KI-gestützte Personaleinsatzplanung des HR-Software-Anbieters Quinyx ein. Zuvor, so Haase, habe man viel manuell geplant, und der Aufwand für die Dienstplanung sei durch die Arbeit in Listen mit Excel, Google Sheets und der Absprache per Telefon sehr hoch gewesen. Seit dem Umstieg auf die neue Software habe man die Planung zentralisieren können.

Die Software weise seither die Schichten automatisiert zu. Haase: „Aufgaben, für die wir früher eine Woche gebraucht haben, sind jetzt innerhalb eines Tages erledigt.“ Wer sich unsicher ist, welche Modelle und welche KI-Technologie wo idealerweise einsetzbar ist, kann dies evaluieren lassen. So bietet die Boston Consulting Group „GenAI Workforce Productivity Diagnostic“ an, ein Diagnoseverfahren zur Nutzung der Technologie, die in der Entscheidungsfindung unterstützen kann. Es hilft laut BCG dabei, Wertepools zu identifizieren und

die Auswirkungen auf die Belegschaft zu verstehen, bevor die Technologie implementiert wird.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ WEITERDENKEN ALS BISHER

Für welche HR-Aufgaben man derzeit auf welche Weise generative KI einsetzt und ob sie wirklich für jeden Einsatzbereich taugt, zeigt zurzeit die Praxis. Nach wie vor ist allerdings die Entwicklungsdynamik von GenAI relativ hoch, sodass einige Unternehmen zögern, jetzt einzusteigen. Für Boris Baginski von ATOSS hat diese Einstellung eher philosophischen Charakter: „Niemals zuvor war die Geschwindigkeit der Veränderung so groß wie heute – das gilt jeden Tag. Planungen werden sicher immer wieder infrage zu stellen sein – oder gleich ganz über den Haufen geworfen werden.“

Wenn man aber, wie bei ATOSS, das Ziel anstrebe, Nutzen für Anwender und Mitarbeitende zu stiften, dann sei, so Baginski, die Modernität der Technologie kein Kriterium: „Technologie ist ja nur ein Mittel. Viel wichtiger ist es,

auf das Ziel hinzuwirken.“ Die McKinsey-Partnerin Sandra Durth beschäftigt sich seit Jahren vor allem mit dem Thema Business Transformation und damit auch mit dem Einfluss von KI darauf. Für sie ist es wichtig, dass Personaler neue Technologien wie GenAI grundsätzlich nicht aus der Distanz sehen sollten, denn die Technologie beeinflusse den Diskurs um HR-relevante Themen. HR-Prozesse könnten fundamental verändert und ein erhebliches Automatisierungspotenzial eröffnet werden.

Sie sagt, Personaler müssten die Funktionsweise von KI nicht unbedingt technisch durchdringen, um dennoch konstruktiv und kreativ damit umzugehen. „Es ist wichtig, das strategische Potenzial der Technologie zu erkennen“, ergänzt sie. „Es gibt mittlerweile im HR-Bereich viele, die sich als mündige Nutzer verstehen und intensiv mit GenAI experimentieren.“ Und genau das schaffe in kleinen Schritten die Annäherung zwischen Mensch und KI, bekräftigt Sandra Durth mit Blick auf die neuen Technologien, die (nicht nur) HR auf den Kopf stellen.

MITARBEITENDEN DIE DIFFUSEN ÄNGSTE NEHMEN

Auch Martin Rothhaar rät Personalrinnen und Personalern (respektive den Verantwortlichen in den Unternehmen), den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihre oft diffusen Ängste und Vorstellungen über die Einsatzmöglichkeiten von künstlicher Intelligenz zu nehmen. Speziell mit Blick auf die generative KI empfiehlt er: „Legen Sie einfach los! Lassen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter experimentieren! Warten“, warnt er eindringlich, „ist keine Option.“ ■

Personalwirtschaft+

**Das tägliche Plus für Ihren
Kenntnisstand**

Jetzt ausprobieren



Gut zu wissen: Als Abonnentin oder Abonnent haben Sie vollen Zugriff auf die exklusiven Web-Inhalte der Personalwirtschaft. Zudem stehen **drei neue Funktionen** für Sie bereit: Artikel anhören, Artikel zusammenfassen, Artikel merken.

Pw+

personalwirtschaft.de/plus



Factorial HR
 Torstraße 42 · 10119 Berlin
 Tel.: +49 30 91734911
 www.factorialhr.de
 dach@factorial.co

Factorial ist eine personalisierbare HR-Software, die mittelständischen Unternehmen bei der Verwaltung von HR, Talenten, Finanzen und IT hilft. Damit unterstützt Factorial dabei, Zeit zu sparen und Daten für bessere Geschäftsentscheidungen zu gewinnen.



Gesellschaft für innovative Personalwirtschaftssysteme mbH
 Strahlenbergerstraße 112
 63067 Offenbach am Main
 www.kidicap.de

KIDICAP ist die führende HR- und Payroll-Lösung für den öffentlichen Dienst, das Gesundheitswesen, den Sozialbereich und die Privatwirtschaft. KIDICAP ist darauf ausgelegt, mit den Anforderungen von jeder Unternehmensgröße flexibel mitzuwachsen.



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

Die HANSALOG GRUPPE entwickelt personalwirtschaftliche Software für die Entgeltabrechnung, das Personalmanagement, die Reisekostenabrechnung, die Zeitwirtschaft und die Finanzbuchhaltung. Mit 220 Mitarbeitenden an fünf deutschen Standorten. HR-Abteilungen arbeiten damit produktiver und rechtssicher.



HRlab GmbH
 Reinhardtstraße 58 · 10117 Berlin
 Tel.: +49 30 28098680
 www.hrlab.de
 info@hrlab.de

HRlab automatisiert Routineaufgaben und gibt Mitarbeitenden eigenständigen Zugriff auf ihre Daten. Unser Fokus: Außergewöhnliche Flexibilität hinsichtlich der Kundenanforderungen und exzellente Kundenbetreuung. Damit Sie als Personalabteilung wieder Zeit für die wirkliche Personalarbeit haben!



Ingentis Softwareentwicklung GmbH
 Raudtener Straße 7
 90475 Nürnberg
 Tel.: 0911 98 97 59-0
 experts@ingentis.com
 www.ingentis.com

Bringing Potential to Life! Ingentis ist mit dem org.manager einer der führenden Software-Anbieter für Org Charts, Org Analytics und Org Design und hilft weltweit bereits mehr als 2000 Organisationen dabei, sich für die Zukunft optimal aufzustellen.



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

Mobil, modern, multifunktional – ZEUS® Workforce Management, die webbasierte Softwarelösung von ISGUS. Starten Sie in die Zukunft mit den integrierten Modulen Zeiterfassung, HR-Management, Personaleinsatzplanung und sichern Sie sich den digitalen Mehrwert als on premise Lösung oder in unserer Cloud.



Peras GmbH
 Dieselstraße 5
 76227 Karlsruhe
 Tel.: 0721 627378-700
 www.peras.de
 vertrieb@peras.de

Peras bringt HR und IT zusammen – mit einem umfassenden Leistungsportfolio für die digitale Personalarbeit. Von der Peras HR-Suite mit Entgeltabrechnung, Personalmanagement, Zeitwirtschaft bis zu Bewerbermanagement, Zusammenarbeit und Neues Lernen.



ninox

Ninox Software GmbH
 Monbijou Platz 5
 10178 Berlin
 ninox.com/ninox-hr
 support@ninox.com

Die Ninox Software GmbH wurde 2013 ist einer der am schnellsten wachsenden SaaS-Anbieter in Deutschland. Das Kernprodukt Ninox ist eine Low-Code-Plattform um Schlüsselprozesse in Unternehmen zu digitalisieren und zu automatisieren.



rexx systems GmbH

Süderstrasse 75-79
20097 Hamburg
Tel.: +49 40 8900800
www.rexx-systems.com
info@rexx-systems.com

rexx systems bietet modulare HR-Software für Personalverwaltung, Recruiting und Talentmanagement. Die Lösungen sind ISO27001:2022-zertifiziert, DSGVO-konform und passen sich flexibel an das Wachstum von Unternehmen an.



SD Worx GmbH

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

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



XFT GmbH

Altrottstraße 31
69190 Walldorf
Tel.: 06227 54555-0
vertrieb@xft.com
www.xft.com

Von A wie Arbeitsvertrag bis Z wie Zeugnis. Mit XFT alle Dokumente, Informationen und Prozesse rund um das Personalmanagement an einer Stelle vereint. Ganz gleich, ob Sie SAP H4S4 nutzen, SAP SuccessFactors verwenden oder auf SAP ERP HCM setzen.

KIDICAP.

die Software der GIP GmbH

Gesellschaft für innovative
Personalwirtschaftssysteme mbH
Strahlenbergerstraße 112
63067 Offenbach am Main
www.kidicap.de

USP

Mit innovativer und sicherer Technologie deckt KIDICAP. alle Bereiche des Personalwesens ab – von der Lohnabrechnung über die Zeiterfassung bis hin zur vollständigen Digitalisierung von HR-Prozessen. So wird die tägliche Personalarbeit einfacher, schneller und fehlerfrei.

PRODUKTE

Unsere Lösungen bieten alles, was Sie für ein effizientes und umfassendes HR- und Payroll-Management benötigen: HR-Management, Entgeltabrechnung, Reisekostenverwaltung, Zeitwirtschaft, Self-Services, detaillierte Reportings, Prüfungen u. v. m.

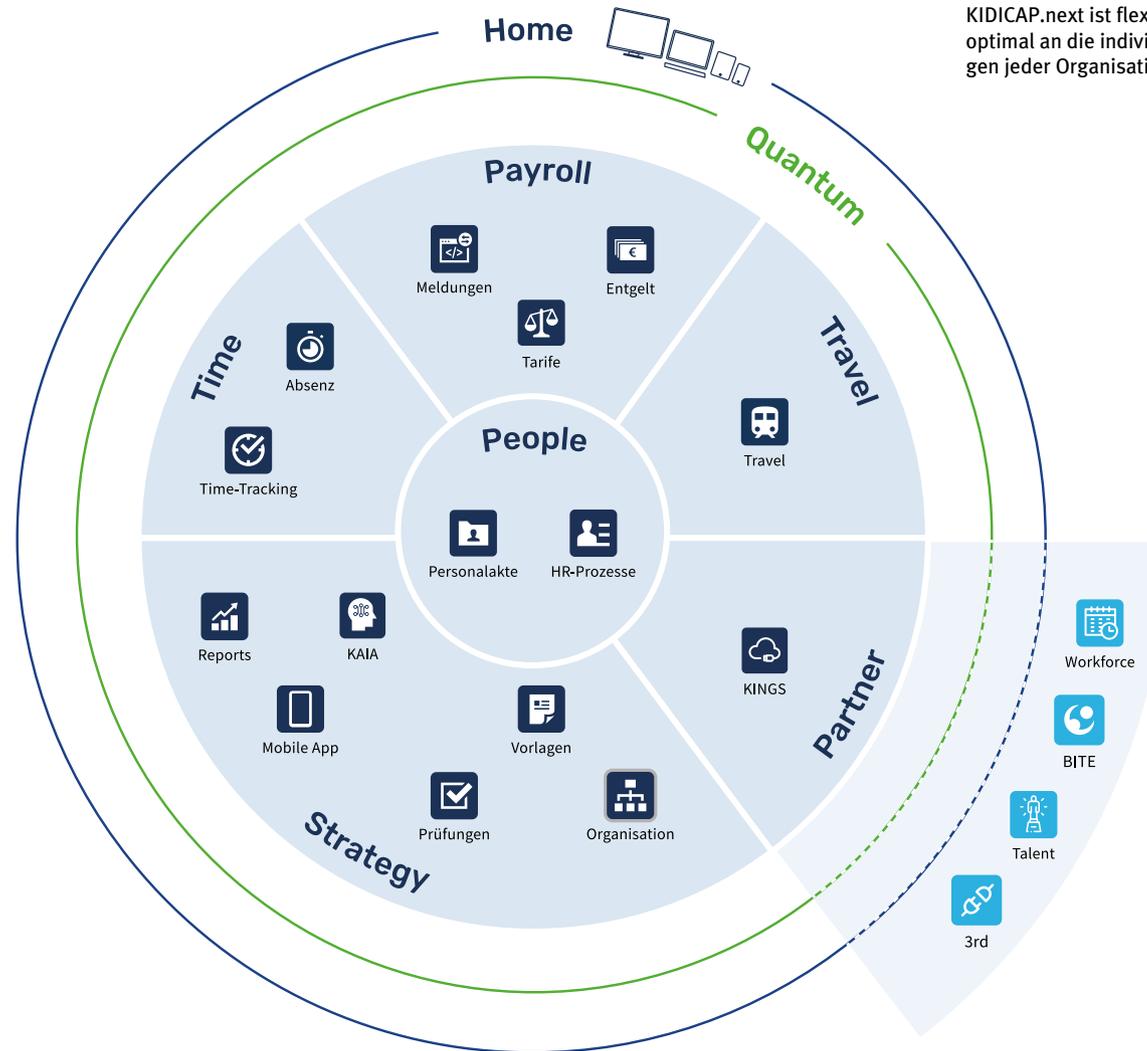
REFERENZEN

Über 25 000 Organisationen in Deutschland vertrauen auf KIDICAP. Dazu zählen renommierte Institutionen wie beispielsweise das Diakonische Werk Württemberg, die ZGAS Baden und Freiburg, die Evangelische Landeskirche Bayern, das Bistum Augsburg, die Caritas Freiburg sowie das Land Bremen.

KONTAKT

Vertrieb & Marketing
Tel.: 069 61997-0
vertrieb@gipmbh.de, www.kidicap.de

KIDICAP.next ist flexibel und lässt sich optimal an die individuellen Anforderungen jeder Organisation anpassen.



KIDICAP.NEXT

KIDICAP ist die führende HR- und Payroll-Lösung für den öffentlichen Dienst, das Gesundheitswesen, den Sozialbereich und die Privatwirtschaft. Speziell für Unternehmen und Organisationen mit komplexen Tarifstrukturen entwickelt, reduziert die Software den administrativen Aufwand durch eine prozessorientierte Arbeitsweise erheblich.

Dank ihres modularen Aufbaus ist KIDICAP. äußerst flexibel und lässt sich perfekt an die individuellen Anforderungen jeder Organisation anpassen. Mit KIDICAP.next bietet die neue Generation noch präzisere Funktionen für alle Bereiche des Personalmanagements, die passgenau auf unterschiedliche Arbeitsbereiche zugeschnitten werden können.

K. PEOPLE
PERSONALVERWALTUNG UND
PROZESSE

Verwalten Sie Ihre Mitarbeitenden zentral mit intuitiven digitalen Personalprozessen. Durch Self-Services und digitale Kommunikation werden sie aktiv in den ganzheitlichen Prozess eingebunden, inklusive der digitalen Personalakte.

PAYROLL
ENTGELTABRECHNUNG

Setzen Sie auf eine zuverlässige und effiziente Entgeltabrechnung. Der Bereich Payroll deckt alle tariflichen und besoldungsrechtlichen Vorschriften für sämtliche Bereiche des öffentlichen Dienstes und weiteren Branchen ab, lückenlos und stets aktuell.

TRAVEL
REISEKOSTEN

Vom Reiseantrag über die Genehmigung bis zur Abrechnung und Buchung im Finanzwesen werden alle Schritte über einen Workflow nach dem Bundesreisekostengesetz (BRKG) abgebildet. Ihre

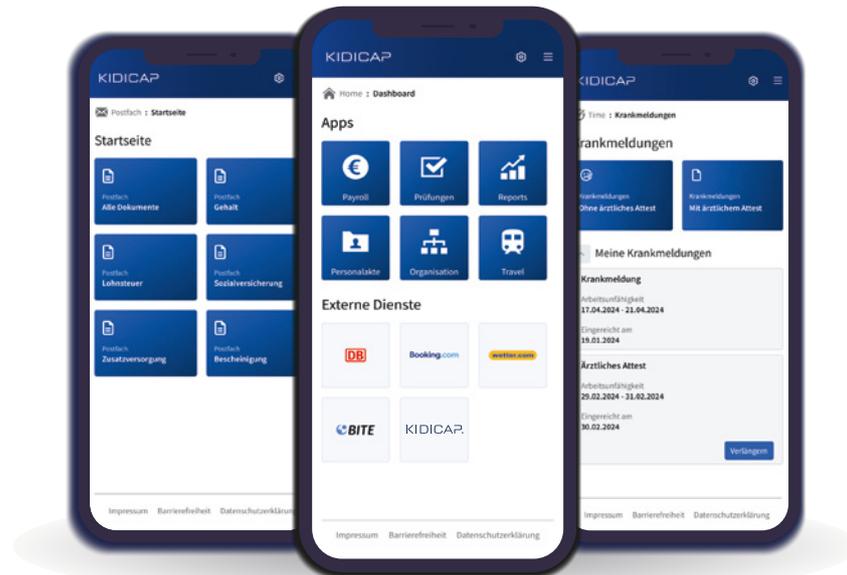
Lösung ist uneingeschränkt mandantenfähig und in Organisationen jeder Art und Größe einsetzbar.

TIME
ZEITWIRTSCHAFT UND
ABWESENHEIT

Verwalten Sie persönliche Arbeitszeitmodelle sowie Abwesenheiten. Erfassen Sie Urlaub, Krankheit, Mutterschutz und andere Fehlzeiten. Profitieren Sie von der automatischen Berechnung von Entgelt- und Arbeitszeitmodellen.

STRATEGY
KIDICAP FÜR ALLE BEREICHE

Nutzen Sie eine Vielzahl weiterer fachlicher Module wie KIDICAP.Reports, KIDICAP.Prüfungen und KIDICAP.Vorlagen. Alle Aspekte des Personalwesens sind in



KIDICAP.MobileApp ab 2025 verfügbar. Zugriff auf KIDICAP-Daten von überall aus per Smartphone oder Tablet.

der KIDICAP-Welt auf einer Plattform vereint.

PARTNER
NAHTLOSE INTEGRATION FÜR
MAXIMALE EFFIZIENZ

KIDICAP ermöglicht eine reibungslose Integration von 3rd-Party-Softwarelösungen wie BITE und Workforce-Management-Systemen. Diese Partnerschaften erweitern die Funktionalität von KIDICAP, sodass Sie alle wichtigen HR- und Payroll-Prozesse in einer zentralen Plattform steuern können – für optimale Effizienz und maximale Flexibilität.

INFO

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



Patrick Weber, CEO GIP GmbH:
 „KIDICAP.next ist eine komplett modernisierte und cloud-native Lösung, die besonders auf die Benutzerfreundlichkeit und Mobilität setzt. Eine der wichtigsten Neuerungen ist die Nutzung von künstlicher Intelligenz (KI) und Automatisierungstechnologien, die es ermöglichen, wiederkehrende Aufgaben wie Gehaltsabrechnungen oder Zeitmanagement effizienter zu gestalten.“

Zudem haben wir stark in mobile Funktionen investiert, sodass HR-Prozesse, wie die Genehmigung von Anträgen oder die Verwaltung von Mitarbeiterdaten, von überall aus per Smartphone oder Tablet durchgeführt werden können. Die Skalierbarkeit und Flexibilität von KIDICAP.next ist darauf ausgelegt, mit den Anforderungen von Unternehmen jeder Größe mitzuwachsen.“



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

USP

Seit 1973 sammeln sich über 50 Jahre HR-Software-Erfahrung made in Germany. Die prozessorientierten Lösungen von HANSALOG fördern die digitale Transformation im Personalbereich, weil sie alle Vorgänge in einem System abbilden und sich nahtlos in Ihre IT-Landschaft integrieren. Die HANSALOG Entgeltabrechnung ist unübertroffen. Je nach Bedarf wählen Sie zwischen Cloud-, On-Premise- oder Outsourcing-Lösungen.

PRODUKTE

Modulare HR-Software entwickelt, gehostet und supportet in Deutschland

- Entgeltabrechnung
- Personalmanagement
- Reisekostenabrechnung
- Finanzbuchhaltung
- Zeitwirtschaft
- Mitarbeiterportal
- Bewerber- und Seminarverwaltung
- Als Lizenz, Cloud oder Outsourcing

REFERENZEN

Auf Anfrage

KONTAKT

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



HANSALOG: DIE ZUKUNFTSVISION FÜR IHRE HR-ARBEIT

Wir kennen die Herausforderungen der Personalwirtschaft wie Digitalisierung, Transparenz und Kommunikation. Dafür haben wir ein modulares und vollintegriertes System entwickelt, das Ihnen die Arbeit abnimmt. Entgeltabrechnung, Recruiting, Personalmanagement, Zeitwirtschaft und Reisekostenabrechnung profitieren von cleveren Workflows, zentraler Datenhaltung und einfachen Prozessen.

Möglich macht dies das digitale Büro der Zukunft, die innovative Cloud-Lösung HANSALOG VISION. Sie entlastet Ihre HR-Fachkräfte

und gibt ihnen Raum und Möglichkeiten für ein wirkungsvolles Employer Branding. Mitarbeiter Self-Service, pünktliche Entgeltabrechnung und strukturierte Betreuung

sowie Karriereförderung sorgen für zufriedene Mitarbeitende, die sich langfristig emotional an Ihr Unternehmen binden. Das ist das Ziel der HANSALOG Gruppe.

LIZENZ ODER OUTSOURCING

Sie können wählen, ob Sie Lizenzen für verschiedene Module wie die integrierte Komplettlösung erwerben oder Ihre HR-Prozesse auslagern möchten.

Sämtliche HR-Bereiche werden damit abgedeckt: Recruiting, Personalmanagement, Entgeltabrechnung, Reisekostenabrechnung, Bewerberverwaltung und Zeitwirtschaft sind nur einige der vielen Anwendungsmöglichkeiten.

Für das Outsourcing bietet HANSALOG verschiedene Service-Level an. Bei personellen Engpässen können Kunden z. B. die Entgelt- oder Reisekostenabrechnung direkt an HANSALOG übergeben.

HANSALOG VISION AUTOMATISIERT HR-AUFGABEN

Unsere innovative VISION Cloud-Lösung gibt Ihnen clevere Workflows und individuelle Automatisierungen an die Hand. Zum Beispiel bei der Mitarbeitergewinnung: Von der Online-Stellenanzeige über die Erfassung von Profildaten bis hin zur Bewerberauswahl beschleunigen Automatisierungen den Prozess. So gewinnen Sie Top-Performer, bevor es andere tun. Andere Automatismen helfen Ihnen bei der Entgeltabrechnung: Mit VISION verschlanken Sie wiederkehrende Arbeitsschritte und erstellen Ihre Abrechnung mit wenigen Klicks. Dank Schnellerfassung, Plausibilitätsprüfungen und integriertem Meldewesen meistern Sie alle HR-Herausforderungen mit leichter Hand. Wie die On-Premise-Lösung integriert auch VISION Payroll, Recruiting, Personalmanagement, Zeitwirtschaft, Melde-

IHRE GESAMTE PERSONALARBEIT AN EINEM ORT



wesen und Reisekosten in einer einzigen, benutzerfreundlichen Lösung.

ZERTIFIZIERT UND AKTUELL

Die ITSG- und die IDW-PS-951-Zertifizierung von HANSALOG bürgen für Sicherheit, Kompetenz und Qualität bei der Entgeltabrechnung. Änderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht werden sofort in der Software umgesetzt. Die Anforderungen von GoBD und DSGVO werden erfüllt. Im Dialog mit Kunden und Institutionen wird die HANSALOG-Software laufend weiterentwickelt und an neue Anforderungen angepasst.

GUTE NOTEN FÜR DEN SUPPORT

Kunden loben die Software – und den Support per Hotline, Ticketsystem, FAQs und Remote-Support. Jeden Herbst bietet HANSALOG Anwenderschulungen zu neuen Gesetzesvorgaben, HR-Analyse sowie Reporting und zeigt neue Kniffe in der Software.

INVESTIEREN IN DIE ZUKUNFT

HANSALOG bildet den Nachwuchs selbst aus. Das Unternehmen beschäftigt (und sucht) laufend Auszubildende und dual Studierende. Einige Absolvent*innen

arbeiten heute schon auf der mittleren Führungsebene.

So wächst die HANSALOG Gruppe stetig und stabil. Ausgezeichnet als familienfreundliches und nachhaltiges Unternehmen ist HANSALOG stolz auf die geringe Fluktuation im eigenen Haus.

INFO

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





HRlab GmbH
 Reinhardtstraße 58
 10117 Berlin
 Tel.: +49 30 28098680
 www.hrlab.de
 info@hrlab.de

USP

Unsere Mission: Personalverwaltung digitalisieren und übersichtlich in einer ganzheitlichen HR Software abbilden. Dabei fokussieren wir uns darauf, mittelständischen Unternehmen alle wesentlichen Funktionen zur effizienten Mitarbeiterverwaltung anzubieten. Immer im Fokus: Ein intensiver Austausch mit unseren Kunden und Flexibilität für Kundenbedürfnisse.

PRODUKTE

Von A wie automatisierte eAU Abfrage bis Z wie Zielvereinbarung deckt HRlab HR-Prozesse ganzheitlich ab. Übersichtlich, intuitiv und individualisierbar.

REFERENZEN

- AWO
- Voigt Logistik
- Holmes Place
- Fleurop
- Grone

KONTAKT

Robina Lindner
 Senior Sales Manager
 Tel.: +49 170 6766231
 robina.lindner@hrlab.de

IHR PERSONAL. IHRE ZEIT. IHRE HR-SOFTWARE.

“
Für unsere Lohnabrechnung brauchen wir jetzt nur noch ein Drittel der Zeit!

Janin Hoppe
Head of HR
Löwenstark Digital Group GmbH



“
Dank HRlab spielen wir nicht mehr in der vierten, sondern nun in der ersten Liga.

Florian Franz
Head of HR
Soex



“
Keine Lösung für eine Anforderung? Das haben wir bei HRlab noch nie erlebt.

Christina Pflaumenbaum
Human Resources Director
Holmes Place Health Clubs GmbH



“
Was für eine Top-Einführung: In 4 Wochen lief alles, was wir brauchten!

Christoph Peschke
Assistent der Geschäftsführung
Biker's Point GmbH



“
Ein so gutes Preis-Leistungs-Verhältnis hat keiner unserer Cloud-Dienste!

Marc Huttner
Geschäftsleitung
Euro Union Assistance GmbH





IHR PERSONAL. IHRE ZEIT. IHRE HR SOFTWARE.

HRlab automatisiert Routineaufgaben und gibt Mitarbeitenden eigenständigen Zugriff auf ihre Daten. Unser Fokus: Außergewöhnliche Flexibilität hinsichtlich der Kundenanforderungen und exzellente Kundenbetreuung. Bei der Implementierung, im Tagesgeschäft und bei der kontinuierlichen Verbesserung von HRlab. Damit Sie als Personalabteilung wieder Zeit für die wirkliche Personalarbeit haben!

Unser Ziel ist es, mittelständischen Unternehmen mit verschiedenen isolierten Lösungen, fehlender oder unpassender HR-Software eine überzeugende Alternative zu bieten. Dafür stellen wir sicher, dass wir Ihren Anforderungen flächendeckend gerecht werden können und beraten Sie entsprechend von der Auswahl über die Implementierung bis zur täglichen Nutzung persönlich.

ENTSCHEIDEN SIE SICH FÜR DEN „CLOUD HR SUITE“ CHAMPION

In dem „Professional User Rating 2025“ wurden Kunden aller ganzheitlichen HR Software Anbietern zu ihren jeweiligen Lösungen im Einsatz befragt. Das Ergebnis kann sich für uns sehen lassen, denn: HRLab steht ganz oben im Ranking. Und was spricht mehr für eine Software als eine unabhängig durchgeführte Befragung der Nutzer im direkten Vergleich zum Wettbewerb?

DESWEGEN HABEN UNSERE KUNDEN UNS GEWÄHLT

Unsere Kunden schätzen uns vor allem für einen kompetenten, persönlichen Austausch und unsere Flexibilität Kundenbedürfnissen gegenüber. Unser Credo? Fokussiertes und partnerschaftliches Zusammenarbeiten, lösungsorientierte Ansätze und transparente Kommunikation. Denn langfristige und positive Kundenbeziehungen bilden das Fundament für eine stetige Weiterentwicklung von HRLab. Damit Sie und Ihre Mitarbeiter:innen über alle Abteilungen hinweg gleichermaßen von unserer Software profitieren.

ENDLICH EFFIZIENTE HR-PROZESSE

Verabschieden Sie sich von doppelter Datenpflege, kontinuierlichen Nachfragen von Mitarbeitenden oder mühsamer Vorbereitung der Lohnabrechnung. Denn HRLab vereint alle personalrelevanten Funktionsberei-

che in einem System und dient so als Single Source of Truth. Von A wie automatisierte eAU-Abfrage bis Z wie Zielvereinbarungen. Mitarbeitende haben dank Self Service jederzeit Zugriff auf die eigenen Dokumente und Daten. Und mit Hilfe flexibel konfigurierbarer Workflows lassen sich Personalprozesse aller Art komfortabel automatisieren. Last but not least: Sie finden alle personalbezogenen Daten an einem Ort – HRLab. So sind zuverlässige Auswertungen als Entscheidungsgrundlage stets nur einen Klick entfernt.

PERSÖNLICHER KONTAKT ALS SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT

Wir wissen, wie herausfordernd es sein kann, eine neue Software im Unternehmen einzuführen. Um Ihnen diesen Prozess so einfach wie möglich zu machen, legen wir besonderen Wert auf eine persönliche und transparente Betreuung. Von Anfang an. Das heißt für uns: Schon vom ersten Kontakt an geht es unseren Experten mit langjähriger HR-Erfahrung darum, Ihre Anwendungsfälle zu verstehen und HRLab bestmöglich dafür einzurichten. Entscheiden Sie sich für uns, unterstützen wir die Implementierung durch individuelle Betreuung und ein auf die Kundenbedürfnisse zugeschnittenes Schulungs- und Coaching-Konzept.

MODULARE PREISEN UND SICHERES HOSTING

Sie entscheiden, wofür Sie bezahlen. Das Compact Paket erhalten Sie als



effiziente Basis bereits ab 4 Euro pro Nutzer und können es je nach Bedarf um verschiedene Zusatzmodule wie Time & Absence, Talent Management oder Recruitment erweitern. Damit Sie Ihre Mitarbeiterverwaltung und Personalprozesse so digitalisieren, wie es zu Ihnen passt. Das Hosting von HRLab erfolgt ausschließlich in Deutschland in zertifizierten Hochsicherheits-Re-

chenzentren mit redundanter Absicherung. Und natürlich unter 100% DSGVO-konformen Standards.

INFO

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





Peras GmbH
 Dieselstraße 5
 76227 Karlsruhe
 Tel.: 0721 627378-0
 www.peras.de
 vertrieb@peras.de

USP

Als erfahrener HR-Dienstleister unterstützen wir mit einer ganz besonderen Kombination von HR-Spezialwissen und IT-Expertise die Personalarbeit unserer Kunden. Wir sind ihr Employee-Experience-Partner und begleiten Sie von der Herausforderung bis zu einer guten Lösung, bei der am Ende immer die Mitarbeitenden im Mittelpunkt stehen.

PRODUKTE

Entgeltabrechnung, Personalmanagement, Zeitwirtschaft, Digitale Personalakte, Bewerbermanagement, Recruiting, Implementierung, IT-Services, Outsourcing, Lernwelt, Consulting

REFERENZEN

Brenntag GmbH, Diakonie-Stetten e.V., freenet AG, ista Deutschland GmbH, Volksbanken Raiffeisenbanken

KONTAKT

Clemens Hennige
 Leiter Vertrieb
 Tel.: 0721 627378-700
 clemens.hennige@peras.de



MEHR ZEIT FÜR DAS WESENTLICHE

Die digitale Transformation ist eine Schlüsselkomponente, wenn Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben wollen. Dadurch hat sich die Arbeitswelt gravierend verändert. Customer Centricity und Employee Experience sind heute wichtige Faktoren, um die Bindung und Produktivität zu fördern und positive Mitarbeitererlebnisse zu schaffen.

DIGITALE PERSONALARBEIT?

Klar. Ob Abrechnungen, Datenanalyse oder mitarbeiterorientierte Prozesse: Moderne Software kann Personalabteilungen effizienter, transparenter und wertschöpfender machen. Wir helfen Mittelständlern, Volksbanken Raiffeisenbanken und Finanzdienstleistern bei der Gestaltung und Digitalisierung ihrer Personalinstrumente und der Employee Experience. Unser Ziel: eine zukunftsgerichtete Arbeitswelt, in der alle reibungslos arbeiten können. Der digitale und gesellschaftliche Wandel

hat die Personalarbeit verändert, und neue Ansprüche von Mitarbeitenden an ihr Arbeitsumfeld erfordern ein zeitgemäßes Personalmanagement. Aber wie

sorgt ein Unternehmen dafür, dass seine Mitarbeitenden zufrieden sind und den Arbeitsplatz nicht wechseln? In Zeiten intensiven Fachkräftemangels ist das für



„Unabhängig von ihrer Größe beschäftigen sich heutzutage alle Unternehmen mit den Fragen zur Digitalisierung von HR. Als einer der wenigen ganzheitlichen Lösungsanbieter können wir hier umfassend beraten und persönlich betreuen.“

Clemens Hennige, Leiter Vertrieb

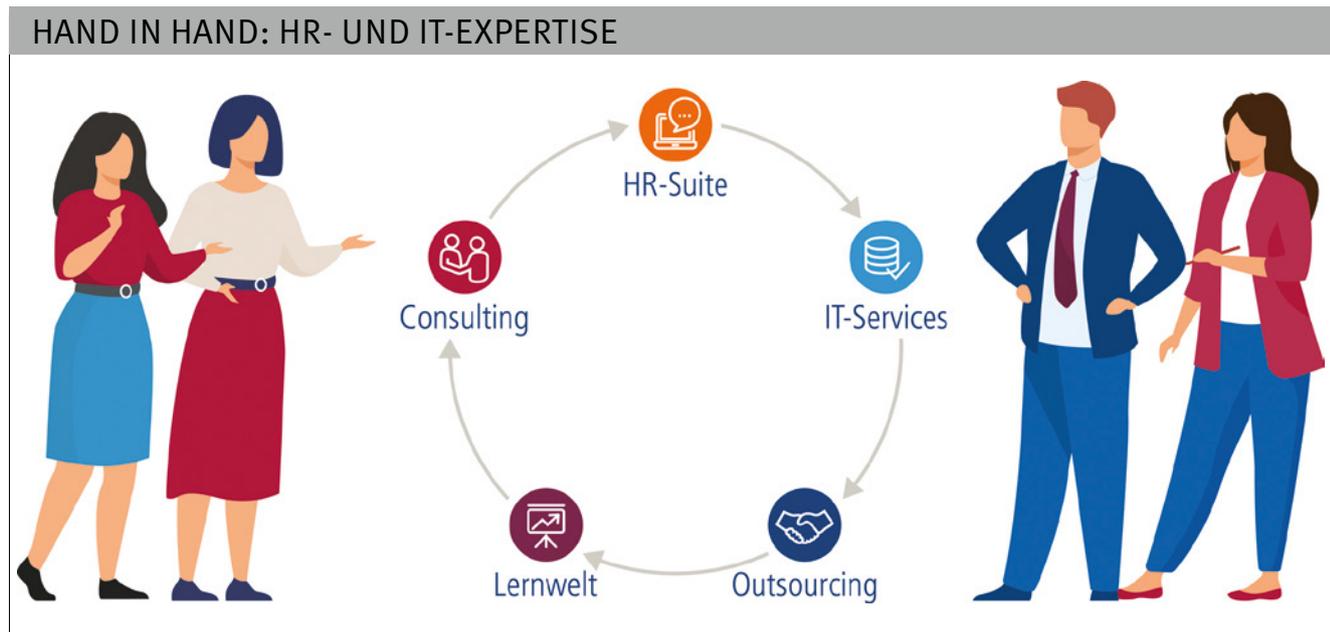
viele eine wichtige Frage. Für die richtigen Antworten sind wir Ihr Partner. Wir gestalten, optimieren und digitalisieren die Personalarbeit in Unternehmen und wollen damit eine zukunftsgerichtete Arbeitswelt schaffen, in der sich die Menschen wohlfühlen.

MIT DER RICHTIGEN PERSONALSTRATEGIE SPAREN SIE GELD

Von der kompletten Peras HR-Suite mit Entgeltabrechnung, Personalmanagement, Zeitwirtschaft und digitaler Personalakte bis hin zu Themen wie Bewerbermanagement, Zusammenarbeit und Neues Lernen – wir unterstützen mit individuellen Konzepten bei der Ausrichtung der Personalabteilung genauso wie bei der Implementierung von SAP-Lösungen wie SuccessFactors oder HCM und der gezielten Optimierung von HR-Prozessen und der Organisation. Als operativer Outsourcing-Partner übernehmen wir bei Bedarf auch das komplette HR-Management. Unsere Kunden profitieren von einer individuellen und gezielten HR-Strategie, mit der sie viel Zeit und Geld sparen.

DIGITALE ARBEITSWELTEN DER ZUKUNFT

Damit das gelingt, analysieren wir den Status quo und legen zusammen mit unseren Kunden in einem Zielbild die Richtung für das zukünftige Personalmanagement fest. Wir begleiten Sie von der Herausforderung bis zur Lösung. Dabei bieten wir



Ihnen eine breite Palette an individuellen Lösungsmöglichkeiten. Für uns geht es am Ende bei einer guten Employee-Experience-Lösung immer um den Mitarbeitenden selbst. Wir wollen die Personalarbeit unserer Kunden für die Zukunft rüsten und für die Mitarbeitenden eine harmonische Arbeitswelt erschaffen.

UNSER PORTFOLIO IM ÜBERBLICK

- Peras HR-Suite: Entgeltabrechnung, Personalmanagement, Bewerbermanagement, Recruiting, Ausbildermanagement, Mitarbeiterentwicklung, Digitale Personalakte, Personalkostenplanung, Zeitwirtschaft

- IT-Services für SAP-HR-Lösungen: Hosting, Application Management, Entwicklung, Portal-Lösungen
- Outsourcing: Entgeltabrechnung, Zeitwirtschaft, Reisekosten, Arbeitsverträge, Arbeitszeugnisse, Notfallpaket Abrechnung
- Consulting & Lernwelt: Zusammenarbeit & Führung, Organisationsentwicklung & Prozesse, Digitalisierung & Software, HR-Weiterbildung für Entgeltabrechnung

Gern lösen wir auch Ihre HR-Herausforderungen. Dabei gehen HR- und IT-Expertise Hand in Hand.

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

INFO

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





rexx systems GmbH
 Süderstraße 75-79
 20097 Hamburg
 Tel.: +49 40 8 900 800
 www.rexx-systems.com
 info@rexx-systems.com

USP

rexx systems bietet modulare Software-Lösungen für Personalverwaltung, -entwicklung und Talent Management, die sich flexibel an Unternehmenswachstum anpassen. Die nahtlose Integration der Module ermöglicht effizientere HR-Prozesse. Mit ISO27001:2022-Zertifizierung und DSGVO-Konformität setzt rexx systems auf hohe Sicherheitsstandards.

PRODUKTE

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

REFERENZEN

Alnatura, Böllhoff, Cyberport, Merck, Nordsee

KONTAKT

Tel.: +49 40 8 900 800
 info@rexx-systems.com



REXX SYSTEMS – GET MORE!

2025 feiert rexx systems 25-jähriges Jubiläum – antiquiert ist das Unternehmen aber noch lange nicht; ganz im Gegenteil: 2023 erwirtschafteten die Hamburger 51 Mio. Euro Umsatz bei einer jährlichen Steigerung von bis zu 30 %. Und 2024 brachte das Team um Gründer und Geschäftsführer Norbert Rautenberg seinen eigenen KI-Assistenten an den Start.

„Wir bieten nicht nur eine HR- und Recruiting-Software, sondern eine Lösung, die alle Facetten eines Unternehmens abdeckt: Talent Management, Prozessorganisation, Workflows oder Aufgabenmanagement und Projektver-

waltung. Aber auch alles, was das Thema People and Culture betrifft, zum Beispiel Mitarbeiterumfragen und -zufriedenheit, Work Life Balance oder Onboarding-Prozesse und vor allem Employee- und Manager Self-Services, die enorm zur Prozessoptimierung und Transparenz

beitragen“, erklärt Norbert Rautenberg das Produktportfolio von rexx systems, auf das mittlerweile mehr als 3000 mittelständische Unternehmen und internationale Konzerne vertrauen. Darunter Kunden wie die Schön Klinik, Alnatura oder Merck.

KI-ASSISTENT RAI MODERNISIERT DEN ARBEITSALLTAG

Mit Rai („rexX Artificial Intelligence“) launchte rexx systems 2024 zudem einen eigenen KI-Assistent. Er beantwortet etwa Fragen zu Mitarbeiterparkplätzen, Öffnungszeiten der Kantine oder wo der Urlaub einzureichen ist in wenigen Sekunden. Sein Wissen bezieht Rai aus sämtlichen Unterlagen, Handbüchern und HR-Glossar-Einträgen sowie Stellenausschreibungen, die das jeweilige Unternehmen über die rexx-Software publiziert hat. Rai kann so bei der Erstellung von optimierten Stellenanzeigen helfen. Neben seinem Fachwissen über die Soft-

warelösungen von rexx systems verfügt Rai auch über einen Zugang zu OpenAI's ChatGPT – und somit zum sogenannten „Weltwissen“. Das ermöglicht nicht nur, dass der KI-Assistent Anfragen noch präziser und tiefgründiger bearbeiten kann, sondern hilft Angestellten auch dabei, Hintergrundwissen oder Inspiration zu bestimmten Themen zu erlangen.

BEWERBUNGSPHASE FÜR REXX RECRUITING AWARD 2025 STARTET

Neben seinem Jubiläum feiert rexx systems 2025 auch die achte Ausgabe seines rexx Recruiting Awards, mit dem das Unternehmen herausragende Leistungen

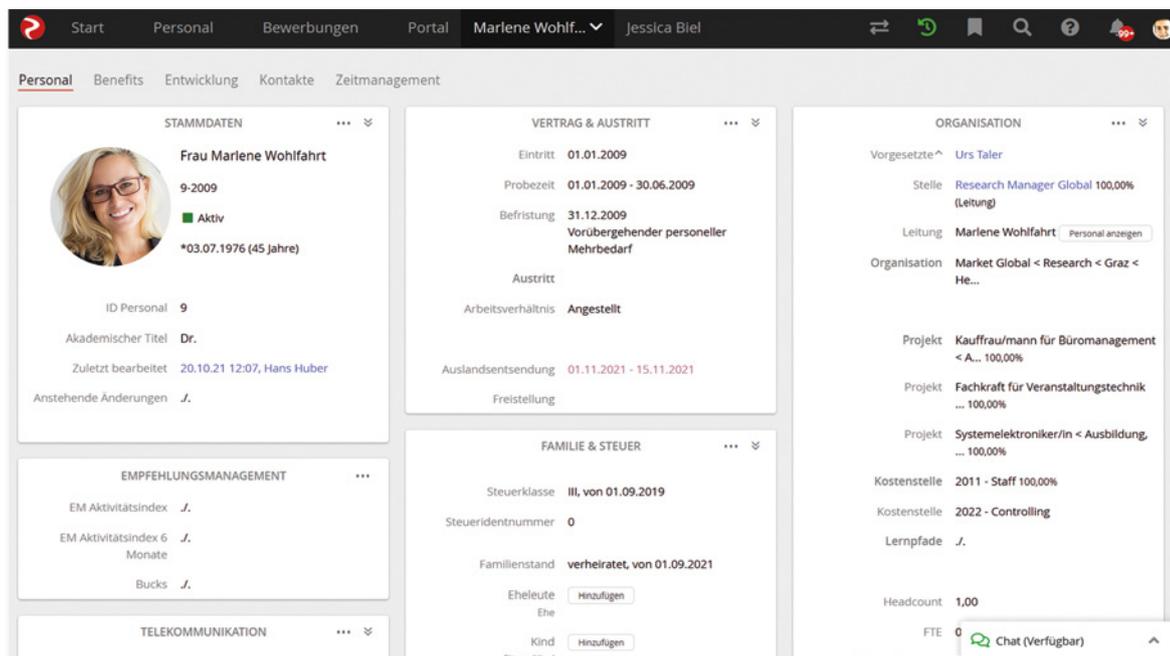
und kreative Ansätze im Recruiting würdigt. 2024 konnten sich unter 21 Einreichungen Karls Markt (1. Platz) vor der Werbeagentur justaddsugar (2. Platz) sowie Ziehl-Abegg und den Steigenber-



„ Mit der richtigen HR-Software werden alle Bereiche und Prozesse Ihrer Personalwirtschaft abgedeckt. Alle Informationen lassen sich praktisch in Echtzeit abrufen und in detaillierten Analysen zusammenfassen. So gewinnt HR deutlich mehr Gewicht im Unternehmen und gleichzeitig mehr Ressourcen für wertstiftende Tätigkeiten statt Administration.

Andreas Grohn, Team Lead Marketing, rexx systems

ger Hotels (geteilter 3. Platz) durchsetzen. Eine vierköpfige Fachjury und ein Publikums-Voting als fünftes „Jury-Mitglied“ entschieden über die Gewinner. Im Publikums-Voting kamen zudem über 10 000 Stimmen zusammen. Die Bewerbungsphase für den rexx Recruiting Award 2025 startet voraussichtlich im Mai unter <https://rexx-award.com>. Norbert Rautenberg blickt wie eh und je zuversichtlich in die Zukunft von rexx systems: „Natürlich wollen wir in allen Bereichen weiterwachsen. Das ist, was und bleibt immer unser Ziel. Zum Beispiel wollen wir uns noch internationaler aufstellen und in noch mehr Ländern Kunden generieren.“ Um das zu erreichen, wird Norbert Rautenberg auch weiterhin danach streben, das Unternehmen an neue Bedingungen anzupassen und dafür sorgen, dass rexx systems eine führende und innovative Software Company bleibt.



Digitale Personalakte

INFO

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





HR-EXZELLENZ: SOFTWARE, SERVICES, EXPERTISE

In einer zunehmend internationalen und agilen Arbeitswelt verlieren unbefristete Standard-Arbeitsverträge an Relevanz. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, attraktive und flexible Arbeitsmodelle für begehrte Fachkräfte zu entwickeln und gleichzeitig rasch auf Veränderungen zu reagieren. Digitale Unterstützung wird dabei unverzichtbar.



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

USP

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

PRODUKTE

- Lohn- und Gehaltsabrechnung
- HR-Lösungen
- Workforce Management
- Personalentwicklung
- Personalbeschaffung

REFERENZEN

www.sdworx.de/de-de/ueber-sd-worx/referenzen

KONTAKT

Tel.: 06103 3807-0
info_de@sdworx.com



„ Innovation ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir sind ständig bestrebt, neue Technologien wie Künstliche Intelligenz und automatisierte Systeme zu integrieren, um unsere Dienstleistungen zu verbessern und effizienter zu gestalten. Dabei liegt unser Fokus darauf, Technologie und menschliche Expertise optimal zu kombinieren, um unseren Kunden den bestmöglichen Service zu bieten.

Patrick Barazzoni, Geschäftsführer SD Worx GmbH

TRADITIONELLE ARBEITSMODELLE IM WANDEL

Arbeitnehmer legen heute mehr Wert auf eine sinnstiftende Tätigkeit und eine ausgewogene Work-Life-Balance. Diese Erwartungen verlangen von Personalabteilungen eine Flexibilität, die vor wenigen Jahren noch kaum vorstellbar war. Ob unbefristete Anstellung, befristete Projektverträge, Vollzeit- oder Teilzeitarbeit, Homeoffice oder Büropräsenz – je weniger der Arbeitsort zählt, desto stärker ändern sich klassische Arbeitszeiten. Dies macht die vom EuGH geforderte Arbeitszeiterfassung herausfordernder. Gleichzeitig nimmt die Internationalisierung zu: Ist Homeoffice möglich, kann der Arbeitsplatz theoretisch auch am Strand in einer anderen Zeitzone sein. Hinzu kommen neue gesetzliche Anforderungen zu Arbeitsbedingungen und dem Datenschutz, die Lohn- und Personalprozesse noch komplexer machen. KI-basierte HR-Tools schaffen hier Abhilfe. So ermöglichen moderne, KI-basierte HR-Tools Automatisierungen von Routineaufgaben und optimieren

die Entscheidungsfindung im Recruiting und Talentmanagement. Durch Effizienzgewinne schafft KI Raum für strategische und innovative Maßnahmen, mit denen Personalabteilungen ihre Teams besser unterstützen können.

ZUKUNFTSORIENTIERTE DIGITALE LÖSUNGEN FÜR DIE PERSONALARBEIT

Mobile Apps und digitale Tools sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Mitarbeiter erwarten im beruflichen Kontext dieselbe Benutzerfreundlichkeit, die sie auch privat erleben. HR-Tools sollen administrative Aufgaben vereinfachen, Informationen schnell verfügbar machen und die Kommunikation mit Personalabteilungen unterstützen.

Als führender europäischer Anbieter von Personallösungen macht SD Worx die Personalabteilung zu einer Quelle der Wertschöpfung für das Unternehmen und seine Mitarbeiter. Mit seinen „People Solutions“ bietet SD Worx innovative, digitale Lösungen, die Menschen

und Jobs vernetzen. Mitarbeitende können sich so auf ihre Kernaufgaben konzentrieren und sich optimal entwickeln. Die digitalen Tools fördern Effizienz, Zusammenarbeit, präzisen Informationsfluss und mindern die Arbeitsbelastung. Dass dies funktioniert, zeigen über 96 000 Kunden in ganz Europa, die auf SD Worx und seine Expertise vertrauen.

DER MENSCH UND DIE GESELLSCHAFT IM FOKUS

Die Kernaufgabe besteht darin, die richtigen Talente zu gewinnen und langfristig zu binden. Digitalisierung ist nur ein Teil der Lösung; Prozesse und Strategien benötigen weiterhin den menschlichen Faktor und eine Verankerung in die Unternehmenskultur. Für den zunehmend intensiven „War for Talents“ sollten Unternehmen den gesamten Mitarbeiter-Lifecycle in ihre Personalstrategie integrieren. Auf Grundlage zuverlässiger Daten können dabei fundierte Personalscheidungen getroffen werden. SD Worx unterstützt Unternehmen hier als Partner mit leistungsstarker Software,

qualifizierter Expertise und zuverlässigem Service. Durch innovative HR-Lösungen und das Cloud-Outsourcing von Payroll- und HR-Services in über 150 Ländern hilft SD Worx, menschenzentrierte Arbeitswelten zu schaffen, die sich positiv auf die Lebensqualität der Mitarbeitenden und die Zukunft der Gesellschaft auswirken.

Mit SD Worx an der Seite:
For Life. For Work. For Society.

INFO

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





EXPO für Learning & Development Professionals
#Indpro

Gestalten Sie die Zukunft der Weiterbildung mit

Tauchen Sie ein in die Welt der neuesten Trends, Technologien und zukunftsweisender Trainingsmethoden. Treffen Sie Branchenexperten, lassen Sie sich von spannenden Vorträgen inspirieren und knüpfen Sie wertvolle Kontakte.

05. November 2025

Live im MTC World of Fashion

[LnD-pro.de](https://lnD-pro.de) | blog.LnD-pro.de



Jetzt Tickets sichern!

lnD-pro.de/tickets

Powered with  by



We  our partners



Seite 45 **Performance Management**

Seite 49 **Branchenverzeichnis**

Seite 50 **Anbieter im Porträt**





Foto: adbestock.com, klimosfil

DIGITALES TASCHENMESSER FÜR HR

Die Entwicklung von Fachkräften war selten so wichtig wie jetzt – und noch dazu so aufwendig. Digitale Tools sollen das Problem lösen. Was HR-Verantwortliche darüber wissen sollten.

VON NILS WISCHMEYER

» Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen sich, dass die eigene Firma ihre Skills besser entwickelt.

Lange Zeit wollten Firmen unbedingt High Potentials und Führungskräfte schulen, fördern und langfristig an sich binden. Sie galten als die Gruppe, um die es sich zu kämpfen lohnte und von denen sich die Konzerne und Mittelständler dieser Welt den größten Nutzen versprochen haben. Das dreht sich gerade. Denn durch den demografischen Wandel, den sich verschärfenden Fachkräftemangel, den Arbeitnehmermarkt sowie die verschiedenen Transformationsprozesse der Wirtschaft wird es für Firmen immer attraktiver und teilweise sogar notwendig, nicht nur eine spitze Zielgruppe zu fördern – sondern eine breite Masse von Fachkräften.

Doch das strukturiert zu gewährleisten, ist eine große Herausforderung. Immerhin ist die Zahl der Förderungswilligen groß und das benötigte Skill-Set in den meisten Berufen divers. Firmen, die hier den Überblick verlieren, stecken womöglich viel Geld in Recruiting oder Schulungen, nur um dann festzustellen, dass ihre Arbeitskräfte doch abwandern. Denn diese verlangen heute eine optimale Lern- und Förderumgebung, die sie an das Unternehmen bindet. Bieten Arbeitgeber dies nicht, suchen sie sich vermutlich einen anderen. Deniz Kaya-

delen, Senior Managerin bei EY und Leiterin Talent Transformation, sieht etwa, dass die Halbwertszeit von Skills in den „letzten 30 Jahren massiv gesunken“ ist. „Daher ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Beschäftigten zentral für den Unternehmenserfolg“, sagt sie. Berater-Kollege Jens Bergstein von Kienbaum ergänzt: „Für Fachkräfte ist es wichtig, besser zu werden, neue Felder zu erkunden. Die wissen: Wer langfristig erfolgreich sein will, muss sich weiterentwickeln.“

Dass die Unternehmen aber genau da noch große Herausforderungen vor sich haben, zeigt eine Umfrage mit dem Namen „Talent Health Index“ im Auftrag von Cornerstone. Demnach wünschen sich viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass die eigene Firma ihre Skills besser entwickelt. 65 Prozent wünschen sich demnach zusätzliche Lerninhalte, um sich selbst weiterentwickeln zu können, 62 Prozent hätten gerne ein Mentoring, und nicht einmal 50 Prozent glauben, dass das Angebot ausreichend ist, um ihre eigenen Kenntnisse vernünftig zu verbessern.

MANAGEMENT-TOOLS KÖNNEN DEN PROZESS STRUKTURIEREN

Abhilfe können digitale Instrumente wie Talent-Management-Tools oder

Talent-Management-Plattformen schaffen. Diese gibt es teilweise schon seit über einem Jahrzehnt, bieten heute aber viel mehr Bausteine als früher – und werden immer beliebter. 2022 wurde der Markt für Talent-Management-Software noch auf 8,9 Milliarden US-Dollar geschätzt, zehn Jahre später könnten es bereits mehr als 27 Milliarden US-Dollar Marktvolumen sein. Und auch Kienbaum-Berater Bergstein sagt: „Talent-Management-Tools sind heute so wichtig wie noch nie. Es gibt immer mehr Unternehmen, die sie implementieren und damit zeigen: Bei uns könnt ihr euch weiterentwickeln.“ Dass die Tools gerade bei Personalern an Zustimmung gewinnen, liegt daran, dass sie den Personalabteilungen viel Arbeit abnehmen können, damit sich diese auf das Zwischenmenschliche konzentrieren können. Denn nach wie vor ist es für Mitarbeitende wichtig, gesehen zu werden und zu wissen, dass das Unternehmen ernsthaft an ihnen interessiert ist. Sich darum zu kümmern, ist für HR einfacher, wenn

Talent-Management-Tools der heute breiter aufgestellten Personalentwicklung eine Struktur geben und sie von verschiedenen Abteilungen und den Mitarbeitenden selbst gesteuert werden können. Darüber hinaus bieten die modernen Programme Hilfe bei der Identifizierung von Talenten im eigenen Unternehmen, Skill-Analyse, Eignungsdiagnostik und Feedback-Systeme. So kann Software heute regelmäßige Mitarbeitergespräche vereinbaren und tracken, wer wo Fortschritte macht – und wer eher ins Hintertreffen gerät. Auch Mitdenken ist heute drin. Machen alle Senior Consultants eine Fortbildung, können Programme heute vorschlagen, dass die Junior Consultants die Vorstufe der Schulung auch direkt absolvieren sollten, um ebenfalls diesen Karriereweg beschreiten zu können. Moderne Talent Marketplaces können zudem aus bestehenden Daten wie Lebensläufen die Skills der Mitarbeitenden ablesen, validieren und weitere Schulungen dazu aufbauend zur Weiterentwicklung vorschlagen. „Das

» **Dass die Tools gerade bei Personalern an Zustimmung gewinnen, liegt daran, dass sie HR viel Arbeit abnehmen können.**

» Kleinunternehmen profitieren von einfacheren, benutzerfreundlichen Tools, die grundlegende Funktionen bieten.

hilft den Mitarbeitenden zu erkennen, welche nächste Rolle am besten für ihn oder sie passt und welche Qualifikationen dafür noch fehlen“, sagt Christoph Thoma, Partner bei EY.

UNTERSCHIEDLICHE ANFORDERUNGEN

Für Unternehmen, die sich jetzt mit der Software beschäftigen, ist vor einer Implementierung wichtig zu prüfen: Was ist schon da? Unternehmen, so empfiehlt es EY, sollten sich Zeit nehmen, „um die Anforderungen zu analysieren, bevor sie umfangreiche IT-Tools implementieren“. Die vorbereitenden Schritte wie Datenpflege seien wichtig, damit die Einführung auch klappe. Norbert Rautenberg, Geschäftsführer von Rexx, ergänzt: „Das Wissen liegt in den Unternehmen schon vor, es ist nur nicht strukturiert. Da muss man schon mal schauen, worauf man aufbauen kann.“ Seine Firma bietet bereits seit den 2000er-Jahren Lösungen für HR-Abteilungen an und gilt als etablierter Player

bei Talent-Management-Systemen mit Fokus auf den Mittelstand und Unternehmen mit mehreren Tausend Mitarbeitenden.

Er sieht gerade einen „irren Trend“ hin zur Fachkräfteentwicklung und empfiehlt Firmen, sich breit auf dem Markt umzuschauen, bevor sie vorschnell eine Lösung implementieren. Die meisten Anbieter hätten ihm zufolge kostenlose Beratungen im Angebot, und dann müsse man genau schauen, was für wen passt. „Der Mittelständler hat andere Anforderungen als ein Konzern und ein Tech-Unternehmen andere als eine Behörde, und es ist häufig sehr individuell“, sagt Rautenberg.

Sabrina Altmann von Greple, einem Anbieter für Eignungsdiagnostik und Kompetenzmanagement, ordnet das Bedürfnis stärker in Schubladen: „Kleinunternehmen profitieren von einfacheren, benutzerfreundlichen Tools, die grundlegende Funktionen bieten“, schreibt sie auf Anfrage. Mittelständische Unternehmen hingegen bräuchten flexible und skalierbare Lösungen, wäh-

rend Konzerne wiederum nach Komplettpaketen Ausschau halten. Kálmán Györy, Talent Acquisition Lead beim HR-Start-up Personio, betont zudem einen wichtigen Punkt: dass die neuen Lösungen natürlich auch zu den bestehenden Systemen passen müssen. „Die Software sollte nahtlos mit anderen Unternehmenssystemen wie Lohnabrechnung integrierbar sein“, sagt er.

FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG WICHTIG: VORBILDER

Nach der Bestandsanalyse und der Suche nach dem richtigen Tool folgt die Implementierung – und die hat es in sich. Immerhin können neue Programme dazu führen, dass sich Mitarbeitende ausgeschlossen fühlen, wenn sie nicht zum Talentpool gehören. Andere könnten sich fragen, warum ein Unternehmen jetzt ihre Entwicklung überwachen will.

Damit muss die Führungsetage sensibel umgehen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitnehmen und zum

Beispiel die Ziele darlegen. „Damit das möglichst viele Mitarbeitende nutzen, brauchen Unternehmen Führungskräfte sowie Talente als Vorbilder und müssen auch Formate schaffen, in denen Menschen sich austauschen können, was sie gerade so gelernt haben“, erklärt Kienbaum-Berater Bergstein. Auch die Koppelung von Bonuszahlungen daran, wie viele Mitarbeiter sich digital schulen, könne da helfen, glaubt er.

EINE SCHNELLE EINFÜHRUNG MACHT NICHT ALLES BESSER

Bei EY empfehlen Kayadelen und Thoma, nicht allzu perfektionistisch sein zu wollen, um keine Zeit zu verlieren. Und auch wenn die neue Technik viel verspricht, sollten Unternehmen nicht glauben, dass die Einführung schnell geht und dann alles besser wird. „Es schlägt nicht ein Blitz ein, und die Firmen sind von der Steinzeit im Digitalalter gelandet“, sagt Rautenberg. Aber bis in die Bronzezeit könnten sie es wohl schaffen. ■

» Um möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ins Boot zu holen, brauchen Unternehmen Führungskräfte und Talente als Vorbilder.

**Factorial HR**

Torstraße 42 · 10119 Berlin
Tel.: +49 30 91734911
www.factorialhr.de
dach@factorial.co

Factorial ist eine personalisierbare HR-Software, die mittelständischen Unternehmen bei der Verwaltung von HR, Talenten, Finanzen und IT hilft. Damit unterstützt Factorial dabei, Zeit zu sparen und Daten für bessere Geschäftsentscheidungen zu gewinnen.

**Ingentis Softwareentwicklung GmbH**

Raudtner Straße 7
90475 Nürnberg
Tel.: 0911 98 97 59-0
experts@ingentis.com
www.ingentis.com

Bringing Potential to Life! Ingentis ist mit dem org.manager einer der führenden Software-Anbieter für Org Charts, Org Analytics und Org Design und hilft weltweit bereits mehr als 2000 Organisationen dabei, sich für die Zukunft optimal aufzustellen.

**Peras GmbH**

Dieselstraße 5
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 627378-700
www.peras.de
vertrieb@peras.de

Peras bringt HR und IT zusammen – mit einem umfassenden Leistungsportfolio für die digitale Personalarbeit. Von der Peras HR-Suite mit Entgeltabrechnung, Personalmanagement, Zeitwirtschaft bis zu Bewerbermanagement, Zusammenarbeit und Neues Lernen.

**PERBILITY GmbH**

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

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

**rex systems GmbH**

Süderstrasse 75–79
20097 Hamburg
Tel.: +49 40 8900800
www.rexx-systems.com
info@rex-systems.com

rex systems bietet modulare HR-Software für Personalverwaltung, Recruiting und Talentmanagement. Die Lösungen sind ISO27001:2022-zertifiziert, DSGVO-konform und passen sich flexibel an das Wachstum von Unternehmen an.

**SD Worx GmbH**

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

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



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

USP

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

PRODUKTE

- HELIX – Personal- und Organisationsmanagement

REFERENZEN

Über 1800 Kunden vertrauen auf Personalmanagementlösungen von PERBILITY.

KONTAKT

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

Dein Bauplan zur Digitalisierung im HR.

Mit HELIX.



UMDENKEN. MIT HELIX.

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

IMMER ALLES IM BLICK ... UND IM GRIFF

Wie viele verschiedene Laufzettel, Intranet-Formulare, Checklisten, Papieranträge, Word-Dokumente, Reports, Excel-Listen oder selbstge-

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

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

INTELLIGENTE MODULE FÜR ALLE ASPEKTE MODERNER HR-ARBEIT

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

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

- Zielvereinbarungen prüfen.
- Personalentwicklung planen.
- Arbeitszeit und Abwesenheiten erfassen.

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

MASSGESCHNEIDERT NACH IHREN BEDÜRFNISSEN

Einer der vielen Vorzüge von HELIX ist sein hohes Maß an Skalierbarkeit. Die einzelnen Funktionen lassen sich je nach

Kundengröße und Bedarf individuell anpassen. Selbstverständlich können nachträglich noch zusätzliche Module dazugebucht werden.

WIR WISSEN, WOVON WIR SPRECHEN

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

gerne, wie genau Sie mit HELIX Zeit und Ressourcen sparen.

VON ANFANG AN BESTENS BETREUT

Wir legen viel Wert darauf, dass die Einführung von HELIX in Ihrem Unternehmen möglichst reibungslos verläuft. Deswegen begleiten unsere Spezialisten Ihr HR-Team auch von Beginn an bei der Umstellung, passen die Funktionen an Ihren konkreten Bedarf an und unterstützen Ihre Mitarbeitenden bei der Bedienung von HELIX. Natürlich steht Ihnen unsere Kundenbetreuung auch nach der Inbetriebnahme jederzeit bei Fragen zur Verfügung. Wir glauben daran, dass Personal nur dann sein volles Potenzial entfalten kann, wenn auch die Personalabteilung die richtigen Mittel dazu hat. Gerne beraten wir Sie in einem Gespräch, wie auch Sie von HELIX profitieren können.

ORGANISATIONEN AUFBAUEN

Organisations- und Kostenmanagement
Stellenbeschreibungen
Unternehmenshandbuch

MITARBEITER ENTWICKELN

Qualifikationsmanagement & Regulatorik
Weiterbildungsmanagement inkl. PE-Kosten & Seminarfeedback
Digitales Lernen / LMS

PERSONAL MANAGEN

Personaldaten
E-Akte und Dokumentenmanagement
Zeitmanagement
Analytics
Personalplanung

FEEDBACK GEBEN

Mitarbeitergespräche inkl. Ziele & Maßnahmen
Führungskräftefeedbacks
Mitarbeiterbefragungen

TALENTE GEWINNEN

Recruiting & Bewerbermanagement
Karriereseiten & Stellenportale
Pre- und Onboarding
Ausbildungsmanagement

PROZESSE DIGITALISIEREN

Anträge & Meldungen inkl. Reisekosten
Checklisten
Einverständniserklärungen & Kenntnisnahmen
und vieles mehr.

INFO

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







OHNE KI GEHT NICHTS MEHR

Trotz Fachkräftemangel verschenken HRler offenbar viel Potenzial – vor allem beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Employer Branding. Doch es gibt Wege, wie man dieses Potenzial nutzen kann.

VON SVEN FROST

Wo drückt die Unternehmen beim Thema Employer Branding der Schuh? Einer der größten Hemmnisse ist offenbar der Zeitmangel: 41 Prozent der im Rahmen des Recruiting Reports 2024 der Personalmarktforschung index Research befragten Firmen gaben an,

dass ihnen schlichtweg die Zeit fehlt, um sich strategisch mit dem Thema zu befassen. 35 Prozent der Unternehmen beklagen zudem, dass ihnen das nötige Fachpersonal fehlt, um eine attraktive Arbeitgebermarke zu etablieren. Für eine wachsende Anzahl an Unternehmen werfen diese Probleme existenzielle Fragen auf.

EMPLOYER BRANDING WIRD OFT VERNACHLÄSSIGT

Dass viele Arbeitgeber bei der Suche nach qualifiziertem Personal offenbar noch immer so agieren, als ob sich der Arbeitsmarkt nicht vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt verän-

dert hätte, zeigt sich nicht nur in der Index-Studie. Dabei tut mehr Engagement Not. Malte Fischer, Executive Strategy Director für Employer Branding bei Scholz & Friends, hält Employer Branding gar für die „Königsdisziplin“ als Instrument gegen den Fachkräftemangel. Von heute auf morgen lasse sich

eine starke Arbeitgebermarke aber nicht aufbauen, schreibt Fischer im Human Resources Manager. „Der Aufbau muss langfristig geplant und über Jahre hinweg kontinuierlich verfolgt werden.“

Dabei gilt: „Employer Branding muss mehr sein als ‚nur‘ eine bunte Kampagne!“, schreiben Jörg Engelhardt und Benjamin Kliesch in ihrem gleichnamigen Buch. Die langfristige Bindung von Mitarbeitenden sei dabei ebenso entscheidend wie die Anziehung neuer Fachkräfte.

Unternehmen begingen den Fehler, ihre Vorzüge und Werte nicht klar herauszustreichen, um für Bewerberinnen und Bewerber attraktiv zu sein. Ihr Rat: Employer Branding nicht nur aus der Perspektive des Personalmarketings zu begreifen, sondern die Arbeitgebermarke strategisch aufbauen.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ BLEIBT NOCH UNGENUTZT

Angesichts der fehlenden Zeit, die Personalverantwortlichen und Personalverantwortlichen anführen, wenn es um mangelndes Employer Branding geht, verwundert es,

dass technische Hilfen vielfach noch ungenutzt bleiben. Trotz des großen Potenzials von Künstlicher Intelligenz (KI) spielt diese im Employer Branding zum Beispiel noch eine untergeordnete Rolle.

So bleibt bleibt die klassische Stellenanzeige für viele Personalverantwortlichen und Personalverantwortlichen (noch) unverzichtbar. 70 Prozent der Befragten sehen sie als zentrales Werkzeug im Recruiting. Auch persönliche Empfehlungen sind nach wie vor eine der effektivsten Methoden zur Rekrutierung, wie 90 Prozent bestätigen.

Nur 34 Prozent der von Index befragten Personalverantwortlichen sehen in KI eine wesentliche Erleichterung ihrer Arbeit. In der Praxis wird KI vor allem zur Optimierung von Stellenanzeigen genutzt, und selbst das nur bei 17 Prozent der befragten Unternehmen. Der erhoffte Durchbruch dieser Technologie im Bereich der Personalbeschaffung lässt somit weiter auf sich warten.

Immerhin: 29 Prozent finden, dass KI die Abläufe vereinfacht, während 24 Prozent Chatbots als wenig effektiv empfinden. Viele der Befragten

haben Bedenken, dass KI die zwischenmenschliche Interaktion negativ beeinflussen könnte – 69 Prozent befürchten dies. Zudem halten 40 Prozent fehlerhafte KI-Einschätzungen für ein echtes Risiko. Kosten sind ein weiterer kritischer Punkt: Mehr als die Hälfte der Befragten kann die Kosten für KI nicht einschätzen, und 30 Prozent halten sie für zu teuer. 50 Prozent sorgen sich zudem, dass KI-Fehler die Glaubwürdigkeit des Unternehmens schädigen könnten.

Dabei kann KI helfen, ansprechendere und gezieltere Anzeigen zu erstellen. Andere Einsatzmöglichkeiten wie die Bewerbersuche und Matching-Tools sind ebenfalls relevant, jedoch weniger verbreitet. Andreas Gross, Topic Lead Employer Branding beim Beratungsunternehmen Farner, glaubt, dass viele Unternehmen hier Potenzial verschenken. Er unterstreicht: „Ich bin der Meinung, dass Unternehmen sich zwingend mit KI im Employer Branding auseinandersetzen sollten.“

Dabei sei es vor allem wichtig, den ethischen Einsatz von KI sicherzustellen und transparente sowie faire Praktiken

zu fördern. Dafür müssten sich Unternehmen zunächst darüber im Klaren sein, welche grundsätzliche Haltung sie gegenüber KI haben und wo künstliche Intelligenz unterstützen könne.

Auch Marcus Merheim sieht hier noch viel Potenzial. In einer Kolumne für die „Personalwirtschaft“ schreibt der Gründer und Geschäftsführer von hooman Employer Marketing: „Durch den Einsatz von KI-Tools bei der Content-Erstellung im Employer Branding können Unternehmen Zeit und Ressourcen sparen. Sie können Inhalte gezielt optimieren und eine ansprechende und authentische Darstellung ihrer Arbeitgebermarke gewährleisten.“

MITARBEITERBINDUNG GEWINNT AN BEDEUTUNG

Der Blick in die Zukunft stimmt zumindest versöhnlich. Laut Recruiting Report planen 44 Prozent der Unternehmen, in den kommenden Jahren verstärkt in Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung zu investieren. Weitere Prioritäten sind die Verbesserung der internen Kommunikation (29 Prozent) und die Optimierung der Führungskultur (21 Prozent).

Für Jürgen Grenz, CEO der Index-Gruppe ist es allerdings auch höchste Zeit, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen: „Der Fachkräftemangel macht es unerlässlich, bestehende Mitarbeiter zu halten und zu fördern. Der Mangel an Ressourcen für Employer Branding ist in diesem Zusammenhang besonders kritisch, denn eine starke Arbeitgebermarke könnte genau hier Abhilfe schaffen.“ ■

KI IM RECRUITING: DIE STUDIE

INFO

Die Berliner Personalmarktforschung Index Research hat für ihren Report insgesamt 638 HR-Verantwortliche aus 17 Branchen befragt. Der Bericht erscheint alle zwei Jahre und bietet einen umfassenden Überblick über die aktuellen Herausforderungen und Trends in der Personalgewinnung. Rund 80 Prozent der Befragten stammen aus kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), die oft mit begrenzten Ressourcen arbeiten müssen.

Kluge Entscheidung: Personalwirtschaft Digital & Print!

Nutzen Sie das Kombi-Paket für Personalprofis 1 Monat lang kostenfrei und starten Sie bestens informiert ins HR-Jahr 2025:

- ✓ Wissen, was wichtig ist im Job HR: Insights, Storys, Analysen
- ✓ Alle Plus-Inhalte auf personalwirtschaft.de nutzen
- ✓ Das Magazin Personalwirtschaft als E-Paper lesen
- ✓ Im E-Paper-Archiv recherchieren
- ✓ Das aktuelle Print-Magazin frei Haus erhalten

Zum Gratismonat



Pw+

Personalwirtschaft

**Factorial HR**

Torstraße 42 · 10119 Berlin
 Tel.: +49 30 91734911
 www.factorialhr.de
 dach@factorial.co

Factorial ist eine personalisierbare HR-Software, die mittelständischen Unternehmen bei der Verwaltung von HR, Talenten, Finanzen und IT hilft. Damit unterstützt Factorial dabei, Zeit zu sparen und Daten für bessere Geschäftsentscheidungen zu gewinnen.



UNTERNEHMENSGRUPPE
ISGUS GmbH

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

Mobil, modern, multifunktional – ZEUS®
 Workforce Management, die webbasierte Softwarelösung von ISGUS. Starten Sie in die Zukunft mit den integrierten Modulen Zeiterfassung, HR-Management, Personaleinsatzplanung und sichern Sie sich den digitalen Mehrwert als on premise Lösung oder in unserer Cloud.

**Peras GmbH**

Dieselstraße 5
 76227 Karlsruhe
 Tel.: 0721 627378-700
 www.peras.de
 vertrieb@peras.de

Peras bringt HR und IT zusammen – mit einem umfassenden Leistungsportfolio für die digitale Personalarbeit. Von der Peras HR-Suite mit Entgeltabrechnung, Personalmanagement, Zeitwirtschaft bis zu Bewerbermanagement, Zusammenarbeit und Neues Lernen.

**rex systems GmbH**

Süderstrasse 75–79
 20097 Hamburg
 Tel.: +49 40 8 900 800
 www.rexx-systems.com
 info@rex-systems.com

rex systems bietet modulare HR-Software für Personalverwaltung, Recruiting und Talentmanagement. Die Lösungen sind ISO27001:2022-zertifiziert, DSGVO-konform und passen sich flexibel an das Wachstum von Unternehmen an.

**SD Worx GmbH**

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

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

Seite 58 **Personalkostenplanung**

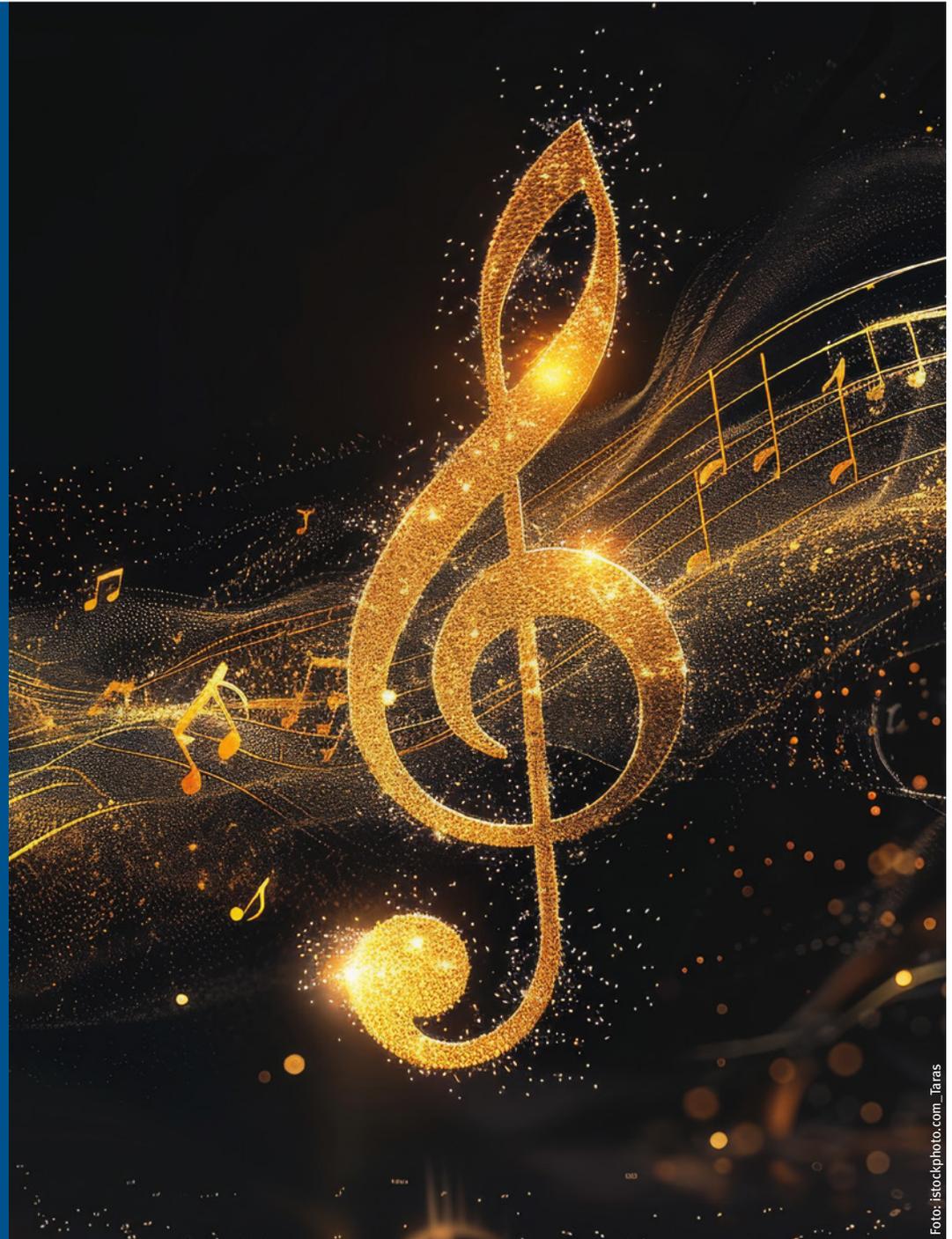
Seite 62 **Branchenverzeichnis**

Seite 64 **Anbieter im Porträt**



E-SIGNATUREN: VORTEILE SIND OFT NICHT BEKANNT

Eine Studie beleuchtet den Widerspruch zwischen dem Potenzial und der Nutzung von sogenannten E-Sign-Lösungen. Insbesondere im HR-Bereich gibt es hier Nachholbedarf.



» Nutzerfreundlichkeit, Integration und Konformität sind wichtige Erfolgsfaktoren bei der Implementierung einer E-Signatur.

Während der Corona-Pandemie hat die Digitalisierung verstärkt Einzug in den Arbeitsalltag von Unternehmen und den verschiedenen Fachabteilungen gehalten. In dieser Zeit nahm auch die Nutzung elektronischer Signaturen stark zu. Die Vorteile sind offensichtlich: Prozesse lassen sich digitalisiert zeit- und ortsunabhängig sowie effizienter erledigen. Damit beseitigt die Digitalisierung auch die Stapel an Verträgen und Dokumenten, die bisher teils noch physisch aufbewahrt werden mussten.

Abteilungen, die gehäuft mit Verträgen arbeiten, wie auch etwa im Personalwesen, können so Ressourcen sparen und gleichzeitig die Umwelt schonen. Häufige Hindernisse sind Unkenntnis über die technischen Unterschiede und rechtlichen Bestimmungen bezüglich elektronischer Signaturen.

ZWISCHEN POTENZIAL UND NUTZUNG VON E-SIGNATUREN

Fakt: Eine große Mehrheit der befragten Unternehmen (77 Prozent) geht davon aus, dass die Bedeutung von E-Si-

gnaturen in Zukunft zunehmen wird. Ein Widerspruch zeigt sich allerdings bei der genaueren Untersuchung des Nutzerverhaltens: Das erkannte Potenzial führt nicht immer zur Nutzung von E-Sign-Lösungen, denn nur 44 Prozent der befragten Unternehmen verwenden zum Zeitpunkt der Studie eine Software für elektronische Signaturen. Weitere 27 Prozent planen, in den nächsten zwei Jahren eine solche Software anzuschaffen. Die Unternehmen, die keine Anschaffung planen, nannten als Hauptargument Zeitmangel (59 Prozent). Bedenken hinsichtlich der Rechtslage (16 Prozent) und der Sicherheit (14 Prozent) spielen hingegen eine untergeordnete Rolle.

Transfer: Aufgrund der Vorteile von E-Signaturen ist es überraschend, dass bisher nur eine Minderheit sie auch nutzt. Unternehmen etablieren mit der entsprechenden Software effiziente Arbeitsabläufe und führen elektronischen Ersatz für die händische Unterschrift ein. HR-Abteilungen bietet die elektronische Signatur daher enormes Potenzial. Dass Zeitmangel als Grund gegen die Einführung einer E-Sign-Software genannt wird, deutet darauf hin, dass in den Unternehmen

große Unsicherheit darüber besteht, welche Lösung für das jeweilige Unternehmen die richtige ist.

E-SIGNATUREN KOMMEN SELTEN ZUM EINSATZ

Fakt: HR-Abteilungen (51 Prozent) sind neben der Vertriebsabteilung (60 Prozent) derzeit der häufigste Einsatzort für E-Signaturen. Dennoch setzen Entscheidungsträger in Unternehmen, die bereits E-Signaturen nutzen, diese nur in 39 Prozent der Fälle für HR-Dokumente ein. Angesichts der Menge an Verträgen ist es nicht verwunderlich, dass HR-Abteilungen in 29 Prozent der Fälle dafür zuständig sind, eine Lösung auszuwählen.

Eine Mehrheit der Anwender erstellt Formatvorlagen für Dokumente, die anschließend elektronisch unterschrieben werden können. Weitere Potenzi-

ale sehen die Befragten in der Nachhaltigkeit. Aus diesem Grund möchten 70 Prozent eine E-Sign-Lösung anschaffen. Diese Motivation wird damit sogar öfter genannt als die Möglichkeit, Kosten zu senken, was für 57 Prozent ebenfalls ein zentrales Argument für die Anschaffung ist.

Transfer: Durch unkomplizierte und gleichzeitig rechtlich bindende Signaturen lassen sich die Abläufe in der Personalarbeit, wie zum Beispiel bei Bewerbungen und Bewertungen, einfacher als bisher gestalten. E-Signaturen können Hürden senken und Transaktionen beschleunigen, da die Unterzeichner Dokumente weder drucken noch einscannen müssen. Nebenbei lässt sich der Papierverbrauch in der Abteilung stark reduzieren, wodurch Ressourcen gespart und die Umwelt geschont wird.

» E-Signaturen können Hürden senken und Transaktionen beschleunigen, da die Unterzeichner Dokumente weder drucken noch einscannen müssen.

Unternehmen, die keine Anschaffung von elektronischen Signaturen planen, gaben dafür als Hauptargument Zeitmangel an.

EINBINDUNG IN BESTEHENDE PROZESSE IST WICHTIG

Fakt: Die Studie zeigt, dass für Unternehmen die nahtlose Integration von E-Sign-Lösungen in bestehende Infrastrukturen (90 Prozent) und etablierte Prozessabläufe (85 Prozent) entscheidend sind. Darüber hinaus legen Unternehmen großen Wert auf die Möglichkeiten, Formatvorlagen einzubinden (84 Prozent), Kommentare zu verfassen (72 Prozent) sowie komplexe Prozessabläufe zu definieren, zum Beispiel durch das Festlegen einer Unterschriftenreihenfolge (63 Prozent).

Transfer: Die Zahlen der vorliegenden Studie verdeutlichen nachdrücklich, dass Nutzerfreundlichkeit, Integration und Konformität wichtige Erfolgsfak-

toren bei der Implementierung einer E-Sign-Software im jeweiligen Unternehmen sind.

Nutzer erkennen somit den Mehrwert, den elektronische Signaturen bieten, und die Software sollte diese Vorteile auch fördern. Ein gutes Beispiel dafür ist die Funktion, die Reihenfolge der Unterschriften festzulegen. Der HR-Manager beziehungsweise die HR-Managerin kann so über den Fortschritt informieren und den Bearbeitungsstand in Echtzeit teilen.

Das reduziert Verzögerungen und optimiert den Arbeitsablauf. Damit wird deutlich, dass elektronische Signaturen mitnichten zu zusätzlichem Aufwand führen, sondern die Produktivität im Arbeitsalltag nachhaltig erhöhen können, und zwar nicht nur für HR.

UNKLARHEITEN BEZÜGLICH RECHTSGÜLTIGKEIT UND FORMEN

Fakt: 92 Prozent derjenigen, die in Zukunft eine E-Signatur-Lösung anschaffen möchten, geben als Grund an, dass diese rechtsgültig sind. Gleichzeitig haben sieben von zehn Befragten keine oder nur sehr grobe Vorstellungen davon, welche Unterschiede es zwischen den Formen der E-Signatur gibt. Dabei kommt in Unternehmen nicht nur eine Lösung zum Einsatz: Die Hälfte der Entscheider (54 Prozent) gibt an, dass sie eine einfache elektronische Signatur verwendet. Nur jedes dritte Unternehmen (36 Prozent) setzt auf fortgeschrittene und qualifizierte elektronische Signaturen.

Transfer: Insbesondere bei Dokumenten wie Arbeitsverträgen in der HR-Abteilung ist Rechtsgültigkeit unerlässlich. Die eIDAS-Verordnung klärt seit Juli 2016 die Rechtslage und legt fest, welche Anforderungen E-Signaturen erfüllen müssen. Bei der Auswahl der jeweiligen Lösung müssen HR-Manager und HR-Managerinnen darauf achten, dass die Form der elektronischen Signatur zum jeweiligen Einsatzzweck passt. Wie die Studie zeigt, nutzt zumindest ein Teil der Unternehmen die verschie-

denen Arten der E-Signatur. Die einfache elektronische Signatur ist nicht missbrauchssicher, darunter fällt beispielsweise die eingescannte Version der händischen Unterschrift. Diese ist nur gültig, wenn die elektronische Signatur erlaubt ist, wie es bei Unterschriften innerhalb eines Unternehmens häufig der Fall ist. Bei der fortgeschrittenen Signatur muss der Unterzeichner sich hingegen vorher identifizieren, was sie aufwendiger, aber auch sicherer macht. Die qualifizierte elektronische Signatur erfolgt über Zertifikate, die physisch oder digital vorliegen können, und ist die einzige der elektronischen Signaturen, die einen gleichwertigen Ersatz zur eigenhändigen Unterschrift darstellt. ■

DIE STUDIE

INFO

Die Umfrage wurde vom Meinungsforschungsinstitut forsa im Auftrag von Tresorit durchgeführt, Anbieter für verschlüsselte Cloudspeicher und E-Signaturen. Sie beleuchtet den Widerspruch zwischen dem Potenzial und der tatsächlichen Nutzung von E-Sign-Lösungen – insbesondere im HR-Bereich. Zwischen dem 3. und 24. April 2023 wurden insgesamt 100 Entscheiderinnen und Entscheider für IT-Sicherheit und Datenschutz sowie Geschäftsführer in Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen ab 50 Mitarbeitenden mit Firmensitz in Deutschland telefonisch befragt.

AUTOR



Szilveszter Szebeni, Chief Information Security Officer, Tresorit

Passt perfekt in Ihre HR-Abteilung:

Das Team-Abo der Personalwirtschaft!

Nutzen Sie ab jetzt alle Vorteile im Team:

- ✓ Wissen, was wichtig ist im Job HR: Insights, Storys, Analysen
- ✓ Vollzugriff auf die Plus-Inhalte von personalwirtschaft.de
- ✓ Alle Magazin-Ausgaben als E-Paper lesen
- ✓ Unbegrenzt im E-Paper-Archiv recherchieren
- ✓ Zugänge für jedes Team-Mitglied einfach digital verwalten
- ✓ Immer ein Exemplar des aktuellen Print-Magazins frei Haus

Pw+

Personalwirtschaft

Mehr erfahren



Agenda:

Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG
 Oberaustraße 14
 83026 Rosenheim
 Tel.: 08031 2561-420
www.agenda-personal.de
sales@agenda-software.de

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



b | r | z

Bremer Rechenzentrum GmbH
 Universitätsallee 5
 28359 Bremen
 Tel.: 0421 20152-79
www.brz.ag
vertrieb@brz.ag

Das Bremer Rechenzentrum (kurz: BRZ) ist seit über 50 Jahren professioneller Partner für IT-Lösungen und Services rund um die Lohn- und Gehaltsabrechnung und das Personalmanagement.



Factorial HR
 Torstraße 42 · 10119 Berlin
 Tel.: +49 30 91734911
www.factorialhr.de
dach@factorial.co

Factorial ist eine personalisierbare HR-Software, die mittelständischen Unternehmen bei der Verwaltung von HR, Talenten, Finanzen und IT hilft. Damit unterstützt Factorial dabei, Zeit zu sparen und Daten für bessere Geschäftsentscheidungen zu gewinnen.

KIDICAP.

Gesellschaft für innovative Personalwirtschaftssysteme mbH
 Strahlenbergerstraße 112
 63067 Offenbach am Main
www.kidicap.de

KIDICAP ist die führende HR- und Payroll-Lösung für den öffentlichen Dienst, das Gesundheitswesen, den Sozialbereich und die Privatwirtschaft. KIDICAP ist darauf ausgelegt, mit den Anforderungen von jeder Unternehmensgröße flexibel mitzuwachsen.

HAUFE.

Haufe Group
 Munzinger Straße 9 · 79111 Freiburg
www.haufe.de/hr/services
CorporateSales@haufe.com

Haufe HR Services kombiniert leistungsstarke HR-Software mit HR-Expertise und unterstützt Menschen in rechtssicherem und effizientem Arbeiten. Dazu gehören Haufe Digitale Personalakte, Haufe Personal Office, Haufe HR Assistant und der mehrfach prämierte Haufe Zeugnis Manager. Neu sind Lösungen zur Arbeitszeiterfassung, Personaleinsatzplanung und Zeitwirtschaft.

ingentis

Ingentis Softwareentwicklung GmbH
 Raudtener Straße 7
 90475 Nürnberg
 Tel.: 0911 98 97 59-0
experts@ingentis.com
www.ingentis.com

Bringing Potential to Life! Ingentis ist mit dem org.manager einer der führenden Software-Anbieter für Org Charts, Org Analytics und Org Design und hilft weltweit bereits mehr als 2000 Organisationen dabei, sich für die Zukunft optimal aufzustellen.



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

Mobil, modern, multifunktional – ZEUS® Workforce Management, die webbasierte Softwarelösung von ISGUS. Starten Sie in die Zukunft mit den integrierten Modulen Zeiterfassung, HR-Management, Personaleinsatzplanung und sichern Sie sich den digitalen Mehrwert als on premise Lösung oder in unserer Cloud.



ninox

Ninox Software GmbH
 Monbijou Platz 5
 10178 Berlin
ninox.com/ninox-hr
support@ninox.com

Die Ninox Software GmbH wurde 2013 ist einer der am schnellsten wachsenden SaaS-Anbieter in Deutschland. Das Kernprodukt Ninox ist eine Low-Code-Plattform um Schlüsselprozesse in Unternehmen zu digitalisieren und zu automatisieren.



Peras GmbH

Dieselstraße 5
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 627378-700
www.peras.de
vertrieb@peras.de

Peras bringt HR und IT zusammen – mit einem umfassenden Leistungsportfolio für die digitale Personalarbeit. Von der Peras HR-Suite mit Entgeltabrechnung, Personalmanagement, Zeitwirtschaft bis zu Bewerbermanagement, Zusammenarbeit und Neues Lernen.



Personio SE & Co. KG

Seidlstraße 3
80335 München
Tel.: +49 89 262 000 017
www.personio.de · info@personio.com

Personio ist eine cloudbasierte HR-Software für über 10000 KMUs in Europa. Sie unterstützt den Mitarbeiterzyklus von Recruiting bis Gehaltsabrechnung und steigert durch schnelle Implementierungen und 100+ Integrationen die betriebliche Effizienz.



rex systems GmbH

Süderstrasse 75–79
20097 Hamburg
Tel.: +49 40 8900 800
www.rex-systems.com
info@rex-systems.com

rex systems bietet modulare HR-Software für Personalverwaltung, Recruiting und Talentmanagement. Die Lösungen sind ISO27001:2022-zertifiziert, DSGVO-konform und passen sich flexibel an das Wachstum von Unternehmen an.



SD Worx GmbH

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

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



b | r | z

Bremer Rechenzentrum GmbH
 Universitätsallee 5
 28359 Bremen
 Tel.: 0421 20152-79
 www.brz.ag
 vertrieb@brz.ag

USP

- Über 50 Jahre Erfahrung im Personalwesen
- Moderne, webbasierte Software-Lösungen für komplexe Prozesse im Personalwesen
- Skalierbare Servicelevels für die Personalabrechnung
- Betreuung durch feste, fachkompetente Beraterinnen und Berater

PRODUKTE

BRZ-HR ist die webbasierte Lösung für die Personalabrechnung und Basis für weitere Module wie Bescheinigungswesen, Meldemanagement, Personalmanagement, Budgetierung, Digitale Personalakte, Mitarbeiterportal etc.

REFERENZEN

Auf Anfrage nennen wir Ihnen gerne Referenzkunden aus Ihrer Region oder Ihrem Tarifgebiet.

KONTAKT

Stephan Flörke, Vertrieb
 Tel.: 0421 20152-79
 vertrieb@brz.ag

ÜBER 50 JAHRE ERFAHRUNG IM PERSONALWESEN – DAS BREMER RECHENZENTRUM

Unsere Leidenschaft ist es, die Qualität und Effizienz der Personalarbeit durch intelligente Softwarelösungen und maßgeschneiderten Service beim Kunden ständig zu optimieren.

Das Bremer Rechenzentrum (kurz: BRZ) ist seit über 50 Jahren professioneller Partner für IT-Lösungen und Services rund um die Lohn- und Gehaltsabrechnung und das Personalmanagement. Unser Anspruch ist es, die komplexen HR-Prozesse unserer Kunden möglichst einfach und effizient zu gestalten. Unser Serviceangebot ist auf eine Vielzahl von Anforderungen abgestimmt: Personalabrechnung im Teil- und Full-Outsourcing, Personalmanagement, Personalkostenplanung, Digitale Personalakte, Bescheinigungswesen, Self-Services u. v. m.

Skalierbare Lösungen: Das skalierbare, aus einzelnen Leistungsmodulen bestehende Gesamtpaket bietet Ihnen ein Maximum an Flexibilität zu marktgerechten Preisen. Dabei unterstreichen individuelle Servicelevels die intensive und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

Im BRZ-Teilservice (Application Service Providing/Processing Service) liegt die Verantwortung der Abrechnung weiter in der Hand des Kunden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Personalbüro erfassen und pflegen über BRZ-HR alle entgeltrelevanten Daten. Sie sind für die Richtigkeit der Abrechnung an sich zuständig. Im Rahmen des Supports ist

das BRZ für die Wartungstätigkeiten sowie Beratung und Umsetzung von Fragen zum Abrechnungsverfahren zuständig und verantwortlich.

HÖCHSTE FLEXIBILITÄT IM RECHENZENTRUM

Im BRZ-Fullservice (Business Process Outsourcing/Managed Service) können wir Ihren kompletten Abrechnungsprozess übernehmen. Der BRZ-Fullservice für die Lohn- und Gehaltsabrechnung umfasst unter anderem die Bewertung und Erfassung der Originalbelege sowie deren komplette Bearbeitung. Der BRZ-Fullservice beinhaltet auch die Kommunikation mit den Behörden sowie die Betreuung der gesetzlichen Betriebsprüfungen. So kann ein reibungsloser Abrechnungsprozess mit lediglich geringen Personalressourcen gewährleistet werden.

In zwei modernen, ausschließlich in Deutschland betriebenen, Rechenzentren mit einer hochverfügbaren sicheren Infrastruktur werden Ihre sensiblen Daten nach aktuellen Datenschutzrichtlinien behandelt, gespeichert und gesichert. Wir stehen für Sie als langfristiger Partner in einer durchgängigen und verlässlichen Beziehung zur Verfügung und fördern dies durch feste Ansprechpartnerinnen

und Ansprechpartner und umfassende Betreuung unsererseits. Unsere hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards werden durch wichtige Zertifizierungen jährlich neu belegt.

PROJEKTMANAGEMENT FÜR KOMPLEXE LÖSUNGEN

Unsere BRZ-Projektteams realisieren personalwirtschaftliche IT-Komplettlö-



sungen für das PAISY-Outsourcing und sorgen für eine erfolgreiche Umsetzung durch professionelle IT-gestützte Projektplanung und -verfolgung. Kundenorientierte Dienstleistungsstrukturen gewährleisten hierbei kurze Projektlaufzeiten bei hohem Qualitätsniveau. Ergebnis: hohe Qualität, niedrige Kosten. Unsere Consultants haben branchenübergreifende Erfahrungen im optimierten Aufbau von Lohn- und Zeitarartenrahmen für hoch automatisierte Personalabrechnungsverfahren mit PAISY.

Die BRZ-Softwareprodukte werden mit modernsten objektorientierten Entwicklungstools erstellt und geprüft. Intensive, praxisgerechte Systemschulungen sichern ein hohes Maß an Produktkenntnissen für die reibungslose

Anwendung beim Kunden vor Ort. Das Leistungsspektrum: Entgeltabrechnung, Personalmanagement, Informationssysteme/Reporting, Budgetierung, Digitale

Personalakte, Meldedialog, Bescheinigungswesen, Zeugnisse/Vertragserstellung, Mitarbeiterportal mit A1 Antragsverfahren und eAU-Lösung.



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

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



INFO

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





Factorial HR
Torstraße 42 · 10119 Berlin
Tel.: +49 30 91734911
www.factorialhr.de
dach@factorial.co

USP

Factorial ist die Management- und HR-Software, die Unternehmen und Mitarbeiter wachsen lässt. Neben zahlreichen Features wie Arbeitszeiterfassung, Abwesenheiten, Schichtplanung und Performance Management besticht das Tool besonders durch Benutzerfreundlichkeit und die mobile App, die Personalprozesse auch unterwegs und ohne Laptop abbilden kann.

PRODUKTE

Arbeitszeiterfassung, Abwesenheiten, Schichtplanung, Projektmanagement, Recruiting, Onboarding, Dokumentenmanagement, Vorbereitende Lohnabrechnung, Ausgaben, IT Management, Engagement, Schulungen, Performance

REFERENZEN

QuoIntelligence GmbH, F&P Stock Solution GmbH, Flowmium GmbH, KRUU GmbH, Eurotranspharma Deutschland GmbH

KONTAKT

Marie Messerschmidt, Senior Outreach & Community Specialist
marie.louise@factorial.co



FACTORIAL – IHRE HR-SOFTWARE

Factorial ist eine personalisierbare HR-Software, die mittelständischen Unternehmen bei der Verwaltung von HR, Talent, Finanzen und IT hilft. Damit unterstützt Factorial Unternehmen dabei, Zeit zu sparen und Daten für bessere Geschäftsentscheidungen zu gewinnen. Mittlerweile bedient das HR-Unicorn bereits mehr als 11 000 Unternehmen.

Factorial zeichnet sich laut Mitbegründer und CEO Jordi Romero durch ein besonderes Merkmal aus: Freude bei der Nutzung. Diese Freude entsteht nicht nur durch ein ansprechendes Design, sondern auch durch die einfache Bedienbarkeit und praxisnahe Funktionen. Anders als komplexe HR-Software, die den Arbeitsalltag erschwert, ist Factorial darauf ausgelegt,

Prozesse zu erleichtern und effizient zu gestalten – und das passgenau auf die Bedürfnisse jedes Unternehmens.

HR-PROZESSE AUCH MOBIL

Ein Highlight ist die mobile App, die besonders Mitarbeitenden zugutekommt, die nicht am Schreibtisch arbeiten. Ob im Außendienst, im Handel, auf

der Baustelle oder in der Gastronomie – die Zeiterfassung bleibt überall unkompliziert und rechtskonform. Auch die Dokumentation von Projektzeiten wird durch die Plattform erleichtert.

Mit wenigen Klicks lassen sich Abwesenheiten und Schichtpläne verwalten, sodass alle Beteiligten stets den Überblick behalten, wer wann verfügbar ist. Mitarbeiterdaten werden zentral gespeichert



„Wir wollen den Menschen helfen, Zeit für Bürokratie einzusparen, damit sie sich stattdessen darauf konzentrieren können, ihre Kunden glücklich zu machen.“

Jordi Romero, CEO von Factorial

und sind jederzeit abrufbar – sowohl für Mitarbeitende als auch für HR-Abteilungen. Außerdem sind alle wichtigen Informationen für die Gehaltsabrechnung an einem Ort gebündelt, was den administrativen Aufwand erheblich reduziert. Dasselbe gilt auch für den Massenversand von Dokumenten, der über die Plattform im Handumdrehen automatisiert abgewickelt werden kann, sodass Personalverantwortliche keine einzelnen E-Mails mehr ausschicken müssen und wertvolle Zeit sparen.

VON A BIS Z ALLES FÜR DAS WACHSTUM IHRER TEAMS

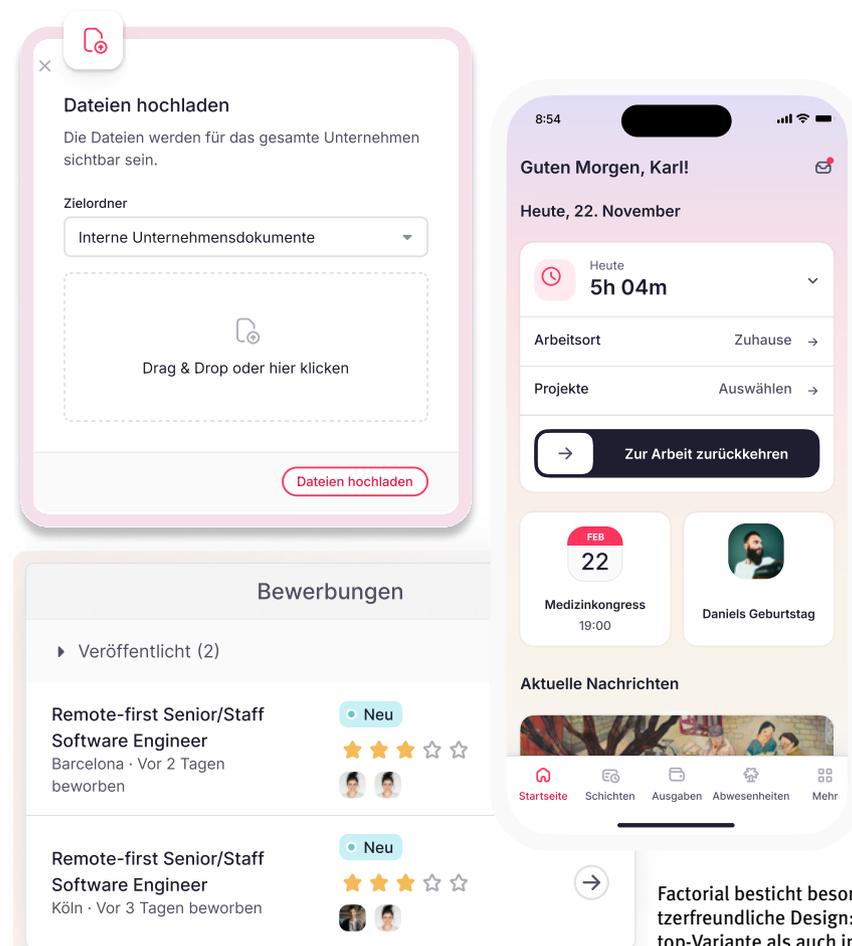
Factorial unterstützt den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus – vom Recruiting über das Onboarding bis hin zum Performance Management mit transparenten Zielvereinbarungen. Darüber hinaus bieten die Plattform-Reports wertvolle Einblicke in Finanzen, Ausgaben und SaaS-Abonnements, sodass Unternehmen fundierte Geschäftsentscheidungen treffen können.

Dank zahlreicher Integrationen, etwa mit DATEV LODAS, DATEV Lohn und

Gehalt, Microsoft, LinkedIn oder Indeed, wird Factorial zur umfassenden Lösung für das Personalmanagement. Und das stets mit persönlichem kostenlosen Kundensupport, auf den besonderer Wert gelegt wird. Das spiegelt sich auch in der „Top Service“-Zertifizierung vom Deutschen Institut für Qualitätsstandards und -prüfung wider. Darüber hinaus entspricht Factorial auch den höchsten Datenschutzstandards und ist nach Norm ISO/IEC 27001 zertifiziert. Ebenso entspricht die Plattform den SOC2 Typ I und Typ II Standards. Alle Kundendaten werden auf den Servern von Amazon Web Services (AWS) in Deutschland gespeichert, einer Reihe von Web-Services in der Cloud, die maximale Sicherheit garantieren.

INFO

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



Factorial besticht besonders durch das benutzerfreundliche Design: sowohl in der Desktop-Variante als auch in der mobilen App.

HAUFE.

Haufe Group
Munzinger Straße 9 · D-79111 Freiburg
www.haufe.de/hr/services
CorporateSales@haufe.com

USP

„Erfolg durch Menschen“ ist das Credo von Haufe. Das Portfolio von Haufe HR Services bildet digitale HR-Prozesse ab, um die operative HR-Arbeit zu digitalisieren und zu vereinfachen. Mit passenden HR-Tools und Softwarelösungen stärkt Haufe HR Services HR-Teams und fördert die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen auf dem Weg zu einem zukunftsorientierten Arbeiten.

PRODUKTE

Haufe HR Services verbindet leistungsstarke HR-Software mit HR-Expertise zu einer einzigartigen Kombination, die Menschen dabei unterstützt, rechtssicher und effizient zu arbeiten. Dazu gehören Haufe Onboarding, Haufe Digitale Personalakte, Haufe Personal Office und Haufe HR Assistant, ebenso wie der mehrfach prämierte Haufe Zeugnis Manager. Neu sind Lösungen zur Arbeitszeiterfassung, Personaleinsatzplanung und Zeitwirtschaft.

REFERENZEN

Nürnberger Versicherung, Yves Rocher, Danone, Flughafen Zürich, Xing

ANSPRECHPARTNER

Timo Scheja, Bereichsleiter Solution Sales
CorporateSales@haufe.com



DIE DIGITALE TRANSFORMATION VON HR

Die Digitalisierung verändert das Personalmanagement grundlegend. Unternehmen müssen nicht nur kreative Strategien entwickeln, um Talente zu gewinnen und zu binden, sondern auch Prozesse effizienter gestalten. Der Einsatz von KI und digitalen Tools bietet dabei großes Potenzial, HR-Abteilungen zu entlasten und auf die Zukunft vorzubereiten.

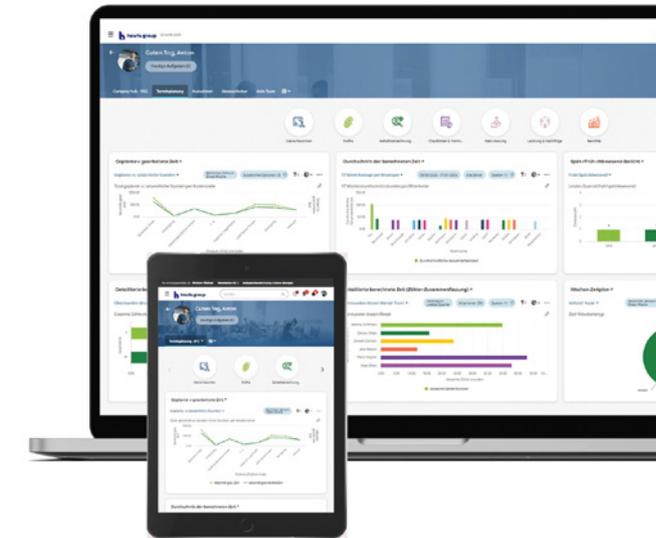
HR agiert aktuell in einer Zeit, die neue Lösungsansätze erfordert. Der Fachkräftemangel zwingt Unternehmen, kreative Recruiting-Strategien zu entwickeln, um Talente zu gewinnen und zu binden. Gleichzeitig schreitet die Digitalisierung voran, was die Automatisierung von Prozessen und den Einsatz digitaler Werkzeuge erfordert – jedoch ohne dabei den menschlichen Aspekt zu vernachlässigen. Besonders spannend ist der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) und ihre zukünftige Rolle.

Remote-Arbeit und flexible Modelle fordern das Personalmanagement neu heraus. Führung, Kommunikation und Mitarbeitendenbindung müssen überdacht werden. Zudem bleibt Diversität und Inklusion zentral, um gesetzliche Vorgaben zu erfüllen und eine offene Kultur zu fördern.

Aber wie weit ist die Digitalisierung in der HR schon vorangeschritten? Welche Lösungen werden bereits eingesetzt? Und wie weit wird KI in die tägliche Arbeit miteinbezogen?

HR UND SEINE DIGITALEN MÖGLICHKEITEN

Die aktuelle Haufe Service Experience Studie zeigt einen Anstieg des Digitalisierungsgrads im Personalmanagement von 58% (2021) auf 61% – doch liegt noch viel mehr Potenzial in diesem Bereich. HR-Verantwortliche begrüßen neue Technologien für Routineaufgaben, möchten Transformationsprozesse aber persönlich begleiten. Viele Mitarbeitende bevorzugen ebenfalls persönliche Inter-



aktionen gegenüber digitalen Kanälen wie Chatbots oder E-Mails. Haufe bietet Softwarelösungen an, um den persönlichen Austausch zu fördern und gleichzeitig HR-Abteilungen zu entlasten.

Digitale Tools wie clockin und Haufe Ready Zeitwirtschaft optimieren die Zeiterfassung, fördern eine bewusste Pausengestaltung und reduzieren Überstunden. 50% der HRler:innen und 61,5% der Mitarbeitenden schätzen diese Verbesserung. Auch die digitale Personalakte von Haufe steigert Effizienz und Transparenz, reduziert Papieraufwand und stärkt die Datensicherheit.

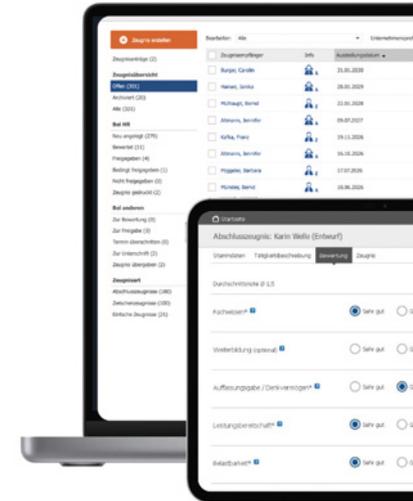
Weitere Tools wie der Haufe Zeugnis Manager zur standardisierten Erstellung von Arbeitszeugnissen und das Haufe Personal Office für die Verwaltung von Mitarbeitendendaten, Arbeitsverträgen und Gehaltsabrechnungen erleichtern HR-Prozesse, während Haufe Ready Per-

sonaleinsatz die Einsatzplanung von Mitarbeitenden effizient und flexibel gestaltet. Haufe Onboarding begleitet hingegen digital, personalisiert und strukturiert den Einarbeitungsprozess neuer Mitarbeitenden.

Schließlich fördern die Employee Self Services (ESS) von Haufe die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden, indem sie administrative Aufgaben wie Urlaubsanträge oder Zeiterfassung selbst verwalten können. Das beschleunigt Abläufe und entlastet die Personalabteilung, die sich verstärkt auf strategische Aufgaben konzentrieren kann.

MIT KI UND DIGITALEN TOOLS ZU MEHR EFFIZIENZ UND ENTLASTUNG

Unternehmen setzen zunehmend auf KI, doch im HR-Bereich bleibt sie noch wenig genutzt: Nur 13% der HR-Expert:innen



verwenden KI regelmäßig, vor allem in den Bereichen Recruiting und Employer Branding. Künftig könnte KI jedoch auch in Personalverwaltung, Gehaltsabrechnung und Reporting helfen, wenn rechtliche Hürden, Datenschutz und fehlende Kompetenzen überwunden werden. Ein Beispiel ist der Haufe HR-Chatbot, der Routineaufgaben übernimmt und die interne Kommunikation verbessert. Digitale Tools wie diese entlasten Personalabteilungen, steigern die Effizienz und ermöglichen den Fokus auf strategische Aufgaben, was letztlich auch die Mitarbeitendenzufriedenheit fördert.

INFO

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



Personio

Personio SE & Co. KG
Seidlstraße 3
80335 München
Tel.: +49 89 262000017
www.personio.de
info@personio.com

USP

- Alles in einem Tool: Die wichtigsten HR-Kernprozesse für Ihren Erfolg – einschließlich Recruiting.
- Agile HR: Unterstützt Ihre geschäftlichen Anforderungen und passt sich bei Veränderungen an.
- Ideal für KMUs: Eine HR-Plattform für alles und dank persönlichem Support in etwa vier Wochen einsatzbereit.

PRODUKTE

Personio ist die All-in-one HR-Software für KMUs, die alle Personalprozesse von der Stellenanzeige bis zum Urlaubsantrag in einer zentralen Plattform vereint.

REFERENZEN

Statista, About You, Lush, Turck, Teufel

KONTAKT

Sven Mößbauer
Head of Sales Development
Tel.: 089 262000017
sales@personio.de
www.personio.de



PERSONIO – DIE ALL-IN-ONE HR-SOFTWARE FÜR KMUS

Personio ist Europas führender Anbieter von HR-Software und verhilft kleinen und mittelständischen Unternehmen zu Wachstum und Erfolg. Seit der Gründung 2015 verfolgt Personio die Mission, Personalabteilungen durch Digitalisierung und Automatisierung zentraler HR-Prozesse effizienter zu machen.

So minimiert HR den Verwaltungsaufwand und kann sich auf das konzentrieren, was wirklich zählt: die Mitarbeitenden.

WAS BIETET PERSONIO FÜR KMUS?

Personio ist speziell auf die Bedürfnisse von KMUs zugeschnitten. Dabei wer-

den verschiedene HR-Funktionen in einem zentralen System vereint:

1. **Personalverwaltung:** Alle Mitarbeiterdaten werden zentral erfasst und verwaltet. Dokumentenablagen, Erinnerungen und Benutzerrollen erleichtern die tägliche Arbeit.
2. **Lohnabrechnung:** Mit Personio Payroll können KMUs ihre Lohnabrech-

nung schnell, präzise und mühelos durchführen. Die Integration mit anderen HR-Prozessen sorgt für reibungslose Abläufe.

3. **Recruiting und Onboarding:** Die Software unterstützt den gesamten Prozess, von der Stellenausschreibung bis zum Onboarding neuer Mitarbeitender.



4. Zeiterfassung und Abwesenheitsmanagement: Mitarbeitende und Führungskräfte haben jederzeit Einblick in Abwesenheiten und Arbeitszeiten, Urlaubsanträge verfolgen mit wenigen Klicks – Genehmigungsprozesse ebenso.

bietet Personio den höchsten Datenschutz-Standard, damit Sie Ihre Personaldaten stets in den besten Händen wissen.

DIE ZUKUNFT DES HR-MANAGEMENTS

Personio ist mehr als eine Software – es unterstützt Unternehmen bei der Digitalisierung ihrer HR-Prozesse und bereitet sie auf zukünftige Herausforderungen vor. Die Plattform lässt sich in bestehende Systeme integrieren und wird kontinuierlich weiterentwickelt, um den Anforderungen der Kunden gerecht zu werden. Für KMUs, die oft mit begrenzten Ressourcen arbeiten, bietet Personio eine effiziente Lösung, um ihre HR-Prozesse zu optimieren. Personio versteht sich als Partner, der Unternehmen dabei hilft, ihre HR-Abteilung zu digitalisieren und dadurch langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben.

DIE PERSONIO-VORTEILE AUF EINEN BLICK:

- **Zeitersparnis:** Automatisierte Aufgaben schaffen Raum für strategische Arbeit.
- **Fehlerreduktion:** Datenabgleiche und -validierungen reduzieren Fehler.
- **Transparenz:** Ein zentrales System für alle HR-Prozesse sorgt für klare Abläufe.
- **Flexibilität:** Personio wächst mit den Anforderungen des Unternehmens und passt sich den Veränderungen an.

WARUM PERSONIO?

Personio bietet KMUs nicht nur eine Softwarelösung, sondern auch einen strategischen Partner. Die Software ist flexibel und passt sich den Bedürfnissen wachsender Unternehmen an. Dank automatisierter Prozesse bleibt mehr Zeit für strategische Aufgaben, und Fehler werden durch Echtzeit-Datenvalidierung vermieden. Zudem

INFO

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



Seite 71 **Ausbildung**

Seite 73 **Digitalisierung**

Seite 75 **Branchenverzeichnis**



DIGITALWIRTSCHAFT INVESTIERT IN DEN NACHWUCHS

In der Softwareentwicklung kommen drei Azubis auf zehn Beschäftigte, mehr als irgendwo sonst. Bitkom-Ausbildungsexpertin Leah Schrimpf fordert deshalb, dass Informatik in Schulen zum Pflichtfach wird.

VON CHRISTINA PETRICK-LÖHR



Foto: istockphoto.com_Alexandra

Rund eine halbe Million junger Menschen starten pro Jahr in einem der mehr als 300 Ausbildungsberufe, die es in Deutschland gibt, die ersten Schritte ins Berufsleben. Besonders zukunftssträftig sind dabei Ausbildungen in den MINT-Berufen, (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) denn dort ist der Fachkräftemangel schon jetzt hoch und wird es wohl auch auf absehbare Zeit bleiben: Der Digitalverband Bitkom kalkuliert die Zahl fehlender IT-Fachleute im Jahr 2040 auf 663 000 – aktuell seien

in Deutschland 1,29 Millionen IT-Fachleute beschäftigt, 2040 würden 1,92 Millionen benötigt, rechnete Bitkom-Präsident Dr. Ralf Wintergerst vor.

DREI AZUBIS KOMMEN AUF ZEHN DIGITALPROFIS

Das Problem ist in der Digitalwirtschaft längst angekommen, und sie stemmt sich auch mit vermehrten Ausbildungsanstrengungen gegen den Mangel. Laut einem gerade veröffentlichten Bericht des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) ist die Ausbildungsbereitschaft der

Unternehmen enorm. Im Bereich der Softwareentwicklung mit den Ausbildungsberufen „Fachinformatiker – Fachrichtung Anwendungsentwicklung“ und „Mathematisch-technischer Softwareentwickler“ kamen demnach im vergangenen Jahr knapp 33 Ausbildungsanfänger auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Das ist weitaus mehr als üblich. Zum Vergleich: Der Durchschnitt lag 2023 in allen anderen Ausbildungsbereichen bei gut vier Ausbildungsanfänger je 100 Beschäftigte. Das IW sieht den Kampf gegen den Fachkräftemangel als Grund für die Ausbildungsanstren-

gungen, dafür spreche auch der Beschäftigungsanstieg in dem Beruf: Zwischen 2014 und 2023 habe sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Softwareentwickler in Deutschland auf knapp 23 000 Personen verdoppelt.

IT-AUSBILDUNGSPLÄTZE SIND BEGEHRT

Die Informatik-Ausbildungsplätze seien beim Nachwuchs begehrt, betont Leah Schrimpf, Bereichsleiterin Bildungspolitik beim Branchenverband Bitkom: „Das Interesse an IT-Berufen ist unter jun-



Foto: Bitkom, Martin Memmer

„Die Digitalisierung unserer Gesellschaft geht uns alle an und sollte deshalb gleichermaßen von Frauen gestaltet werden.“

Leah Schrimpf, Ausbildungsexpertin beim Branchenverband Bitkom

gen Menschen mittlerweile sehr groß, sodass es einige Spezialisierungen gibt, in denen die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber tatsächlich die Anzahl der verfügbaren Ausbildungsplätze übersteigt.“ Das sei einerseits erfreulich, andererseits aber „auch ein Symptom des Mangels“ an IT-Fachleuten, da viele Unternehmen, die eigentlich gern eine Ausbildung anbieten würden, dazu aufgrund mangelnder Kapazitäten nicht in der Lage seien, so Schrimpf.

Das IW bestätigt die Einschätzung der Bitkom-Expertin. Laut dem IW-Bericht blieben 2023 knapp acht Prozent der Ausbildungsplätze in der Softwareentwicklung unbesetzt und knapp sechs Prozent in den Informatik-Ausbildungsberufen – womit diese Berufsausbildungen deutlich weniger Besetzungslücken haben als andere Berufe.

Ein Problem, das die IT-Branche seit jeher beschäftigt, ist das Ungleichgewicht von Frauen und Männern. Leah Schrimpf: „Aktuell sind nur circa 18 Prozent der IT-Fachkräfte weiblich, was vor dem Hintergrund des IT-Fachkräftemangels ein großes Problem ist.“ Es brauche dringend eine praxisnähere, klischeefreie Berufsorientierung für junge Frauen,

um sicherzustellen, dass auch sie ihre Entwicklungsmöglichkeiten und die Vielseitigkeit der Berufsbilder kennenlernen. Die Bitkom-Ausbildungsexpertin stellt klar: „Die Digitalisierung unserer Gesellschaft geht uns alle an und sollte daher gleichermaßen von Frauen gestaltet werden.“

HILFT EIN PFLICHTFACH INFORMATIK?

Der Branchenverband Bitkom fordert zudem ein Umsteuern in der Bildungspolitik, um für eine zunehmend digitale Welt zukunftstauglich zu bleiben: Ein bundesweites Pflichtfach Informatik ab Sekundarstufe 1, also ab der fünften Klasse, sei dafür wichtig. Darin sollten den Schülerinnen und Schülern „neben digitalen Kompetenzen auch die aktuellsten Entwicklungen der Digitalisierung und Berufsmöglichkeiten in der Branche“ nahegebracht werden, so Schrimpf. „Ein Pflichtfach würde ebenfalls garantieren, dass Mädchen gleichermaßen wie Jungs für Digitalisierung begeistert und auf Potenziale hingewiesen werden.“

Auch die Wirtschaft könne daran mitwirken – zum Beispiel durch Kooperati-

onen mit Schulen im Bereich der Berufsorientierung. Aktuelle Berufsbilder und insbesondere auch weibliche Role Models aus der Digitalwirtschaft sollten regelmäßig sichtbar gemacht werden. Leah Schrimpf: „Ebenso könnten die beratenden Stellen, beispielsweise die Arbeitsagenturen, Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen eingehen, um ähnliche Angebote zu schaffen“ Sie sollten auch in der Lage sein, den jungen Menschen aufzuzeigen, welche Möglichkeiten es für sie in der Digitalwirtschaft geben.

BITKOM-KRITIK: AUSBILDUNGSSYSTEM IST ZU TRÄGE

Hinsichtlich der Ausbildungsqualität in den IT-Berufen ist die Bitkom-Expertin trotz der hohen Ausbildungsintensität zuversichtlich, denn „insbesondere Unternehmen der Digitalwirtschaft sind natürlich besonders affin im Einsatz von digitalen Technologien zu einer verbesserten Ausbildungserfahrung“. Gerade durch den Einsatz von hybriden Unterrichtsformaten könnten daher bei gleichem Personalaufwand mehr Auszubildende erreicht und somit in

Einzelfällen auch höhere Kapazitäten bei gleichbleibender Qualität angeboten werden.

Sorgen bereitet Leah Schrimpf eher die Trägheit des Ausbildungssystems, was gerade in einem hochdynamischen Bereich wie der Informationstechnologie ein Problem ist: „Leider tut sich das Ausbildungssystem in Teilen sehr schwer damit, mit diesen Entwicklungen Schritt zu halten.“ Die Prozesse zur Neuordnung von Ausbildungsgängen seien „sehr langwierig und schwerfällig“.

Ganz ohne Einfluss ist der Branchenverband nicht, wann immer sich bei Ausbildungsinhalten etwas bewege, fließe auch „die Expertise der Digitalbranche in die Weiterentwicklungen ein“. Doch das reicht der Ausbildungsfachfrau nicht aus: „Es ist wichtig, dass wir hier Wege finden, deutlich agiler Inhalte anzupassen und den Betrieben und berufsbildenden Schulen mehr Flexibilität in der Ausgestaltung ihrer Curricula und Prüfungsformate geben zu können.“ ■

WEITERBILDUNG WIRD DIGITAL(ER)

Mehr als jeder vierte neu eingestellte Mitarbeitende kündigt schon im Laufe eines Jahres. Dafür spielen fehlende Weiterbildungsangebote eine wichtige Rolle.

VON UTE WOLTER

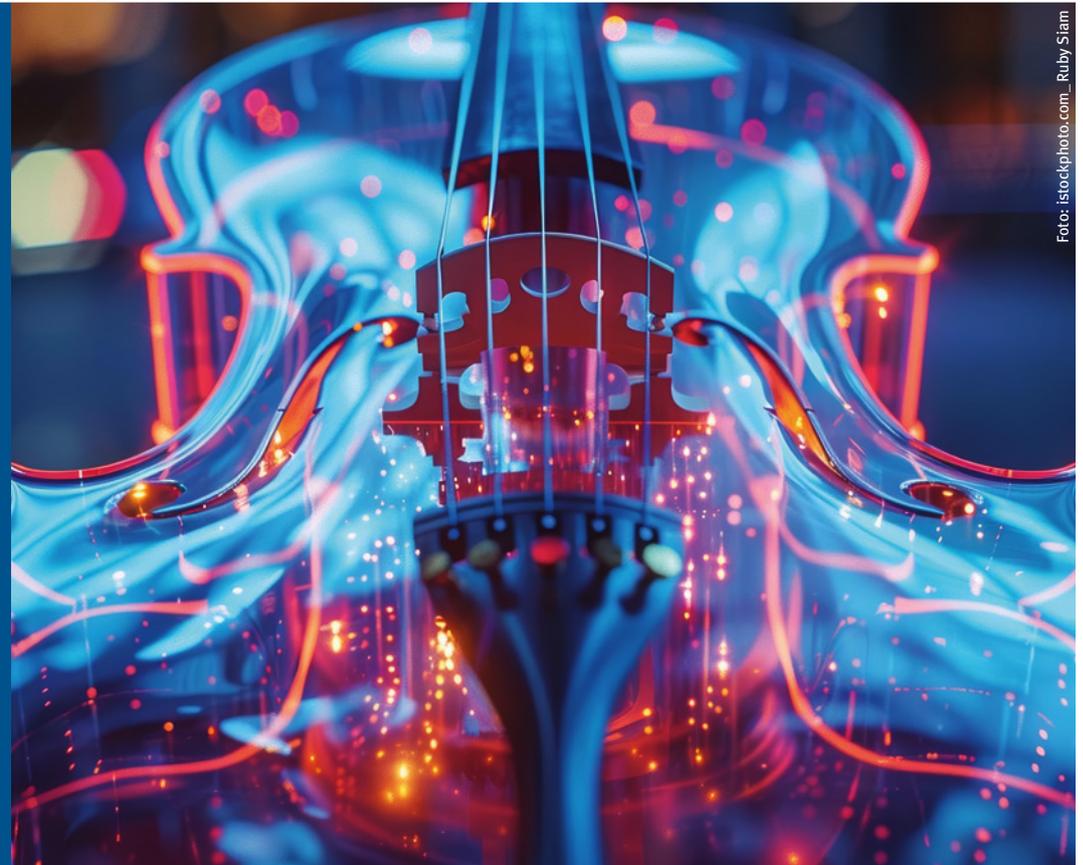


Foto: istockphoto.com - Ruby Siam

Viele deutsche Unternehmen beklagen, dass es schwierig ist, neues passendes Personal zu finden. Doch auch wenn dies gelingt, ist nicht sicher, wie lange die Mitarbeitenden gehalten werden können. Tatsächlich entscheidet sich mehr als ein Viertel der frisch rekrutierten Beschäftigten hierzulande, innerhalb von zwölf Monaten schon wieder abzuwandern. Das ist ein Ergebnis des Learning & Development Monitors, eine repräsentative Studie der Lernplattform Studytube.

Insgesamt wurden 515 HR-Manager, 362 Führungskräfte sowie 922 Mitarbeitende aus Organisationen mit über 200 Beschäftigten befragt.

MANGELNDE WEITERBILDUNG ALS KÜNDIGUNGSGRUND?

Die Befragung zeigt, dass sich Führungskräfte und HR nicht einig darüber sind, welche Faktoren bei den Mitarbeitenden zu der frühen Kündigung führen. So gehen die Personalabteilungen primär davon aus, dass die inhalt-

lichen Erwartungen der Arbeitnehmenden an ihre Aufgabe nicht erfüllt werden. Dagegen sind zwei Drittel (68 Prozent) und damit die meisten befragten Führungskräfte der Meinung, dass die frühzeitige Fluktuation vor allem am Gehalt liegt, gefolgt von anderen Arbeitsbedingungen wie etwa Benefits. An dritter Stelle nennen sie Weiterbildungsangebote (37 Prozent) als Abwanderungsgrund. Auch für ein Drittel der befragten Beschäftigten ist dieser Aspekt ein ausschlaggebender Kündigungsgrund. Bei den Personal-

verantwortlichen scheint dieses Motiv jedoch weniger präsent zu sein, denn nur 18 Prozent halten es für relevant. Womöglich denken sie, in Sachen Weiterbildung genug zu tun und gut aufgestellt zu sein, denn gut zwei Drittel (68 Prozent) betrachten Weiterbildungsangebote als wichtige Investition in die Mitarbeiterbindung.

Auch geben vier von zehn HR-Verantwortlichen (43 Prozent) an, dass sie Mitarbeitende strategisch für neue Aufgabenfelder umschulen, um gewünschte Kompetenzen und Kennt-

» Viele Beschäftigte können offenbar zu wenig selbstbestimmt lernen und verlassen deshalb das Unternehmen frühzeitig.

nisse im Unternehmen zu entwickeln und zu verankern. Weitere 30 Prozent sagen, dass sie die Kompetenzen der Belegschaft mit Blick auf den digitalen Wandel langfristig aufbauen. Angesichts der Ergebnisse überrascht es wenig, dass die Sensibilisierung für Learning & Development (L&D) bei Führungsebenen und Mitarbeitenden stellenweise schwach ausfällt. Die Mehrzahl der leitenden Angestellten wird in ihrem Betrieb höchstens alle sechs Monate auf L&D-Maßnahmen hingewiesen.

ERINNERUNG AN DIE BEDEUTUNG VON WEITERBILDUNG

Immerhin werden 31 Prozent mindestens einmal monatlich und 28 Prozent alle drei Monate an die Bedeutung beruflicher Fortbildung erinnert. Bei den Mitarbeitenden sieht die Lage hingegen düster aus: Ein Großteil, nämlich

60 Prozent, wird höchstens halbjährlich zu L&D-Themen sensibilisiert. Davon berichtet fast ein Drittel sogar, dass Weiterbildungsmaßnahmen bei ihnen selten oder nie Erwähnung finden. Demgegenüber wirken die 18 Prozent, die mindestens einmal im Monat zu einer betrieblichen Weiterbildung angeregt werden, fast „wie ein Tropfen auf den heißen Stein“, schreiben die Macher der Studie.

LERNEN WÄHREND DER ARBEITSZEIT

Laut Studie sind die bisherigen Weiterbildungsstrategien zur Bekämpfung der hohen frühzeitigen Fluktuation aber offenbar nicht wirksam. Allerdings wurde im Rahmen der Befragung nicht erhoben, ob die genannten Maßnahmen auch schon im ersten Jahr nach der Einstellung durchgeführt werden und welche Weiterbildungsangebote

den Mitarbeitenden überhaupt im ersten Jahr zur Verfügung stehen. Stattdessen legt die Studie nahe, dass die Beschäftigten zu wenig selbstbestimmt lernen können und deswegen das Unternehmen so früh wieder verlassen. Ein weiterer Punkt: Trotz der vielfältigen Möglichkeiten von Online-Schulungen, bevorzugten 42 Prozent der Lernenden weiterhin Offline-Lernformate, heißt es in der Studie. Das liege zum einen an ihrer Neigung, an bewährten Methoden festzuhalten, zum anderen an dem fehlenden technischen Know-how mit Online-Angeboten. Hier seien insbesondere die HR-Abteilungen gefordert: „Machen Sie Ihre Belegschaft für digitales Lernen fit. Beginnen Sie frühzeitig, die digitalen Kompetenzen innerhalb Ihres Unternehmens auszubauen, um für die Zukunft gewappnet zu sein“, appellieren die Studienmacher an die Personalinnen und Personal. Auf die Frage,

welche Rahmenbedingungen sie von ihrem Arbeitgeber erwarten, um sich optimal weiterentwickeln zu können, antworten die meisten Beschäftigten, dass sie während der Arbeitszeit lernen möchten. Erst danach nannten sie motivierende Führungskräfte und ein inhaltlich modernes Lernangebot.

FRAGE NACH DEN RICHTIGEN RAHMENBEDINGUNGEN

Derzeit gibt allerdings lediglich jeder dritte Mitarbeitende (37 Prozent) an, selbst bestimmen zu können, wann er sich weiterbildet. Von den HR-Verantwortlichen glaubt dagegen mehr als die Hälfte (55 Prozent), diese Möglichkeit sei gegeben. Hier scheint es sich um ein Informations- und/oder Kommunikationsproblem zu handeln, es gibt also Handlungsbedarf für Personal, sich mit Beschäftigten und Führungskräften besser auszutauschen. ■

DIE STUDIE

INFO

Der „L&D Monitor“ (Learning & Development Monitor) wird seit 2023 von der KI-gestützten Plattform Studytube auf dem deutschen Markt durchgeführt. Ziel der Befragung ist es, aufzuzeigen, was der Status quo der betrieblichen Weiterbildung ist, vor welchen Herausforderungen HR-Professionals stehen und wie zufrieden Führungskräfte und Mitarbeitende mit der betrieblichen Weiterbildung in ihrem Unternehmen sind. In diesem Jahr wurden dazu rund 1800 HR-Professionals, Führungskräfte und Mitarbeitende befragt.

**rexx systems GmbH**

Süderstrasse 75-79
20097 Hamburg
Tel.: +49 40 8900800
www.rexx-systems.com
info@rexx-systems.com

rexx systems bietet modulare HR-Software für Personalverwaltung, Recruiting und Talentmanagement. Die Lösungen sind ISO27001:2022-zertifiziert, DSGVO-konform und passen sich flexibel an das Wachstum von Unternehmen an.

**SD Worx GmbH**

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

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

**time4you GmbH communication & learning**

Maximilianstraße 4
76133 Karlsruhe
Tel.: 0721 83016-0
www.time4you.de · sales@time4you.de

Die time4you GmbH entwickelt digitale Lösungen für Lernen, HR, Marketing und Support auf Basis der IBT SERVER-Software und dem Chatbot-Tool JIX. Wir arbeiten branchenübergreifend für Unternehmen, Bildungsanbieter, Schulen, Hochschulen und öffentliche Einrichtungen.

ZEIT & ZUTRITT

Seite 77 **Markt im Aufwind**

Seite 81 **Branchenverzeichnis**

Seite 82 **Anbieter im Porträt**



Foto: adobestock.com_48percentgrey

STARKES DUO

Zeiterfassungs- und Zutrittskontrolllösungen sind ein seit Jahrzehnten in sich relativ geschlossener Bereich. Wie ist der aktuelle Status, und welche Mehrwerte werden mit den Daten für unterschiedliche Prozesse generiert?

VON ULLI PESCH



Foto: istockphoto.com_princeoflove

Seit einigen Jahren konsolidiert sich der Markt der Hard- und Softwareanbieter für Zugangskontrolltechnik und Zeiterfassungslösungen in Deutschland, vielfach durch Unternehmenszusammenschlüsse. Laut aktuellem 2023er Marktreport „Electronic Entry: Access Time Video“ des auf diese Themen spezialisierten Beraters und Marktforschers Mario Fischer zeigt sich die Nachfrage mit einem Umsatzvolumen von etwa 690 Millionen Euro auf hohem Niveau stabil. Die Auftragsbücher der Anbieter sind gefüllt, auch wenn ausgefallene Lieferketten, Fachkräftemangel, Inflation und die Verunsicherung von Investoren Druck ausüben.

Insgesamt, so der Report, sollen die Umsätze die nächsten Jahre um durchschnittlich fünf bis zehn Prozent jährlich steigen. Dabei soll der Teilmarkt für kombinierte Lösungen (von Zeitwirtschafts- und Zugangskontrollsystemen) auf ein Umsatzvolumen von 310 Millionen Euro in diesem Jahr wachsen. Bei den reinen Zeitwirtschaftslösungen rechnet Mario Fischer mit einem Wachstum von 180 Millionen in 2022 auf 230 Millionen Euro in 2024. Dagegen soll der Markt für Zugangskontrollsysteme, der die vergangenen Jahre laut Report aufgrund eines starken Preisverfalls der Hardware unter Druck stand und steht, von 168 Millionen in 2022 auf 150 Millionen Euro in 2024 absacken. Dafür soll

das Dienstleistungsgeschäft weiter anziehen. Nachfragemotor seien die Zeitwirtschaftslösungen.

Aufgrund der stärkeren Flexibilisierung der Arbeit und der damit verbundenen zunehmenden Mobilität sowie der Covid-Pandemie, die viele ins Homeoffice zwang, hat sich der Anbietermarkt im mobilen Nutzungssegment erheblich dynamisiert. Weit über 100 neue Unternehmen bieten Apps in diesem Bereich

an. Die etablierten Anbieter zogen nach und erweiterten ihr Portfolio ebenso um das Thema Mobility.

WARUM ELEKTRONISCHE ZEITERFASSUNG?

Die Gründe, Arbeitszeiten zu erfassen, sind vielfältig. Sie reichen von unterschiedlichen, flexiblen Arbeitsverhältnissen über das Abarbeiten von Über-

» **Wegen der Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen sowie dem Führen von Lebensarbeitszeitkonten steigen die Anforderungen an entsprechende Lösungen.**

stunden bis zu Arbeitszeit-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten. Und natürlich schreiben die gesetzlichen Vorschriften, das Mindestlohngesetz (§ 17) sowie das Arbeitsschutzgesetz die Erfassung der Arbeitszeiten vor. Gleichzeitig liegen die Vorteile elektronischer Zeiterfassung auf der Hand: Die Nutzer solcher Systeme schätzen vor allem die schnellere und einfachere Auswertung der Arbeitszeiten und – in Verbindung mit Zeitwirtschaftssystemen – die Verfügbarkeit detaillierter Informationen beispielsweise über Krankheits- und Urlaubstage sowie Überstunden. Und sie erlauben eine präzise Zeiterfassung mit geringem Aufwand. Allerdings nutzen viele Unternehmen bis heute vor allem Stift und Papier zur Arbeitszeiterfassung (siehe Abbildung). Darüber hinaus wird eine lückenlose, minutengenaue Arbeitszeitdokumentation immer wichtiger. Da geht es neben operativen, rechtlichen Fragen, beispielsweise bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld, gegenüber Behörden und ähnlichen Organisationen (Zoll, Finanzamt, Sozialversicherung) auch um die Erfassung von Fehlzeiten, beispielsweise Pausen- oder Raucherzeiten. Und nicht zuletzt geht es um eine transparente Erfassung aller Zeiten, auch um der Gefahr der Selbstausbeutung vorzubeugen. Weil flexible Arbeitszeiten und Work-Life-Balance inklusive Homeoffice

durch Gleitzeitrahmen definiert werden, erlauben sie heute mehr Zeitsouveränität als noch vor einigen Jahren. Die Freiheit, die eigene Arbeit selbst zu gestalten, geht durch eine Zeiterfassungslösung nicht verloren, sie verhindert aber Ausbeutung oder Intransparenz, wie es in Vertrauensarbeitszeitmodellen vorkommen kann.

ES GEHT UM MEHR

Im Unternehmenskontext entstehen durch die Übernahme und betriebswirtschaftlich relevante Weiterverarbeitung der erfassten Rohdaten über konfigurierbare Workflows in übergeordneten Prozessen und Systemen echte Mehrwerte. Das können Workforce Management Systeme sein, ERP- und HR-Systeme, Finanz-, Payroll-, Analytics-Lösungen und mehr. Positiv hierbei: Beide Funktionsbereiche, Zeit und Zutritt, lassen sich als Komponenten in einem Workforce-Management-System kombinieren. In der Zeitwirtschaft dienen die Daten zum Beispiel zum Urlaubs- und Fehlzeiten-Management. Gleichzeitig achtet die Software automatisiert auf die Einhaltung vereinbarter Arbeitszeiten und Kontingente, Fehlzeiten, Überstundenkonten und Betriebsvereinbarungen und gibt bei Überschreitungen Warnhinweise. Parallel dazu werden die Daten aus der Zeiterfassung in die Entgeltabrechnung

überführt. Im Workforce Management erfolgen präzise Berechnungen unter anderem für die strategische Personalplanung und die operative Personaleinsatzplanung. Und in der betrieblichen Kosten- und Leistungsrechnung werden sie zu Kennzahlen verarbeitet, Kostenstellen und Projekten zugewiesen – zum Beispiel für einen Überblick über das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Projekten. Zur weiteren Bearbeitung fließen bei der Projektarbeit und auf Kostenstellen Daten aus Manufacturing Execution Systemen (MES) und ebenso Daten aus der Betriebsdatenerfassung (BDE) in Kombination mit Arbeitszeiten ein.

INTEGRIERTE LÖSUNGEN GEWINNEN AN BODEN

Aufgrund der stark zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle sowie dem Führen von Lebensarbeitszeitkonten steigen die Anforderungen an Zeitwirtschaftslösungen. Kunden scheinen aufgrund der besseren Datenintegrität und dem Wegfall der Schnittstellenproblematik deshalb tendenziell eher auf komplette, modular konzipierte HR-Systeme, die Zeiterfassung, Entgelt und andere HR-Aufgaben in einem System vereinen, zu setzen. Das macht unter anderem auch deshalb Sinn, weil Unternehmen zunehmend übergreifendes Reporting wünschen, für das sich die Daten aus unterschiedlichen Prozessen problemlos miteinander verknüpfen lassen. Vorausgesetzt, alle Daten sind in einer Datenbank abgelegt. Auch wenn anfangs der Widerstand zur Speicherung und Bearbeitung der erfass-

ten Daten im Zusammenhang mit der Bereitstellung der Cloud enorm war, ist diese Technologie, zusammen mit dem Lizenzmodell des Software-as-a-Service (SaaS), heute weitgehend Standard. Vor allem die kleineren Unternehmen bevorzugen nach Ansicht von Robert Schüler, dem Geschäftsführer von plano solutions, dem Anbieter von Zeitwirtschafts- und Zutrittskontrollsystemen, die Cloud für Zeit und Zutritt. Ein Grund: Die Infrastruktur-Anforderungen und die erforderliche Manpower können gerade kleinere Unternehmen oft nicht stemmen.

Der Einsatz solcher Lösungen im SaaS in der Cloud senkt übrigens die Betriebskosten wegen weniger Wartungsintervallen, geringeren Ausfallzeiten durch Software-Aktualisierungen sowie einem hohen Automatisierungs- und Skalierungsgrad. Größere Unternehmen setzen im Übrigen eher auf eine Private anstatt auf eine Public Cloud. On-Premise-Lösungen gibt es zwar nach wie vor viele, doch das sind häufig Altsysteme, die, genau genommen, zumindest aktualisiert, wenn nicht eher modernisiert werden müssten.

DIE TECHNIK DAHINTER

Die Erfassung von Arbeits- und Ruhezeiten findet, vor allem in Produktionsbetrieben, seit Jahrzehnten klassisch an Zeiterfassungsterminals statt. Sie erfolgt automatisiert mittels unterschiedlicher Techniken (kontaktlos, per Handy, RFID et cetera). Übrigens sollten Zeiterfassungsterminals für Inklusion kompatibel, also für alle Kolleginnen und Kollegen barrierefrei nutzbar sein.

» **Im Rahmen von Industrie 4.0 werden die Lösungen – bei Bedarf auch im Unternehmensverbund weltweit – zunehmend intelligent miteinander vernetzt.**

Für Sehbehinderte und blinde Menschen sind eine haptische Folientastatur sowie Akustik sehr hilfreich, um die Zeiterfassung ohne fremde Hilfe nutzen zu können. Andere buchen sich über ein Webinterface ein, mobil über Handy, auch noch klassisch per Telefon, über Portale oder auch über GPS (zum Beispiel bei Expeditionen oder Logistikdiensten).

ZUTRITT KONTROLLIEREN

Als softwaregesteuertes Sicherheitssystem, meist mit Kontrollzentrale oder Leitsystem, regeln und überwachen Zutrittskontrolllösungen den Zugang von Personen und Fahrzeugen zu Gebäuden, Einrichtungen und zu jedweder Ressource auf dem Betriebsgelände. Zutrittskontrollsysteme sind heute oft Bestandteile von Zeitwirtschaftssystemen, die, je nach Unternehmensart und -größe in ein übergreifendes Gebäude-Security-Konzept mit Sicherheitsleitsystem – meist mit Videoüberwachung – eingebettet sind.

Bei diesen Systemen erfolgt der kontrollierte Zugang von Personen und/oder Fahrzeugen am Eintrittspunkt zum Unternehmensgelände und damit auch zu Büro- oder Verwaltungsgebäuden, beispielsweise über Vereinzelungsanlagen oder Drehtüren. In der Regel findet dort auch die personenbezogene Zeiterfassung statt.

In Zutrittskontrollsystemen gewähren üblicherweise Identifikationsmedien wie Chipkarten oder Transponder über RFID oder Näherungssensorik (induktive, kapazitive, Ultraschall-, magnetische oder optische Sensoren) den autorisier-

ten Zugang. Bei Bedarf nur zu bestimmten, festgelegten Zeiten – oder sie sperren diesen. Chipkarten und Transponder werden an Zutrittslesern oder Schließzylindern eingelesen. Diese überprüfen, ob und gegebenenfalls wann die jeweilige Person Zutrittsberechtigt ist.

Biometrische Erkennungsverfahren (über Iris-, Hand-, Fingerabdruck, Gesichtserkennung, Venenabgleich) ergänzen das Zugangskontrollportfolio. Seit einigen Jahren erfolgt die Zutrittsfreigabe ebenfalls über Smartphones und Wearables. „Der Trend geht eindeutig hin zu Workflows zur effizienten und digitalen Strukturierung von Arbeitsabläufen. Das gilt auch für die Verwaltung von Zeiterfassung und Zutrittskontrolle“, sagt Daniel Berning, Leiter Produktmanagement bei PCS Systemtechnik. „Und zwar aus Gründen der Effizienz, aber auch der Nachvollziehbarkeit. Zum Beispiel haben Workflows in der Zutrittskontrolle entscheidende Vorteile. Sie sind so strukturiert, dass kein Genehmigungsschritt ausgelassen werden kann.“

Eine integrierte Berechtigungsverwaltung in diesen Systemen zeigt an, welche Person zu welchem Zeitpunkt die Erlaubnis hat, bestimmte Bereiche auf dem Betriebsgelände zu betreten oder zu welchen Bereichen der Zugang gesperrt ist. Ebenso lassen sich individuelle Zutrittsprofile, basierend auf den jeweils individuellen Aufgabenbereichen, im System konfigurieren. In einer möglichen Krisensituation, beispielsweise im Fall eines Brandes, Unfalls oder einer Explosion, lässt sich so über ein Dashboard jederzeit jede Person lokalisieren und evakuieren. Regelmäßige Prüfungen

mittels Sicherheitsaudits, Penetrationstests, sowie Datenschutzprüfungen und die Überprüfung der Einhaltung von Informationssicherheits-Leitlinien sollten regelmäßig durchgeführt werden, um das System bestmöglich vor Cyberangriffen zu schützen.

Im Rahmen von Industrie 4.0 werden die Lösungen – bei Bedarf auch im Unternehmensverbund weltweit – zunehmend intelligent miteinander vernetzt. Und über Employee Self Services können Berechtigte beispielsweise Zutrittsrechte für ein Werk oder eine Niederlassung auf einem anderen Kontinent einholen.

DIE RICHTIGE WAHL TREFFEN

Aufgrund der Tendenz hin zu Komplettlösungen sollte jedes Unternehmen die

„ Da Cloud-Technologie mittlerweile State of the Art ist, sollte ein Anbieter gewählt werden, der seine Software in einer Cloud anbieten kann.

Investitionssicherheit im Auge zu behalten. Das heißt: Je größer ein Anbieter ist und je überregionaler sein Fokus, umso einfacher wird sich eine neue Lösung, entweder in der Zeiterfassung, in der Zutrittskontrolle oder in beiden Bereichen – in allen Lokalitäten des Unternehmens – implementieren und eine bestehende Installation aktualisieren lassen. Gleichzeitig erhöht sich damit die Sicherheit, dass der Hersteller stets seine Soft- und Hardware auf dem aktuellsten Stand der technologischen Entwicklung hält. Da die Cloud-Technologie mittlerweile State of the Art ist, sollte ein Anbieter gewählt werden, der seine Software zumindest in einer Public-, bei Bedarf auch in einer Private Cloud anbieten kann. ■

ZEITERFASSUNG ZWISCHEN MODERN UND ALT

ABBILDUNG

Altmodisch		Modern	
Manuell/auf Papier	25 Prozent	Direkt in ein zentrales Erfassungssystem	18 Prozent
Vor Ort über eine Stechuhr	24 Prozent	Online über einen Browser	16 Prozent
Per Excel-Tabelle	12 Prozent	Per App	11 Prozent

In einer Umfrage von Arlington Research im Auftrag von tisoware im Januar 2023 unter 1000 Angestellten zeigt sich, dass ein großer Teil die Arbeitszeiten noch mit Papier und Stift und mit Excel erfasst.

Quelle: tisoware

STRESS ODER STRUKTUR FÜR DEN ARBEITSALLTAG?

Ob die Erfassung der Arbeitszeit Fluch oder Segen bedeutet, darüber gehen die Meinungen der Arbeitnehmenden in ganz Europa und auch bei uns in Deutschland auseinander. Eine Studie sorgt für Klarheit.



Foto: stock.adobe.com_Osamu

Gerade in Zeiten des Homeoffice und der Telearbeit – die zur modernen Arbeitswelt dazugehören – wird eine moderne Zeiterfassung immer wichtiger.

Eine internationale Studie des europäischen HR-Dienstleisters SD Worx, bei der 5000 Unternehmen und 18 000 Arbeitnehmende aus 18 europäischen Ländern befragt wurden, zeigt, wie unterschiedlich die Haltungen zu diesem Thema sind.

Mehr als die Hälfte der befragten Europäerinnen und Europäer sieht klare Vorteile in der Zeiterfassung: Sie helfe bei der Organisation von Aufgaben, ermögliche eine bessere Planung und verhindere exzessive Überstunden. Ganz ähnlich ist die Situation in Deutschland: 56 Prozent der Arbeitnehmenden betrachten die Zeiterfassung als ein wichtiges Instrument zur Strukturierung ihrer Arbeit. Doch es gibt auch eine Kehrseite der Medaille: Ein Drittel der Befragten

empfindet sie als zusätzlichen Stressfaktor. Sie werten dies als Kontrolle und als Zeichen des Misstrauens von Seiten des Arbeitgebers. Das kann das Arbeitsklima belasten und das Engagement der Mitarbeitenden beeinträchtigen.

BEDÜRFNIS NACH FLEXIBILITÄT – AUCH IN SYSTEMEN

Die Studie zeigt, dass fast 60 Prozent der europäischen Beschäftigten ihre Arbeitszeit digital erfassen – in Deutschland sind es sogar fast 70 Prozent. Das liege aber nicht nur an den gesetzlichen Vorgaben, heißt es in der Studie. Die veränderte Arbeitswelt mit Remote- und Homeoffice-Arbeit erforderten flexible Zeiterfassungssysteme und diese Systeme müssen auch außerhalb des Büros reibungslos funktionieren. Diese Systeme erlauben es, den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden, indem sie ihnen

mehr Autonomie bei der Gestaltung ihres Arbeitsalltags bieten, während sie gleichzeitig eine lückenlose Dokumentation der Arbeitsstunden gewährleisten.

UNTERSCHIEDLICHE SICHTWEISEN IN EUROPA

Unter allen europäischen Ländern sind Deutschland, Finnland und Dänemark am kritischsten: Nur rund 32 Prozent der Befragten sehen in Zeiterfassungssystemen einen positiven Einfluss auf ihre Work-Life-Balance. Diese unterschiedlichen Einschätzungen könnten auf kulturelle und arbeitsrechtliche Unterschiede in den einzelnen Ländern zurückzuführen sein. Während Zeiterfassung in einigen Ländern als Mittel zur Förderung von Effizienz und Selbstbestimmung wahrgenommen wird, scheint sie in anderen Ländern eher mit Kontrolle und zusätzlichem Druck assoziiert zu werden.

EFFIZIENZ ODER BÜROKRATIE?

Auch wenn die Vorteile auf der Hand liegen, bleibt die Frage, ob Zeiterfassung mehr Effizienz oder mehr Bürokratie bringt. 42 Prozent der konkret Befragten in Europa geben an, dass sie durch die Zeiterfassung einen besseren Überblick über ihre Produktivität haben. In Deutschland sehen diesen Zusammenhang nur 36 Prozent. Es zeigt sich: Der Nutzen der Zeiterfassung ist nicht unumstritten.

Für Unternehmen bleibt es eine Herausforderung, Zeiterfassungssysteme so zu gestalten, dass sie sowohl den organisatorischen Anforderungen als auch den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht werden. Die Zeiterfassung ist ein Werkzeug, das aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken ist – aber wie es eingesetzt wird, macht den entscheidenden Unterschied. (sff) ■

**Factorial HR**

Torstraße 42 · 10119 Berlin
Tel.: +49 30 91734911
www.factorialhr.de
dach@factorial.co

Factorial ist eine personalisierbare HR-Software, die mittelständischen Unternehmen bei der Verwaltung von HR, Talenten, Finanzen und IT hilft. Damit unterstützt Factorial dabei, Zeit zu sparen und Daten für bessere Geschäftsentscheidungen zu gewinnen.

**ISGUS GmbH**

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

Mobil, modern, multifunktional – ZEUS® Workforce Management, die webbasierte Softwarelösung von ISGUS. Starten Sie in die Zukunft mit den integrierten Modulen Zeiterfassung, HR-Management, Personaleinsatzplanung und sichern Sie sich den digitalen Mehrwert als on premise Lösung oder in unserer Cloud.

**Ninox Software GmbH**

Monbijou Platz 5
10178 Berlin
ninox.com/ninox-hr
support@ninox.com

Die Ninox Software GmbH wurde 2013 ist einer der am schnellsten wachsenden SaaS-Anbieter in Deutschland. Das Kernprodukt Ninox ist eine Low-Code-Plattform um Schlüsselprozesse in Unternehmen zu digitalisieren und zu automatisieren.

**Peras GmbH**

Dieselstraße 5
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 627378-700
www.peras.de
vertrieb@peras.de

Peras bringt HR und IT zusammen – mit einem umfassenden Leistungsportfolio für die digitale Personalarbeit. Von der Peras HR-Suite mit Entgeltabrechnung, Personalmanagement, Zeitwirtschaft bis zu Bewerbermanagement, Zusammenarbeit und Neues Lernen.

**rexx systems GmbH**

Süderstrasse 75–79
20097 Hamburg
Tel.: +49 40 8900800
www.rexx-systems.com
info@rexx-systems.com

rexx systems bietet modulare HR-Software für Personalverwaltung, Recruiting und Talentmanagement. Die Lösungen sind ISO27001:2022-zertifiziert, DSGVO-konform und passen sich flexibel an das Wachstum von Unternehmen an.

**SD Worx GmbH**

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

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



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

USP

Die ISGUS GmbH ist der führende Hersteller von Soft- und Hardwarelösungen im Bereich des digitalen Workforce Managements. Mit innovativen und maßgeschneiderten Lösungen ist das Unternehmen die Nummer eins in der Branche. Die Software ZEUS® umfasst aufeinander abgestimmte Module für Zeiterfassung, HR-Management, Personaleinsatzplanung und vieles mehr ...

PRODUKTE

ZEUS® Workforce Management beinhaltet digitale Lösungen für die Bereiche HR-Management, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Personaleinsatzplanung, Betriebsdatenerfassung sowie das Hardware-Portfolio aus intelligenten Terminals.

REFERENZEN

Erfahrungsberichte unserer Kunden finden Sie auf unserer Homepage:
www.isgus.de/unternehmen/erfolgsgeschichten/

KONTAKT

Larissa Vetter, Marketingleitung
 Tel.: 07720 393-0, info@isgus.de



ZEITERFASSUNG & HR-MANAGEMENT ...

... aus einer Hand und in der ISGUS Cloud! Die Digitalisierung hat die Art und Weise, wie wir arbeiten, verändert – auch im Bereich der Zeiterfassung und des HR-Managements. Erfahren Sie in unserem Artikel, wie ISGUS Ihnen eine Lösung aus einer Hand bietet, die nicht nur mobile Zeiterfassung und innovatives HR-Management ermöglicht, sondern eine Erleichterung für Mitarbeiter und Ihre Kostenstruktur bedeutet.

In der heutigen dynamischen Geschäftswelt sind die Zeiterfassung und das HR-Management mehr als nur eine administrative Pflicht – es ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg eines Unternehmens. Mit dem

Workforce Management bieten wir ein umfassendes Lösungsportfolio, das nicht nur die digitale, sondern auch die mobile Zeiterfassung ermöglicht. Durch unsere übersichtliche Personalverwaltung innerhalb des ZEUS®

HR-Managements wird eine signifikante Arbeiterleichterung erreicht. Der gesamte Prozess des On- und Offboardings erfolgt digital. Dies gewährleistet nicht nur einen reibungslosen Ablauf, sondern schützt auch sensible

Daten durch eine sichere Personalakte. ZEUS® HR-Management steht für eine übersichtliche und effiziente Verwaltung von Mitarbeiterdaten. Mit einem klaren Fokus auf moderne Technik und Benutzerfreundlichkeit bietet diese Softwarelösung alles, was für ein effektives Personalmanagement benötigt wird. Profitieren Sie von der Flexibilität cloud-basierter Lösungen.

FLEXIBLE ZEITERFASSUNG, ÜBERALL UND JEDERZEIT!

Greifen Sie überall und jederzeit auf Ihre Daten zu – ganz ohne Installation oder komplizierte Softwareupdates! Papierchaos wird durch digitale Effizienz ersetzt. Die unkomplizierte

Handhabung ermöglicht eine schnelle Aktualisierung und Verwaltung aller relevanten Informationen. Mit einem modernen Design und intuitiver Bedienung ist ZEUS® HR-Management nicht nur funktional, sondern auch ein echter Hingucker.

Die Erinnerungsfunktion sorgt dafür, dass wichtige Termine und Fristen nicht mehr vergessen werden. Während die Suchfunktion hilft, schnell die gewünschten Informationen zu finden. Zudem garantieren wir höchsten Datenschutz – damit der Fokus ganz auf dem Wesentlichen liegt: Ihren Mitarbeitern! ZEUS® Zeiterfassung – die digitale Lösung für effizientes und flexibles Zeitmanagement. Egal, ob im Büro oder unterwegs, Arbeitszeiten können

am Entstehungsort erfasst werden. Mit dieser digitalen und mobilen Lösung besteht stets die volle Kontrolle über die Arbeitszeiten.

DSGVO-KONFORM, MOBIL UND MODULAR

Ein weiteres Highlight ist die vollständige Dokumentation gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Die Daten sind sicher und geschützt. Zudem ermöglicht die ZEUS® Zeiterfassung einen komfortablen Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, eine einfache Handhabung im Krankheitsfall – schnell und unkompliziert. Mit der ZEUS® mobile App sind Sie auch unterwegs stets infor-

miert! Erstellen Sie standortunabhängig Anträge für Korrekturen, Fehlzeiten und Dienstreisen und genehmigen Sie die Anträge Ihrer Mitarbeitenden bequem über Ihr Smartphone – und lassen Sie sich automatisch durch Push-Nachrichten über Aktualisierungen im Workflow informieren.

Darüber hinaus bietet ISGUS eine umfassende Palette an Softwarelösungen, die über die Zeiterfassung und das HR-Management hinausgehen: von der Personaleinsatzplanung über die Unternehmenssicherheit bis hin zur Betriebsdatenerfassung – alles ist darauf ausgelegt, Unternehmen in ihrer digitalen Transformation zu unterstützen. Unabhängig davon, ob Sie ein Start-up, ein kleines oder mittleres Unternehmen oder einen Großkonzern führen.

Das modulare ZEUS® Workforce Management, das aus anpassbaren Komponenten besteht, lässt sich präzise auf die Anforderungen Ihres Betriebs abstimmen. Mit der ALL-IN-ONE-Lösung von ISGUS an der Seite können Unternehmen nicht nur ihre internen Abläufe optimieren, sondern auch das volle Potenzial ihrer Mitarbeiter entfalten. Die Zukunft des HR-Managements ist jetzt, und sie ist aufregend!

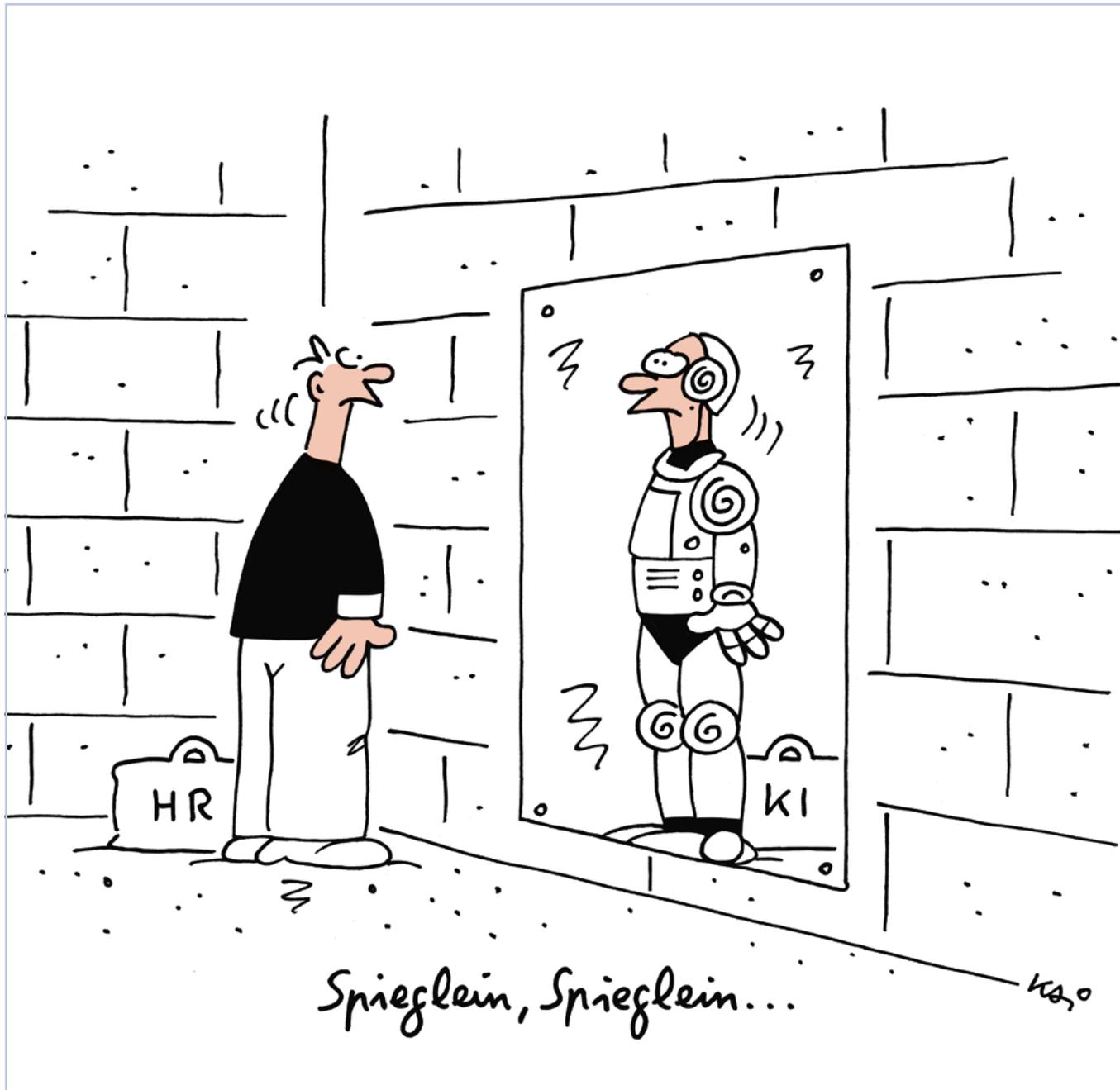


ZEUS® im mobilen Einsatz

INFO

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





Impressum

VERLAG: F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe,
Pariser Straße 1, 60486 Frankfurt am Main

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

HERAUSGEBER: Erwin Sticking

REDAKTIONSLEITUNG: Catrin Behlau (V.i.S.d.P.), Matthias Schmidt-Stein

REDAKTION: Sven Frost (Projektleitung)

KORREKTORAT: Britta Dubilier, Gaby Flemnitz, Sven Lechleitner

FREIE MITARBEITER: Kai Felmy, Winfried Gertz, Ulli Pesch, Nils Wischmeyer, Ute Wolter

ANZEIGEN:

Christian Sachs (Objektleitung Sales), Telefon: 069 7591-2143

E-Mail: christian.sachs@faz-bm.de

Jörg Walter (Anzeigenverkauf), Telefon: 0931 359515-66

E-Mail: joerg.walter@wanema.de

Anzeigendisposition

E-Mail: anzeigen@faz-bm.de

HERSTELLUNG: Dione Bork

GESTALTUNG: www.auhage-schwarz.de

BILDNACHWEIS: stock.adobe.com

DRUCKEREI: Seltersdruck & Verlag Lehn GmbH & Co. KG, 65618 Niederselters

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

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

Wir streben an, gut lesbare Texte zu veröffentlichen und dennoch in unseren Texten alle Geschlechter abzubilden. Das kann durch Nennung des generischen Maskulinums, Nennung beider Formen („Unternehmerinnen und Unternehmer“ bzw. „Unternehmer/-innen“) oder die Nutzung von neutralen Formulierungen („Studierende“) geschehen. Bei allen Formen sind selbstverständlich immer alle Geschlechtergruppen gemeint – ohne jede Einschränkung. Von sprachlichen Sonderformen und -zeichen sehen wir ab.

F.A.Z. BUSINESS MEDIA GMBH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

Sitz der Gesellschaft: Pariser Straße 1, 60486 Frankfurt am Main

Telefon: 069 7591-3239, E-Mail: verlag@faz-bm.de

Geschäftsführer: Dominik Heyer, Hannes Ludwig

HRB-Nr.: 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main

Umsatzsteuer-ID-Nr.: DE218022242

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

Unternehmenserfolg aus der Personalabteilung

Wir sind Ihre Freiraumkämpfer
für HR-Excellence

Mehr Freiraum für das Wesentliche durch:

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

Entdecken Sie den Unterschied!

**ellrich &
kollegen**

www.ellrich-kollegen.de



Mehr Info zu
rexx HR Software:



Innovative HR Software Lösungen für Mittelstand & Konzerne

Mehr Zeit. Mehr Effizienz. Mehr Digitalisierung.
rexx systems optimiert die Personalarbeit für
Unternehmen von 100 bis 50.000 Mitarbeitenden –
vom Mittelstand bis zum Konzern.

Jetzt kostenlos testen!

www.rexx-systems.com

