

HR Performance

#Netzwerk_für_digitale_HR



HR-Strategien digital umsetzen

Anbieter

- Messehighlights Zukunft Personal Europe 2022
- Zeitwirtschaft, Zutritt, PEP
- Talentmanagement u.v.a.

So viel Leute könnt Ihr gar nicht einstellen,

dass ich nervös werde.

Wenn Unternehmen wachsen, stößt so manche Lohnsoftware an ihre Grenzen. Ein gutes System kann 200 Mitarbeiter genauso zuverlässig abrechnen wie 10. Und es stemmt auch die erhöhten Anforderungen, die eine größere Belegschaft mit sich bringt, wie zum Beispiel Spezialfälle von Elternzeit bis Renteneintritt.

Überzeugen Sie sich selbst:
www.agenda-lohn.de



Agenda:

Den Wandel der Arbeitskulturen aktiv begleiten



FRANZ LANGECKER
Chefredakteur

Der Blick in das eigene Unternehmen und in die Augen der Mitarbeiter spricht oft Bände. Er offenbart die Herausforderungen, die Personalverantwortliche meistern müssen. Bei der Verleihung des BestPersAward 2022 am 2. Juni in Siegen wurden neun Spartensieger und drei Gesamtsieger ausgezeichnet (siehe S. 76 ff.). Die Sieger kamen alle aus der KMU-Welt. Mit ihren Lösungen und Konzepten haben sie ihre Unternehmen und die Mitarbeiter weitergebracht. Das Strahlen in den Augen der Sieger war riesig.

Wir brauchen Interaktion und eine gelebte Veränderungskultur

Unsere Titelgeschichte (siehe Seite 10 ff.) „HR im Wandel: strategische Aufgaben digital meistern“ zeigt, wie vielfältig die digitale Welt die Personalarbeit unterstützt, begleitet und treibt. Das Rad der Digitalisierung dreht sich ständig weiter. Flexibilisierung und hybrides Arbeiten weiten sich aus. Das Potenzial der Deskless Workforce ist gigantisch. 80 Prozent der Berufstätigen weltweit arbeiten nicht am Schreibtisch. Sie mit neuen Technologien auszustatten und einzubinden, erschließt ganz neue Möglichkeiten (siehe S. 36 ff.). Mit den Themen Lernen, Employer Branding, Well-being, Datamanagement, Sicherheit und Nachhaltigkeit kommen weitere Aufgaben dazu.

Weil die Nachkriegsgeneration und somit die starken Jahrgänge nach und nach die Unternehmen verlassen, rückt das Generationenmanagement in den Vordergrund. HR fragt sich, wie sie die Menschen der Generationen X und Y an sich binden kann. Angesichts des allseits bekannten Fachkräftemangels erstaunen daher die Zahlen des Hays HR-Reports 2022: Investitionen in die gezielte Weiterbildung (Upskilling) der Belegschaft werden nur von 21 Prozent der Befragten genannt, die Umschulung (Reskilling) findet sich mit 11 Prozent auf dem letzten Platz. Hier liegt Potenzial brach. Das gilt auch für das Thema Agilität – viel geredet, wenig passiert (siehe S. 74 ff.).

Digitale Personalarbeit muss mehr geschützt werden

Seit drei Jahren ist das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) in Kraft. Unser ältester Autor und Datenschutzspezialist Prof. Dr. Peter Gola schreibt regelmäßig seit fast dreißig Jahren in unserer Zeitschrift. Er bleibt am Ball und fasst den Stand der gesetzlichen Entwicklungen zusammen (siehe S. 80 ff.). Wenn Mitarbeiter gehen und Daten und Geschäftsgeheimnisse mitnehmen, hört der Spaß auf. Prof. Dr. Stefan Strohmeier von der Universität Saarbrücken beschäftigt sich seit Jahren mit dem Thema Personaldaten und führt regelmäßig Studien durch (siehe S. 64 ff.). Personalabteilungen müssen sich hier zweifellos noch besser aufstellen. Im globalen Wettbewerb werden die wirtschaftlichen Bandagen härter. Da darf man auch nicht die einfache und sichere Identifikation von Personen und Fahrzeugen auf dem Firmengelände unterschätzen (siehe S. 46 ff.).

Nutzen Sie die Gelegenheit, sich über die vielen Themen auf der Messe Zukunft Personal Europe zu informieren, die vom 13. bis 15. September in Köln stattfindet. DATAKONTEXT wird mit einem eigenen Stand (H.43, Halle 4.1) vor Ort sein. Besuchen Sie uns! Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen.

Titelgeschichte

HR im Wandel: strategische Aufgaben digital meistern 10

Talentmanagement

Der Fokus muss vermehrt auf interne Talente gelegt werden 16

Der CHRO als Unternehmenstreiber 22

Digitale Talente gewinnen und binden 23

Recruiting

Recruiting – so schnell und einfach wie möglich 24

Wir brauchen mehr gute Arbeitgeber! 26

Index Recruiting-Report 2022 28

Fünf Tipps für erfolgreiches Pre-Boarding 29

HR-Digitalisierung

Digitalisierung von Personalprozessen in SAP 34

Workforce Management

Großes Potenzial bei Digitalisierung der Deskless Workforce 36

Spitzenreiter in der Personaleinsatzplanung 40

Neue Dokumentationspflichten, befristete Verträge und Probezeit 41

Personaleinsatzplanung

Personaleinsatzplanung im Schichtsystem 42

Anbieter

Talentmanagement 18

Bewerbermanagement 20

Aussteller ZP Europe 2022 – Messe-Highlights 32

Personaleinsatzplanung/Workforce Management 38

Zutritt/Kontrolle 52

Zeitwertkonten 58

Zeitwirtschaft 60

So geht moderne Zeitwirtschaft (KP) 69

Zielgerichtet Bewerber gewinnen (KP) 69

Sichere digitale HR-Kommunikation (KP) 85



HR im Wandel: strategische Aufgaben digital meistern



Großes Potenzial bei Digitalisierung der Deskless Workforce



Zeiterfassung ist doch letztes Jahrhundert, oder?



Wie HR von verknüpften Daten profitiert

Zutritt und Kontrolle

Einfache und sichere Identifikation von Personen und Fahrzeugen 46

Zeitwirtschaft

Zeiterfassung ist doch letztes Jahrhundert, oder? 54

HR-Software

Digitale Personalarbeit muss geschützt werden 64

Rundum effizient zu jeder Zeit 66

Gehaltsabrechnungen per Klick – ja, aber bitte verschlüsselt! 67

Green HR

Wie Sie Ihr Unternehmen nachhaltig aufstellen 68

HR-Transformation

Wie HR von verknüpften Daten profitiert 70

New Work

Persönliche Begegnungen 51

Agilität – viel geredet, wenig passiert 74

Praxis

BestPersAward 2022 in Siegen 76



Special: Compensation & Benefits



HR-RoundTable News 3. Quartal 2022

Datenschutz und HR

Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen in der Rechtsprechung 80

Management

Ein richtig neuer Reorganisationsprozess 84

Service

Editorial: Den Wandel der Arbeitskulturen aktiv begleiten 3

Die Zukunft heißt digital 6

Drei Fragen an Dr. Carolin Herbst 7

Drei Fragen an Phil Curtis 8

Drei Fragen an Tim Bauer 9

E-Learning-Community feierte Wiedersehen auf LEARNTEC 2022 15

Geballtes HR-Wissen auf der ZP Europe 2022 30

Wir stellen vor: Barbara Covarrubias-Venegas 86

Buchvorstellungen 88

Vorschau/Impressum 90

= Teil einer Serie

Die Zukunft heißt digital



Josef Hofstetter,
Leiter Vertrieb Neu-
kunden bei Agenda

Wie bewerten Sie den Fachkräftemangel in der Branche?

Qualifizierte Entgeltabrechner zu finden, fällt Personalabteilungen zunehmend schwer. Das Berufsbild unterliegt stetigen gesetzlichen Änderungen, ist also immer mit einem gewissen Fortbildungsdruck verbunden. Und das oftmals in Eigenleistung, denn nur die wenigsten Arbeitgeber schicken ihre Angestellten regelmäßig auf entsprechende Seminare. Gleichzeitig bewegt sich die Vergütung der Tätigkeit eher im unteren Mittelfeld. Das macht den Beruf für viele zunehmend unattraktiv. Die Folge sind immer mehr vakante Stellen.

Wie können Unternehmen und Personaler trotzdem professionell arbeiten?

Wo es an menschlicher Expertise fehlt, benötigen Unternehmen anderweitig Unterstützung. Hier kommt die Digitalisierung

ins Spiel. Dank ihr können Betriebe ihre Prozesse standardisieren. Sie sparen dadurch Zeit und setzen ihre knappen Kapazitäten zielgerichteter, sprich effizienter ein.

Welche Lösungen hat Ihr Unternehmen, um die Personalabteilung bei dieser Herausforderung zu unterstützen?

Neben dem Agenda Lohn bieten wir viele weitere Produkte an, mit denen Unternehmen den Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft begegnen. Da wäre zum Beispiel unser Lohn-Notfallservice. Mit dieser neuen Dienstleistung stellen wir sicher, dass sich unsere Kunden gegen Ausfallrisiken absichern. Sprich: Wenn Betriebe beispielsweise nur einen Entgeltabrechner beschäftigen, benötigen sie ein Back-up, falls dieser ausfällt oder sich in den Urlaub verabschiedet. In solchen Fällen springen wir als eine Art Ausfallversicherung ein. Wir übernehmen dann die Abrechnung so lange, bis das betroffene Unternehmen wieder selbst über die nötigen Kapazitäten verfügt. Möglich ist dieses Angebot dank unseres vollumfänglichen digitalen Angebots. Mit unserer ASP-Lösung arbeiten unsere Kunden vollständig in der Cloud und übergeben den Lohn darüber nahtlos an unsere Lohnprofis. Solche Lösungen sind nicht nur im Notfall Gold wert: Dank ihnen können Unternehmen Entgeltabrechnern überhaupt erst einen Arbeitsplatz im Homeoffice anbieten – ein Benefit, der in heutigen Zeiten unverzichtbar für viele geworden ist.

Herr Hofstetter, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Mehr Informationen zum neuen Agenda Lohn-Notfallservice finden Interessierte unter: agenda-unternehmen.de



Markus Steinberger,
proALPHA

Wie würden Sie den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Mit tisoware.HR unterstützen wir unsere Kunden bei ihrer digitalen Transformation und bereiten den Weg für die Arbeitswelt der Zukunft. Digitale Zeiterfassung, Personaleinsatzplanung und HR-Workflows, mobil, in der Cloud oder stationär, sind unsere Leidenschaft. Unsere 35-jährige Expertise und Best Practices bei über 2.500 Kunden aller Größenordnungen und Branchen zeichnet uns aus. Als Teil der proALPHA Gruppe bieten wir ferner Lösungen für Security sowie MES, integriert und ganzheitlich.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Die konsequente Ausrichtung unserer Lösungen am Markt- und Kundenbedarf stellen für unsere Kunden klare Mehrwerte dar. So bieten wir als erster Zeiterfassungsanbieter die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an, zertifiziert durch die ITSG (Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung GmbH), und läuten damit das Ende der „gelben Zettel“ ein. Die tisoware.APP HR für die mobile Zeiterfassung und HR-Prozesse bedeuten höchsten Komfort und Sicherheit.

Auf welchen Events sind Sie demnächst präsent?

Wir bieten für das zweite Halbjahr 2022 wieder eine Reihe von spannenden Webinaren für Kunden und Interessenten zu Themen rund um HR, Digitalisierung und der zukünftigen Arbeitswelt. Zudem sind wir, auch gemeinsam mit Partnern, auf verschiedenen Veranstaltungen aktiv und geben Impulse für die Zukunft von HR.

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

Drei Fragen an ...

... Dr. Carolin Herbst, seit 1. April 2022 HR Group Director und für den Personalbereich der Randstad Gruppe Deutschland verantwortlich



HRP: Welche Veränderungen streben Sie bei der Randstad Gruppe Deutschland an, speziell im HR-Bereich?

Dr. Carolin Herbst: People Management muss nachhaltig und vielfältig sein. Unsere Aufgabe ist es, den nötigen Rahmen für Gestaltungsmöglichkeiten im Unternehmen zu schaffen, so dass alle Mitarbeitenden ihre Stärken bestmöglich einbringen können. Die Rolle von HR liegt vor allem in der proaktiven Gestaltung und Beratung an der Seite des Managements, der Führungskräfte und der Beschäftigten – vor allem in Zeiten des Changes. Neben den Change-Themen liegt bei uns das Augenmerk auch auf dem Thema der Arbeitgeberattraktivität nach innen und nach außen und auf der Verfeinerung unserer Diversity-Strategie.

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

Herbst: Wir wollen die Möglichkeiten und Erkenntnisse von HR-Analytics bei Entscheidungen stärker nutzen, mit dessen Unterstützung Forecasts erstellen und auf dieser Grundlage auch unsere Planung optimieren. Für uns sind Social-Media-Kanäle bedeutend, LinkedIn, XING, TikTok, Monster (für Stellenanzeigen) hinsichtlich Direktansprache und Employer Branding; denn häufig sind Menschen offen für neue Jobs und spielen mit dem Gedanken, ihren Arbeitgeber zu wechseln, schauen allerdings nicht auf Stellenanzeigen oder sind noch nicht aktiv auf Jobsuche. Das Active Sourcing, also die aktive Suche und Ansprache von Kandidaten, ist dabei eine Möglichkeit, die wir ebenfalls nutzen.

HRP: Wie sieht für Sie Personalarbeit in Zeiten von Corona bzw. Post-Corona aus?

Herbst: Aus dem Fachkräftemangel ist ein Arbeitskräftemangel geworden. Gutes Personal zu finden und zu halten, ist die zentrale Herausforderung für Unternehmen. Für Personalverantwortliche hat Employer Branding zunehmend Priorität: Fragen danach, was heute einen guten und attraktiven Arbeitgeber auszeichnet, worauf es Arbeitnehmer:innen in Deutschland ankommt und wo und wie sie zukünftig arbeiten möchten, stehen im Vordergrund. Im Recruiting sollten Unternehmen dabei die eigenen Anforderungen hinterfragen und offen sein für eine Vielfalt an Lebensläufen und Menschen.

HRP: Frau Dr. Herbst, vielen Dank für das Gespräch.

Geben Sie
Zeit einen
Wert!

FORESIGHT

Anbieter für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle
Von KMUs bis zur Konzerngröße entwickeln wir Ihr individuelles Konzept.

Zeit für
Teilzeit
Familie
Sabbatical
Vorruhestand
Weiterbildung

Foresight GmbH, Wilhelmstr. 53, 49808 Lingen

www.foresight.gmbh

Telefon: (0591) 13 28 20 90

Drei Fragen an ...

... **Phil Curtis**, seit 1. April 2022 als globaler Leiter für den HR-Bereich der Allianz Global Corporate & Specialty (AGCS) verantwortlich



HRP: Welche Veränderungen streben Sie bei der Allianz Global Corporate & Specialty an, speziell im HR-Bereich?

Phil Curtis: Wir begleiten eng das Transformationsprogramm hin zu einem digitalen, globalen Geschäftsmodell, das die AGCS vor zwei Jahren gestartet hat. Außerdem treiben wir den kulturellen Wandel bei Führungskräften und Mitarbeitern voran. Ein globales Mindset, vertrauensvolle Zusammenarbeit und Eigeninitiative, aber auch ein klarer Kundenfokus sind Kernelemente. Wir möchten ein diversifiziertes und inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem jeder Einzelne er oder sie selbst sein kann. Inklusion kommt für mich dabei zuerst. Erst wer sich in einer neuen Organisation zurechtfindet und ein Netzwerk aufbauen konnte, kann zur Vielfalt beitragen, die so wertvoll für jedes Unternehmen ist.

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

Curtis: Im Allianz-Konzern nutzen wir natürlich die einschlägigen Systeme und Softwareanwendungen für Personaldaten,

Talentmanagement und Payroll. Spannend finde ich die Entwicklungen bei Onlinetrainings. Es gibt Plattformen, die passgenaue Lernpfade und Kurse für bestimmte Skills oder Mitarbeitergruppen anbieten, so werden die Angebote von LinkedIn Learning oder Coursera sehr viel einfacher zugänglich. Das Lernen verlagert sich vom Seminar hin zum On-the-job-learning. Wir fördern gezielt den 70:20:10 Ansatz, das heißt nur noch zehn Prozent des Lernens erfolgt im klassischen Training (übrigens findet auch dies mittlerweile größtenteils virtuell statt), der Rest online oder On-the-job.

HRP: Wie sieht für Sie Personalarbeit in Zeiten von Corona bzw. Post-Corona aus?

Curtis: Die Pandemie hat bei AGCS viele Entwicklungen beschleunigt, und wir haben diese Zeit zum Experimentieren und Lernen genutzt. Hybrides Arbeiten ist bei uns nun fest verankert. Unsere Mitarbeiter schätzen die Flexibilität, den Ort ihrer Arbeit besser mit den persönlichen Umständen zu vereinbaren. Dennoch schätzen sie nach wie vor auch den physischen Austausch und das Gefühl der Zusammengehörigkeit, das für uns so wichtig ist. Wir versuchen, das Beste von allem unter einen Hut zu bringen. Einen großen Fokus haben wir aktuell darauf, dass Well-being und mentale Gesundheit einen noch höheren Stellenwert einnehmen. „No-Meeting-Wednesday“ und spezielle Gesundheitsangebote wie Kurse zur Meditation, Stressbewältigung oder Rückenstärkung haben wir aus diesem Grund eingeführt. Außerdem spüren wir wie gerade viele Unternehmen die Knappheit von Nachwuchs- und Führungskräften und arbeiten daher intensiv daran, als Arbeitgeber so attraktiv wahrgenommen zu werden, wie wir es sind.

HRP: Herr Curtis, vielen Dank für das Gespräch.



¹D ²A ³S

¹K ²A ³R ⁴R ⁵I ⁶E ⁷R ⁸E

¹P ²O ³R ⁴T ⁵A ⁶L für Chemie und Life Sciences

Von Chemikern für Chemiker

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

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



Drei Fragen an ...

... Tim Bauer, seit September 2021 als neuer Senior Vice President (SVP) für Corporate Human Resources bei Aenova verantwortlich



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

Tim Bauer: Es ist sehr spannend: Aenova ist weltweit führender Auftragsentwickler und -hersteller für die Pharma- und Healthcare-Branche, gegründet durch die Zusammenlegung und den Zukauf verschiedener Unternehmen mit nun 16 Standorten und 4.200 Mitarbeitenden. Und hier setzt die Veränderung an: Wir haben begonnen, eine wertebasierte Unternehmenskultur auszurollen samt Kompetenzmodell und Führungskräfte-Entwicklung. Und gerade wird die neue Employer Value Proposition gelauncht. Das sind Meilensteine!

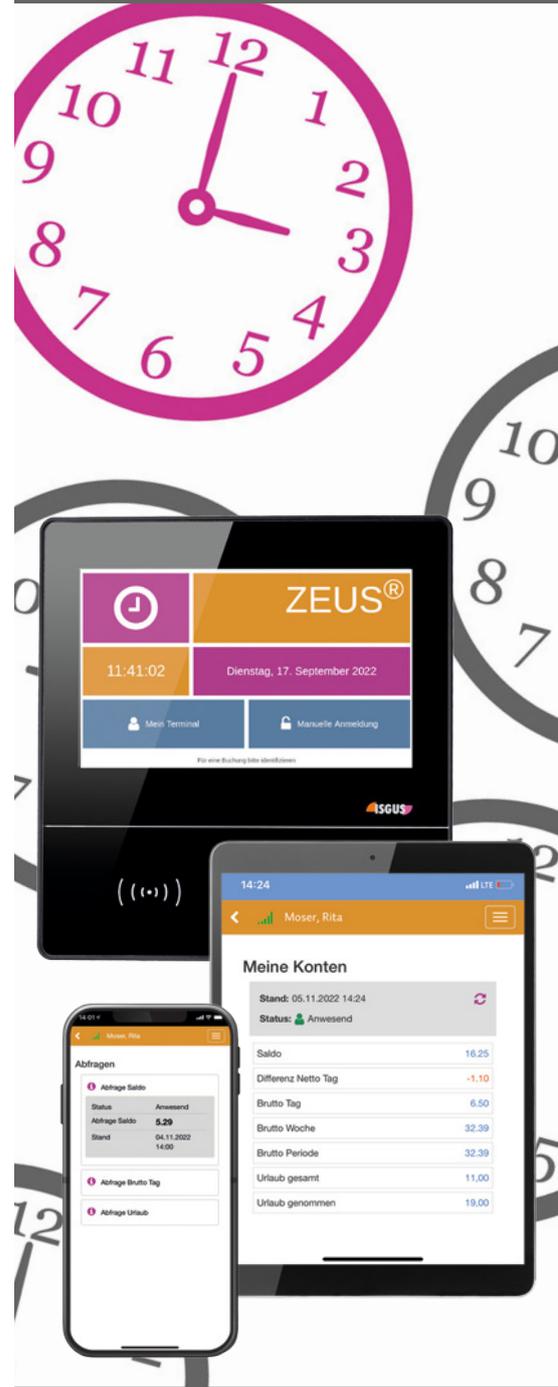
HRP: Welche Tools, Apps oder Produkte sind für Sie in der Personalarbeit wichtig?

Bauer: Bei dieser Frage muss ich schmunzeln. Moderne Tools und Apps bedeuten ja, dass dafür auch die Voraussetzungen geschaffen sind. Wichtig sind hier ja nicht nur die Prozesse, sondern auch die Struktur der Mitarbeitenden: Wie viele Digital Worker gibt es, wie viele Produktionsmitarbeitende? Und beim Thema Künstliche Intelligenz würde ich noch einen Schritt weitergehen: Die Digitalisierung ermöglicht große Effizienzgewinne, aber es geht in HR zentral um Menschen, Führung und gute Kommunikation.

HRP: Wie sieht für Sie Personalarbeit in Zeiten von Corona bzw. Post-Corona aus?

Bauer: Natürlich stehen Gesundheit, Sicherheit und die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs an erster Stelle. Das haben wir mit unserer Corona-Taskforce sehr gut erreicht. Die Pandemie hat aber gezeigt: Vieles geht digital! Doch Menschen sind soziale Wesen, brauchen Interaktion und eine gelebte Unternehmenskultur. Das gilt mit und ohne Corona. Vieles kann man mit kreativen Ideen und einem guten Team digital umsetzen, was zuvor nur live denkbar schien. Die Toolbox der Personalarbeit ist vielfältig!

HRP: Herr Bauer, vielen Dank für das Gespräch.



ZEITWIRTSCHAFT
DIGITAL
AUF IHRE BEDÜRFNISSE
ABGESTIMMT



www.isgus.de



HR im Wandel: strategische Aufgaben digital meistern

HR-Abteilungen stehen heute vor enormen Herausforderungen. Neben dem coronabedingten Wandel der Arbeitswelt und den veränderten Erwartungen speziell der jüngeren Generationen macht den Unternehmen vor allem die demografische Entwicklung zu schaffen. Mit dem Renteneintritt der geburtenstarken Babyboomer steht Deutschland die größte Verrentungswelle der Geschichte bevor. Prognosen von Destatis zufolge geht die Zahl der potenziell Erwerbstätigen bis 2035 um sechs Millionen zurück. Und 2060 werden zwölf Millionen Beschäftigte weniger auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sein als heute.

Erschwerend hinzu kommt die hohe Wechselwilligkeit der Mitarbeiter. Seit Corona stellen viele Fach- und Führungskräfte die Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeiten infrage. Laut einer Umfrage von XING vom März dieses Jahres denkt momentan jeder Vierte über eine neue berufliche Herausforderung nach. Das ist ein Anstieg von zwölf Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Zwar gab es auch in der Vergangenheit immer wieder Zeiten, in denen Beschäftigte sich besonders aktiv nach einem neuen Arbeitgeber umgesehen haben. Neu ist jedoch, dass viele kündigen, ohne

Aussicht auf eine neue Stelle zu haben – ein Phänomen, das auch als „Grand Resignation“ bezeichnet wird.

Größte Herausforderung: der Fachkräftemangel

Vor diesem Hintergrund besteht die aktuell wichtigste Aufgabe der HR-Abteilungen darin, qualifizierte Fachkräfte zu finden und im Unternehmen zu halten. Wie der HR-Report 2022 von Hays zeigt, sehen allerdings gerade einmal 29 Prozent der Entscheider in der Mitarbeiterbindung ein Mittel gegen den Personalmangel. 39 Prozent setzen auf Neueinstellungen – was jedoch vor dem Hintergrund des Fach-, Arbeits- und Nachwuchskräftemangels schwierig umzusetzen ist. Und ein Drittel der Befragten (33 %) will die Prozesse effizienter gestalten, um Personallücken auszugleichen.

Investitionen in die gezielte Weiterentwicklung (Upskilling) der Belegschaft wurden dagegen nur von 21 Prozent der Befragten genannt. Und die Umschulung von Mitarbeitern, das sogenannte Reskilling, findet sich mit elf Prozent auf dem letzten Platz.

Was HR-Abteilungen gegen den Nachwuchs- und Fachkräftemangel tun (Quelle: Hays)

- Neueinstellungen: 39 Prozent
- Effiziente Gestaltung von Prozessen: 33 Prozent
- Investitionen in Mitarbeiterbindung: 29 Prozent
- Personalmarketing: 23 Prozent
- Neue Zuordnung von Aufgaben: 22 Prozent
- Upskilling: 21 Prozent
- Mobiles Arbeiten: 17 Prozent
- Erhöhung der Arbeitszeiten: 16 Prozent
- Employer Branding: 13 Prozent
- Angebot der Umwandlung von Teilzeit in Vollzeit: 13 Prozent
- Reskilling: 11 Prozent

Ein Fehler, sagen die Autoren der Studie. Denn viele Berufsbilder und Tätigkeitsprofile werden sich in den nächsten Jahren massiv verändern. Umso wichtiger sei es, die Qualifikationen entsprechend anzupassen, um die Mitarbeiter im Unternehmen halten zu können.

Wachsende strategische Bedeutung von HR

Aus Sicht der Beschäftigten ist für die Mitarbeiterbindung vor allem ein gutes Betriebsklima entscheidend, gefolgt von einer marktgerechten Entlohnung, der Flexibilisierung von Arbeitszeiten sowie Beschäftigungssicherheit. Dies ist ebenfalls eines der Ergebnisse der Hays-Studie. Flexible Arbeitsweisen wünscht sich die Generation Y, die den heutigen Arbeitsmarkt zunehmend beherrscht, schon lange. Doch erst durch Corona hat sich der Trend zum orts- und zeitunabhängigen Arbeiten etabliert und – anders als von vielen Arbeitgebern befürchtet



– auch bewährt. Mittlerweile ist klar, dass es kein Zurück zur vollständigen Präsenzkultur mehr geben wird.

Angesichts der veränderten Anforderungen speziell der jüngeren Beschäftigten reichen Remote-Work-Angebote allerdings nicht aus. Denn die technikaffinen Generationen Y und Z erwarten nicht nur eine moderne IT-Ausstattung. Sie haben auch eine grundsätzlich andere Einstellung zum Arbeitsleben als die Generationen vor ihnen. Umso wichtiger ist es, dass HR-Abteilungen in Erfahrung bringen, was junge Menschen heute von ihrem Arbeitgeber erwarten und wie sich ihre Forderungen im Unternehmen umsetzen lassen. Denn nur so kann es gelingen, neue Fachkräfte zu gewinnen, die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen und damit auch die Bindung ans Unternehmen zu stärken.

Die Anforderungen der Generationen X, Y und Z

Die Vertreter der **Generation X** sind geprägt von Arbeitswillen und Pflichtbewusstsein. Die zwischen 1965 und 1980 Geborenen sehen in ihrer Arbeit vor allem ein Mittel zum Zweck, etwa um materielle Sicherheit zu erlangen oder die Karriere voranzutreiben. Dabei legen sie Wert auf eine klare Trennung von Berufs- und Privatleben, auch wenn sie die neue Flexibilität, die Remote-Work-Modelle bieten, zu schätzen gelernt haben.

Die **Generation Y** nimmt eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt ein, da ihre Vertreter einen zunehmenden Teil der Bewerber und der aktuell Beschäftigten ausmachen. Als „Digital Natives“ bestehen sie nicht auf klaren Grenzen zwischen Beruf und Privatleben. Sie sind flexibler als die Gen X, erwarten diese Flexibilität aber auch von ihrem Arbeitgeber. Darüber hinaus stellen die zwischen Anfang der 1980er und Mitte der 1990er Jahren Geborenen den Sinn ihrer Arbeit immer wieder infrage. Außerdem sind sie sehr gut ausgebildet und treten

entsprechend selbstbewusst auf – auch beim Thema Gehalt. Besonders wichtig ist den sogenannten Millennials die berufliche Selbstverwirklichung, eigenständiges und flexibles Arbeiten sowie eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

Auch die **Generation Z**, deren Vertreter jetzt auf den Arbeitsmarkt kommen, legt großen Wert auf Selbstverwirklichung und Work-Life-Balance. Karriere ist in diesem Zusammenhang weniger wichtig. Doch die heute 17- bis 25-Jährigen sind auch eine Generation der Widersprüche: Sie sind zwar bereit, Verantwortung zu übernehmen, aber nicht allzu viel. Sie wollen sich nicht lebenslang an ein Unternehmen binden, erwarten aber von ihrem künftigen Arbeitgeber einen sicheren, unbefristeten Arbeitsplatz. Sie bevorzugen es, weitgehend eigenständig zu arbeiten und wünschen sich gleichzeitig aber klare Rahmenbedingungen. Auch Nachhaltigkeit, Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion sowie die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit sind für sie wichtige Themen.

Entscheidend ist dabei, den Wandel der Arbeitskultur aktiv zu begleiten. Damit kommt HR eine zunehmend strategische Bedeutung zu. Und die neuen Aufgaben, die sich daraus ergeben, kann die Personalabteilung umso besser bewältigen, je digitaler die HR-Prozesse im Hintergrund aufgestellt sind, so Gerit Külper, Director People and Employee Relations Central Europe bei Sage: „Viele Unternehmen treiben bereits ihre Digitalisierung voran und beschränken sich dabei nicht mehr nur auf die Bereiche Produktion und Kundenbeziehungsmanagement.“

Digitale HR-Lösungen sind gefragt

Digitale HR-Systeme reduzieren nicht nur die Fehlerquote, etwa bei der Erfassung von Überstunden oder Urlaubstagen, sie beschleunigen auch die administrative Abwicklung und erhöhen die Transparenz – Letzteres insbesondere dann, wenn das System über Self-Service-Funktionen verfügt und wenn relevante Daten über die Cloud in Echtzeit jederzeit für alle Berechtigten verfügbar sind. Indem die Mitarbeiter bestimmte HR-Aufgaben selbst übernehmen, etwa das Urlaubsmanagement oder die Zeiterfassung, gestalten sie ihre eigene Employee Journey aktiv mit – ob im Büro, im Homeoffice oder im Außendienst.

„Damit entsprechen solche Lösungen genau den Forderungen der jüngeren Generationen nach selbstständigem Arbeiten und Eigenverantwortung“, so Külper. „Statt Top-down-Planung partizipieren die Beschäftigten an den administrativen Personalprozessen, was wiederum ihre Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen erhöht – und damit die Mitarbeiterbindung stärkt.“

Sage HR als cloudnative HR-Lösung setzt mit automatisierten Workflows und standardisierten Prozessen gleich an mehreren Painpoints an. Besonders wichtig sind dabei die folgenden sieben Anwendungsfälle:



Wie cloudbasierte HR-Lösungen helfen, den anstehenden Kulturwandel zu bewältigen

- Durch die zeit- und ortsunabhängige Verwaltung von HR-Aufgaben steigt die Flexibilität – sowohl für den Arbeitgeber als auch für Beschäftigten.
- Nicht nur die interne Kommunikation wird verbessert, auch insgesamt nimmt die Transparenz der HR-Abläufe zu – für die Personaler und für die Mitarbeiter.
- Eine wichtige Forderung gerade der jüngeren Beschäftigten wird erfüllt: Sie erhalten mehr Handlungsspielraum – etwa in Form von Self-Service-Tools.

1. Zeiterfassung

Mit Sage HR lassen sich die Arbeitszeiten dokumentieren, die für einzelne Tätigkeiten im Unternehmen angefallen sind – und dies mit einer deutlich geringeren Fehlerquote als manuelle Verfahren. Die Mitarbeiter tragen ihre Arbeitsstunden in ein Dashboard ein und ordnen sie den jeweiligen Aufgaben zu. Der Aufwand für den Beschäftigten bleibt damit überschaubar, der Nutzen für die Budgetkontrolle ist dagegen ungleich höher. Mit dem System können Unternehmen zudem wichtige rechtliche Vorgaben erfüllen – etwa die seit Mai 2019 geltende Pflicht zur Dokumentation von Arbeitszeiten. Somit bietet die Zeiterfassung als Teil einer digitalen HR-Lösung mehr Sicherheit – für das Unternehmen und für die Mitarbeiter.

2. Schichtplanung

Schichtplanung ist ein komplexes Thema – vor allem, wenn verschiedene Standorte zu berücksichtigen sind oder Nachtdienste sowie Feiertags- und Wochenendschichten anfallen, die separat abgebildet werden müssen. Kurzfristige Schichtänderungen – etwa durch erhöhte Kranken- und Quarantänestände – verkomplizieren die Aufgabe zusätzlich. Bei Verschiebungen müssen die Informationsketten zudem reibungslos funktionieren, damit alle Beteiligten auf dem aktuellen Stand bleiben. Mithilfe von digitalen HR-Lösungen wie Sage HR lässt sich dies nicht nur sicherstellen, sondern auch mit vergleichsweise geringem Aufwand realisieren. Bereits vor der Planung können Mitarbeiter ihre Verfügbarkeiten beziehungsweise Wunscharbeitszeiten systemseitig angeben. Die eigentliche Planung erfolgt dann interaktiv durch den Disponenten direkt aus dem System heraus.

3. Urlaubsmanagement

Die Bearbeitung von Urlaubsanträgen kostet HR viel Zeit. Abhilfe schafft ein transparentes Anwesenheits- und Urlaubsmanagement. Damit haben alle Mitarbeiter den Überblick über die Abwesenheiten ihrer Kollegen und Vorgesetzten und können Genehmigungen eigenständig anfordern. Basis für die reibungslose Planung ist ein freigegebener Unternehmenskalender als Teil einer digitalen HR-Lösung. Damit ist für alle Zugriffsberechtigten sofort ersichtlich, wer an- oder abwesend ist, wer von zu Hause arbeitet und wer nicht erreichbar ist.

Cloudbasiertes HR-Management mit Sage HR – die sieben wichtigsten Einsatzgebiete

- Zeiterfassung
- Schichtplanung
- Urlaubsmanagement
- Recruiting
- Onboarding
- Reporting
- Mobile

Mit Sage HR lässt sich vermeiden, dass Kollegen, die sich gegenseitig vertreten, ihren Urlaub im selben Zeitraum planen. Der Mitarbeiter stellt zunächst im Kalender sicher, dass seine Urlaubspläne nicht mit denen seiner direkten Vertretung kollidieren, dann gibt er seinen Abwesenheitsantrag ein. Verzögerungen bei der Genehmigung, etwa weil der Vorgesetzte krank oder selbst gerade im Urlaub ist, sind damit ausgeschlossen. Der Antrag wird automatisch an die zuständige Führungskraft gesendet. Die HR-Abteilung kann dabei jederzeit einsehen, wie die Freigabeschleifen organisiert sind, und individuelle Vertretungsregelungen festlegen. Damit werden Personalfragen auch bei Abwesenheiten im Management automatisch bearbeitet – ein Aspekt, der für die Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeitermotivation nicht zu unterschätzen ist.

4. Recruiting

Sage HR unterstützt die Personalabteilung auch dabei, die Candidate Experience zu verbessern. Das beginnt bereits mit der Darstellung des eigenen Unternehmens als attraktiven Arbeitgeber – beispielsweise über eine eigene Landingpage für das Recruiting, die sich mit dem System mit wenigen Klicks erstellen lässt. Eingehende Bewerbungen, versendete Status-Updates und Termine für Einstellungsgespräche lassen sich mit einem Pipeline-Tool übersichtlich anzeigen und mittels Drag-and-drop flexibel anpassen.

Bei der Frage, welcher Bewerber am besten zum Unternehmen passt, spielen viele Aspekte eine Rolle. Um möglichst objektiv entscheiden zu können, sollte HR vorab einen Kriterienkatalog definieren und allen am Recruiting-Prozess Beteiligten zukommen lassen. Auch die externen HR-Dienstleister und remote arbeitende Mitarbeiter gilt es dabei zu berücksichtigen. Mit Sage HR sind alle Beteiligten stets auf dem neuesten Stand. Pushnachrichten informieren über aktualisierte Kriterienkataloge, und im System ist immer nur die jeweils neueste Dokumentenversion verfügbar.

Ein wertvolles Instrument sind auch benutzerdefinierte Scorecards. Sie helfen, faktenbasiert zu bewerten und den Entscheidungsprozess nachvollziehbar zu machen. Das unterstützt nicht nur bei der Kandidatenauswahl, sondern stellt auch die Einhaltung rechtlicher Vorgaben wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sicher.

5. Onboarding

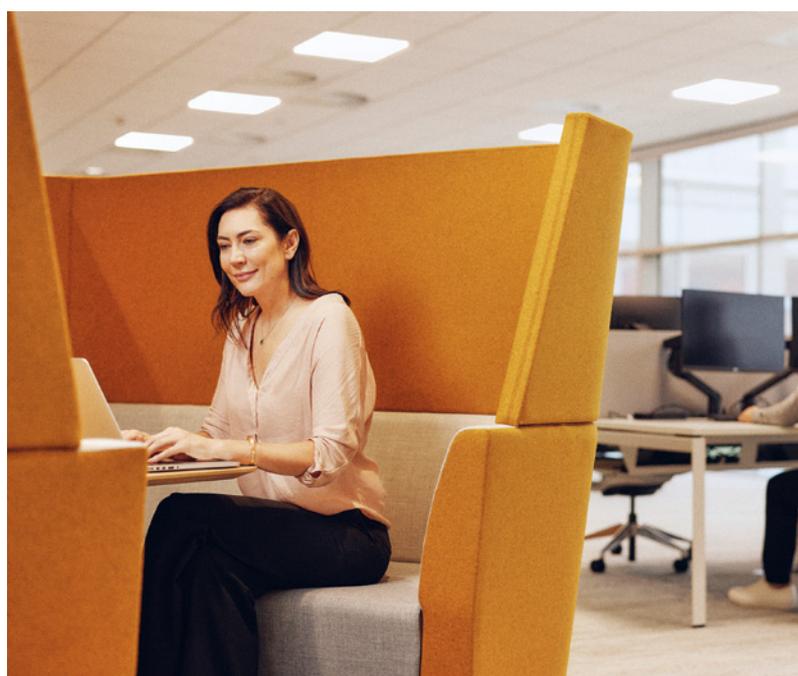
Da Recruiting zeit- und kostenintensiv ist, kommt es darauf an, neue Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Das beginnt schon in der Onboarding-Phase. Während der ersten 100 Tage sollte sich nicht nur die neue Fach- oder Führungskraft beweisen – auch der Arbeitgeber muss zeigen, dass er seine Versprechen halten kann. Wichtig ist dabei vor allem ein funktionierender Arbeitsplatz, damit der neue Mitarbeiter sofort starten und sich einen Überblick über sein neues Aufgabengebiet sowie seine direkten Ansprechpartner verschaffen kann.

Mit Sage HR ist die Personalabteilung in der Lage, neue Mitarbeiter von Tag eins an in alle Prozesse einzubinden und ihnen vordefinierte Aufgaben zuzuweisen. Damit fühlen sie sich sofort als vollwertiger Teil des Teams. Statusberichte geben HR und dem Führungsteam Einblicke in den Fortschritt des neuen Mitarbeiters und helfen, den Onboarding-Prozess über regelmäßige Feedback-Gespräche optimal zu steuern. Das sorgt für eine positive Employee Experience und eine langfristige Mitarbeiterbindung.

Auch Schulungen lassen sich punktgenau auf den Mitarbeiter zuschneiden. Ob Aufgaben zum Stärken-Schwächen-Profil passen, wo Optimierungsbedarf besteht, und wie sich Mitarbeiter individuell fördern lassen – all dies zeigt Sage HR objektiv auf.

6. Reporting

Key Performance Indicators (KPIs) geben Auskunft darüber, wie gut die Mitarbeiterbindung tatsächlich ist, was einzelne Recruiting-Maßnahmen bringen und wo noch Optimierungsbedarf beim Onboarding besteht. Ausgewertet und aufbereitet in Form von Reports, machen KPIs die HR-Arbeit objektiv bewertbar.





Zudem liefern sie wichtige Impulse, um die Employee Experience nachhaltig zu verbessern und Trends bereits im Vorfeld zu erkennen. Sage HR verfügt über People-Analytics-Funktionen, die konkrete Aussagen zu Mitarbeitern und der Stimmung in der Belegschaft liefern, etwa auf Basis von Umfragen oder mitarbeiterbezogenen Feedback-Schleifen, die sich systemseitig aufsetzen und durchführen lassen. Daraus kann HR dann konkrete Handlungsanweisungen ableiten.

Das HR-Dashboard des Systems wird damit zum zentralen Informations-Hub, denn eine HR-Software mit Reporting-Funktionen wertet die Daten genau dort aus, wo die Maßnahmen initiiert und gesteuert werden. Die Analysen stammen aus der Gesamtheit der erhobenen Daten – von den An- und Abwesenheiten über die Kosten- und Leistungsrechnung bis hin zur Kompetenzentwicklung. Damit liefern sie fundierte Insights zur Produktivität und Zufriedenheit der Mitarbeiter.



7. Mobile HR-Apps

Ein ganzheitliches People Management erfasst die Daten aller Mitarbeiter und bietet ihnen Zugriff auf die Self-Services ihres HR-Managements. Denn seit der Pandemie arbeiten viele Beschäftigte ganz oder teilweise im Homeoffice. Andere sind als Außendienstler ohnehin nur remote erreichbar. Und auch diese Mitarbeiter müssen den vollen Funktionsumfang einer digitalen HR-Software wie Sage HR nutzen können – etwa den Stand ihres Urlaubsantrags abfragen, den Resturlaub einsehen oder sich den aktuellen Dienstplan herunterladen.

Mobile Apps, wie sie etwa über Sage HR zur Verfügung gestellt werden, bringen die gesamte HR-Welt auf das Smartphone. Vor allem für Führungskräfte und Personalverantwortliche kommt es darauf an, webbasiert von unterwegs auf alle HR-Services zugreifen zu können. Via Pushnachricht erfahren sie, wenn es Handlungsbedarf gibt – sei es, um eine Abwesenheit zu prüfen oder um einen Termin zu bestätigen. Workflows und Genehmigungsprozesse lassen sich per Tastendruck oder via Touchscreen flexibel anstoßen.

Damit wird die Personalarbeit von Zeit, Ort und Endgerät entkoppelt und alle Beteiligten sind stets in sämtliche HR-Prozesse eingebunden. Das schafft die nötigen Freiräume für die HR-Verantwortlichen, um ihre Produktivität und Kreativität auf die strategischen Herausforderungen zu richten, die sie heute und in Zukunft bewältigen müssen.

Fazit

Mit dem sich zuspitzenden Fachkräftemangel und dem durch die jüngeren Generationen geprägten Kulturwandel verändern sich die Anforderungen an das Personalmanagement. Einer Studie von PricewaterhouseCoopers (PwC) zufolge werden sich HR-Experten in den nächsten Jahren verstärkt mit Daten- und Technologiemanagement, Mitarbeiterqualifizierung sowie Talent- und Kompetenzmanagement befassen.

Cloudbasierte HR-Lösungen wie Sage HR helfen ihnen dabei. Sie ermöglichen es, eine globale und zeitweise remote arbeitende Belegschaft zentral zu verwalten, und kommen damit den Bedürfnissen der jüngeren Generationen entgegen. Zudem versetzen sie die Personalabteilung in die Lage, das Feedback der Beschäftigten in Echtzeit zu erfassen, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um dieses umzusetzen, und neue Strategien für die Arbeitswelt von morgen zu erproben.

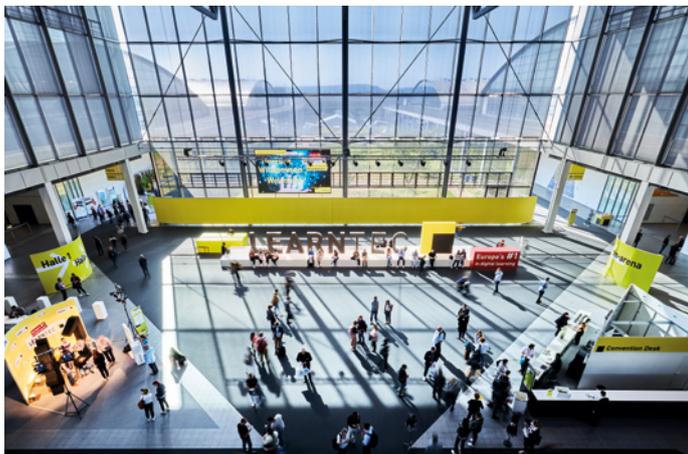
QUELLE: Sage, www.sage.com

Finden Sie die für Sie passende Personal-Software unter <http://www.sage.de/new-work> oder rufen Sie uns an unter 0 21 61/35 35-52 52.

Fotos: © Sage GmbH

Sage

E-Learning-Community feierte Wiedersehen auf LEARNTEC 2022



Als Treffpunkt für Business und persönliche Begegnungen feierte die LEARNTEC – Europas größte Veranstaltung für digitale Bildung in Schule, Hochschule und Beruf – ihre Sommer-Ausgabe. Vom 31. Mai bis 2. Juni 2022 kamen rund 11.000 Bildungsexperten in der Messe Karlsruhe zusammen, um sich bei mehr als 370 Ausstellenden aus 19 Ländern über zukunftsweisende Produkte und Dienstleistungen für den Lernalltag zu informieren und auszutauschen. Für das vielseitige Angebot auf der LEARNTEC gaben die Besucherinnen und Besucher Bestnoten. Das unterstreicht die Position der LEARNTEC als bedeutendstes Event für die digitale Bildungswirtschaft.

LEARNTEC ermöglicht Fachbesuchenden lang ersehntes Networking

Der Wunsch nach persönlichem Fachaustausch und Networking war nach zwei Jahren Pandemie sehr groß. Zwei Drittel der Fachbesucherinnen und -besucher reisten aus über 300 Kilometern aus ganz Deutschland und Europa an, um auf der LEARNTEC mit dabei zu sein. Im Fokus stand für sie insbesondere der Wunsch nach Inspirationen für ihren digitalen Lern- und Arbeitsalltag, die Neuheiten und Branchentrends kennenzulernen sowie die Kontaktpflege.

LEARNTEC erstmalig in drei Messehallen

Während der LEARNTEC avancierte die dm-arena zum größten digitalen Klassenzimmer Deutschlands. Allein 140 Ausstellende präsentierten hier ihre Produkte und Dienstleistungen rund um das digitale Lernen in der Schule. Auch das dreitägige Fachforum school@LEARNTEC fand dort seinen Platz und bot die Möglichkeit zum Wissensaustausch, Dialog und zu Best-Practice-Beispielen aus dem Lehralltag.

International hochkarätige Experten zeigen digitale Lernrends

Der begleitende Fachkongress, der in diesem Jahr unter dem Motto „New Work – New Learning“ stattfand, erhielt großen Zuspruch. Die Kongressteilnehmenden lobten insbesondere die Verknüpfung der Themen im Kongress mit dem Angebot auf der Fachmesse. Die Zufriedenheit der Teilnehmenden spiegelt sich auch in der gestiegenen Weiterempfehlungsrate wider: Mehr als 92 Prozent der Teilnehmenden möchten im nächsten Jahr wiederkommen und empfehlen den LEARNTEC Kongress ihren Kolleginnen und Kollegen weiter.

Innovative Ideen, New Work und Zukunft des Lernens im Fokus

Besonders beliebt bei den Besucherinnen und Besuchern der LEARNTEC waren in diesem Jahr wieder die zahlreichen Foren und Sonderschauen auf der Fachmesse, die die verschiedenen Aspekte einer modernen Lern- und Arbeitswelt abbildeten. Be-



sonders gut besucht war das Future Lab, das in diesem Jahr zum zweiten Mal auf der LEARNTEC stattfand: Mittels Live-cloning konnten sich die Besuchenden hier beispielsweise einen Avatar erstellen lassen, der mittels Augmented Reality auf ein Holodeck projiziert, auf Social Media geteilt oder an Freunde und Kollegen versendet werden konnte. Auch an der neuen Sonderfläche New Work wurde einiges geboten. Dort konnten die Besucherinnen und Besucher unter anderem mithilfe von Lego-Bausteinen ihre Vorstellung von „New Work – New Learning“ gestalten.

Das Thema New Work wird auf der 30. LEARNTEC weiter vertieft werden. Diese findet wieder als Sommer-Ausgabe vom 23. bis 25. Mai 2023 in der Messe Karlsruhe statt.

QUELLE: Tanja Stopper, Messe Karlsruhe,

www.messe-karlsruhe.de

Fotos: © Messe Karlsruhe/Behrendt und Rausch

Der Fokus muss vermehrt auf interne Talente gelegt werden

Recruiting und Weiterbildung können in Zeiten von Fachkräftemangel und Arbeiterlosigkeit nicht weiter getrennt betrachtet werden. Stattdessen müssen Personalverantwortliche eine ganzheitliche Sichtweise auf Personalgewinnung einnehmen. Dabei wird der Fokus zunehmend auf interne Talente verlagert – und damit letztlich auf die Veränderungs- und Lernfähigkeit der Organisation insgesamt.

Statt Arbeitslosigkeit herrscht jetzt „Arbeiterlosigkeit“

Der Begriff des Fachkräftemangels scheint aktuell deutlich überstrapaziert. Allerdings gerät Deutschland zunehmend in eine Situation, in der systematisch quer durch alle Branchen die arbeitswilligen Fachkräfte Mangelware sind. G gesprochen wird längst von der Arbeiterlosigkeit – in Anlehnung und Umkehrung des Begriffs „Arbeitslosigkeit“. Und diese Arbeiterlosigkeit wird immer stärker zu einem real spürbaren Problem – trotz steigender Recruiting-Bemühungen.

Nicht nur Krisenbranchen sind komplett leergefegt

Die Auswirkungen dieser Arbeiterlosigkeit lassen sich mittlerweile an immer mehr Stellen nachempfinden: dauerhaft geschlossene Geschäfte an Urlaubsorten, von der Gastronomie bis hin zu Friseurläden. Der Grund: Es können keine Menschen mehr für diese Arbeiten gefunden werden! Und dabei geht es noch nicht einmal um hoch ausgebildete Fachkräfte.

Weitere Beispiele erlebten viele Reisende während der Ferienzeiten an deutschen Flughäfen. Anstatt, dass die Fluggesellschaften nach der Corona-Pandemie wieder einen einigermaßen regulierten Betrieb ins Werk setzen, herrschte dort das blanke Chaos. Denn aufgrund der Krise wurden in den letzten beiden Jahren deutlich Stellen gestrichen, vor allem bei Pilotinnen und Piloten, Flugbegleitungen sowie beim Boden- und Sicherheitspersonal.

Aufgrund zusätzlich katastrophaler personeller Fehlplanungen sowie zu kurz gedachter Sichtweisen auf Personalgewinnung starteten dort die Recruiting-Kampagnen auch noch viel spät. Deutlich unterschätzt wurde dabei auch die deutlich gestiegene Time-to-Hire, also die Zeitspanne, die für die Besetzung einer Stelle aktuell notwendig ist. In vielen Branchen geht kurzfristig nicht mehr

viel – zumindest nicht mit den althergebrachten Methoden.

Menschen verändern ihre Branche, wollen sich weiterentwickeln

Das Verhalten der ehemaligen Beschäftigten in Krisenbranchen ist nur zu verständlich. Während Gastronomie, Reise- und Tourismusbranche nun mehrere Jahre lang gezeigt haben, dass sie als Reaktion auf pandemische Ereignisse vor allem Massenentlassungen in Betracht ziehen, festigten sie damit den Eindruck, keine krisenfeste Branche zu sein.

Und so heuern die ansonsten in der Gastronomie tätigen Saisonkräfte vielerorts lieber bei den ortsansässigen Discounter an. Denn der Betrieb an einer Kasse sichert auch in Krisenzeiten den Job. Jedenfalls so lange hier die Digitalisierung und Automatisierung noch nicht stärker durchschlägt.

Berufsausbildung in Deutschland geht am Arbeitsmarkt vorbei

Zu den oben genannten Fällen kommen systematische Verschiebungen im Bereich Bildung und Berufsausbildung. So titelte der SPIEGEL kürzlich „Deutschland fehlen 250.000 Handwerker“ – der Fachkräftemangel hat das Handwerk längst erreicht.

Verschärfend kommt hinzu, dass in unserer Gesellschaft ein politisch gewolltes „Maximalbildungs-Mantra“ en vogue geworden ist. Dies führt dazu, dass immer mehr junge Menschen dem Irrglauben verfallen, sie müssten über ein Abitur ein Studium anstreben. Häufig komplett an den Realitäten, Kompetenzen und letztlich auch den Bedarfen der Wirtschaft vorbei. Denn volkswirtschaftlich wäre eine klassische Ausbildung, beispielsweise im Handwerk, oder ein duales Studium oft die bessere Alternative.

Arbeitsmarkt und Weiterbildung müssen sinnvoller verknüpft werden

Bei vielen Personalverantwortlichen löst das Fehlen von Skills im Unternehmen zu oft den fast schon reflexartigen Ruf nach Neueinstellungen aus. Dem zugrunde liegt die allgemeine Fehleinschätzung, dass die Prozesse der Personalgewinnung von der Personalbindung und Weiterbildung als getrennt zu betrachten sind. Das stimmt aber nicht!

In meinem aktuellen HR-Fachbuch „Praxisleitfaden erfolgreiche Personalgewinnung für KMU“ plädiere ich daher gleich zu Beginn für ein deutlich ganzheitliches Verständnis aus Recruiting, Weiterbildung, interner Karrieremobilität und Mitarbeiterbindung.

Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung sind zwei Seiten einer Medaille

Die Aussage mag Ihnen bekannt vorkommen: Es ist um ein Vielfaches leichter, Mitarbeitende im Unternehmen zu halten, als auf dem Arbeitsmarkt Menschen neu für die eigene Organisation zu gewinnen. Und trotzdem legen Personalverantwortliche in Unternehmen den Fokus zu schnell nur auf Personalmarketing und Recruiting. Also auf die Personalgewinnung von extern.

HR-Verantwortliche pumpen also gefühlt Monat für Monat mehr Budget in Recruiting-Maßnahmen und wundern sich, warum sie noch immer massive Vakanzen haben. Im schlimmsten Fall wird noch über die vermeintliche Unfähigkeit der im Recruiting tätigen Mitarbeitenden geschimpft. Diese wiederum zeigen sich operativ komplett überlastet und völlig überfragt, was sie denn tun könnten, um noch schneller noch mehr Fachkräfte auf einem Markt der Arbeiterlosigkeit zu finden und zu gewinnen.

Häufig fehlt eine echte Personalstrategie

Eine der Hauptursachen ist in den meisten Fällen eine nicht oder zumindest wenig durchdachte Personalstrategie. Ausgerichtet an strategisch notwendigen Skills und Kompetenzen, verdichtet zu Jobrollen, müssen Unternehmen heute ihre Bedarfe stärker konkretisieren. Dabei spielt die Unternehmensstrategie eine entscheidende Rolle. Denn hier wird definiert, was die Leistungen der Organisation für die Kundinnen und Kunden zukünftig sein sollen.

HR muss nunmehr daraus Bedarfe an Skills und Kompetenzen ableiten. Und – jetzt kommt die

wichtige Wiederholung: Bitte nicht nur in Richtung Recruiting denken! Auch intern warten in den meisten Unternehmen eine Vielzahl an Menschen darauf, sich weiterzuentwickeln und zu verändern. Sogar der eine oder andere Mensch, dem die Personalverantwortlichen eine „Minderleistung“ attestieren, arbeitet möglicherweise einfach nur (zu lange schon) am falschen Platz im Unternehmen. Menschen wollen sich weiterbilden und besser werden. Geben Sie Ihnen doch systematisch die Chance dazu!

Interne Karrieremobilität und systematische Weiterbildungen

Das bedeutet konkret, dass Sie einerseits die interne Karrieremobilität deutlich erhöhen sollten. Also Menschen im Unternehmen systematisch für den internen Wechsel vorbereiten und aktivieren. Selbstverständlich gelingt dies vor allem ab einer bestimmten Unternehmensgröße. Aber auch in kleineren Unternehmen sehe ich Ansätze, um notwendige Bedarfe an Skills und Kompetenzen über Weiterbildungen, Curricula, Lernzirkel oder Ähnlichem zumindest teilweise unternehmensintern stillen zu können.

Natürlich wird das nicht alle Recruiting-Probleme automatisch lösen. Aber es ist der aus meiner Sicht notwendige radikale Umbau, dem sich Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels beziehungsweise der zunehmenden Arbeiterlosigkeit trotzdem stellen müssen. Ansonsten droht ein Hamsterrad aus übertaktetem Recruiting einerseits und steigender Fluktuation andererseits.

Der Fokus sollte stattdessen auch nach innen gerichtet werden, um die Veränderungsfähigkeit und Veränderungswilligkeit der gesamten Organisation zu steigern und dessen organisationale Lernfähigkeit zu maximieren. Damit ist auch klar, warum Personalverantwortliche zukünftig Recruiting und Weiterbildung sowie Personalentwicklung stärker gemeinsam denken und entsprechend handeln müssen. Das sind die Kernthesen meines ganzheitlichen Verständnisses von Personalgewinnung.

Stefan Scheller

ist HR-Manager bei der DATEV eG in Nürnberg, Buchautor sowie Betreiber des HR-Praxisportals PERSOBLOGGER.DE.

Foto: © www.knirpslicht.de – Fotografie Melanie Scheller



Talent- management



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



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

1. Name des Produktes/der Produkte	HANSALOG GLOBAL Version LN UI	Persis Talentmanagement
2. Ihr Angebot		
- Bewerbermanagement	✓	✓
- Seminarverwaltung	✓	✓
- Skill Management	✓	✓
- Weiterbildungsmanagement	✓	✓
- 360-Grad-Feedback		✓
- Karriereplanung		✓
- Performance Management	✓	✓
- Recruiting-Portal	✓	✓
- Lernportal	✓	
- Mitarbeitergespräch	✓	✓
- Konfigurierbare Workflows	✓	✓
- Wissensmanagement		
- E-Learning		
- Compensation Management		✓
- Personalentwicklung	✓	✓
- Management Development	✓	✓
- Organigrammstellung	✓	✓
- Laufbahn- und Nachfolgeplanung	✓	✓
- Ausbildungsmanagement	✓	✓
- Reports	✓	✓
- Onboarding	✓	✓
- Sonstige	180-Grad-Feedback	Kompetenzmanagement
3. Angebot – Services		
- Hosting		✓
- Training		✓
- Communities		✓
- Corporate University		
- Schulung	✓	✓
- Support	✓	✓
- Beratung		✓
- Content Services		
- Sonstige		
4. On-Premises	✓	✓
SaaS – on Demand	✓	✓
5. Wichtige Partner		
6. Besonderheit/USP		webbasiert, modular, datenbankunabhängig, effizient und schlank einzuführen; einfach an Ihr Corporate Design anpassbar.
7. Sprachen	Deutsch, Englisch	beliebig
8. Messe-Präsenz/eigener Event	Zukunft Personal Nord, Zukunft Personal Süd, Zukunft Personal Europe, Personalmesse München, COPETRI Frankfurt, ReWeCo Essen (HANSALOG MEGA GmbH)	Persis Konferenz 2022
9. Referenzkunden	können bei Bedarf benannt werden	ERBE Elektromedizin GmbH, Gedikom GmbH, A. Raymond GmbH & Co. KG



Wir qualifizieren die Digitalwirtschaft.

Weiterbildungen für Fach- und Führungskräfte im Bereich
IT-Sicherheit, Datenschutz und Big Data & KI.

Jetzt anmelden:
www.bitkom-akademie.de

bitkom
akademie

Bewerber- management



fecher GmbH
Herr Gerhard Schickel
Otto-Lilienthal-Straße 12
63322 Rödermark
Tel.: 0 60 74/8 05 77-22
Fax: 0 60 74/8 05 77-99
E-Mail: hunterinfo@fecher.eu
www.hunter-software.de



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



HR4YOU AG
Herr Matthias Frisch
Breitenbacher Straße 12a
91320 Ebermannstadt
Tel.: 0 91 94/7 25 22-0
Fax: 0 91 94/7 25 22-20
E-Mail: sales@hr4you.de
www.hr4you.de

1. Name des Produktes	hunter recruitment solutions	HANSALOG GLOBAL Version LN UI	HR4YOU TRM
2. Anzahl der Installationen	> 300		> 500
3. Software	On-Premises, Cloud (SaaS)	On-Premises, integriert, Cloud (SaaS)	Cloud (SaaS)
4. Planung, Stellenausschreibung			
- Bedarfsmeldung		✓	✓
- Genehmigung		✓	✓
- Stellenmanagement		✓	✓
- Verwaltung	✓	✓	✓
- Jobplattform intern	✓	✓	✓
- Jobplattform extern	✓	✓	✓
5. Bewerberüberblick, -auswahl			
- Datenbank	✓	✓	✓
- Preselection	✓	✓	✓
- Selektion von Mehrfachbewerbungen	✓	✓	✓
- Matching Tools	✓	✓	✓
- Grafische Analysen	✓	✓	✓
- Ad-hoc-Auswertungen	✓	✓	✓
- Statusübersicht	✓	✓	✓
- Favoritenliste	✓	✓	✓
- Tests/Assessments			✓
- Excel-Export	✓	✓	✓
6. Bewerberverwaltung			
- Workflow/Prozesse	✓	✓	✓
- Berichte	✓	✓	✓
- automatisierte Korrespondenz	✓	✓	✓
- Aufgabenmanagement	✓	✓	✓
- Personalakte/Archiv		✓	✓
7. Schnittstellen/Funktionen zu			
- Dienstleistern	✓	✓	✓
- Onboarding-Hilfen			✓
- Sonstige	Multiposting, CV-Parsing, Jobnetzwerke	grundsätzlich alle Schnittstellen – nach Prüfung – möglich	CV-Parsing, Multichanneling, Chatbot
8. Controlling			
- Bewerbungskosten		✓	✓
- Kostenanalysen		✓	✓
- Statistiken	✓	✓	✓
- Benchmarking			✓
- Reporting	✓	✓	✓
- Stellenkosten		✓	✓
9. Talent Management			
- Laufbahn- und Nachfolgeplanung		✓	✓
- Führungskräfteverwaltung		✓	✓
- Weiterbildungsmanagement		✓	✓
- Talentpool	✓	✓	
10. Referenzkunden	gern auf Anfrage	Können bei Bedarf benannt werden.	Stadt Essen, Ritter Sport, uvex

Bewerber- management



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

1. Name des Produktes	Persis Bewerbermanagement
2. Anzahl der Installationen	> 500
3. Software	On-Premises, Cloud (SaaS)
4. Planung, Stellenausschreibung	
– Bedarfsmeldung	✓
– Genehmigung	✓
– Stellenmanagement	✓
– Verwaltung	✓
– Jobplattform intern	✓
– Jobplattform extern	✓
5. Bewerberüberblick, -auswahl	
– Datenbank	✓
– Preselection	✓
– Selektion von Mehrfachbewerbungen	✓
– Matching Tools	✓
– Grafische Analysen	✓
– Ad-hoc-Auswertungen	✓
– Statusübersicht	✓
– Favoritenliste	✓
– Tests/Assessments	✓
– Excel-Export	✓
6. Bewerberverwaltung	
– Workflow/Prozesse	✓
– Berichte	✓
– automatisierte Korrespondenz	✓
– Aufgabenmanagement	✓
– Personalakte/Archiv	✓
7. Schnittstellen/Funktionen zu	
– Dienstleistern	✓
– Onboarding-Hilfen	✓
– Sonstige	
8. Controlling	
– Bewerbungskosten	✓
– Kostenanalysen	✓
– Statistiken	✓
– Benchmarking	✓
– Reporting	✓
– Stellenkosten	✓
9. Talent Management	
– Laufbahn- und Nachfolgeplanung	✓
– Führungskräfteverwaltung	✓
– Weiterbildungsmanagement	✓
– Talentpool	
10. Referenzkunden	Sonntag & Partner, IKOR GmbH, GEMÜ



Der CHRO als Unternehmenstreiber

Die neue Rolle der Human Resources

Die HR-Abteilung hat bislang in vielen Unternehmen eine untergeordnete Rolle im Management inne. Im Unternehmen belegen bisher der Chief Executive Officer (CEO) der Finanzchef (CFO) oder der Chief Technology Officer (CTO) die wichtigsten Positionen. Doch der zunehmende Fachkräftemangel sorgt dafür, dass das Thema Recruiting und HR immer wichtiger ist, um qualifiziertes Personal zu finden und zu binden. Und damit rückt der Chief Human Resources Officer (CHRO) neben dem CEO an die zweitwichtigste Stelle.

Fachkräftemangel der deutschen Wirtschaft

Vor allem erfahrene Fachleute sichern das Wissen um Innovation und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Produkten. Der demografische Wandel sorgt jedoch bald für dramatische Engpässe. Laut Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) gibt es zwar noch keinen flächendeckenden Fachkräftemangel, jedoch einen branchenspezifischen in den MINT-Berufen und der Gesundheitsbranche. Erste Prognosen zeigen, dass die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 65 Jahre) bereits im Jahr 2030 um 3,9 Millionen auf 45,9 Millionen Arbeitskräfte sinkt. Tendenz weiter sinkend.

Die Bedeutung des CHRO wächst

Damit werden qualifizierte Fachkräfte zur wichtigsten Ressource in Unternehmen. Mit dieser Entwicklung festigt sich auch die Rolle des CHRO, denn er hilft, empathisch auf das Remote Management zu reagieren und nicht nur ergebnisorientiert zu handeln. Zusammen mit dem CEO stärkt er die Unternehmensbotschaft und kommuniziert gleichzeitig glaubwürdig die sozialen Werte für die Belegschaft im Homeoffice wie in Büro. Denn gerade die müssen sie trotz der fehlenden räumlichen Nähe zu den Teams pflegen.



Treiber Remote Work

Dementsprechend muss vor allem die Personalabteilung aktiv werden, um die Mitarbeiter zu halten. Das Büro muss sich vom Arbeitsort für Tätigkeiten, die nur im Büro zu erledigen sind, zu einem Ort des Austausches wandeln. Mitarbeiter müssen die Präsenztage für die Unternehmenskultur und Socialising nutzen. Das stärkt die Bindung zum Team und Arbeitgeber. Denn Remote Work hat einige Mitarbeiter dazu bewogen, sich einen neuen

Wohnort zu suchen, um mehr Ruhe und Wohnraum für ihre Mietausgaben zu erhalten oder näher an der Verwandtschaft zu leben. Damit nimmt auch die Zahl der reinen Remote-Mitarbeiter zu.

Bewerberkreises erweitern

Die freie Wahl des Wohnortes hat jedoch auch einen Vorteil: Recruiter vergrößern die Region für die Suche nach neuen Talenten, denn sie können remote arbeiten. So können sie den lokalen Mangel an Fachkräften durch geeignete entfernte Mitarbeiter kompensieren und die Wissenslücken am Hauptsitz füllen. Somit zählt nicht nur der eigene Landkreis, sondern auch das restliche Bundesland, ganz Deutschland oder sogar andere Länder. Letzteres spielt in Deutschland laut Bertelsmann Stiftung mit nur 16 Prozent jedoch noch eine untergeordnete Rolle. Die Hürden: Sprachbarrieren, Prüfung ausländischer Qualifikationen und falsche Vorstellungen der Bewerber. Das Auftreten als attraktiver Arbeitgeber mit guten Weiterbildungsmaßnahmen und einer ausgewogenen Work-Life-Balance sind wesentlich wichtiger.

Der CHRO ist wichtig

Dem CHRO kommen so in Zusammenarbeit mit dem CEO völlig neue Aufgabengebiete zu. Es gilt herauszufinden, welche Tätigkeiten Büropräsenz erfordern und welche nicht. Nur eine gezielte Prüfung hilft zu erkennen, welche Arbeitsformen für einen Betrieb geeignet sind und wie Homeoffice sinnvoll einzusetzen ist, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Ebenso müssen CHRO und CEO Maßnahmen implementieren, um die emotionale Bindung der Mitarbeiter zu fördern. Ansonsten besteht die Gefahr, dass sie den Arbeitgeber wechseln, wenn er eine minimal bessere Entlohnung, mehr Work-Life-Balance oder bessere Entwicklungschancen signalisiert.

Floris van Heijst,
Vice President DACH
bei Alight Solutions



Digitale Talente gewinnen und binden

Die digitale Transformation stellt für Unternehmen eine Herausforderung dar, aber auch die Arbeitnehmer müssen mitziehen. Gerade an dieser Stelle hakt es – denn die Arbeitgeber haben Schwierigkeiten, die Digital Natives zu erreichen und für eine Tätigkeit im Unternehmen zu begeistern.

Die Generation Y ist inzwischen fest im Arbeitsleben angekommen und leistet ihren Teil zur Digitalisierung. Doch Office-Anwendungen intuitiv bedienen zu können, reicht oft nicht, um digitale Geschäftsmodelle zu entwickeln oder komplexe Softwaresysteme einzuführen. Die Hoffnung ruht auf der Generation Z, die bereits von Geburt an mit mobilen Endgeräten aufgewachsen ist.

Bei der Rekrutierung der Generation Z gibt es zwei grundsätzliche Herausforderungen:

1. Die Jugendlichen sind mit klassischen Methoden kaum zu erreichen. Sie bevorzugen Medien, an denen die meisten Arbeitgeber bis heute höchstens experimentell, aber nicht flächendeckend partizipieren.
2. Sie sind zwar versiert im Umgang mit digitalen Medien – diese zu konsumieren ist jedoch nicht dasselbe, wie sie zu entwickeln. Die nötigen Kompetenzen, um die Digitalisierung voranzutreiben, müssen auch sie erst erwerben.

Mit neuer Fehlerkultur zur Beständigkeit

Gerade an Herausforderungen, wie der digitalen Transformation, zeigt sich, wie wichtig die lebenslange Weiterentwicklung der Mitarbeitenden ist. Selbst die heutigen Digital Natives stehen der Weiterentwicklung bereits in wenigen Jahren machtlos gegenüber, wenn es ihnen nicht gelingt, sich fortwährend an die neuesten Entwicklungen anzupassen. Daher müssen Arbeitgeber verstehen: Fehler sind nichts Schlimmes. Sie bieten Chancen, um sich einen Sachverhalt umfassender zu erschließen und sich selbst zu verbessern.

So erreichen Sie die Generation Z

Unternehmen, die Angehörige der Generation Z für sich gewinnen möchten, können weitere Methoden nutzen:

- Sie sollten sich sicher in den sozialen Medien bewegen – und zwar optisch ansprechend und professionell.
- Kurze Videos sind das optimale Medium, um Jugendliche anzusprechen.
- Personalisierte Inhalte und echte, authentische Einblicke ins Unternehmen schaffen eine Vertrauensbasis.



- Arbeitgeber sollten kontinuierlich ihr Schulmarketing weiterentwickeln: Die Wahrnehmung bei Vorträgen, Girls' und Boys' Days, Tagen der offenen Tür oder Praktika spielt eine große Rolle beim Employer-Branding.
- Ein digital gestütztes Ausbildungsmanagement erleichtert nicht nur dem Arbeitgeber die Planung der Azubi-Rotation, sondern auch die zielgerichtete Inhaltsvermittlung nach Ausbildungsrahmenplan und Lernfortschritten.

Intelligente Tools für effektive Ausbildung

Ausbildungsverantwortliche sind oft als Beratende und Unterstützende gefragt – mithilfe einer HR-Software können sie dieser Rolle gerecht werden. Planen, steuern und überwachen Sie mithilfe intelligenter Tools und Algorithmen die Ausbildung und die Lernfortschritte quer durch das Unternehmen.

Das rexx Ausbildungsmanagement bietet die Möglichkeit, das Berichtsheft komfortabel digital zu führen und liefert die Rahmenpläne für über 500 anerkannte Ausbildungsberufe. Die Datenbank wird fortwährend erweitert und aktualisiert. Dabei sind die einzelnen Lernziele als eigenständige Struktur hinterlegt inkl. detaillierter Beschreibung der Lernziele, der Lerndauer, des Vermittlungszeitraums usw. Die durch die Automatisierung gewonnene Zeit kann nun unmittelbar in die Betreuung der Auszubildenden investiert werden.



FLORIAN WALZER,
Head of sales & marketing,
rexx systems,
www.rexx-systems.com



Recruiting – so schnell und einfach wie möglich

Die Corona-Pandemie hat vieles verändert: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fordern eine Beibehaltung der Homeoffice-Regelungen, einige IT-Unternehmen mieten gar keine Büroräume für ihre Angestellten, sondern haben das Homeoffice zum Normalzustand erklärt. In Bewerbungsgesprächen wird zunächst über die Anzahl der maximalen Homeoffice-Tage und den Umfang der selbstbestimmten Arbeitszeit gefragt; das Gehalt rangiert unter „ferner liefern“.

Die COVID-19-Pandemie hat dem gesamten Recruiting-Prozess einen mächtigen Innovationschub in Richtung Digitalisierung beschert. Professor Dr. Wilhelm Mülder erläutert, wie der Bewerbungsprozess schnell und unkompliziert gestaltet werden kann.

Die verschiedenen Wege zu einem modernen Recruiting-Prozess

Mobile Recruiting-Apps

Mobile Recruiting-Apps sind heute praktisch schon ein „Muss“ für jedes Unternehmen. Sie ersetzen im Regelfall zwar nicht die vollständige Onlinebewerbung. Der Bewerber kann jedoch spontan nach Jobangeboten auf der mobilen Karriere-Seite eines Unternehmens oder einer Jobbörse suchen und ebenso Pushnachrichten über neue Jobangebote erhalten. Eine spontane Interessensbekundung über einen Antwortbutton ist ebenfalls möglich. Hierbei kann der Kandidat später am heimischen PC in Ruhe das Onlinebewerbungsformular ausfüllen.

Robot Recruiting

Robot Recruiting bedeutet, dass Algorithmen und künstliche Intelligenz (KI) zur Bewerbersuche und Kandidatenvorauswahl genutzt werden. Es ist möglich, aus einem Lebenslauf, der in digitaler Form vom Bewerber verschickt wird, die wesentlichen Daten wie z.B. Adresse, schulischer und beruflicher Werdegang automatisch zu erkennen und in einer Bewerberdatenbank zu speichern. Diesen Vorgang bezeichnet man als „CV-Parsing“. Robot Recruiting geht jedoch weiter und berücksichtigt auch Kandidaten, die sich gar nicht explizit beworben haben, sondern in Form von personenbezogenen Daten irgendwo im Web, beispielsweise in beruflichen sozialen Netzwerken, existieren.

KI kann ferner helfen, eine Stellenanzeige passgenau für die gesuchte Zielgruppe zu formulieren. Robot Recruiting hilft außerdem beim Matching, d.h. dem Abgleich von Kandidaten- und Stellenprofil, und erzeugt ein Ranking. Matching funktioniert hierbei ähnlich, wie bei einer Online-Partnervermittlung: Es werden möglichst viele Kriterien aus den Bereichen „kognitive Fähigkeiten“, „Wissen“, „Persönlichkeit“ und „Interessen“ aus Bewerbersicht und aus Arbeitgebersicht miteinander verglichen und auf Ähnlichkeiten untersucht. Im Idealfall findet der Algorithmus aus einer großen Menge an Stellenangeboten und einer großen Menge an Kandidatenprofilen einige Fälle mit starken Übereinstimmungen.

Bei Job-Rec recommender-Systemen schlagen die Matching-Programme dem einzelnen Kandidaten aufgrund seines Profils geeignete Stellenangebote vor. Bei Talent-Rec recommender-Systemen erhält das Unternehmen Kandidatenvorschläge, wobei die individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten weitgehend mit den Stellenanforderungen übereinstimmen. Für den Recruiter bleibt somit letztlich „nur“ noch die Endauswahl des am besten geeigneten Kandidaten auf Basis der vorliegenden Vorschläge.

Recruiting-Chatbots

Recruiting-Chatbots unterstützen den Bewerberdialog und die Bewerberdatenerfassung. Bis zu 90 Prozent aller erforderlichen Daten lassen sich im Dialog mit dem Bewerber zusammenstellen



und strukturiert bereitstellen. Der Recruiter wird unmittelbar über geeignete Kandidaten informiert. Ferner kann der Chatbot für die Terminvergabe in Bewerbungsgesprächen eingesetzt werden. Hierfür erhält das Programm einen Zugriff auf die Kalender der am Bewerbungsgespräch zu beteiligenden Personen.

Video Recruiting

Bei YouTube stoßen Stellensuchende auf zahlreiche Recruiting-Videos, die von Unternehmen professionell erstellt wurden und in erster Linie zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität dienen. Diese meist aufwendig produzierten aber zu langen Videos werden auch auf der Karriereseite und den Social-Media-Kanälen des Unternehmens bereitgestellt. Leider wird hier viel zu viel „Hochglanz“ präsentiert, mit langatmigen Detailinformationen und ohne eigene Ansprache verschiedener Zielgruppen. Gefordert werden jedoch authentische Inhalte von echten Kollegen und Kolleginnen, keine falschen Versprechungen und allem voran: kurz und prägnant.

Live-Video-Interview

Dank Corona hat sich auch das Live-Video-Interview durchgesetzt. Zumindest das erste Gespräch zwischen Kandidaten und Unternehmen findet digital statt. Die Kandidaten ersparen sich die Anreise, die Unternehmen sparen Reisekosten und Zeit, auch weil man sich bei Video-Interviews normalerweise kürzer fasst und auf Höflichkeitsfloskeln („Hatten Sie eine gute Anreise?“) verzichtet.

Allerdings wird die Kommunikation per Video das persönliche Bewerbungsgespräch auch zukünftig nicht vollständig ersetzen. Bei Führungskräften – aber auch bei gesuchten Fachleuten – spielen Persönlichkeit und Auftreten eine große Rolle. Per Video lassen sich diese charakteristischen Merkmale einer Person nur unvollständig erfassen, beispielsweise der Händedruck bei einer Begrüßung.

Das Medium Video kann auch zur Persönlichkeitsanalyse im Rahmen von Auswahl- und Assessmentprozessen genutzt werden. Der Bewerber muss bestimmte Fragen beantworten. Sprache und Mimik werden aufgezeichnet und ausgewertet. Die Sprache wird in kleinste Einheiten zerlegt und auf linguistische Auffälligkeiten hin untersucht. Es geht nicht um Inhalte, sondern um Sprachkonstrukt, Stimme, Tonlage und Unterbrechungen und die hierin zum Ausdruck kommenden unbewussten Anteile einer Person.

PROF. DR. WILHELM MÜLDER,
Hochschule Niederrhein,
Mönchengladbach,
E-Mail: muelder@hs-niederrhein.de



hunter ist die umfassende Recruiting-Software für alle, die bei der Kandidatensuche nicht in die Röhre gucken wollen.

Um von unserer führenden Branchenlösung für Personalberatungen auch in Ihrem Unternehmen zu profitieren, müssen Sie keine Software installieren oder eigene Server betreiben. Egal ob klassische Bewerbersuche oder Active Sourcing: Ein Desktop- oder Mobilgerät mit Internetzugang genügt, und schon können Sie Ihre Recruiting-Prozesse mit hunter optimieren.

Dank hunter fällt es Ihnen leicht, den Fortschritt sämtlicher Suchprojekte im Auge zu behalten und die administrativen Herausforderungen zu meistern. Dabei passt sich die Software flexibel an Ihre Arbeitsabläufe an und sorgt dafür, dass Sie alle Anforderungen der DSGVO sicher erfüllen.

Das Ziel fest im Blick: Innerhalb von 24 Stunden ist hunter für Sie bereit. Einfach 30 Tage kostenlos testen und ohne Risiko durchstarten.

www.hunter-software.eu

fecher GmbH
Otto-Lilienthal-Str. 12
D-63322 Rödermark
Tel: +49 6074 80577-00
E-Mail: info@fecher.eu
www.fecher.eu

Gold
Microsoft Partner

Wir brauchen mehr gute Arbeitgeber!

Wie dem Fachkräftemangel begegnet werden kann.



Loyale und leistungsfähige Mitarbeiter mit den nötigen Qualifikationen zu finden und im Unternehmen zu binden, ist mittlerweile für nahezu alle Bauunternehmen eine anspruchsvolle Aufgabe geworden. Dabei ist zufriedenes Personal der Schlüssel für den Unternehmenserfolg – im unterirdischen Infrastrukturbau und darüber hinaus.

Protagonisten der Bauwirtschaft warnen vor den Folgen einer überalternden Gesellschaft und dem einhergehenden Mangel an Fach- und Führungskräften in Wachstumsmärkten. Das befeuert den Wettbewerb um die Mitarbeiter enorm, was sich besonders deutlich in industriellen Ballungszentren zeigt. Entsprechend gefragt sind Personalvermittler in der derzeitigen Marktsituation. Fest steht: Gute und authentische Mitarbeiter arbeiten gern für gute und authentische Unternehmen.

Wir, von der Firma Swietelsky-Faber GmbH Kanalsanierung, haben unseren Mitarbeiterstamm in den letzten Jahren einzig und allein durch organisches Wachstum verdoppelt. Heute sind wir mit deutlich über 300 Kolleginnen und Kollegen und einem Jahresumsatz von 70 Millionen Euro eines der großen Unternehmen des grabenlosen Infrastrukturerhalts und bieten Kunden in ganz Deutschland Service auf Augenhöhe. Wie haben wir das gemacht – und wie viel davon ist der Swietelsky-Faber-DNA zuzuschreiben?

Was macht Unternehmen attraktiv für Nachwuchskräfte?

Im Wettbewerb um die jungen Menschen muss ein Arbeitgeber überzeugend und deutlich wahrnehmbar darlegen, dass er



Azubis bei Swietelsky-Faber –

Foto: © Swietelsky-Faber GmbH Kanalsanierung

attraktive Arbeitsplätze anbieten kann. Bei uns geschieht dies durch eine familiäre Firmenkultur und eine zukunftssichere Perspektive.

Ein Umfeld zum Lernen und eine gute Bezahlung sind das Mindeste – um Auszubildende aber nachhaltig und mit einem Gefühl der Sicherheit zu beschäftigen, ist es wichtig, stets ein offenes Ohr und Verständnis für ihre Anliegen zu haben. Die Arbeit ist eine gemeinsame Lernerfahrung und entsprechend offen ist die Fehlerkultur: Im Vordergrund steht nicht die Schuld, sondern die Verantwortung.

Neben den Auszubildenden sollen auch erfahrene Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Qualität, Loyalität und Einsatzbereitschaft gepflegt werden. Viele Unternehmen unterschätzen, wie bedeutend diese Aspekte im Senior-Level für die Entwicklung, Motivation und den Schutz der Nachwuchskräfte sind. Ältere Mitarbeiter bilden einen Anker für ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen.

Das Coaching dieser Nachwuchskräfte sichert unsere Zukunft. Daher legt Swietelsky-Faber besonderen Wert auf eine anspruchsvolle Ausbildung des beruflichen Nachwuchses. Bis zu 14 Azubis, gleich halber auf gewerblicher und kaufmännischer Ebene verteilt, durchlaufen jährlich mit erfahrenen Coaches an ihrer Seite ihre Ausbildung im Unternehmen.

Attraktivität kommunizieren

Es ist vielen jungen Menschen gar nicht klar, wie attraktiv die Ausbildung zur Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice eigentlich ist. Die Vielfältigkeit der Arbeit, die Aufstiegschancen, der Umgang und die Bedienung von modernster und anspruchsvoller Technik, all dies sind Faktoren, die der Jugend oftmals nicht bewusst sind.

Um dies auch für junge Menschen sichtbar zu machen, beteiligen wir uns nicht nur an den zahlreichen regionalen Ausbildungsmessen. Statt nur zu warten, dass der Nachwuchs zu uns kommt, kommen wir zu ihm – so sind wir zum Beispiel in den sozialen Medien präsent.

Auch die einwandfreie technische Ausstattung der Baugeräte ist eine Grundbedingung der Mitarbeitermotivation. Hinzu kommen konstant überarbeitete Digitalisierungsprozesse und eine interne Mitarbeiterkommunikation auf Augenhöhe. Swietelsky-Faber investiert beispielsweise jedes Jahr bis zu zehn Prozent des Umsatzes in die Modernisierung der technischen Ausstat-

tung und in neues Equipment. Dies ist nicht nur eine Investition in die Gerätetechnik, sondern auch in die Zufriedenheit der Mitarbeiter und die positive Außenwirkung eines Unternehmens.

Unternehmenskultur schafft gute Perspektiven

Die Attraktivität einer Branche und eines Unternehmens wird von den Zukunftsaussichten wesentlich mitbestimmt. Wir befinden uns in einem Wachstumsmarkt, und diese Tendenz wird in den kommenden Jahren kaum abbrechen. Schon vor diesem Hintergrund ist es für junge Menschen eine gute Wahl, sich für einen Weg in dieses berufliche Umfeld zu entscheiden.

Bei Swietelsky-Faber ist nicht die Hierarchiestufe für Entscheidungsprozesse maßgebend, sondern das bessere Argument – egal, von wem es kommt. Unsere offene Unternehmenskultur ermöglicht es jungen und engagierten Mitarbeitern, sich entsprechend ihrem Potenzial und ihren Neigungen in die Führungsprozesse einzubringen und sich dabei weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus bieten wir den Mitarbeitern umfangreiche Weiterbildungen wie die Ausweitung des Führerscheins oder die Ausbildung zum zertifizierten Sanierungsberater an. Diese Investitionen verbessern sowohl Leistungsfähigkeit des Unternehmens als auch die Bindung der Fachkräfte. Hinzu kommt unsere Zusammenarbeit mit Hochschulen und die Unterstützung von Studierenden bei ihren Themen für Abschlussarbeiten.

Mit Sicherheit argumentieren



In unsicheren Zeiten wünschen Bewerber ein umso sichereres Umfeld – und so können wir auch durch explizites Augenmerk auf die Arbeitssicherheit von uns überzeugen. Dies beginnt bei der Arbeitsschutzausrüstung, an der nicht gespart wird, und setzt sich fort in aufwendigen Schulungen und Arbeitssicherheitsmanagementsystemen wie das höchst anspruchsvolle Safety Certificate for Contractors (SCC**). Dieses System reduziert langfristig und signifikant den Anteil der Arbeitsausfallzeiten, die sogenannte Lost Time Injury Rate (LTIR). Bei der Frage, wie leistungsfähig und arbeitnehmerfreundlich ein Unternehmen ist, sollte die LTIR immer mit herangezogen werden.

Es wäre wünschenswert, wenn unsere Bauherren derartige Arbeitssicherheitsmanagementsysteme zu einem zu erbringenden Nachweis der Leistungsfähigkeit ihren Bietern abfordern würden. Denn jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel.



Neben der physischen Arbeitssicherheit spielt auch die „Psychological Safety“ eine Rolle in unserer Firmenkultur. Einzelne Arbeitskräfte und ganze Teams wissen, dass sie sich mit Unsicherheiten und Problemen stets an jemanden wenden und eine Lösung finden können. Das schafft zufriedene Mitarbeiter und beugt Fluktuation vor.

Auch Verbände sind gefragt

Wenn wir Lösungen für das Problem der Mitarbeitergewinnung finden wollen, dann sollten wir in dieser Frage alle an einem Strang ziehen. Das geht über einzelne Unternehmen hinaus – hier ist koordinierte Verbandsarbeit gefragt. Der Rohrleitungs- und Bauverband zum Beispiel hat das nötige Problembewusstsein entwickelt und leistet mit seinem Berufsförderungswerk gute Arbeit. Mit dem Techniker für Rohr-, Kanal- und Industrieservice hat der VDRK ein definiertes Berufsbild und einen anerkannten Ausbildungsberuf für die Branche auf den Weg gebracht.

Noch ist das Thema nicht bei allen Verbänden der Rohr- und grabenlosen Baubranche angekommen. Deshalb unterstützt die Swietelsky-Faber Verbandsinitiativen und -aktionen mit dem Ziel, junge Menschen für die Branche zu interessieren und zu begeistern.

JÖRG BRUNECKER,

Geschäftsführer der Swietelsky-Faber Kanalsanierung, ist überzeugt, dass die Herausforderung des Fachkräftemangels in der grabenlosen Sanierung der unterirdischen Infrastruktur mit einer soliden Grundeinstellung des Unternehmensmanagements zu meistern bzw. zu bewältigen ist.



Über Swietelsky-Faber GmbH Kanalsanierung

Durch die enge Kooperation der Kanalsanierungssparten der beiden Firmen Swietelsky und Faber ist im Jahr 2001 das selbstständig agierende Unternehmen Swietelsky-Faber GmbH Kanalsanierung entstanden. Das Bündeln von Know-how innerhalb der Gruppe sichert die Grundlagen für Spitzenleistungen in der Kanalsanierung. Durch Wissen, Können und Begeisterung unserer Ingenieure und Fachkräfte tragen wir dazu bei, mit modernsten Geräten und Verfahren die Umwelt zu schützen.
<https://www.swietelsky-faber.de/>

Haben Sie Rückfragen? Dann melden Sie sich gern bei:

Herrn Branko Presic
schönknecht : kommunikation
gesellschaft für public relations und marketing mbh
Tel.: 0 40/30 38 26-70
E-Mail: b.presic@schoenknecht-kommunikation.de

Index Recruiting-Report 2022

65 Prozent der Unternehmen suchen mehr Personal – Recruiting-Budgets häufig nicht ausreichend.



Interessierte können den Recruiting-Report 2022 kostenfrei anfordern unter <https://hr-marketing.index.de/employer-branding-studien/recruiting-report-2022/>.

Fast zwei Drittel der Unternehmen verzeichnet einen steigenden Personalbedarf. Trotzdem sieht nur jeder zweite HR-Verantwortliche seine Firma für die heutigen Standards im Recruiting gewappnet. Über 56 Prozent halten Social-Media-Recruiting für den wichtigsten Trend. Für 80 Prozent war auch 2021 die Stellenanzeige das wichtigste Recruiting-Instrument. Das Budget zur Personalgewinnung betrug letztes Jahr bei über 56 Prozent der Unternehmen bis zu 20.000 Euro, fast die Hälfte der Personalverantwortlichen wünscht sich mehr Geld.

Das sind die zentralen Ergebnisse des Recruiting-Reports 2022 der Berliner Personalmarktforschung index Research. Der Studienbericht basiert auf einer Online-Befragung von Dezember 2021 bis Januar 2022 unter 2.000 HR-Verantwortlichen aller Branchen und Unternehmensgrößen aus acht Ländern.

Der Fachkräftemangel spitzt sich zu. Fast 65 Prozent der HR-Verantwortlichen sehen für 2022 einen höheren Personalbedarf als bisher, 32 Prozent einen gleichbleibenden Bedarf und lediglich 3 Prozent benötigen weniger Angestellte. Am herausforderndsten fanden HR-Verantwortliche 2021 die Besetzung von Stellen in der IT- und Softwareentwicklung (20 %). Mit Blick auf die Hierarchiestufen fiel es Personalverantwortlichen am schwersten, Fachkräfte für das mittlere Management zu finden (58 %).

Digitalisierung schreitet im Recruiting voran

Die Personalsuche läuft auf Hochtouren. Dennoch meinen nur 47 Prozent der befragten HR-Verantwortlichen, dass ihr Unternehmen mit den heu-

tigen Standards im Recruiting mithalten kann. 80 Prozent halten die Stellenanzeige für das wichtigste Recruiting-Instrument.

Für 73 Prozent der HR-Verantwortlichen hat Social Media im Recruiting allerdings mittlerweile denselben Stellenwert wie Jobbörsen. Auf die Frage nach dem wichtigsten Trend in der Personalgewinnung gaben 56 Prozent Social-Media-Recruiting an. Künstliche Intelligenz (KI) wird nach Einschätzung von ebenfalls 56 Prozent der Befragten erheblich an Bedeutung gewinnen. Auf Arbeitgeberbewertungsportalen interagieren eher Großunternehmen und Mittelständler, 68 Prozent der kleineren Firmen nutzen kununu & Co. überhaupt nicht.

Personaler benötigen mehr Budget für das Recruiting

Der Recruiting-Etat beläuft sich in 56 Prozent der Unternehmen auf bis zu 20.000 Euro. Das meiste Budget entfällt auf Online-Stellenanzeigen (41 %), gefolgt von Personalvermittlung / Headhunting (25 %) und Active Sourcing (19 %). Fast die Hälfte der Befragten wünscht sich mehr Geld für das Recruiting.

Corona wirkte sich kaum auf das Recruiting aus

Die Folgen von Corona auf das Recruiting halten sich in Grenzen. In lediglich 15 Prozent der befragten Unternehmen sind Mitarbeiter im Laufe der Pandemie in eine andere Branche abgewandert. Nur 30 Prozent mussten mehr offene Stellen besetzen als zuvor. Allerdings hat Corona in über der Hälfte der Unternehmen dazu geführt, die Außendarstellung als Arbeitgeber zu überdenken.

„Der branchenübergreifende Fachkräftemangel macht Arbeitgebern schwer zu schaffen. Unternehmen müssen sich deshalb mit Employer Branding und Personalmarketing bestmöglich in Szene setzen. Die Konzeption der Maßnahmen im Fachkräftemarketing sollte auf verlässlichen Daten zum Arbeitsmarkt und den Wettbewerbern beruhen!“, betont Jürgen Grenz, CEO der index Gruppe.



QUELLE: index Gruppe, Berlin, www.index.de

Fünf Tipps für erfolgreiches Pre-Boarding

Azubis direkt ab der Zusage begeistern und binden



Das Recruiting war erfolgreich, die Verträge sind seit Wochen, Monaten unterschrieben – aber kurz vor dem Ausbildungsstart sagen Azubis ab. Oder noch schlimmer: Sie erscheinen am ersten Arbeitstag ohne Vorwarnung überhaupt nicht. Mit dieser Situation sind viele HR-Teams vertraut, denn der Trend hin zum Kandidatenmarkt hält an. Ein Großteil der Bewerber:innen erhielt im vergangenen Jahr mehr als ein Angebot und hatte damit die Option, sich kurzfristig umzuentscheiden. Mit den folgenden fünf Maßnahmen für erfolgreiches Pre-Boarding, der Vorstufe des Onboardings, mindern Unternehmen das Risiko, ihre Azubis kurzfristig und unerwartet zu verlieren.

1. Kontakt halten: Willkommensnachricht und Geburtstagsgrüße

Das grundlegende Motto lautet: Halten Sie den Kontakt! Idealerweise beginnen Sie mit einer Willkommens-Mail, in der Sie alle wichtigen Kontaktdaten und Ansprechpersonen nennen. Darüber hinaus können Sie zum Beispiel Infos zur Anfahrt und zum weiteren Ablauf bis zum Ausbildungsstart mitteilen. Gratulieren Sie Ihrem künftigen Azubi über einen der zuvor vereinbarten Kanäle zum Geburtstag, wenn dieser vor dem ersten Arbeitstag liegt. Das Grundthema jeder Nachricht: „Wir freuen uns, dass du in unser Team kommen möchtest!“

2. Emotionalisierung über Social Media

Weisen Sie auf die Social-Media-Auftritte Ihres Unternehmens hin. So bleibt der angehende Azubi up to date und hat automatisch regelmäßige Berührungspunkte mit seinem zukünftigen Arbeitgeber. Die sozialen Kanäle sind unter anderem darauf ausgelegt, eine emotionale Beziehung zu den Follower:innen aufzubauen. So können Sie schon vor dem Jobstart Einblicke



Veranstaltungstipp:

Sie möchten gern mehr zum Thema Pre-Boarding erfahren? Dann besuchen Sie unseren Vortrag auf der Zukunft Personal Europe oder schauen Sie bei uns am Stand G.14 in Halle 4.1 vorbei.

Mittwoch, 14. September 2022, 11.00 bis 11.30 Uhr
Recruiting & Attraction Stage II

in den Betrieb geben und Begeisterung für sich entfachen. Die Vernetzung über XING oder LinkedIn ist ebenfalls sinnvoll und signalisiert: „Du gehörst schon jetzt zu uns!“

3. Einladung zu Events

Sie planen ein Firmen-Event oder ein Teamfrühstück? Laden Sie neue Kolleg:innen dazu ein! Dadurch zeigen Sie Offenheit, können schon früh ein Wir-Gefühl erzeugen und niemand fühlt sich ausgeschlossen. Falls Ihr neues Teammitglied nicht teilnehmen konnte, schicken Sie ihm oder ihr Fotos von der Veranstaltung.

4. Bei Prüfungen unterstützen

Oft müssen Azubis anstrengende Abschlussprüfungen absolvieren, bevor sie bei Ihnen in das Berufsleben starten. Sie haben im Bewerbungsgespräch von besonders wichtigen oder herausfordernden Prüfungsfächern erfahren? Dann bieten Sie hier aktiv Unterstützung an – zum Beispiel finanziellen Support bei der Nachhilfe. Zeigen Sie zusätzliche Wertschätzung, indem Sie sich erkundigen, wie die Prüfungen verliefen.

5. Hilfe bei Umzug und Wohnungssuche

Durch die steigenden Mietpreise ist bezahlbarer Wohnraum ein wichtiges Thema, besonders für junge Menschen. Azubis wünschen sich Unterstützung auf der Suche nach geeigneten Wohnungen sowie beim Umzug. Dies kann bereits bei der Ausbildungssuche ein attraktiver Benefit sein, der Sie von anderen Unternehmen unterscheidet. Nach dem erfolgreichen Recruiting binden solche Maßnahmen die Azubis ans Unternehmen und reduzieren das Risiko, dass sie aufgrund äußerer Umstände abspringen. Achten Sie neben diesen Pre-Boarding-Maßnahmen zudem darauf, schnelle Rückmeldungen auf die Fragen der Azubis zu geben.

QUELLE: AZUBIYO – eines der führenden deutschen Ausbildungsportale, www.azubiyo.de



Geballtes HR-Wissen auf der ZP Europe 2022



ZP EUROPE
KOELNMESSE
13.-15. SEPTEMBER 2022

Mit den zentralen Eventsäulen „All the know-how, so you know how“ und „Celebrating Connections“ auf der Zukunft Personal Europe 2022 in Köln

Vom 13. bis 15. September 2022 bietet Europas größtes Expo-Event rund um die Welt der Arbeit geballtes HR-Wissen, Best Practices sowie Austausch und Netzwerken in der Domstadt.

Transformation, Digitalisierung, nachhaltiges Handeln im Unternehmen, Fachkräftemangel, betriebliches Gesundheitsmanagement – Personaler:innen sehen sich aktuell mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert. Unterstützung finden sie auf der Zukunft Personal Europe in Köln, die seit über 20 Jahren Treffpunkt der Big Player, aber auch Neueinsteiger und Start-ups der Branche ist. Wie kein anderes Event bildet die ZP Europe die gesamte HR-Wertschöpfungskette entlang der Employee Experience ab und bietet damit Know-how pur für die HR-Branche.

Die ZP Europe ist gleichzeitig Community-Treffpunkt und Ort der Begegnung mit ausreichend

Raum für ein entspanntes Miteinander. Mit den Standparties und dem großen Networking- und Community-Event HR:motion am ersten Messeabend kommen auch Spaß und Chillen nicht zu kurz. Zwei zentrale Eventsäulen, denen spring Messe Management mit den Versprechen „All the know-how, so you know how“ und „Celebrating Connections“ die passenden Namen gibt.

Markt-Know-how dank renommierter HR-Anbieter

Etwa 700 Aussteller und Partner bieten einen umfassenden Marktüberblick entlang der Employee Experience über neueste HR-Trends, effiziente Produkte und Services sowie spannende Innovationen. Hier finden Personaler:innen aller Branchen im persönlichen Gespräch oder in Vorträgen und Workshops intelligente Antworten auf die derzeit brennenden Fragen in der HR-Arbeit.



Wissenstransfer vom Feinsten auf 17 Bühnen

Das Vortragsprogramm mit 550 Vorträgen erfahrener Speaker:innen bietet einen profunden Überblick zu den Fragestellungen der Branche. Für jedes der Highlight Topics Recruiting & Attraction, Operation & Services, Learning & Development, Corporate Health und Future of Work gibt es auf der ZP Europe eine eigene Bühne. Hinzu kommen Workshop-, LiveTraining-, Activity- und Start-Up-Areas.

In 15 Keynotes äußern sich renommierte HR-Expert:innen zu den Auswirkungen der Energiekrise auf Unternehmen, nachhaltiges Handeln, Führungskultur, digitale Transformation, agile Verwaltung und Employer Branding.

So spricht zum Beispiel Mr. New Office Samir Ayoub, Geschäftsführer von designfunktion, über die Transformation der Arbeitswelten. Die Unternehmerin, Autorin und Influencerin, Isabel Grupp, Mitglied der Geschäftsleitung bei Plastro Mayer GmbH, sieht künstliche Intelligenz als Chance für den Mittelstand. Prof. Dr. Karlheinz Schwuchow, Hochschule Bremen, diskutiert zusammen mit hochkarätigen Panel-Teilnehmer:innen über Demografie, Gesundheit und Diversität.

Weitere Informationen zum Programm gibt es auf der Eventseite der ZP Europe (<https://www.zukunft-personal.com/de/events/zp-europe/besuchen/programm/>).

Besucher:innen können sich im September darüber hinaus auf neue, vielversprechende Eventformate freuen, wie die Kamingespräche mit Margitta Eichelbaum, Culinary Talks oder die Employer Branding Lounge, die der zentralen Aufgabe „Arbeitgebermarke“ viel Raum widmet.

QUELLE: Zukunft Personal Europe, www.zukunft-personal.com

ZUKUNFT PERSONAL EUROPE

Wo: Koelnmesse, Hallen 4.1 und 4.2
 Wann: 13. bis 15. September 2022, 9.00 bis 18.00 Uhr (Do bis 17.30 Uhr)
 Kosten: Tagesticket 95 Euro, 3-Tagesticket 150 Euro
 Link: <https://www.zukunft-personal.com/de/events/zp-europe/>
 Frei-Code für Leser:innen: <https://spring-live.fairverify.com/ticketshop/shop/ZPE22/4/DE/datakontext>

DATEV eG

Paumgartnerstraße 6–14
90429 Nürnberg
Tel.: 08 00/5 88 98 95
unternehmensloesungen@datev.de
www.datev.de/softwareloesungen

Halle: 4.2
Stand: D.04

Die DATEV eG ist der drittgrößte Anbieter für Business-Software in Deutschland (ICD-Ranking 2020) und einer der großen europäischen IT-Dienstleister. Gegründet 1966, hat die Genossenschaft des steuerberatenden Berufsstandes im Geschäftsjahr 2020 einen Umsatz von 1,22 Milliarden Euro erzielt. Das Unternehmen mit Sitz in Nürnberg stellt mit Software, Cloud-Lösungen und Know-how die Basis bereit für die digitale Zusammenarbeit zwischen dem Mittelstand und den steuerlichen Beraterinnen und Beratern, die sich um die betriebswirtschaftlichen Belange der Betriebe kümmern.

Im Lohn-Umfeld ist DATEV seit Jahrzehnten einer der bekanntesten Softwareanbieter. Doch DATEV kann viel mehr als Lohn. Wir bieten Ihnen nicht nur die führende Lohnsoftware von DATEV, sondern weitere innovative HR-Lösungen durch unsere DATEV-Software-Softwarepartner.

**dormakaba
Deutschland GmbH**

DORMA Platz 1
58256 Ennepetal
Tel.: 0 23 33/7 93-0
www.dormakaba.de

Halle: 4.2
Stand: D.35
**Ansprechpartner: Markus Willems,
Kristina Rau, Thomas Kulhanek**

**Zeiterfassung für SAP und Workday
im Fokus**

Auf der ZP Europe präsentiert dormakaba in Halle 4.2, Stand D.35 mit Lösungen für SAP und Workday, welche zukunftsfähigen Systeme es heute in der Welt der Arbeit gibt.

In Köln zeigt dormakaba Lösungen für Zeiterfassung und Zutrittskontrolle für SAP ERP und SAP SuccessFactors. Mit der Cloud-Softwarelösung „dormakaba jay cloud“ können Unternehmen die gesamte Zeitwirtschaft und Zutrittskontrolle bequem in ihrem SAP-System organisieren und administrieren. Sie ist direkt integriert in SAP SuccessFactors Employee Central und eignet sich als globale, zentrale Lösung für alle Branchen.

Mit der Lösung „b-comm for Workday“ macht dormakaba die Zeiterfassungssoftware von Workday noch leistungsstärker. Die Lösung bietet ein verlässliches Zeiterfassungssystem mit weitreichender Integration in Workday. Sie vereinfacht nicht nur die Zeit- und Datenerfassung, sondern erhöht auch das Mitarbeiterengagement durch interne Nachrichten, verbesserte Kommunikation und eine individualisierte Benutzererfahrung.

**HANSALOG GmbH
& Co. KG**

Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: 0 54 62/7 65-0
Fax: 0 54 62/7 65-4 43
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Halle: 4.2
Stand: C.20
Ansprechpartner: René Burat

Die Software für Ihr Personalwesen

Innovativ, umfassend und nutzerfreundlich, so präsentiert sich die HR-Software der HANSALOG GRUPPE. Mit viel Erfahrung und Liebe zum Detail entstand eine Mittelstandslösung, die fast alle HR-Prozesse abbilden kann. Sie ist modular aufgebaut und steht als Lizenz, Outsourcing oder Cloud-Lösung zur Verfügung.

Die HANSALOG GRUPPE ist ein führender deutscher Anbieter von personalwirtschaftlicher Software. Im ständigen Austausch mit Kunden, Sozialversicherungsträgern und Regulierungsbehörden bringt das Unternehmen die Entwicklung der Software nachdrücklich voran. HANSALOG passt diese laufend an die neuesten betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Anforderungen an. Das fachliche Know-how, das aus dieser kontinuierlichen Verbesserung entsteht, kommt den Kunden zugute. Die prozessorientierten Lösungen von HANSALOG fördern die digitale Transformation im Personalbereich, weil sie alle Vorgänge in einem System abbilden – und das auch in komplexen Fällen. Die ITSG-Zertifizierung bürgt für fachliche Qualität und Datensicherheit.

HR4YOU AG



Herr Matthias Frisch
Breitenbacher Straße 12a
91320 Ebermannstadt
Tel.: 0 91 94/7 25 22-0
Fax: 0 91 94/7 25 22-20
sales@hr4you.de · www.hr4you.de

Halle: 4.2
Stand: D.26
Ansprechpartner: Matthias Frisch

HR4YOU: HR-Software für Unternehmen und Personaldienstleister
HR4YOU gehört zu den führenden Anbietern von HR-Software. Wir decken die Bedarfe von Personalabteilungen in Unternehmen und Personaldienstleistern gleichermaßen ab. HR4YOU setzt bei der Kundenbeziehung auf Augenhöhe. Sie erhalten eine individuelle Betreuung durch Ihren persönlichen Ansprechpartner, der nicht nur Ihre spezifischen Fragestellungen beantwortet, sondern auch dabei hilft, Ihre internen Prozesse optimal abzubilden.

Ihre Vorteile: • Im Einsatz bei mehr als 10.000 HR-Usern • Vollständige Digita-

lisierung der HR-Prozesse • Modularer Aufbau und Skalierbarkeit • Mehrsprachigkeit für den internationalen Einsatz • 100 % webbasiert, responsive Design

Modulare Software – flexibel im Einsatz

Unsere Unternehmenslösung HR4YOU-PRO vereint die beiden zentralen Elemente Bewerbermanagement und Personalmanagement in einer Plattform und ist die optimale Unterstützung für alle HR-Profis. Unsere Dienstleisterlösung vereint alle Prozesse für Personalberatung und Personalvermittlung in einem System.

Unsere Dienstleisterlösung vereint alle Prozesse für Personalberatung und Personalvermittlung in einem System. Die zentralen Säulen für HR-Dienstleister, – Kunden, Projekte, Kandidaten – sind eng miteinander verknüpft und sorgen für eine optimale Unterstützung von A bis Z.

Besuchen Sie uns auf der Zukunft Personal Europe 2022!

48
VORTRÄGE

13.- 15. September 2022 | Koelnmesse | Halle 4.1 | Stand K.66

VIELEN DANK AN UNSERE PARTNER.

LEARNING & TRANSFORMATION

assima 

ZEITWERTKONTEN & BAV

FNZ ebase

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Pension Capital

ARBEITSRECHT

+simmons
simmons

HEALTH & WELLBEING

AON

HR BENEFITS & SOLUTIONS

BONAGO 
Ihre Belohnungsexperten

WEITERBILDUNG

 **MANAGEMENT-INSTITUT
DR. A. KITZMANN**
Seminare für Fach- und
Führungskräfte

HR-SOFTWARE

 **rexx
systems**

PERSÖNLICHKEITSDIAGNOSTIK

ROTH INSTITUT 
Science for Business

09:00 - 18:00 Uhr | DAS VOLLSTÄNDIGE VORTRAGSPROGRAMM ZUM DOWNLOAD UNTER WWW.HR-ROUNDTABLE.DE

Erhalten Sie ein kostenfreies Messticket mit dem Vouchercode „HR_RoundTable“

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!



RoundTable

Digitalisierung von Personalprozessen in SAP



Von A wie Arbeitsvertrag bis Z wie Zeugnis

XFT ist Ihr erfahrener Experte für Enterprise Information Management im SAP-Umfeld – bereits über 350 Kunden unterschiedlicher Fachbereiche, Branchen und Unternehmensgrößen setzen auf XFT-Produkte. Mit unseren Produkten erweitern Sie Ihr SAP-System und führen alle Informationen, die in Ihren Prozessen anfallen, an einer Stelle zusammen. Warum? Weil Sie so rechtssicher und deutlich effizienter arbeiten sowie Ihren Arbeitsalltag angenehmer gestalten.

Wie Sie Dokumente und Prozesse im Personalmanagement vervollständigen

Die Personalabteilung soll weniger verwalten, stärker Talente fördern und so die Unternehmensstrategie unterstützen. Wie soll das funktionieren, wenn die Personalprozesse so zeitaufwendig sind wie eh und je? Wenn Sie auf HR-Lösungen von SAP setzen, haben Sie bereits ideale Voraussetzungen geschaffen. Den Rest des Weges gehen Sie mit XFT. Mit unseren SAP-integrierten Produkten beziehen Sie alle Beteiligten in die Personalprozesse ein – von den Mitarbeitern über den Betriebsrat bis zu den Führungskräften. Und Sie bringen alle wichtigen Aufgaben zentral zusammen. Beides spart Zeit und schafft Freiräume für eine strategischere Personalarbeit.

Mit den XFT-Produkten für das Personalwesen können Sie:

- Alle Personalprozesse durchgängig steuern und beschleunigen.

- Personaldokumente zentral erstellen, verwalten und digital unterzeichnen.
- In Ihrer gewohnten SAP-Umgebung sicher auf alle Mitarbeiterdaten zugreifen.
- Viel leichter alle rechtlichen Vorgaben einhalten, einschließlich der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO).
- Fragen zu Mitarbeiterdaten schneller und zuverlässiger beantworten.

Personalmanagement komplett in SAP – stärken Sie das Herz Ihres Unternehmens

Endlich haben Sie alle Dokumente, Informationen und Prozesse rund um das Personalmanagement an einer Stelle vereint. Ganz gleich, ob Sie auf SAP ERP Human Capital Management (SAP ERP HCM) setzen, bereits SAP S/4HANA nutzen oder SAP SuccessFactors verwenden: Mit den Erweiterungen von XFT holen Sie schnellstmöglich deutlich mehr aus Ihrem bestehenden System heraus. Und wenn Ihr Bedarf steigt, können Sie weitere Produkte oder individuelle Lösungen direkt ergänzen.

XFT Personnel File

Digitalisieren Sie Ihre Personalakten.

- Alle relevanten Dokumente zu sämtlichen Mitarbeitern jederzeit einsehen und bearbeiten.
- Compliance durchgängig sicherstellen.
- Selfservices für Mitarbeiter einrichten.

XFT Zeugnismanager

Erstellen Sie Arbeitszeugnisse schneller und einfacher.

- Juristische Fehler bei der Zeugniserstellung vermeiden.
- Beurteilungen durch klares Schulnotensystem vereinfachen.

- Zeugnisse mit vorformulierten Textbausteinen schneller erstellen (Textbausteine vom Richard Boorberg Verlag).

XFT Personnel Manager

Steuern Sie alle Personalprozesse durchgängig.

- Individuelle Prozesse einfach modellieren.
- Aufgaben automatisiert verteilen.
- Alle relevanten Dokumente zentral und gesichert bereitstellen.

XFT Document Composer

Erstellen Sie Ihren Schriftverkehr automatisiert mit Word, Excel oder PDF – basierend auf Ihren SAP-Daten.

- Dokumente in der sicheren SAP-Prozessumgebung erstellen und digital unterzeichnen.
- Medienbrüche und Systemwechsel in der täglichen Arbeit vermeiden.
- Bequem neue Vorlagen anlegen.

Erfahren Sie mehr: xft.com/personalwesen oder besuchen Sie uns auf der **Zukunft Personal Europe 2022** an unserem **Stand B.21 in Halle 4.2** und unserem Vortrag **„Digitalisierung von Personalprozessen in SAP“** (Operations & Services Stage: 13.9.2022, 11.45 Uhr).



SAP Kompatibilität

- ✓ SAP ERP
- ✓ SAP S/4HANA On-Premise
- ✓ SAP S/4HANA Private Cloud Edition (z.B. RISE with SAP)
- ✓ SAP Hybrid Szenarien



XFT Leistungsumfang

- ✓ SAP zertifizierte Add-on Software
- ✓ Implementierungsdienstleistungen
- ✓ Schulungsangebote
- ✓ Software-Wartung über SAP Support Portal

XFT GmbH

SAP Partner Port
Altrottstraße 31
69190 Walldorf
Tel.: 0 62 27/5 45 55-0
E-Mail: vertrieb@xft.com • www.xft.com



XFT.
Experten für
Information.



VOLKER KOHLSTETTER,
Geschäftsführer
der XFT GmbH,
vertrieb@xft.com,
www.xft.com



Besuchen Sie uns auf Europas größter Personalmesse vom 13.-15.09.2022 in Köln!

HR #LikeABosch – so meistern Sie die digitale HR-Transformation!

Die Transformation der Arbeitswelt ist deutlich zu spüren. Digitalisierung, New Work, Mitarbeiter-Selbstbestimmung und Fachkräftemangel sind Schlagworte, die aktuelle Herausforderungen von Unternehmen skizzieren.

Besuchen Sie uns auf der **Messe Zukunft Personal Europe vom 13. bis 15. September 2022 in der Kölnmesse am Stand D.30 in Halle 4.2.**

Hier erfahren Sie von unseren HR-Experten, wie Sie mit maßgeschneiderten HR-Lösungen erfolgreich in dynamischen Märkten agieren können. So können auch Sie die digitale HR-Transformation erfolgreich meistern!

Mehr Informationen und kostenlose Besuchertickets finden Sie unter boschbuildingsolutions.de/zpe22



Großes Potenzial bei Digitalisierung der Deskless Workforce

Schreibtischlose Mitarbeitende mit intelligenter Workforce-Management-Software nachhaltig unterstützen

In vielen Bereichen profitieren Mitarbeitende von den Vorteilen der immer weiter voranschreitenden digitalen Transformation. Routineaufgaben werden zunehmend automatisiert ausgeführt, Softwarelösungen ermöglichen mobiles und flexibles Arbeiten. Doch Ausnahmen bestätigen die Regel: Ob im Handel, in der Fertigung, im Gesundheitswesen oder im Gastgewerbe – zahlreiche Branchen sind von Tätigkeiten, die ohne festen Computer-Arbeitsplatz ausgeübt werden, geprägt.

Was in Zeiten von New Work für viele Berufsgruppen längst zur Normalität geworden ist, sucht man im Bereich der Deskless Workforce nach wie vor vergeblich: ortsunabhängiges und weitgehend selbstbestimmtes Arbeiten. Entsprechende Konzepte wurden im Laufe der Pandemie innerhalb kürzester Zeit umgesetzt und sind heute aus dem Arbeitsalltag vieler Büro-Mitarbeitender nicht mehr wegzudenken. Non-Desk-Workers profitieren hingegen bislang weniger von dieser Entwicklung: Während die Kolleg*innen im Office – unterstützt durch Employee Self Services, digitale Antragswesen und weitere innovative Cloudlösungen – zunehmend mobil arbeiten, sind Deskless Workers weiterhin an feste Arbeitszeiten und -orte gebunden und verfügen nur selten über arbeitserleichternde IT-Anwendungen. Hier besteht enormer Aufholbedarf.

Status quo der Deskless Workforce

Ganze 80 Prozent der Berufstätigen weltweit arbeiten nicht am Schreibtisch und zählen somit zur Deskless Workforce.¹ Diese sogenannten Blue-Collar-Jobs sind im Normalfall nicht nur schlechter bezahlt, sondern zudem mit Schichtdiensten und körperlich belastenden Tätigkeiten verbunden. Hinzu kommen mangelnde Flexibilität und Möglichkeiten, die Work-Life-Balance durch Homeoffice, Arbeitszeitflexibilisierung und Co. zu verbessern. Auch die Integration in personalrelevante Prozesse und Kommunikationsabläufe fällt hier deutlich schwieriger aus. All das spiegelt sich nicht zuletzt in hohen Fluktuationsquoten wider.²



Mitarbeiter in der Produktionshalle –
Foto: © Adobe Stock | Gorodenkoff

Zwar wurden viele dieser Non-Desk-Jobs – insbesondere in der Pflege oder dem Gesundheitswesen – im Verlauf der Pandemie als unentbehrlich definiert, eine Verbesserung der Arbeitssituation im Sinne von New Work ist dennoch nicht in Sicht. Denn technologische Unterstützung ist weitestgehend den Büro-Mitarbeitenden vorbehalten: Lediglich ein Prozent der betrieblichen Investitionen in moderne Softwarelösungen konzentriert sich auf den Bereich der Deskless Workforce.³

Dabei existiert eine Vielzahl an intelligenten Software- und App-Anwendungen, von deren Einsatz auch schreibtischlose Mitarbeitende profitieren. Diese digitalen Hilfsmittel können nicht nur einen erheblichen Beitrag zur Verbesserung der Employee Experience leisten, sondern bringen ebenso großes Potenzial im Hinblick auf Prozessoptimierungen, Automatisierung von Abläufen und Kommunikation mit sich – eine Win-win-Situation für Unternehmen und Belegschaft. Dennoch scheitert dieses Vorhaben oftmals bereits bei der Ausstattung der Deskless Workforce mit mobilen Endgeräten – Dienst-Smartphones und -Tablets gehören hier längst nicht zu den gängigen Benefits.

¹ Emergence: „The Rise of Deskless Workforce“; <http://desklessworkforce2018.com/>

² Statistisches Bundesamt 2020, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/664601/umfrage/fluktuation-der-sozialversicherungspflichtigen-beschaeftigung-in-deutschland-nach-wirtschaftszweigen/>

³ Emergence „The Rise of Deskless Workforce“; <http://desklessworkforce2018.com/>

New Work für Non-Desk-Workers

Insbesondere vor dem Hintergrund des anhaltenden Fachkräftemangels besteht Handlungsbedarf. Personalverantwortliche sind gefordert, New Work auch für die Deskless Workforce ein Stück weit Realität werden zu lassen und ihre Digitalisierungsstrategie auszuweiten.

Eine erste Maßnahme in Richtung neue Arbeitswelt ist die Ausstattung schreibstischloser Mitarbeitender mit den erforderlichen mobilen Endgeräten. Kombiniert mit einer innovativen Workforce-Management-Software, wie sie die GFOS Gruppe ihren weltweiten Kund*innen bietet, werden Personalverantwortliche dabei unterstützt, den Arbeitsalltag abseits des Schreibtisches effizient zu strukturieren, die Kommunikation mit der entsprechenden Arbeitnehmergruppe zu verbessern und deren Zufriedenheit langfristig zu steigern.

Digitale Kommunikationskanäle für einen effizienten Informationsaustausch

Mitarbeitende ohne festen Büroarbeitsplatz können nicht ohne Weiteres auf interne Info-Portale oder Kommunikationstools zugreifen und sind so schnell von der Firmenkommunikation abgeschnitten. Aktuelle Informationen, sowohl für Büroangestellte als auch Deskless Workers, zeitnah und transparent bereitzustellen, gehört somit zu den größten Herausforderungen von Führungskräften und Personalverantwortlichen. Auch die Vermittlung der Unternehmenskultur und damit die Bindung an das Unternehmen fällt ohne regelmäßigen Austausch deutlich schwerer.⁴ Die Ausstattung der Deskless Workforce mit Smartphones und Tablets bietet hier die Möglichkeit, diese Herausforderungen zu meistern, um Non-Desk-Mitarbeitenden den Zugang zu Informationen zu erleichtern und sie in die interne Kommunikation zu integrieren.

Interaktion der Deskless Workforce fördern

Ein weiterer Vorteil dieser Digitalisierungsstrategie ist die Förderung der Interaktion der Deskless Workforce und damit die Identifikation mit dem Arbeitgebenden. Ob Teilnahme an Mitarbeiterbefragungen, die Verwaltung der eigenen personenbezogenen Daten oder Mitsprache bei der Vergabe von Schichten über digitale Wunschbücher – verschiedene Anwendungen stehen hierfür cloudbasiert oder als App zur Verfügung.

Flexible Dienstplangestaltung softwaregestützt ermöglichen

Starre, bereits veraltete Dienstpläne am Schwarzen Brett – in vielen Unternehmen noch immer gängige Praxis. Dabei existieren intelligente und mobile Softwarelösungen zur Personaleinsatzplanung, die eine flexible Dienstplangestaltung ermöglichen. Anforderungsprofile, individuelle Qualifikationen,

Gerechtigkeitsquoten, Schichtwünsche und vieles mehr können auf diese Weise automatisiert berücksichtigt werden und so die Employee Experience nachhaltig verbessern.

Eine digitale Personaleinsatzplanung bindet Mitarbeitende zudem aktiv in personalrelevante Prozesse ein und steigert sowohl deren Motivation als auch die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. So haben sie die Möglichkeit, Schichten eigenverantwortlich anzunehmen, abzulehnen oder in einer Diensttauschbörse qualifizierten Kolleg*innen zum Tausch anzubieten – Echtzeitübertragung und mobile Dienstpläne sorgen für eine stets aktuelle Datenbasis.

Prozesse optimieren und Effizienz steigern

Mit der Erhöhung des Digitalisierungsgrades der Deskless Workforce lassen sich zeitgleich zahlreiche Prozesse optimieren. Wiederkehrende Arbeitsfolgen werden automatisiert, papiergebundene Abläufe übersichtlich und digital abgewickelt. Neben der Dienstplanung können auf diese Weise auch die Erfassung der Arbeitszeiten sowie das betriebliche Antragswesen zukunftsfähig gestaltet werden. Denn cloudbasierte Lösungen bieten den Vorteil, Arbeitsstunden und Projektzeiten bequem remote erfassen, zentral verwalten und unmittelbar – ohne manuelle und fehleranfällige Übertragung – für die Lohn- und Gehaltsabrechnung bereitzustellen. Gleiches gilt für die Beantragung von Abwesenheiten: Digital erfasst, behalten sowohl Antragsstellende als auch Vorgesetzte jederzeit den Überblick über den aktuellen Status der Anträge, werden bei Änderungen automatisch informiert und können Anpassungen jederzeit digital vornehmen.

Fazit: Potenziale für Deskless Workforce sind vorhanden!

All diese Beispiele verdeutlichen, welch großes Potenzial die Ausweitung der Digitalisierungsstrategie auf die Deskless Workforce mit sich bringt. Dennoch werden diese Möglichkeiten beim Großteil der Unternehmen im Blue-Collar-Bereich aktuell nicht ausgeschöpft oder beschränken sich in ihrem Angebot häufig auf die Angestellten im Office. Dabei profitieren nicht nur Non-Desk-Worker von einer Erhöhung des Digitalisierungsgrades: Das gesamte Unternehmen gewinnt durch die Verbesserung der Arbeitssituation und Employee Experience, durch die Steigerung der Effizienz und durch die potenzielle Senkung der Fluktuations- und Krankenquoten – ein weiterer Schritt in Richtung New Work.



⁴ SAP „Mitarbeiter ohne fest zugeordneten Schreibtisch besser verstehen und einbinden“; <https://news.sap.com/germany/2021/01/hr-mitarbeiter-experience-deskless/>

Personaleinsatz- planung/ Workforce Management



AZS System AG
Herr Jorrit Fabricius
Mühlendamm 84a
22087 Hamburg
Tel.: 0 40/2 26 61-221
E-Mail: j.fabricius@azs.de
www.azs.de



Interflex Datensysteme GmbH
Epplestraße 225 (Haus 3)
70567 Stuttgart
Tel.: 07 11/13 22-0
Fax: 07 11/13 22-188
E-Mail: interflex.info@allegion.com
www.interflex.de

1. Name des Produkts	3010	SP-EXPERT
2. Stammdatenverwaltung		
a) Können alle relevanten Stammdaten im System hinterlegt und gepflegt werden?		
- Mitarbeiter-Stammdaten	✓	✓
- Tagesarbeitszeitmodelle	✓	✓
- Schichtfolgen	✓	✓
- Qualifikationen	✓	✓
- Zu planende Aktivitäten	✓	✓
- Abwesenheitsgründe	✓	✓
- Sollbedarf je Planungseinheit	✓	✓
b) Berechtigungsverwaltung	✓	✓
3. Personalbedarfsermittlung		
- Aus Vergangenheitsdaten	✓	✓
- Prognosen erstellen	✓	✓
- Visualisierung des Bedarfs	✓	✓
- Manuelle Anpassung	✓	✓
4. Generierung Arbeitszeiten/Optimierter Planungsvorschlag	✓	✓
5. Planungsfunktionen		
a) Jahresurlaubsplanung	✓	✓
b) Unterstützung der manuellen Planung		
- Visualisierung	✓	✓
- Auswahlfunktion	✓	✓
- Anzeige Ist- und Soll-Zustand	✓	✓
- Zoomfunktionen	✓	✓
- Alternative Sichten	✓	✓
- Warnhinweise	✓	✓
- Zeitkontenprognose	✓	✓
- Fairnesskriterien	✓	✓
6. Integration mit der Zeitwirtschaft		
- Zeitwirtschaftssystem integriert?	✓	✓
- Identische Datenbanktabellen	✓	✓
7. Self Service Funktionen für Mitarbeiter und Vorgesetzte	Intranet, Smartphone-App	Intranet, Smartphone-App
8. Reporting	✓	✓
9.1 Technische Grundlagen		
- PC-Einzelplatz	✓	✓
- Netzwerkfähige Multi-User-Lösung	✓	✓
- Citrix	✓	✓
- Zugriff über Browser	✓	✓
- Integration in Web-Portal	✓	✓
- Cloud-Lösungen/SaaS	✓	✓
Ist die Installation von Software-Komponenten erforderlich?	möglich	möglich
9.2 Mobile Handling		
- iPad/iPhone	✓	✓
- Android	✓	✓
- Sonstige		plattformunabhängig
9.3 Unterstützte Betriebssysteme	Windows	Windows
9.4 Folgende Zeiterfassungs-/Zutrittskontroll-Terminals können angebunden werden:	Neben unserer eigenen Hardware haben wir Terminals anderer Hersteller eingebunden. Fragen Sie gern an!	Interflex-Terminals, weiterer Hersteller über Schnittstelle integrierbar
9.5 Zeitdatenerfassung über		
- Terminal	✓	✓
- Telefon/Handy	✓	✓
- PC-Applikation	✓	✓
- Mobile Erfassungstationen	✓	✓
- Browser-Applikation	✓	✓
9.6 Identifizierungsverfahren		
- Magnetleser		✓
- Barcode		✓
- RFID	✓	✓
- Biometrische Verfahren	✓	✓
- Sonstige		NFC, BLE
9.7 Verfügbare Zusatzmodule		
- BDE	✓	
- Kantinendaten	✓	
- Tankdaten		
- Reisekosten	✓	
- Sonstige		
10. Referenzkunden	Projekt- und Kostenstellen, Workflow auf Anfrage	Employee Self Service, App, Forecast auf Anfrage

Personaleinsatz- planung/ Workforce Management



SD Worx GmbH
Herr Stefan Claßen
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich
Tel.: 0 61 03/38 07-0
E-Mail: info_de@sdworx.com
www.sdworx.com

1. Name des Produkts	SD Worx Zeitmanagement
2. Stammdatenverwaltung	
a) Können alle relevanten Stammdaten im System hinterlegt und gepflegt werden?	
- Mitarbeiter-Stammdaten	✓
- Tagesarbeitszeitmodelle	✓
- Schichtfolgen	✓
- Qualifikationen	✓
- Zu planende Aktivitäten	✓
- Abwesenheitsgründe	✓
- Sollbedarfe Planungseinheit	✓
b) Berechtigungsverwaltung	✓
3. Personalbedarfsermittlung	
- Aus Vergangenheitsdaten	
- Prognosen erstellen	
- Visualisierung des Bedarfs	✓
- Manuelle Anpassung	✓
4. Generierung Arbeitszeiten/Optimierter Planungsvorschlag	
5. Planungsfunktionen	
a) Jahresurlaubsplanung	✓
b) Unterstützung der manuellen Planung	
- Visualisierung	✓
- Auswahlfunktion	
- Anzeige Ist- und Soll-Zustand	✓
- Zoomfunktionen	
- Alternative Sichten	✓
- Warnhinweise	✓
- Zeitkontenprognose	
- Fairnesskriterien	
6. Integration mit der Zeitwirtschaft	
- Zeitwirtschaftssystem integriert?	✓
- Identische Datenbanktabellen	✓
7. Self Service Funktionen für Mitarbeiter und Vorgesetzte	Intranet, Smartphone-App
8. Reporting	✓
9.1 Technische Grundlagen	
- PC-Einzelplatz	
- Netzwerkfähige Multi-User-Lösung	
- Citrix	✓
- Zugriff über Browser	✓
- Integration in Web-Portal	✓
- Cloud-Lösungen/SaaS	✓
Ist die Installation von Software-Komponenten erforderlich?	
9.2 Mobile Handling	
- iPad/iPhone	✓
- Android	✓
- Sonstige	
9.3 Unterstützte Betriebssysteme	
9.4 Folgende Zeiterfassungs-/ Zutrittskontroll-Terminals können angebunden werden:	auf Anfrage
9.5 Zeitdatenerfassung über	
- Terminal	✓
- Telefon/Handy	✓
- PC-Applikation	✓
- Mobile Erfassungstationen	✓
- Browser-Applikation	✓
9.6 Identifizierungsverfahren	
- Magnetleser	
- Barcode	
- RFID	
- Biometrische Verfahren	✓
- Sonstige	✓
9.7 Verfügbare Zusatzmodule	
- BDE	
- Kantinendaten	
- Tankdaten	
- Reisekosten	
- Sonstige	
10. Referenzkunden	auf Anfrage

Spitzenreiter in der Personaleinsatzplanung

Im Rahmen des „Professional User Rating“ hat das IT-Research- und Analystenhaus techconsult über 3.000 Kunden der relevantesten Softwareanbieter aus dem HR-Umfeld befragt und sowohl anbieter- als auch lösungsbasierte Leistungen in acht Produktbereichen bewerten lassen. Im Produktbereich Personaleinsatzplanung erreichte der Softwarehersteller plano. die Spitzenposition und wurde mit dem Champion Award ausgezeichnet.

Der Champion Award ist die am höchsten bewertete Auszeichnung und steht für das hervorragende Ergebnis des Anbieters auf Basis von Kundenbewertungen zu über 60 unternehmens- und lösungsbasierten Kriterien. Die Auszeichnung erhalten dabei Unternehmen, die nicht nur durch eine exzellente Anbieterbewertung, sondern auch ein hervorragendes Lösungs- und Technologie-Rating überzeugen.

Über plano. Workforce Management

plano. ist einer der führenden Anbieter für digitales Workforce Management. Die professionelle Komplettlösung verschafft Unternehmen durch das Zusammenspiel aus funktioneller



Robert Schüler,
Geschäftsführer plano.

Zeitwirtschaft und Zeiterfassung, bedarfsorientierter automatischer Personaleinsatzplanung und präziser Personalbedarfsermittlung die nötige Flexibilität, um Entwicklungen und Herausforderungen wie knappe Personalressourcen, schwankende Bedarfe oder gestiegene gesetzliche Anforderungen zu bewältigen.

Die plano.-Lösungen helfen Unternehmen aller Branchen und Größen, die Arbeitswelt der Zukunft durch ein ausgewogenes Verhältnis aus Wirtschaftlichkeit, Kundenorientierung und Mitarbeiterfokus noch effizienter zu gestalten und die wertvolle Ressource Personal bestmöglich einzusetzen. Sie ermöglichen effizientere und agile HR-Prozesse und schaffen durch individuelle und intelligente Arbeitszeitmodelle sowie moderne Self-Services (z.B. Tauschbörse) für Mitarbeiter gleichzeitig die optimale Basis für eine ausgewogene Work-Life-Balance und mehr Zufriedenheit.

Robert Schüler (Geschäftsführer plano.): „plano. konnte das zweite Jahr in Folge im Bereich Personaleinsatzplanung sowohl lösungsübergreifend als auch lösungsspezifisch punkten und beste Bewertungen in u.a. Leistungsfähigkeit, Funktionsumfang, Lösungsnutzen, Innovationsfähigkeit oder Lösungszufriedenheit erzielen. Das Feedback unserer AnwenderInnen ist für uns enorm wertvoll und zeigt, dass wir mit unseren starken und innovativen Lösungen der richtige Partner für die erfolgreiche Umsetzung von komplexen Workforce-Management-Anforderungen sind. Das freut uns sehr und bestärkt uns darin, diesen Weg als digitaler Vordenker weiter voranzugehen.“

QUELLE und mehr Informationen über plano. unter: www.planopunkt.de

Wie Unternehmen von Workforce Management profitieren

1. Effizientere Verwaltungsabläufe durch Automatisierung und Optimierung von Prozessen.
2. Einhaltung gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen, die automatisiert in der Planung berücksichtigt werden.
3. Aktives Mitgestalten durch Mitarbeiter als Teil der Dienstplanung und automatisierte Berücksichtigung von Mitarbeiterwünschen bei der Planung.
4. Bestmögliche Flexibilität durch individuelle Arbeitszeitgestaltung und Self-Services für Mitarbeiter sowie schnelles Reagieren in volatilen Märkten für Planer.
5. Kosteneinsparungen durch eine optimierte Personaleinsatzplanung nach Bedarf.
6. Abbildung komplexer Anforderungen und kontinuierliche Weiterentwicklung durch bewährte Standardlösung.
7. Optimierte Produktivität und Wirtschaftlichkeit durch zufriedene Mitarbeiter und verbesserte wertschöpfende Planungsprozesse.
8. Transparenter Gesamtüberblick über die Personalprozesse von der Bedarfsermittlung über die automatisierte Planung bis hin zur Übergabe an Fremdsysteme.

Neue Dokumentationspflichten, befristete Verträge und Probezeit

Seit dem 1. August 2022 muss die europäische Arbeitsbedingungsrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt sein. Damit gehen wesentliche Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie des Nachweisgesetzes (NachweisG) einher.

Zukünftig müssen alle individuellen Absprachen zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen detailliert im Arbeitsvertrag dokumentiert werden. Das gilt unter anderem für Überstundenregelungen und die Abrufarbeit sowie die Identität des Versorgungsträgers, sofern es eine betriebliche Altersvorsorge gibt. „Hinzu kommt, dass Arbeitnehmer:innen zukünftig einen Anspruch darauf haben, innerhalb einer Woche eine Niederschrift der erforderlichen Angaben zu erhalten. Wer dies versäumt, muss zahlen. Bis zu 2.000 Euro Bußgeld sieht das aktualisierte Nachweisgesetz vor. Allein deshalb sollten sich Unternehmen jetzt den Arbeitsverträgen widmen. Wer gut vorarbeitet, spart später Zeit und Geld“, rät Maximilian Wittig.

Regelungen zum befristeten Arbeitsverhältnis

Wer länger als sechs Monate in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt ist, kann seinen Wunsch nach einer Ent-

fristung schriftlich bei seiner Arbeitgeberin oder seinem Arbeitgeber einreichen. Allerdings sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ab dem 1. August 2022 dazu verpflichtet, binnen eines Monats schriftlich auf diesen Wunsch zu reagieren. Die Antwort muss eine Begründung für oder gegen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis enthalten.

Verhältnismäßige Probezeiten?

Ein weiteres Novum ist, dass die vereinbarte Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis zukünftig „im Verhältnis“ zur Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeiten stehen muss. Ist die Probezeit unverhältnismäßig, ist sie unwirksam. In diesem Fall greift die regelmäßige Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende. „Wann allerdings eine Probezeit unverhältnismäßig ist, werden die Gerichte entscheiden müssen“, sagt der Experte. „Eine Definition ist im Gesetzentwurf nicht zu finden.“

QUELLE: Wittig Ünalp Rechtsanwälte PartGmbH, www.ra-wittig.de

interflex 
UPGRADES YOUR WORK

**Flexibel.
Skalierbar.
Mehr Zeit.**

www.interflex.com

ENTLASTEN SIE IHRE HR-ABTEILUNG UND SCHAFFEN SIE DIE BASIS FÜR ZUFRIEDENE MITARBEITENDE – MIT EINER LÖSUNG.

- **Arbeitszeiten mobil erfassen:**
auch per Smartphone und Tablet
- **Employee Self-Service:**
alle barrierefrei einbinden
- **Personaleinsatzplanung:**
Mitarbeitende effizient planen und beteiligen
- **Kostenmanagement:**
Projektzeiten transparent darstellen
- **Ad hoc Reporting:**
Personalcontrolling effizient gestalten

Profitieren Sie mit der IF-6040 Zeit von einer vielseitigen Gesamtlösung im Bereich der Zeitwirtschaft. Lassen Sie sich jetzt beraten.



Jetzt mehr erfahren.

A BRAND OF

ALLEGION

Personaleinsatzplanung im Schichtsystem

Wie die Arbeitszeiten auch im Schichtbetrieb durch die Mitarbeiter*innen selbst gesteuert werden können.

Im Schichtbetrieb werden die Arbeitszeiten der Mitarbeiter*innen weit überwiegend disponiert, weil es hier in aller Regel an der wichtigsten Voraussetzung eigenverantwortlich von dem*der einzelnen Mitarbeiter*in gesteuerter Arbeitssysteme fehlt; dass jedenfalls ein großer Anteil der Arbeitsaufgaben nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt erledigt werden muss. Und es ist aus meiner Sicht auch richtig, Schichtarbeit nur für zeitpunktbezogene „Sofortarbeit“ (wie das Betreiben von Anlagen oder die Betreuung von Klienten) einzusetzen: Nicht nur aus Kostengründen (weil das Arbeiten im Schichtbetrieb teurer ist als im Tagdienst), sondern vor allem auch, um so wenige Mitarbeiter*innen wie möglich den mit Schichtarbeit verbundenen Belastungen auszusetzen. Ich empfehle daher grundsätzlich auch, Schichtbetrieb und flexiblen Tagdienst nicht miteinander zu kombinieren.

Disposition muss jedoch nicht Fremddisposition sein. Vielmehr kann sie auch Teams übertragen werden – nicht aber einzelnen Mitarbeiter*innen, weil Schichtarbeit ja gerade beinhaltet, dass Arbeitsplätze über die individuelle Arbeitszeit hinaus verlässlich besetzt werden müssen. Dies liegt absolut im Trend, der jedoch im Schichtbetrieb noch nicht so recht angekommen ist.

„Teamarbeitskonzepte findet man inzwischen überall. Selbstorganisierte Teamarbeit wurde zum Überbegriff dafür, dass Menschen gemeinsam an einer Arbeitsaufgabe arbeiten, flexibel und fokussiert auf unerwartete Engpässe oder wegfallende Ressourcen reagieren und sich dazu sozial kompetent intern – ohne Führungskraft – abstimmen“¹.

Dadurch kann nicht nur Dispositionsaufwand eingespart, sondern können den Mitarbeiter*innen auch – wie dies gerade bei Schichtarbeit mit ihren gesundheitlichen und sozialen Nachteilen von

besonderer Bedeutung ist – Handlungsspielräume im Team gegeben werden, die potenziell entlasten und motivieren und auch zu Verringerungen von Krankheitsquote und Fluktuation führen können. Die Teammitglieder müssen das aber auch wollen oder jedenfalls ausprobieren wollen – und benötigen mindestens zu Beginn intensive Begleitung².

Unterstützt wird dies durch das Betriebsverfassungsgesetz, wonach die Betriebsparteien „die Selbstständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern (haben)“ (§ 75 Abs. 2 BetrVG). Management und Betriebsrat können entsprechende Initiativen daher höchstens gemeinsam unterbinden. Aber warum sollten sie das tun?

In den folgenden beiden Abschnitten stelle ich zwei relativ leicht umsetzbare Optionen der Team-Disposition der Arbeitszeiten im Schichtbetrieb vor: eine zur Besetzung einzelner Arbeitsplätze und eine zur Bewältigung von Abwesenheiten.

Team-Disposition der Besetzung einzelner Arbeitsplätze

Hierfür bietet sich der vollkontinuierliche Schichtbetrieb in besonderem Maße an, weil hier bei gegenseitiger Vertretung der Ausfallzeiten pro Arbeitsplatz ca. sechs Stellen benötigt werden³ – was die Bildung von Teams idealer Größe (7+/-2⁴) ermöglicht: Groß genug, um den Mitgliedern ausreichend Gestaltungsoptionen zu eröffnen, und

¹ Bettina Seibold/Walter Mugler, Gemeinsam, flexibel, fokussiert, in: personalmagazin 11.21, S. 35

² Siehe diesen instruktiven Bericht über ein Projekt zur Selbstorganisation der Arbeit in einem kommunalen Bauhof: Stefanie Hornung, Selbstorganisation in Orange, in: personalmagazin 01.22, S. 34 ff.

³ Beispiel: Regelarbeitszeit 37,5 h/w, Arbeitszeit pro Schicht 8 h, durchschnittliche Gesamt-Ausfallzeitenquote 23 %. Dies erfordert [8 h/Schicht x 21 Schichten/w: (37,5 h/w x 77 % Verfügbarkeit) =] 5,82 Stellen bzw. 6 Mitarbeiter*innen.

⁴ Vgl. Svenja Hofert, Die magische Zahl 7 – und weitere optimale Teamgrößen, Magazin 30.7.2015, www.teamworksgmbh.de.

klein genug, um die erforderlichen Abstimmungsprozesse zu erleichtern und Grüppchen-Bildung sowie Drückebergerei zu erschweren.

Ein solches Team ist dann grundsätzlich für die 24/7-Besetzung eines Arbeitsplatzes verantwortlich. Dies bietet sich nicht nur an, wenn tatsächlich nur ein Arbeitsplatz rund um die Uhr zu besetzen ist, sondern auch dann, wenn pro Betriebsschicht ein*e Mitarbeiter*in mit spezieller Qualifikation benötigt wird, der*die bei Abwesenheit grundsätzlich nur durch die betreffende Person aus einem anderen Team vertreten werden kann; z.B. ein*e Elektriker*in in einem Kraftwerk. Beide Konstellationen sind in der betrieblichen Praxis gar nicht so selten.

Diese sechs Mitarbeiter*innen besetzen ihren Arbeitsplatz nun grundsätzlich in Eigenregie – was in den oben genannten Fällen deshalb besonders gut möglich ist, weil (a) diese Aufgabe prinzipiell denkbar einfach ist und (b) alle Mitarbeiter*innen dieselben Qualifikationsanforderungen erfüllen, was der Bildung anderweitig zu befürchtender, dem wichtigen „Wir-Gefühl“ abträglicher Team-Hierarchien entgegenwirkt. „Grundsätzlich“ bedeutet dabei, dass es Situationen geben kann, in denen die Verantwortung für die Arbeitsplatz-Besetzung wieder auf den Arbeitgeber zurückfällt. Dies hängt auch vom jeweils eingesetzten Schichtsystem ab, sodass ein solches nunmehr exemplarisch vorgestellt werden soll.

Nehmen wir also an, dass die sechs Mitarbeiter*innen wochenweise versetzt im in Abbildung 1 vorgestellten, nach meiner Kenntnis in Deutschland erstmals in den 1990er-Jahren eingeführten Schichtplan arbeiten⁵:

Wegen der V1 V2 können an jedem Kalendertag bis zu zwei der stets fünf schichtplanmäßig verfügbaren Mitarbeiter*innen (also 40 %) fehlen, was in aller Regel ausreicht. Vor diesem Hintergrund sollte das Team ohne vorherige Abstimmung mit der Führungskraft nicht mehr als ein*e Mitarbeiter*in langfristig in Urlaub oder Fortbildung einplanen dürfen, weil es sonst keine Schichtsystem-interne Reserve für Personalausfall mehr gibt. Die Führungskraft kann aber – z.B. in den jeweiligen Haupturlaubszeiten – auch mehr planbar Abwesende zulassen, wenn sie in

	MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
1.	F	F	S	S	N	N	N
2.	-	V2	V1	V1	V1	V1	V1
3.	V2	-	F	F	S	S	S
4.	N	N	-	V2	V2	V2	V2
5.	V1	V1	V2	-	F	F	F
6.	S	S	N	N	-	-	-
Woche							
F S N	Früh-, Spät- bzw. Nachtschicht						
-	schichtplanmäßig freier Tag						
V1 V2	potenzielle Vertretungsschichten, die bei Bedarf zu F S N und sonst zu - werden						

Abb. 1: Ein flexibler 6-Schichtplan

den betreffenden Zeiten bei Bedarf auf Schichtsystem-externe Vertreter*innen zugreifen kann. Individuelle Freischichten können im Team zwar langfristig vorgeplant werden, stehen aber immer unter dem Vorbehalt, dass zum Zeitpunkt ihrer Realisierung ausreichend Personalkapazität zur Verfügung steht.

Dieser Schichtplan wird nun im Rahmen einer rollierenden Wochenplanung z.B. immer bis MI 13:00 für die folgende Betriebswoche MO–F bis SO–N aktualisiert. Dies obliegt den sechs Mitarbeiter*innen im Team, die somit grundsätzlich dafür verantwortlich sind, dass im jeweiligen Planungszeitraum jede Betriebsschicht einfach besetzt ist. Dazu nehmen die Teammitglieder unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeit- und Freizeitwünsche sowie der Arbeitszeitkonto-Regeln (siehe weiter unten) gemeinsam die folgenden Schichtplan-Änderungen vor:

1. Einsatz grundsätzlich vorrangig der – günstiger liegenden – V1 und nachrangig der V2 in ansonsten absehbar nicht besetzten F S N unter Beachtung der gesetzlichen Mindestruhezeit von 11 h und bei weitestmöglicher Vermeidung der Tage-Folge N – F.
2. Verteilung der sich bei fehlendem Vertretungsbedarf ergebenden Freischichten.
3. Sonstige Schichtplan-Anpassungen (ausschließlich auf mitarbeiterseits freiwilliger Basis): Also Änderungen der Schichtlage an schichtplanmäßigen Arbeitstagen und Arbeit an schichtplanmäßig freien Tagen, wobei hierdurch jedoch nicht mehr als 7 Schichten in Folge zustande kommen dürfen.

Kann auf diese Weise – wegen zu hoher Abwesenheiten oder weil sich die Teammitglieder nicht einigen können – die 24/7-Besetzung des Arbeitsplatzes nicht erreicht werden, ist die Führungskraft hierüber so früh wie möglich (also auch schon vor MI 13:00 Vorwoche!) zu informieren. Diese spricht dann zunächst noch einmal mit dem Team, legt bei Bedarf den Einsatz der V1 V2

⁵ Theoretisch ginge es auch ohne Schichtplan. Dies würde jedoch den Planungs- und Abstimmungsaufwand ebenso erheblich vergrößern wie die Gefahr gesundheitsgefährdender Schichtfolgen – etwa von mehr als 7 Arbeitstagen am Stück, um auf diese Weise längere Freizeitblöcke zu erzeugen.

nach billigem Ermessen sowie unter Beachtung der Arbeitszeitkonto-Regeln fest und zieht ggf. Schichtsystem-externe Mitarbeiter*innen hinzu.

Nach Abschluss der Wochenplanung sind Änderungen nur noch analog zu Punkt 3. der rollierenden Wochenplanung möglich – auch bei kurzfristigem Personalausfall. Kann in solchen Fällen im Team keine Lösung gefunden werden, ist die Führungskraft dafür verantwortlich, dass die Besetzungslücken gefüllt werden.

Auf den – in flexiblen Schichtsystemen zwingend erforderlichen – begleitenden individuellen Arbeitszeitkonten werden die Abweichungen von der Tages-Vertragsarbeitszeit fortlaufend saldiert. Diese Konten könnten z.B. wie folgt nach dem Ampelprinzip gesteuert werden:

GRÜNPHASE bis +/- 1x Wochen-Vertragsarbeitszeit

Dies ist der Zielbereich des Arbeitszeitkontos, so dass hier nur die allgemeine Regel gelten sollte, dass dann, wenn Freischichten nicht auf freiwilliger Basis verteilt werden können, automatisch der*die Mitarbeiter*in mit dem aktuell höchsten Arbeitszeitkonto-Saldo freihat.

ROTPHASEN über +/- 1x Wochen-Vertragsarbeitszeit

Die Rotphasen dürfen nur nach vorheriger Zustimmung der Führungskraft genutzt und müssen spätestens nach z.B. zwei Monaten wieder verlassen werden. Verantwortlich hierfür ist die Führungskraft, die zu diesem Zweck bei Bedarf im Plus-Bereich auch Schichtsystem-externe Mitarbeiter*innen einbeziehen muss – etwa dadurch, dass F von Tagdienst-Mitarbeiter*innen übernommen werden – und im Minus-Bereich Mitarbeiter*innen an ihren V1 V2 für Sonderaufgaben einplanen kann.

In der **Minus-Rotphase** sind Freischichten nur aus dringendem persönlichem Grund zulässig, sodass z.B. bei schichtplanmäßigen V1 V2 des*der Betreffenden an diesen Tagen ein*e andere*r Mitarbeiter*in freihat; für den Fall diesbezüglicher Nicht-Einigung siehe **Grünphase**.

In der **Plus-Rotphase** müssen die betreffenden Mitarbeiter*innen über die allgemeine Freischichten-Verteilungs-Regel hinaus pro Betriebswoche, soweit es in dieser ausreichend Freischicht-Optionen gibt, mindestens eine Freischicht nehmen; auch hier wird ggf. zunächst das aktuell höchste Arbeitszeitguthaben abgebaut. Hiervon kann

nur aus dringendem persönlichem Grund anderer Mitarbeiter*innen abgewichen werden.

In diesem Konzept geht die Disposition also nur in den folgenden beiden Fällen wieder auf den Arbeitgeber (hier: die Führungskraft) über – wobei diese natürlich unabhängig hiervon verpflichtet ist, sich fortlaufend über die Einhaltung der oben vorgestellten Rahmenbedingungen der Team-Disposition, die Ergebnisse der Wochenplanungen und die aktuellen Arbeitszeitkonto-Salden zu informieren und hinsichtlich der „Team-Chemie“ auf dem Laufenden zu sein:

- Wenn das Team – aus welchen Gründen auch immer – nicht in der Lage ist, im Rahmen einer Wochenplanung alle Betriebsschichten zu besetzen.
- Bei kurzfristigem (nach Abschluss der Wochenplanung) Mitarbeiterausfall, der nicht – auf strikt freiwilliger Basis – teamintern bewältigt werden kann.

Team-Disposition der Bewältigung von Abwesenheiten

Eine zweite, relativ einfache Möglichkeit, im Schichtbetrieb Fremd- durch Team-Disposition zu ersetzen, ist, das Team – das wiederum aus maximal neun Personen bestehen sollte – grundsätzlich (siehe oben) dafür verantwortlich zu machen, dass immer ein bestimmter Teil der Teammitglieder planmäßig abwesend ist. Da Urlaub in aller Regel langfristig verplant wird und natürlich auch werden sollte und krankheitsbedingte Abwesenheiten grundsätzlich nicht planbar sind, setzt dies voraus, dass die schichtplanmäßige Arbeitszeit deutlich über die durchschnittliche individuelle Vertragsarbeitszeit hinausgeht. Pro Wochenstunde Differenz und Mitarbeiter*in fallen unter diesen Umständen bei normal langen Schichten effektiv ca. 5,5 Freischichten pro Jahr an, die dann mittels Abstimmung im Team zur Anpassung an die jeweils erforderliche Schicht-Besetzung eingesetzt werden.

Zur Illustration ein Beispiel aus einem Dreischichtbetrieb, in dem in 16 Betriebsschichten pro Woche fünf Arbeitsplätze zu besetzen sind und die Arbeitszeit pro Schicht 8 h, die Vertragsarbeitszeit 35 h/w und die Gesamt-Ausfallzeitenquote durchschnittlich 21 Prozent beträgt. Hierfür werden [8 h/Schicht x 16 Schichten/w x 5 Arbeitsplätze: (35 h/w x 79 % Verfügbarkeit) =] 23,15 Stellen benötigt – also (bei etwas Teilzeitarbeit) 24 Mitarbeiter*innen bzw. bei Einsatz von drei Teams, wie dies hier naheliegt, acht Mitarbeiter*innen pro Team.

Teamgesteuerte Schichtplanung				Schichtplanung 2. KW 2022							
GSP				2. KW 2022							
Speichern: VOR Wochenplan NACH Wochenplan				Schicht							
				Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
				10.01.	11.01.	12.01.	13.01.	14.01.	15.01.	16.01.	
Arbeitsplatz 1				F	MA 5	MA 5	MA 7	MA 7	MA 9	MA 9	MA 9
				S	MA 4	MA 4	MA 5	MA 5	MA 7	MA 7	MA 7
				N	MA 8	MA 8	MA 4	MA 4	MA 5	MA 5	MA 5

Nr.	Mitarbeiter	Saldo am 16.01.2022	Verbleibende Urlaubsstunden		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					10.01.	11.01.	12.01.	13.01.	14.01.	15.01.	16.01.
1	MA 1	-38,57	+225,00	GSP:	V2		F	F	S	S	S
				Geplant:			F	F	S	S	S
				Geleistet:			F	F	S	S	S
				Abweichung:							
2	MA 2	-31,07	+225,00	GSP:	N	N		V2	V2	V2	V2
				Geplant:	N	N					
				Geleistet:	N	N					
				Abweichung:							
3	MA 3	-38,57	+225,00	GSP:	V1	V1	V2		F	F	F
				Geplant:					F	F	F
				Geleistet:					F	F	F
				Abweichung:							
4	MA 4	-18,21	+225,00	GSP:	S	S	N	N			
				Geplant:	S	S	N	N			
				Geleistet:	S	S	N	N			
				Abweichung:							

Abb. 2: Excel-Tool „Teamgesteuerte Schichtplanung“

Diese 8er-Teams bekommen nun die Aufgabe, vor dem Hintergrund eines klassischen Drei-Schichtplans mit wochenweise wechselnder Schichtlage im Rahmen einer rollierenden Wochenplanung immer drei Abwesende pro Betriebsschicht zu stellen, wodurch die erforderliche Arbeitsplatz-Besetzung erreicht wird. Je besser sich die Teammitglieder gegenseitig vertreten können, desto höher ist der diesbezügliche Freiheitsgrad, was zu einer Verstärkung der Fortbildungs-Motivation führen kann. Ansonsten muss es nämlich zusätzliche Restriktionen geben wie „Gruppenleiter*in und Stellvertreter*in dürfen nicht gleichzeitig abwesend sein“, die zugleich die Planung im Team erschweren. Diese ist naturgemäß dann am einfachsten, wenn es egal ist, welche drei der acht Mitarbeiter*innen gleichzeitig abwesend sind.

Für die Abwesend-Planung könnten einfach die im obigen Beispiel vorgestellten Regeln analog gelten, sodass z.B. grundsätzlich immer nur zwei Mitarbeiter*innen gleichzeitig in Urlaub und/oder Fortbildung eingeplant werden dürfen; etc.

Kann ein Team die 5 Arbeitsplätze einmal nicht besetzen, besteht in unserem Beispiel noch die zusätzliche Option, ein anderes Team um Hilfe zu bitten, das dann z.B. auf mitarbeiterseits strikt freiwilliger Basis unter Beachtung der gesetzlichen Mindestruhezeit mittels Delegation aktuell nicht benötigter Team-Mitglieder unterstützen kann. Die hierdurch gewonnene Kapazität muss dem aushelfenden Team allerdings grundsätzlich 1:1 zurückgegeben werden.

Sollten mehr Arbeitsplätze pro Schicht zu besetzen sein, können die einzelnen Schichtteams auf möglichst gleich große Teilteams (à fünf bis neun Personen) aufgeteilt werden – was den zusätzlichen Vorteil hat, dass sich diese Teilteams bei Bedarf noch viel leichter gegenseitig helfen können.

Ein kostenloses Planungs-Tool zur Unterstützung

Auf meiner Webseite www.arbeitszeitsysteme.com finden Sie unter Tools das Excel-Tool „Teamgesteuerte Schichtplanung“ (https://arbeitszeitsysteme.com/wp-content/uploads/2022/03/Teamgesteuerte_Schichtplanung.zip), das Teams mit maximal 20 Mitgliedern bei der Disposition der Arbeitszeiten ihrer Mitglieder unterstützt; siehe hierzu auch Abbildung 2. Diesem Tool ist eine ausführliche Anleitung beigegeben. Sollte Ihnen diese (oder das Tool selbst) nicht ausreichen, können Sie jederzeit gern auf mich zukommen.



DR. ANDREAS HOFF,
www.arbeitszeit-systeme.com

Einfache und sichere Identifikation von Personen und Fahrzeugen

Unser Fachautor Werner Störmer, Delegierter der PCS im BHE und 2. Vorsitzender im Fachausschuss „Zutritt“, erläutert in seinem neuen Fachbeitrag die verschiedenen Wege zur Identifikation und Authentifikation in Bereichen und Zonen des Zutritts und der Zufahrt.

Um sensible Daten vor dem Zugriff Unbefugter in den Bereichen und Zonen vor Zutritt und Zufahrt zu schützen, gibt es eine Vielzahl an Methoden und Konzepten. Täglich müssen wir dazu unsere Identität und Befugnisse nachweisen, um die erforderlichen Berechtigungen zu erhalten. Voraussetzung ist eine einfache, eindeutige und schnelle Identifikation bzw. Authentifikation mittels PIN, Ausweis und/oder einem biometrischen Merkmal. In diesem Beitrag wird ein Überblick zu den vielfältigen Möglichkeiten der Identifikation von Personen und Fahrzeugen gegeben.

Identifikation und Authentifikation

Die Überprüfung der Identität einer Person wird im allgemeinen Sprachgebrauch als „Identifikation“ bezeichnet. Bei der Authentifizierung muss der Benutzer beweisen, dass er wirklich derjenige ist, als der er sich identifiziert hat bzw. wer er zu sein vorgibt. Die Autorisierung gewährt, nach der Prüfung der Identität (und ggf. weiterer Berechtigungen), die Zugangs- und Zutrittsrechte zu z.B. Netzwerken, Daten, Ressourcen oder die Eintrittsfreigabe in Arealen, Räumen und Sicherheitsbereichen. Zur Identifikation (ID) können unterschiedliche Merkmale verwendet werden, die entweder als direkte Information (PIN/Passwort), über einen Identiträger oder als biometrisches Merkmal zur Verfügung stehen. Die Personenerkennung kann erfolgen über:

1. Das (geheime) Wissen, das nur dem jeweiligen Nutzer und dem System bekannt ist, wie PIN oder Passwort,
2. den Besitz der Person (bspw. codierter Schlüssel, Ausweis oder Smartphone) und/oder
3. einzigartige physische Eigenschaften der Person, wie ein biometrisches Merkmal: z.B. Gesicht, Iris, Fingerabdruck oder Venenerkennung.

Identifikation durch Wissen – Passwort, PIN und Passphrase

Die Erkennung durch Wissen erfolgt durch die Eingabe einer geheim gehaltenen Zahlenkombination oder einer Zeichenkette, mit der wir uns Zugang oder Zutritt zu einem elektronischen System oder Sicherheitsbereichen verschaffen. In der Praxis unterscheiden wir, je nach Anwendung und Sicherheitsstufe, zwischen PIN, Passwort und Passphrase. Bei der „Persönlichen Identifikationsnummer“ (kurz PIN) handelt sich um eine vier- bis sechsstellige, manchmal auch achtstellige Zahlenkombination. Für betriebliche Anwendungen, wie die Zutrittssteuerung, kommt der PIN nur bei niedrigen Sicherheitsanforderungen zum Einsatz.

Passwörter werden meist zum Anmelden an IT-Systemen oder für Online-Zugänge in Kombination mit einer Benutzererkennung genutzt. Je länger und komplexer (viele Sonderzeichen) ein Passwort ist, desto schwieriger ist es zu erraten bzw. zu „knacken“. Aufgrund der Vielzahl erforderlicher Nutzeraktivitäten (Log-ins, E-Mails, Foren, Onlineshopping/Banking etc.) und weil es schwierig ist, sich viele Zugangsdaten zu merken, kann ein Passwortgenerator eingesetzt werden. Dieses Softwaretool erstellt sehr sichere Passwörter aus einer Folge von Zufallszeichen, großen und kleinen Buchstaben sowie Ziffern und Symbolen. Alle Passwörter für die Vielzahl täglicher Zugänge werden in einer einzigen Datei, der Datenbank, gespeichert. Nur ein zu merkendes Masterpasswort ist zum Öffnen des Passwortmanagers erforderlich. Gelingt es allerdings Kriminellen, diese Datei zu knacken, so wären alle Passwörter



Die Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA)

offengelegt. Deshalb sollte hier ein sehr sicheres Masterpasswort von mindestens 20 Stellen gewählt werden. Vergisst man es allerdings, so sind alle Passwörter verloren und die einzelnen Kon-
tozugänge müssen individuell wiederhergestellt werden.

Identifikation mittels Besitzes – Identträger und Ausweise

Plastikkarten als elektronische Datenträger, Zahlungsmittel oder Ausweis zur Identifikation (z.B. Personal- oder Werksausweis) sind ein fester Bestandteil im Alltag. Sie werden mit unterschiedlichen – oft auch mit mehreren – Codierungen angeboten. Einige Codierungen sind außen liegend und sichtbar, hierzu gehören der Barcode, Magnetstreifen oder die Kontaktfläche beim Chip. Bei diesen Ausweisen kann bedingt durch die vorgegebene Lage des Codierungsfeldes bzw. -streifens nur eine begrenzte Fläche bedruckt werden.

Besonders kostengünstig sind Barcode-Ausweise, da sie einfach herzustellen und deshalb bevorzugt als Park- oder Besucherausweis genutzt werden. Sie sind aber nur fehlerfrei lesbar, wenn z.B. für die Strichstärken der Kontrast und ihre geometrische Anordnung beim Druck eingehalten werden. Der Barcode kann auf einem Ausweis direkt unter einer geschützten Oberfläche oder nachträglich aufgebracht werden. Dabei ist die Beschädigung der Leseoptik und des Ausweises durch Abrieb, Verkratzen und Verschmutzung zu vermeiden.

Besonders die Chipkarte mit ihrer mobilen Intelligenz hat als multifunktional einsetzbares Datenträgermedium die höchste Verbreitung. Solche sogenannten Transponder in Form von RFID-Karten (Radio Frequency Identification) und Schlüsselanhänger für die kontaktlose Identifikation oder auch als PVC-Karte mit Kontaktchip sind nützliche Datenträger und werden für eine Vielzahl von Anwendungen genutzt. RFID-Transponder nutzen unterschiedliche Frequenzen vom Langwellen- bis zum Mikrowellen-Bereich, die sich auch auf die Lesedistanz auswirken. Aktive Transponder (z.B. der Autoschlüssel) besitzen eine eigene Energiequelle (Batterie) und werden meist für hohe Lesedistanzen genutzt, dagegen werden passive Transponder durch das Lesegerät mit Energie versorgt. Kontaktlose Chipkarten für Zahlungsvorgänge oder Werksausweise für die Zeiterfassung und Zutrittssteuerung nutzen passive RFID-Chips. Hier kann die Personenidentifikation quasi im „Vorbeigehen“ erfolgen, dabei ist lediglich der Datenträger (Ausweis oder Transponder) im Abstand von wenigen Zentimetern vor



Zutrittssteuerung mittels Transponder [Foto: © PCS Systemtechnik]

den Leser zu halten. Für eine Reichweite bis zehn cm sollte der Identträger der ISO/IEC 14443 entsprechen: z.B. LEGIC advant, MIFARE Classic, MIFARE DESFire EV1/2/3 und iCLASS. Es handelt sich hier um les- und beschreibbare Systeme mit zusätzlicher Verschlüsselung und multifunktional nutzbaren Speicherbereichen.

Die elektronische Zutrittssteuerung mittels Ausweises oder biometrischen Merkmals löst das klassische Türschloss mit Schlüssel ab und bietet viele Vorteile. Mechanische Schließanlagen stoßen bei einem Schlüsselverlust an Grenzen, denn diese können abhandenkommen und vom Finder oder Dieb missbraucht werden. Zur Wahrung der Sicherheit müssten große Teile der Schließanlage mit hohem Aufwand ersetzt werden. Schlüssel müssen eingezogen oder umgetauscht, Zylinder ausgewechselt werden. Elektronische Zutrittsysteme ermöglichen es hingegen, die Berechtigungen der Identifikationsmedien orts- und zeitabhängig zu vergeben, schnell und flexibel zu ändern oder bei Verlust zu sperren. Statt eines ganzen Schlüsselbundes wird nur noch ein RFID-Transponder für den Zutritt und die Personalzeiterfassung benötigt.

Multi-Faktor-Authentifizierung mittels Token, Security-Key oder App

Viele IT-Anwendungen verlangen zum sicheren Zugang oder Zutritt eine Multi-Faktor-Authentifizierung. Das erste Merkmal ist dabei oft eine PIN oder ein Passwort, das möglichst geheim sein sollte. Da PINs oder Passwörter oft vergessen werden und Schlüssel oder Chipkarten als Identträger unter Personen austauschbar sind, können zur Erhöhung der Sicherheit mehrere Identifikationsverfahren kombiniert werden. Man

spricht dann, je nach Anzahl, von einer Zwei-Faktor-(2FA-), Drei-Faktor-(3FA-) oder Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA). Man besitzt z.B. einen Identiträger, die Mitarbeiter- oder Bankkarte, zusätzlich muss man aber noch etwas wissen, nämlich die PIN. Des Weiteren kann zur Erhöhung der Sicherheit noch eine Absicherung mittels Biometrie (z.B. Fingerprint, Gesichts- oder Venenerkennung) erfolgen. Als zusätzlicher (vierter) Faktor kann auch der Standort (z.B. Zutritt zu bestimmten Räumen; die GPS-Daten eines Smartphones usw.) oder auch die Zeit (Zutritt nur von 8.00 bis 17.00 Uhr) verwendet werden.

Zunehmend müssen berufliche oder private Aufgaben im Web abgewickelt werden, desto wichtiger wird der Schutz von Benutzerkonten. Deshalb bieten viele Onlinedienste beim Zugang standardmäßig oder optional die 2FA-Aktivierung an. Gängig ist hier, dass nach Eingabe des Benutzernamens, ein Code per SMS zur Zugangsberechtigung zugesendet wird. Das Problem dabei ist, dass die SMS mittels Trojaner abgefangen werden kann und keine 100-prozentige Sicherheit bietet. Eine zusätzliche Sicherheit bietet eine Authentifizierungs-App, die anhand eines Schlüssels und der aktuellen Zeit einen Einmal- bzw. OTP-Code (One-Time Password) erzeugt. Der Schlüssel ist nur lokal und auf dem Server bekannt und der Code nur eine kurze Zeit gültig. Wird das Passwort „geknackt“, bleibt die Transaktion trotzdem sicher.

Eine Alternative zur vorgenannten 2FA sind sogenannte Token mit einer Reihe an Sicherheitsfunktionen. Diese Hardwaremodule werden als USB-/NFC-Stick oder Smartcard zur Zugangskontrolle eingesetzt. Diese Security-Token sind einem bestimmten Benutzer zugeordnet und können mit einer PIN abgesichert sein. USB-/NFC-Token haben im Gegensatz zu einer Smartcard den Vorteil, dass kein spezielles Kartenlesegerät am Computer notwendig ist. Sogenannte Einmalpasswort- oder OTP-Token/Keys (One Time Password) werden häufig für Anmeldevorgänge eingesetzt, die schnell, sicher und effektiv erfolgen sollen. Ereignisbasierte OTP-Token generieren auf Knopfdruck einen neuen Einmal-Code, der so lange gültig ist, bis er von der Anwendung genutzt wird. Zeitbasierte OTP-Token generieren Codes nur für eine bestimmte Dauer (z.B. X Sekunden). Nach Ablauf dieses Zeitraums muss ein neuer Code generiert werden. Hat eine Anmeldung oder eine Transaktion mit einem OTP-Token stattgefunden, verliert der Code bzw. das Kennwort seine Gültigkeit und ist für weitere Aktionen nicht mehr verwendbar.

Der neue offene und lizenzfreie Standard für den sicheren Web-Log-in ist FIDO2, basierend auf

der Spezifikation der nicht kommerziellen FIDO2-Allianz (Fast Identity Online). FIDO2 erlaubt wahlweise eine 2FA, bei der die gewöhnliche Benutzername-Passwort-Anmeldung um eine Verschlüsselung mit FIDO2-Keys sowie ein zusätzliches FIDO2-Token (Hardware) ergänzt wird. Der FIDO2-Key generiert aus einem Initialschlüssel und der Serveradresse einen geheimen digitalen Schlüssel, dieser dient nun als Identifizierung des FIDO2-Keys. Das Modul ist klein wie ein USB-Stick, sodass es z.B. am Schlüsselbund mitgeführt werden kann. Die meisten Security-Keys übertragen Daten via USB oder NFC (kontaktlos). FIDO2-Tokens ermöglichen somit eine verschlüsselte, anonyme und passwortlose Authentisierung und bieten Schutz vor Phishing. FIDO wird von allen gängigen Browsern und Betriebssystemen unterstützt und lässt sich komfortabel in bestehende IT-Umgebungen implementieren.

Biometrische Merkmale zur Personenidentifikation

Die Verfahren zur biometrischen Erkennung sollen die Schwachstellen wie vergessener PIN oder verlorener bzw. beschädigter Ausweis anderer Identifikationsmethoden ausgleichen oder ergänzen. Fingerabdruck-, Gesichts- und Iriserkennung sind die gegenwärtig am meisten bekannten Verfahren, wobei der Fingerprint mit einem Marktanteil von über 50 Prozent unangefochtener Spitzenreiter ist. Diese Technologie hat aufgrund ihrer mittlerweile hohen Verbreitung ein attraktives Preisniveau erreicht und zeichnet sich insbesondere durch die Integrationsfähigkeit des Sensormoduls in Zutrittskontrollgeräten, Tastaturen und PC-Mäusen aus.

Zur Gesichtserkennung wird mittels Kamera automatisch ein Bild der zu identifizierenden Person aufgenommen und mit einem vorher abgespeicherten und ähnlich produzierten Bild verglichen. Nachdem die Kamera das Gesicht mit Augen, Nase und Mund aufgenommen hat, wertet das Erkennungssystem die geometrischen Proportionen, die diese Merkmale zueinander aufweisen, aus. Schwachstelle bei der Gesichtserkennung ist die Veränderung des Gesichts durch (Sonnen-)Brille, Bartwuchs, Schminke oder Verkleidung (z.B. Mundschutz) sowie der Einfluss von Lichtverhältnissen.

Eines der sichersten und komfortabelsten Verfahren ist die Handvenenerkennung. Hierbei wird das Venenmuster im Inneren der Hand mit einer Infrarot-Kamera aufgenommen und mit einem Referenzmuster verglichen. Die Handvenenerkennung nutzt die verstärkte Absorption von Infrarotstrahlen (Wärmestrahlen) im venösen Blut. Zur Identi-



Die Handvenenerkennung zeichnet sich durch Einfachheit in der Nutzung, berührungsloser Identifikation und höchster Sicherheit aus.
[Foto: © PCS Systemtechnik]

fizierung hält man seine Handinnenfläche in einem Abstand von wenigen Zentimetern vor dem Sensor. Über Infrarot-LEDs erfolgt eine Nah-Infrarotstrahlung, die vom sauerstoffreduzierten Blut in den Venen absorbiert wird. Damit kann ein eindeutiges Bild der Venen innerhalb der Hand aufgenommen und für die Erkennung verwendet werden. Die Kamera des Handvenen-Sensors erstellt zunächst ein Bild des Venenmusters (ca. 5 MB), das ein Rechner in einem zweiten Schritt in ein rund 0,8 KB großes Template umwandelt. Zur Identifikation wird dieses Referenzmuster beim Einlernen in eine Datenbank oder zur Verifikation auf eine Karte/Transponder abgespeichert.

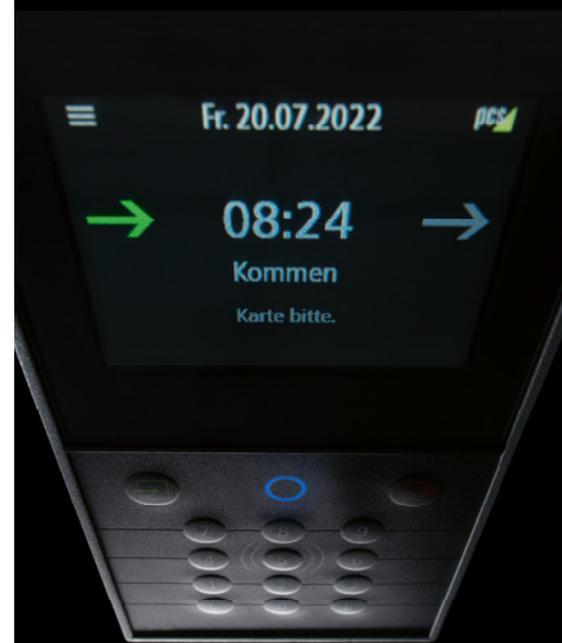
Wichtiger Pluspunkt der Handvenenerkennung ist – wie vorab erwähnt – die Tatsache, dass die Identifizierung völlig berührungslos erfolgen kann, was für maximale Hygiene und Akzeptanz sorgt. Das menschliche Handflächenvenenmuster ist äußerst komplex und befindet sich innerhalb des Körpers vor Missbrauch und Manipulationen bestens geschützt. Die Position der Venen bleibt zeitlebens unverändert, sie ist bei jedem Menschen unterschiedlich und verändert sich weder bei Wärme noch bei Kälte. Die FAR (Falsch-Akzeptanz-Rate) liegt bei 0,00008 Prozent. Ähnlich einem Fingerabdrucksensor lässt sich ein Handvenen-Sensor gut in Automaten, Geräten, Säulen oder Gehäusen von Gegensprechanlagen integrieren.

Identifikation von Fahrzeugen zur Zufahrtssteuerung

Die Erkennung von Fahrzeugen ist auf zwei Arten möglich:

- über die Lesung der Kennzeichen mit Kameras und Kennzeichenerkennungssoftware oder
- über die Erfassung von UHF-Tags in und an Fahrzeugen über Weitbereichsleser.

Mit der Einbindung der Kfz-Kennzeichenerkennung öffnet sich automatisch die Schranke für Mitarbeiter und/oder Besucher. Bei dieser Videoüberwachungsmethode erfolgt mittels OCR-Texterkennung eine (automatische) Nummernschilderkennung. Für die Zufahrtssteuerung und Parkplatzsicherung können solche Systeme den erkannten numerischen Text des Nummernschildes auslesen. Ein intelligenter Algorithmus erkennt das Fahrzeugkennzeichen mit einer hierfür optimierten Kame-



IHRE ZEITEN IM FOKUS

INTUS Zeiterfassungsterminals

- Prämiertes Industriedesign
- Intuitive Bedienbarkeit
- Hochwertige Qualität
- Zuverlässige Funktionalität
- Kombinierbar mit den führenden Lösungen für Zeitwirtschaft und Workforce Management

◆◆ PCS Systemtechnik
Von der Beratung über die Umsetzung bis zur Wartung.





Beispiel für Zufahrtssteuerung mittel Long-Range-Leser [Foto: © PCS Systemtechnik]

ra, protokolliert es und vergleicht es mit bereits bekannten Kennzeichen, die in einer internen Datenbank gespeichert sind. Ein zugelassenes Kfz-Kennzeichen kann dann mit Alarmszenarien oder Ereignissen verknüpft werden, um beispielsweise eine Schranke für Fahrzeuge von angemeldeten Besuchern und Mitarbeitern automatisch zu öffnen. Parallel lassen sich die Kennzeichen über eine definierte Schnittstelle an ein Zutrittssystem übergeben.

Bei der Planung einer Zufahrtssteuerung mit Long-Range-UHF-Systemen muss zuerst festgelegt werden, welche maximalen Erkennungsreichweiten erforderlich sind und mit welcher Geschwindigkeit Fahrzeuge das Antennenfeld passieren können. Dabei ist eine Art „Sichtkontakt“ erforderlich, d.h. die beiden Antennen von Leser und aktiven Transponder (RFID-Identträger mit Batterie) müssen möglichst parallel zueinander ausgerichtet sein. Die Reichweite hat natürlich Einfluss auf die Antennenleistung (Antennenart und -größe) und damit auf den Preis.

Außerdem sollten die Antennen bei der Zufahrtssteuerung möglichst nicht auffällig sein, um von vornherein Manipulations- oder Sabotageakte auszuschließen. Für Entfernungen zwischen 40 Zentimetern und zehn Metern werden entweder aktive Transponder oder batteriebetriebene Verstärker (Booster) zum Einstecken einer RFID-Karte verwendet.

Diese Identträger lassen sich z.B. in Lastwagen oder Busse ein- bzw. anbauen. Nähert sich ein Fahrer mit seinem Lkw einer zufahrtsgesicherten Lagerhalle, braucht er sein Fahrzeug nicht zu verlassen, denn es wird durch die Unikatskennung des Identträgers eindeutig identifiziert. Alle Fahrzeugbewegungen (ggf. auch Hersteller und Modell) werden in der Fahrzeugdatenbank gespeichert. Damit besteht immer die volle Transparenz, welche Fahrzeuge sich aktuell auf dem Gelände oder Parkplatz der Firma befinden oder zu einem bestimmten Zeitpunkt befunden haben. Die Registrierung der Nutzungsart des Fahrzeuges (Firmen-, Pool- oder Privatfahrzeug) und die Zuordnung zu Fahrern sorgen zusätzlich für Transparenz im System.

Das Parkplatzmanagement ergänzt die Software zur Zufahrtssteuerung und dient zur Verwaltung von nicht fest zugeordneten Parkplätzen. Den Mitarbeitern soll eine automatische Schrankenöffnung und genügend Parkraum zur Verfügung stehen, aber auch für Kunden, Besucher oder Lieferanten ist eine komfortable Anfahrt mit dem Auto wichtig. Neben der Prüfung der Einfahrtsberechtigung erfolgt die Abfrage der Parkplatzbelegung. Zufahrt bekommt also nur, wer dazu berechtigt ist und auch nur so lange, wie freie Parkplätze vorhanden sind oder dieser PKW-Stellplatz, z.B. für den Besucher, reserviert wurde. Die Unterteilung von verschiedenen Stellplatzflächen für bestimmte Nutzergruppen (z.B. Geschäftsleitung, Mitarbeiter und Besucher) ermöglicht eine bessere Organisation der Parkplätze.

Seminarhinweis

Das Seminar „Grundlagen und Systeme zur Personenidentifikation“, am 27.10.22 in Ratingen, vom Bundesverband Sicherheit e.V. (BHE) dient als umfassender Einstieg in die Welt der Personenerkennung bei Zutritts- oder Zugangskontrolle. Besonderes Augenmerk wird hierbei auf die Sicherheitsaspekte, Standardisierung durch Normen, Kosten, Installationsvoraussetzungen sowie die Leistungsfähigkeit und Grenzen der einzelnen Identifikationsarten gelegt. Die Darstellung der Vortragsinhalte erfolgt vollkommen hersteller- und produktneutral. Hinweise zum Seminar können unter: <https://www.bhe.de/weiterbildung/programm/zugangs-und-zutrittssteuerung-grundlagen-und-systeme-zur-personenidentifikation> abgerufen werden.

**DIPL.-ING.
WERNER STÖRMER,**
Fachautor; Delegierter
der PCS im BHE und
2. Vorsitzender im Fach-
ausschuss „Zutritt“



Persönliche Begegnungen

Wie ging das noch?

Persönliche Begegnungen sind Schmierstoff für unsere Beziehungen – egal ob mit Kund*innen, Arbeitskolleg*innen oder Freund*innen. Sie sind eine echte Chance, Beziehungen wachsen zu lassen oder zu erhalten, in Erinnerung zu bleiben, etwas zu bewegen und andere für sich zu gewinnen.

Freundlichkeit

Für Freundlichkeit gibt es keine Konventionen oder Regeln. Freundlichkeit ist Einstellungssache. Man ist anderen gegenüber wohlgesinnt und gewillt, das Gute in ihnen zu sehen. Freundliche Menschen sind aufmerksam, hilfsbereit, zugewandt, ehrlich interessiert und einnehmend. Sie denken darüber nach, wie sich andere in ihrer Gegenwart oder in einer Situation fühlen könnten und beziehen das in ihr eigenes Verhalten mit ein. Bei freundlichen Menschen weiß man, woran man ist.

Herzlichkeit

Herzlichkeit ist eine wundervolle Eigenschaft. Sie entspringt einer emotionalen Quelle und äußert sich in einem besonderen, lebenswürdigen Engagement, wie auch einer Verbundenheit, authentischer Wärme und Uneigennützigkeit. Herzliche Menschen machen anderen Menschen gern eine Freude – und beziehen daraus ebenso viel Freude. Sie sind daran interessiert, mehr über ihren Gesprächspartner zu erfahren als das, was die Höflichkeit erlaubt und der Freundlichkeit vielleicht gelingt.

Höflichkeit

Die Definition von Höflichkeit variiert je nach Zeitgeist und Kultur. Im Kern bleibt sie aber gleich – immer und überall geht es dabei um soziales Einfühlungsvermögen. Dass wir Regeln oder Standards dazu haben und einhalten, hat für die meisten Menschen drei Gründe: Man möchte andere nicht vor den Kopf stoßen. Man möchte von einer bestimmten Gruppe in einem bestimmten Umfeld angenommen werden. Und man will sich, wenn möglich, nicht zum Affen machen. Im Grunde sollte man durch höfliches Verhalten weder abfallen noch auffallen. Darum ist das Bedürfnis nach Richtlinien auch in einer individualisierten und selbstbestimmten Gesellschaft groß.

Die Mischung

Gehört ein Gesamtpaket aus Höflichkeit, Freundlichkeit und Herzlichkeit immer zu einem gelungenen Miteinander? Nicht unbedingt. Obwohl Freundlichkeit und Herzlichkeit ganz sicher nicht falsch sind, kann sie in manchen Situationen auch zu viel des Guten sein. Ein Gespür dafür zu haben, wie viel von jedem dieser Elemente es in einer gegebenen Situation mit den unterschiedlichsten Menschen verträglich ist, ist das, was in unseren Begegnungen den feinen Unterschied machen kann.

QUELLE: Etikette Trainer International,
www.etikette-trainer.com

Personalmesse München

25. Oktober 2022

Fachmesse für



Recruiting



Personalmanagement



Personalentwicklung

Sichern Sie sich hier
**Ihr kostenloses
E-Ticket zur Messe!**



AKTIONSCODE:
PERS22-P03



www.personal-world.de

Zutritt/Kontrolle



AZS System AG
Herr Bernd Speer
Mühlendamm 84a
22087 Hamburg
Tel.: 0 40/2 26 61-2 46
E-Mail: b.speer@azs.de
www.azs.de

GFOS mbH
Frau Vera Braun
Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel.: 02 01/61 30 00
Fax: 02 01/61 93 17
E-Mail: info@gfos.com
www.gfos.com

1. Name des Produkts	3010	gfos.Security
2. Firmentyp (Systemhaus, Software-/Hardwarehersteller, Errichter)	Soft- & Hardwarehersteller mit eigenem Service- und Supportteam	Softwarehersteller
3. Hardware		
- Mechatronische Schließzylinder/Türterminals	✓	✓
- Zutrittskontrollzentralen (ZKZ) für X-Leser	✓	✓
- Netzwerk- und speicherfähige ZK-Terminals mit Display	✓	✓
- Ausweisleser für Barcode (BC), RFID, Sonstige	✓	✓
- Biometrie: Fingerprint (FP), Gesichtserk. (GE), Handvenenerk. (HV), Iriserk. (IE), Sonstige	✓	✓
- Mobile Access (NFC, Bluetooth)	✓	✓
4. Funktionen		
- Zutrittswiederholkontrolle	✓	✓
- Aufzugssteuerung	✓	✓
- Steuerung für Schleusen und Vereinzelung	✓	✓
5. Schnittstellen und Zusatzfunktionen		
- Ausweiserstellung/Personalisierung/-verwaltung (Was wird geliefert: z.B. SW, Ausweise, Drucker etc.)	✓	✓
- Besucherverwaltung	✓	✓
- Zeiterfassung	✓	✓
- Videoüberwachung	✓	✓
- Schnittstelle zur Einbruchmeldetechnik	✓	✓
- Kantinendaten	✓	✓
- Zufahrtskontrolle (mit/ohne Kennzeichenerkennung (KZE))	✓	✓
- Kombination: Offline- und Online-Zutrittskontrolle	✓	✓
- Betriebsdatenerfassung (SW und/oder HW)	✓	✓
- Weitere Schnittstellen und Zusatzfunktionen, z.B. mobile (ZE), Zugriffsschutz (ZS) etc.	ZK-Leitstand, Evakuierungslisten, Schlüsselverwaltung, Flucht- & Rettungswege	mobile ZE/ZUK, Evakuierungsliste, PEP
6. IT-Basis		
- Max. zu verwaltende Personenanzahl	unbegrenzt	unbegrenzt
- Max. Zahl der Zutrittspunkte (ZP), Raumzonen (RZ), Zeitzonen (ZZ)	ZP: unbegrenzt, RZ: unbegrenzt, ZZ: unbegrenzt	ZP: unbegrenzt, RZ: unbegrenzt, ZZ: unbegrenzt
- Unterstützte Betriebssysteme	Windows	Windows, Linux, Unix
- Unterstützte Datenbanken	MS SQL und Oracle	MS SQL Server, Oracle
- Sprachversionen	Deutsch, Englisch, weitere konfigurierbar	Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Polnisch u.v.m.
- Verteilte Datenhaltung/-sicherung	✓	✓
- Mehrplatzfähig (MPf)	✓	✓
- Mandantenfähig (Mdf)	✓	✓
- Installation, Schulung und Wartung durch Hersteller (H), Errichter (ER), Sonstige (S)	(H)	✓
- Komplette webfähige Anwendung?	✓	
7. Sonstiges/Bemerkungen	Von der Planung, über die Projektierung und Realisierung bis hin zur Wartung erhalten Sie bei uns die gesamte Leistung aus einer Hand! Ob einzelner Zutrittspunkt oder konzernweite Lösung, wir realisieren Ihre Anforderungen und stehen mit unserem Fachwissen zur Seite.	hardwareunabhängig, Partnerschaften mit Hardwareherstellern u.a. PCS, Datafox, Gantner, dormakaba
8. Referenzkunden	Elbphilharmonie, HelloFresh, Universitätsklinikum Münster	Finanz Informatik GmbH & Co. KG, MANN+HUMMEL GmbH, Arthrex GmbH

interflex
UPGRADES YOUR WORK

Interflex Datensysteme GmbH
Epplestraße 225 (Haus 3)
70567 Stuttgart
Tel.: 07 11/13 22-0
Fax: 07 11/13 22-188
E-Mail: interflex.info@allegion.com
www.interflex.de

ISGUS
UNTERNEHMENSGRUPPE

ISGUS GmbH
Herr Klaus Wössner
Oberdorfstraße 18-22
78054 Villingen-Schwenningen
Tel.: 0 77 20/3 93-0
Fax: 0 77 20/3 93-184
E-Mail: info@isgus.de
www.isgus.de

sdworx
For life. For work.

SD Worx GmbH
Herr Stefan Claßen
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich
Tel.: 0 61 03/38 07-0
E-Mail: info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

IF-6040	ZEUS® Workforce Management	SD Worx Zeitmanagement
Software- und Hardwarehersteller	Systemhersteller	Softwarehersteller/Serviceprovider
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
mobile Ausweise, Evakuierungsmanagement, mobile (ZE), SuccessFactors (ZE), SAP(ZE), PEP	✓	
unbegrenzt	unbegrenzt	
ZP: unbegrenzt, RZ: unbegrenzt, ZZ: unbegrenzt	ZP: unbegrenzt, RZ: unbegrenzt, ZZ: unbegrenzt	
Windows Server 2019, 2022	Windows	
MS SQL Server, Oracle	MS SQL Server	
Deutsch, Englisch, Niederländisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, auf Anfrage	Deutsch, Englisch, Französisch, Polnisch, Tschechisch	
✓	✓	✓
✓	✓	✓
✓	✓	✓
(H)	(H)	✓
✓	✓	✓
ganzheitliche Lösungen für Zeiterfassung, Zeitwirtschaft, Personaleinsatzplanung, als Cloud-Lösung oder On-Premises – sowie maßgeschneiderte Sicherheitslösungen mit Zutrittskontrolle, biometrischer Erkennung, Sicherheitsleitstand und Besuchermanagement	Sicherheitsmonitor, digitale Schließtechnik, Zutrittskontrolle, Besuchermanagement, Betriebsdatenerfassung, Personaleinsatzplanung, On-Premises und SaaS im eigenen Rechenzentrum, SAP-Kopplung	Die Zutrittskontrolle ist die zentrale Verwaltung aller Zugangsrechte für Betriebsgebäude und Umgebung. Die Zutrittskontrolle erfolgt nicht nur ortsgebunden, sondern nach Bedarf auch zeitgebunden. Wichtig: Die Zeiterfassung ist mit dem Zutritt verknüpft. So benötigt man nur eine Badge pro Arbeitnehmer und nur eine Datenbank.
Referenzkunden auf Anfrage	Referenzkunden gern auf Anfrage	auf Anfrage





Zeiterfassung ist doch letztes Jahrhundert, oder?

In Zeiten von New Work hat Zeiterfassung zunehmend einen schlechten Ruf. Aussagen wie „Stemmeluhr ist doch letztes Jahrhundert“ oder „Man muss die Leistung am Ergebnis messen und nicht nach Zeitverbrauch“ sind sehr populär. Allerdings hängt es extrem von der Tätigkeit und der Organisation ab, ob eine Zeiterfassung sinnvoll oder kontraproduktiv ist. Gleiches gilt übrigens für Vertrauensarbeitszeitsysteme, die allerdings nicht Thema dieses Artikels sind. Daher möchte ich in diesem Artikel ausführlich die Vor- und Nachteile, Chancen und Risiken von Zeiterfassung und deren Einsatzmöglichkeiten besprechen.

Zeiterfassung im Wandel der Zeit

Der Grund für den schlechten Ruf der Zeiterfassung liegt darin, dass diese oft mit den gläser-

nen Mitarbeitenden und der damit einhergehenden Kontrolle gleichgesetzt wird. Und tatsächlich führte 1798 der bayerische Kriegsminister Rumford erstmals eine Kontrolluhr zur Überwachung der Kanzleistunden der Beamten ein, die nach seiner Einschätzung lieber in Wirtshäusern saßen. Inhaltlich tut es zwar nichts zur Sache, aber die wenigsten wissen, dass 1924 die International Business Machines Corporation (kurz IBM) aus einem Zusammenschluss von einigen Zeiterfassungsunternehmen entstanden ist und damit die moderne EDV durch die Zeiterfassung mitbegründet wurde.¹

¹ Gudrun Kopf: Zeit-Ordnung: Eine Geschichte der Stechuhr, 2002, S. 7 f.

Daraus könnte man jetzt ableiten, dass Zeiterfassung tatsächlich letztes Jahrhundert ist. Allerdings würde man dann ignorieren, welchen Wandel die Zeiterfassung in den letzten 20 Jahren durchlaufen hat. Tatsächlich hat bis in die 90er-Jahre des letzten Jahrhunderts aus Unternehmenssicht der Kontrollgedanke dominiert. Man wollte Kernzeitverletzungen oder unentschuldigtes Fehlen erkennen bzw. Mitarbeitende identifizieren, die zu wenig Arbeitszeit erbringen. Dementsprechend unpopulär war Zeiterfassung bei den Mitarbeitervertretungen.

In den 2000ern hat sich das Bild dann aber gewandelt. Zeiterfassung wurde mehr als Administrationserleichterung in Form von automatischer Zeitkontenführung und Zuschlagsermittlung gesehen, weniger als Kontrollinstrument. Und in den 2010ern ging der Trend noch mehr in die Richtung, dass eine gute Zeitwirtschaft als Basis für flexible Arbeitszeitmodelle angesehen wird. Parallel hat die Verbreitung von Vertrauensarbeitszeitsystemen stark zugenommen.

Leider wurden diese nicht selten entgegen der eigentlichen Intention eher als Mehrarbeitsauszahlungsvermeidungssysteme umgesetzt, weshalb es mittlerweile zunehmend von den Mitarbeitervertretungen den Wunsch nach (Wieder-)Einführung einer Zeiterfassung gibt. Das Thema ist also vielschichtig und muss daher differenziert betrachtet werden. Im ersten Schritt möchte ich erläutern, welche Vorteile bzw. Chancen eine Zeiterfassung bietet.

Vorteile und Chance der Zeiterfassung

Transparenz über eine wesentliche Vertragsgrundlage

Die meisten Arbeitsverträge und Tarifsysteme basieren auf dem Prinzip, dass Arbeitnehmende dem Unternehmen ein Zeitkontingent zur Verfügung stellen und dafür im Gegenzug entlohnt werden. Nun kann man der Meinung sein, dass Ergebnisse im Hinblick auf Entlohnung wichtiger sind, als die dafür benötigte Zeit. Aber genau hier fängt bei vielen der Denkfehler an. Bei bestimmten Tätigkeiten wie z.B. Vertrieb oder kreativen Aufgaben ist dies sehr sinnvoll. Aber selbst hier müssen die Ziele bzw. gewünschten Ergebnisse so definiert werden, dass sie realistisch mit einem Einsatz in einem vereinbarten Zeitkorridor erreichbar sind. Zählt nur noch das Ergebnis, bewegt man sich eher wieder Richtung Leistungs- oder Akkordlohn, in dem z.B. nur die Anzahl produzierter Stück bezahlt wird, unabhängig vom Zeiteinsatz. Es gab und gibt allerdings gute Gründe, warum man davon abgekommen ist.

Abgesehen davon geht es bei vielen Tätigkeiten nach wie vor schwerpunktmäßig um die eingesetzte Zeit. Ein(e) PförtnerIn wird im Wesentlichen dafür bezahlt, dass die Pforte in einem definierten Zeitraum besetzt ist. In der Produktion müssen Maschinen 24/7 betrieben werden und die Mitarbeitenden werden dafür bezahlt, dass sie das in einer bestimmten Zeit tun. Und auch bei Pflegeleistungen geht es weniger darum, irgendein Ergebnis zu produzieren, sondern dass eine Stundenkapazität zu bestimmten Zeiten zur Verfügung steht, in der definierte Tätigkeiten durchgeführt werden.

Egal wie man es also sieht, Zeit ist und bleibt ein wesentlicher Bestandteil bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen und die Zeiterfassung liefert gleichermaßen objektive Transparenz für Arbeitgebende und Arbeitnehmende, inwieweit diese vertraglich vereinbarten Zeiten eingehalten werden. Darüber hinaus ist es aber in jedem Fall sinnvoll, Mechanismen zu etablieren, um abschätzen zu können, ob aus der Anwesenheitszeit auch tatsächlich Arbeitszeit wird.

Voraussetzung für einige Teilzeitmodelle

Teilzeit definiert sich dadurch, dass weniger Arbeitsstunden vereinbart werden als bei Vollzeitkräften, also auch hier spielt Zeit eine zentrale Rolle. Solange Teilzeit als Kapazität in Stunden definiert wird, wird man immer in irgendeiner Form nachhalten müssen, dass die Teilzeitbeschäftigten auch tatsächlich weniger arbeiten als die Vollzeitkräfte. Bei Teilzeitverträgen auf Tagesbasis (z.B. 4-Tage-Woche) kann man dies auch auf Vertrauensarbeitszeitbasis machen, aber je flexibler Teilzeit vereinbart ist, z.B. 25 Stunden, die frei auf diverse Arbeitstage verteilt werden können, desto weniger wird man um eine Zeiterfassung herumkommen.

Einhaltung von Gesetzen

Der eigentliche Grund für das EuGH-Urteil zur Zeiterfassung lag darin, dass es überprüfbar sein muss, ob Gesetze eingehalten werden und Mehrarbeit honoriert wird. Und ohne Erfassung bzw. Dokumentation der Zeit ist es nun einmal nicht überprüfbar, inwieweit maximale Arbeitszeit, Ruhepausen etc. eingehalten werden können. Allerdings muss es hierfür nicht zwingend eine Zeiterfassung sein, es reicht auch eine vertrauensbasierte Dokumentation der Arbeitszeit.

Fairness

Durch eine Arbeitszeiterfassung wird zumindest der Faktor Arbeitszeit vergleichbar. Bei Vertrauensarbeitszeitsystemen kann es vorkommen, dass subjektive Einschätzungen zu Unmut führen,

wenn Mitarbeitende der Meinung waren, dass sie mehr arbeiten bzw. anwesend sind als andere. Ohne objektive Zeiterfassung kann man diesen subjektiven Eindrücken nur schwer begegnen. Dabei gilt auch hier, dass Anwesenheitszeit nicht der einzige Faktor für eine Bewertung sein sollte.

Effizienz der Administration

Wenn man Zeitkonten führt oder Zuschläge für Nacht- und Mehrarbeit bezahlt, kann man mit einer elektronischen Zeiterfassung viel Zeit und Aufwand sparen, indem dies alles automatisiert berechnet und an das Lohnsystem übergeben wird.

Datenbasis für die eingesetzte Arbeitszeit

Außerhalb von kreativen Berufen gibt es in der Regel eine Korrelation von eingesetzter Arbeitszeit zu erzielttem Ergebnis, allgemein auch als Produktivität bekannt. Für die Ermittlung und Planung von Kapazitäten ist diese Größe sehr wichtig und ohne die Messung der eingesetzten Zeit objektiv nicht möglich. Bei Kostenkalkulationen würde wohl kaum jemand auf die Idee kommen, die eingesetzten Betriebsmittel und Sachressourcen nicht zu erfassen. Warum sollte dies bei Arbeitszeit anders sein, zumal die Personalkosten in vielen Prozessen die teuersten Produktionsfaktoren sind?

Kommunikationsinstrument

Zeiterfassung in Verbindung mit gut definierten Arbeitszeitkonten, wie z.B. Ampelkonten, führen automatisch zu einem Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, wenn bestimmte Kontengrenzen erreicht werden. Bauen Beschäftigte z.B. permanent Zeiten auf, kann dies die Basis für ein Gespräch sein, inwieweit die Arbeitslast in Bezug auf die vereinbarte Arbeitszeit angemessen ist bzw. ob es Bedarf an Schulungen gibt, um die Mitarbeitenden zu unterstützen, eine angemessene Arbeitslast in der Regelarbeitszeit zu bewältigen. In Vertrauensarbeitszeitsystemen gibt es das Risiko, dass derartige Gespräche nicht geführt werden, wenn sie nicht explizit durch die Beschäftigten eingefordert werden.

Nachteile und Risiken der Zeiterfassung

Grundsätzlich gibt es also viele gute Gründe, Arbeitszeiten zu erfassen. Allerdings kann Zeiterfassung auch unerwünschte Nebeneffekte haben, zumindest wenn die Modelle und Prozesse dafür schlecht oder unzureichend entwickelt wurden. Daher nun im Folgenden die Nachteile bzw. Risiken einer Zeiterfassung:

Kosten der Zeiterfassung

Das Erfassen von Zeiten kostet mehr Aufwand und Geld, als wenn man darauf verzichtet. Ob diese Kosten den erzielten Nutzen übersteigen, hängt davon ab, was alles durch die Zeiterfassung abgedeckt wird. Hat man eine automatische Zuschlagsbewertung samt Lohnschnittstelle und/oder elektronische Workflows für die Urlaubsgenehmigung, so werden sich die notwendigen Investitionen in der Regel in relativ kurzer Zeit amortisieren. Und je mehr Mitarbeitende verwaltet werden, umso schneller geht dies. Hat man nur wenige Mitarbeitende in Vertrauensarbeitszeit, wird sich die Anschaffung eines Systems eher nicht rechnen. Letztendlich kann man aber in jedem Fall eine Kosten-/Nutzenrechnung durchführen, in der aufgezeigt wird, ob die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung inhaltlich und ökonomisch sinnvoll ist.

Kontrolle

Wie bei jedem System bzw. bei jeder Maschine ist es abhängig von der Nutzung, ob es/sie nützlich oder schädlich ist. Man kann Wirkstoffe als Medizin oder als Gift einsetzen. Und genauso ist es mit der Zeiterfassung bzw. Zeitwirtschaftssystemen. Werden sie als administratives Tool gesehen, die dabei helfen, unterschiedlichste flexible Arbeitszeitmodelle zu administrieren, Zuschläge zu bewerten und Arbeitszeitgesetze einzuhalten, ist das anders zu bewerten, als wenn sie als reine Kontroll- und Überwachungssysteme genutzt werden. Die Nutzung als reines Kontrollinstrument wäre wohl kontraproduktiv. Aber auch in diesem Fall wäre die Zeiterfassung nicht die Ursache, sondern eher das Symptom einer Missvertrauenskultur.

Präsenzorientierung

Gerade wenn Zeiterfassung nur an bestimmten Orten im Betrieb möglich ist, wird dadurch Präsenz im Betrieb implizit vorgegeben und hybrides Arbeiten eher unterbunden. In diesem Fall muss man sicherstellen, dass es mobile und einfach handzuhabende Möglichkeiten der Zeiterfassung gibt.

Zeit hamstern

Werden Arbeitszeitkonten in Verbindung mit einer Zeiterfassung schlecht definiert, gibt es das Risiko, dass ein Anreiz entsteht, unproduktive Arbeitszeit auf Zeitkonten aufzubauen, um dadurch Freizeitansprüche zu generieren. Dieser Anreiz zum „länger Bleiben“ bzw. „hamstern“ wird in Vertrauensarbeitszeitsystemen tatsächlich vermieden. Aber auch im Kontext einer Zeiterfassung kann dieses Risiko durch entsprechendes Design

der Prozesse und der Zeitkonten deutlich reduziert werden.

Zeit- statt Ergebnisfokussierung

Wie bereits beschrieben, ist Zeit bei vielen Tätigkeiten ein nicht zu ignorierender Bestandteil der Bewertung von Produktivität. Aber zur Produktivität gehört eben nicht nur die eingesetzte Zeit, sondern auch das erzielte Ergebnis. Und es ist definitiv richtig, dass in vielen Unternehmen der Faktor Zeit überbewertet wird. Gerade wenn Anwesenheitszeit mit Arbeitszeit verwechselt wird und diejenigen befördert werden, die möglichst lange im Unternehmen anwesend sind und nicht die, die womöglich, mit weniger Zeitaufwand, die gleichen oder sogar bessere Ergebnisse erzielen. Und ja, es ist richtig, dass dieses Risiko bei einer Zeiterfassung mit Zeitkonten größer ist als bei einer Vertrauensarbeitszeit. Am Ende ist es aber vor allem ein kulturelles Thema. Es spricht nichts dagegen, Zeiten zu erfassen und sich zusätzlich mit den erzielten Ergebnissen auseinanderzusetzen.

Fazit

Zeiterfassung ist per se weder gut noch schlecht oder automatisch letztes Jahrhundert. Genau wie

bei jedem anderen System oder Modell kommt es auf die Intention bei der Nutzung und die jeweilige Ausgestaltung an. In einer Misstrauenskultur wird es als Kontroll- und Gängelungssystem missbraucht, in einer Vertrauenskultur als Unterstützungssystem für die Administration von flexiblen Arbeitszeitmodellen und die Einhaltung von Arbeitszeitgesetzen gesehen. Wie überall gibt es dabei Vor- und Nachteile, Chancen und Risiken und Konstellationen, für die sie geeigneter oder weniger geeignet ist.

GUIDO ZANDER,
Geschäftsführender
Partner, SSZ Beratung



Allianz Zeitwertkonten mit Garantie

Zeit oder Gehalt ansparen für
persönliche Auszeiten



[www.allianz.de/
zeitwertkonto](http://www.allianz.de/zeitwertkonto)

Zeitwertkonten

	 DekaBank Herr Michael Schilling Mainzer Landstraße 16 60325 Frankfurt Tel.: 01 51/52 86 35 17 E-Mail: michael.schilling@deka.de www.deka-zeitdepot.de	 PensExpert GmbH Herr Christian Wiecha Rudolf-Diesel-Straße 24 64625 Bensheim Tel.: 0 62 51/8 27 56-0 E-Mail: christian.wiecha@pensexpert.de www.pens-time.de	 R+V Lebensversicherung AG Herr Christian Noltenmeyer Raiffeisenplatz 2 65189 Wiesbaden Tel.: 06 11/5 33 45 25 E-Mail: christian.noltenmeyer@rvv.de www.rvv.de
1. Leistungsumfang – welches Angebotspaket umfasst Ihre Dienstleistung?			
– Es erfolgt eine Beratung/ arbeitsrechtliche Betreuung	✓	✓	✓
– eigene Berater	Wir begleiten die Einführung.	✓	✓
– Einbindung von Partnern:	Sofern gewünscht, Einbindung d. Heubeck AG o. ext. Rechtsanwaltskanzlei.	arbeitsrechtliche Beratung durch PensLegal GmbH	arbeitsrechtliche Beratung durch compertis Beratungsgesellschaft mbH
– Wir übernehmen die Verwaltung der Zeitwertkonten	✓	✓	✓
– eigene Verwaltungssoftware	✓	✓	✓
– über externe Partner:		Zusammenarbeit nach Abstimmung möglich	Zusammenarbeit mit externen Partnern ist nach Abstimmung möglich.
2. Welche Produkte werden zur Kapitalrückdeckung bereitgestellt? (Wer übernimmt die Werterhaltungsgarantie?)			
– nur eigene Produkte	✓	✓	✓
– auch fremde Produkte		✓	
– Investmentfonds	✓	✓	Versicherungen mit Fondsüberschüssen
– Versicherungen		✓	✓
– Sonstiges (z.B. Bankkonten)		ETFs, Bankkonten, Avale	kollektive Rückdeckungsprodukte
3. Wir bieten einen Insolvenzschutz für die Zeitwertkonten	✓	✓	✓
Welches Modell?	doppelseitige (Gruppen-)Treuhand in Form eines CTA (mit Treuhand- und Sicherungsvertrag); Treuhand: DekaTreuhand GmbH	Treuhandmodell (CTA) als Sicherungs- und Verwaltungstreuhandvertrag inkl. Insolvenzsicherheitsgutachten	Insolvenzversicherung durch Einzelverpfändung oder doppelseitige Treuhand über die R+V Treuhand GmbH
4. Es gibt Angebote zur Mitarbeiterinformation/Schulung	✓	✓	✓
Welche?	HR-Bereich: Schulung, Mitarbeiterveranstaltungen – Mitarbeiter: Flyer, Web-Portal inkl. Freistellungsrechner; AN-Film zu ZWK, Tutorials für AG und AN	Onlinerechner www.my-PensTime.de, Flyer, ZWK-Video, Gruppenpräsentationen, bei Bedarf Einzelgespräche sowie Onlinezugang	Infofilm, Infoveranstaltungen inkl. Beratungen, arbeitgeberspezifische digitale Infoseite, Infomaterialien, Schulungen für HR zur Verwaltungsplattform
5. Es gibt eine Standardlösung	✓	✓	✓
Welche?	Admin.: Deka-ZeitDepot, Insolvenzversicherung: DekaTreuhand GmbH, Kapitalanlage: Flexi-II-fähiges Anlagemodell mit Fonds der Deka Investment GmbH	Onlineplattform PensTec als webbasiertes Tool für Unternehmer und Mitarbeiter inklusive der Insolvenzversicherung mittels Treuhandmodell PensTrust e.V.	flexibles Versicherungsprodukt inkl. Verwaltungsplattform und Insolvenzschutz aus einer Hand
6. Wie hoch sind die Administrationskosten für die Standardlösung?			
– laufend Euro/pro Jahr	individuell nach Absprache	individuell, nach Absprache	ab 10 Euro pro Konto, je n. Anzahl MA
– einmalige Einrichtungskosten	1.500 Euro inkl. Implem. v. Ort/über dig. Konf.	1.000 Euro einmalig für die Kontenführung	keine
7. Gibt es Schnittstellen zu Personalsystemen?	Ja, die Schnittstelle ist unabhängig vom Personalsystemanbieter.	Für die Datenmeldungen stehen die gängigen Formate zur Verfügung, z.B. Excel, CSV.	Für Datenmeldungen steht die CSV-Schnittstelle, unabhängig vom Anbieter des Personalsystems, zur Verfügung.
8. Wir bieten ein Web-Portal an			
– für Arbeitgeber	✓	✓	✓
– für Treuhänder	entfällt, da selbst Treuhänder	✓	✓, für die R+V
– für Arbeitnehmer	✓	✓	✓
9. Referenzkunden	auf Anfrage	auf Anfrage	auf Anfrage
10. Bemerkungen	Komplettlösung („Alles aus einer Hand“) für Zeitwertkonten inkl. Altersteilzeit zu einem guten Preis-Leistungs-Verhältnis, unabhängig von der Unternehmensgröße und Mitarbeiterzahl	Komplettlösung inkl. – Beratung zu Kap.-Anlage (Fonds & Versicherung gleichz. nutzbar) – verbindl. Rechtsberatung durch PensLegal – Onlineplattform mit Einzelzugängen – unabhängig von der Auswahl der Anlagemodelle – auch bAV/ATZ-Sicherung – erste Mittelstandstreuhand inkl. Gutachten von Großkanzlei	Mehr #FREUZEIT für alle – das R+V Lebensarbeitszeitkonto mit Garantie bietet eine flexible und einfache Lösung aus einer Hand (inkl. Implementierungskonzept, Beitragsverhaltensgarantie, Insolvenzversicherung, Verwaltungsplattform, lfd. Unterstützung auch nach der Implementierung).



Besuchen Sie uns!
auf der ZP Europe 2022

Halle 4.1

Stand H.43

Zeitwirtschaft



AZS System AG
 Herr Jorrit Fabricius
 Mühlendamm 84a
 22087 Hamburg
 Tel.: 0 40/22 66 11
 Fax: 0 40/22 67 53
 E-Mail: anfrage@azs.de
 www.azs.de

BÜRK MOBATIME GmbH
 Steinkirchring 46
 78056 Villingen-Schwenningen
 Tel.: 0 77 20/85 35-23
 Fax: 0 77 20/85 35-11
 E-Mail: buerk@buerk-mobotime.de
 www.buerk-mobotime.de

1. Name des Produkts	Time 3010	BÜRK ZWS Web
2. Anzahl Ihrer Mitarbeiter	60	20
3. Wir bieten an		
- Software	✓	✓
- Cloud	✓	✓
- Implementierung	✓	✓
- Erfassungs-Terminals	✓	✓
- Beratung	✓	✓
- Sonstige	Schulungen, Support, Webinare	✓
4.1 Stammdatenverwaltung		
a) Können alle relevanten Stammdaten im System hinterlegt und gepflegt werden?		
- Kalender	✓	✓
- Mitarbeiter-Stammdaten	✓	✓
- Tagesarbeitszeitmodelle	✓	✓
- Schichtfolgen	✓	✓
- Qualifikationen	✓	✓
- Zu planende Aktivitäten	✓	✓
- Abwesenheitsgründe	✓	✓
- Sollbedarf je Planungseinheit	✓	✓
b) Berechtigungsverwaltung	✓	✓
4.2 Zeitkonten-Verwaltung	✓	✓
4.3 Lohnarten-Generierung	✓	✓
4.4 Bearbeitungs-Workflow	✓	✓
4.5 Rückrechnungssicherheit	✓	✓
4.6 Auswertungen	Monatsübersicht, Fehltageübersicht, Ein- satzplanung, Zeitkostenstand, Anwesenheit zu allen marktgängigen Lösungen vorhanden	Monatsübersicht, Fehltageübersicht, Zeitkostenstand, Anwesenheit Datev LuG, Datev Lodas, weitere auf Anfrage
4.7 Schnittstellen zu den folgenden Lohn- und Gehaltssystemen sind vorhanden:		
4.8 Employee Self Service		
- Urlaubsantrag	✓	✓
- Korrekturbuchungen	✓	✓
- Online-Auskünfte	✓	✓
- Apps für Tablet/Smartphone	✓	✓
5.1 Stammdatenverwaltung/-pflege		
- Relevante Daten	✓	
5.2 Protokoll- und Alarmfunktionen		
- Protokollierung	✓	
- Zugangüberwachung	✓	
- Alarmmeldung	✓	
- Videoüberwachung	✓	
6.1 Technische Grundlagen		
- PC-Einzelplatz	✓	
- Netzwerkfähige Multi-User-Lösung	✓	
- Citrix	✓	
- Zugriff über Browser	✓	✓
- Integration in Web-Portal	✓	
Ist die Installation von Software-Komponenten erforderlich?	ja, möglich	
6.2 Mobile Handling		
- iPad/iPhone	✓	✓
- Android	✓	✓
- Sonstige		
6.3 Unterstützte Betriebssysteme	Windows, Oracle	Windows, Unix, Mac
6.4 Folgende Zeiterfassungs-/Zutrittskontroll-Terminals können angebunden werden:	hardwareunabhängig (auch ältere Terminals), PCS, dormakaba, Datafox, Honeywell, Primion, AZZ, eigene	BÜRK ZWS Pro.40.10 in verschiedenen Ausführungen mit verschiedenen Leseverfahren
6.5 Zeitdatenerfassung über		
- Terminal	✓	✓
- Telefon/Handy	✓	✓
- PC-Applikation	✓	✓
- Mobile Erfassungstationen	✓	✓
- Browser-Applikation	✓	✓
6.6 Identifizierungsverfahren		
- Magnetleser	✓	
- Barcode	✓	
- RFID	✓	
- Biometrische Verfahren	✓	✓
6.7 Verfügbare Zusatzmodule	BDE, Tankdaten, Kantinendaten, Personal- einsatzplanung, Reisekosten, Projektzeit- erfassung, Schlüsselverwaltung u.v.m. Hansapark Sierksdorf, Softship AG, Stadtverwaltung Bad Schwartau	Benachrichtigung per E-Mail, Smartphone App, mobile Buchungen, automatisierter Berichtsversand auf Anfrage
7. Referenzkunden		

Zeitwirtschaft



SD Worx GmbH
 Herr Stefan Claßen
 Im Gefierth 13c
 63303 Dreieich
 Tel.: 0 61 03/38 07-0
 E-Mail: info_de@sdworx.com
 www.sdworx.de

1. Name des Produkts	SD Worx Workforce Management
2. Anzahl Ihrer Mitarbeiter	730 DE/6.200 EU
3. Wir bieten an	
- Software	✓
- Cloud	✓
- Implementierung	✓
- Erfassungs-Terminals	✓
- Beratung	✓
- Sonstige	SaaS
4.1 Stammdatenverwaltung	
a) Können alle relevanten Stammdaten im System hinterlegt und gepflegt werden?	
- Kalender	✓
- Mitarbeiter-Stammdaten	✓
- Tagesarbeitszeitmodelle	✓
- Schichtfolgen	✓
- Qualifikationen	✓
- Zu planende Aktivitäten	✓
- Abwesenheitsgründe	✓
- Sollbedarf je Planungseinheit	✓
b) Berechtigungsverwaltung	✓
4.2 Zeitkonten-Verwaltung	
4.3 Lohnarten-Generierung	
4.4 Bearbeitungs-Workflow	
4.5 Rückrechnungssicherheit	
4.6 Auswertungen	Monatsübersicht, Fehltageübersicht, Einsatzplanung, Zeitkontenstand, Anwesenheit auf Anfrage
4.7 Schnittstellen zu den folgenden Lohn- und Gehaltssystemen sind vorhanden:	
4.8 Employee Self Service	
- Urlaubsantrag	✓
- Korrekturbuchungen	✓
- Online-Auskünfte	✓
- Apps für Tablet/Smartphone	✓
5.1 Stammdatenverwaltung/-pflege	
- Relevante Daten	✓
5.2 Protokoll- und Alarmpfunktioen	
- Protokollierung	✓
- Zugangsüberwachung	✓
- Alarmmeldung	✓
- Videoüberwachung	✓
6.1 Technische Grundlagen	
- PC-Einzelplatz	
- Netzwerkfähige Multi-User-Lösung	
- Citrix	✓
- Zugriff über Browser	✓
- Integration in Web-Portal	✓
Ist die Installation von Software-Komponenten erforderlich?	
6.2 Mobile Handling	
- iPad/iPhone	✓
- Android	✓
- Sonstige	
6.3 Unterstützte Betriebssysteme	
6.4 Folgende Zeiterfassungs-/Zutrittskontroll-Terminals können angebunden werden:	auf Anfrage
6.5 Zeitdatenerfassung über	
- Terminal	✓
- Telefon/Handy	✓
- PC-Applikation	✓
- Mobile Erfassungstationen	✓
- Browser-Applikation	✓
6.6 Identifizierungsverfahren	
- Magnetleser	
- Barcode	✓
- RFID	✓
- Biometrische Verfahren	✓
6.7 Verfügbare Zusatzmodule	Personaleinsatzplanung
7. Referenzkunden	auf Anfrage



© ktasmar - stock.adobe.com

HR-Entscheider direkt erreichen



■ Newsletter



■ Content-
Marketing



■ Webinare &
Webkonferenzen

Schreiben Sie uns: petra.priggemeyer@datakontext.com

www.hrperformance-online.de

Digitale Personalarbeit muss geschützt werden

Interview mit Stefan Strohmeier, Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management-Informationssysteme, an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken zur Digitalisierung der Personalarbeit, zum Stand des HR-Softwaremarktes sowie zu seiner neuen Studie mit Schwerpunkt personalwirtschaftlicher Daten- und Informationssicherheit.



Stefan Strohmeier,
Professor für
Betriebswirtschafts-
lehre

HRP: Vor fast 25 Jahren ist bei DATAKONTEXT Ihr Fachbuch mit einer Sammlung von fast 1.300 HR-Softwarelösungen erschienen. Was ist aus dieser Aufbruchsstimmung von damals geworden?

Prof. Dr. Stefan Strohmeier: Trotz dieses schon damals beachtlichen Angebots war die Digitalisierung der Personalarbeit vor einem Vierteljahrhundert eher ein Nischenthema. Der personalwirtschaftliche „Mainstream“ hat sich damals in Forschung wie Praxis kaum für das Thema interessiert. Dies hat sich in grundlegender Weise gewandelt. Die Personalprofession hat sich für die Digitalisierung geöffnet und die operationalen und zunehmend auch strategischen Potenziale digitaler Technologien werden zunehmend akzeptiert und man sucht aktiv nach Möglichkeiten, die Potenziale auszunutzen. Und das ist eine gute Entwicklung.

HRP: Im aktuellen HR-Softwaremarkt dreht sich alles nur noch um Recruiting. Erleben wir hier

einen Hype oder sehen Sie signifikante Fortschritte?

Strohmeier: Angesichts der teils dramatischen Personalprobleme, welche die Unternehmens- und Personalleitungen umtreiben, ist dieser Recruiting-Fokus sehr verständlich. Insgesamt sind webbasierte Recruiting-Werkzeuge schon seit einiger Zeit „ausgereift“. Innovative Impulse, die möglicherweise zu Fortschritten im engeren Sinne heranreifen können, kommen hier insbesondere aus der AI-Ecke, und beziehen sich etwa auf die Unterstützung von Auswahl durch Maschinen Lernen oder die deutliche Ausdehnung der Automatisierung durch Robotic Process Automation.

HRP: Im Mittelpunkt Ihrer Professur stehen Daten und deren zielgerichtet Analyse. Es zeichnet sich ab, dass der Gesetzgeber in den kommenden Jahren wohl die „Digitale Personalakte“ gesetzlich vorschreiben wird. Was bedeutet das für die Unternehmen und für die Managementinformation?



Strohmeier: Für die Unternehmen vielfach die zwingende Notwendigkeit einer neuen Investition und eines neuen Software-Implementierungsprojektes, soweit man nicht schon ohnehin eine elektronische Akte implementiert hat. Aus Datensicht werden die vielfach ausschließlich strukturierten Personaldaten um unstrukturierte Textdaten erweitert. Dies bietet einige interessante neue Auswertungsmöglichkeiten über Anwendung von „Text Mining“ und damit sicher auch neue Informationen für das Personalmanagement.

HRP: Ein Fokus ihrer jüngsten Studien liegt im Bereich der personalwirtschaftlichen Daten- und Informationssicherheit. Welche Erkenntnisse haben Sie aus den aktuellen Auswertungen gewonnen?

Strohmeier: Wir haben durch die Studie interessante, aber auch durchaus beunruhigende Einblicke bekommen. Nach Auskunft der von uns befragten Sicherheitsexperten sind Personalabteilungen rechnerisch jeden vierten Tag von einem ernsthaften digitalen Angriff betroffen, und die Angriffe nehmen in Qualität und Quantität zu. Vielfach glauben Personalabteilungen immer noch, Informationssicherheit sei ein rein technisches Thema, das nur die IT etwas angeht, und schützen sich nicht ausreichend. Unsere Studie zeigt, dass sich viele Personalabteilungen hier deutlich besser aufstellen müssen.

HRP: Differenzieren Sie dabei zwischen Hacker- und Spionageangriffen auf HR-Daten?

Strohmeier: Tatsächlich sind externe Hacker die häufigste Angreifer-Kategorie, vielfach mit einer ökonomischen Motivation, wenn etwa mit Ransomware Geld erpresst werden soll. Digitale Personalarbeit wird aber auch von anderen Unternehmen sowie von Geheimdiensten und Staaten angegriffen. Besonders beunruhigend ist allerdings, dass es regelmäßig interne Angreifer aus der Gruppe der Mitarbeiter und Führungskräfte gibt, darunter auch IT-Fachkräfte. In dieser Kategorie ist die Vergeltung etwa von als ungerecht empfundenen Entscheidungen zur eigenen Person eine zentrale Angriffsmotivation.

HRP: Seit vielen Jahren sind Sie in der HR/IT-Wissenschaftscommunity international gut vernetzt. Mit welchen Themen beschäftigt man sich dort zum Wohle von HR/IT?

Strohmeier: Auf der Anfang Juni im dänischen Aarhus veranstalteten internationalen akademischen Konferenz zum elektronischen Personalmanagement wurde eine breite Palette an verschiedenen Themen diskutiert. Neben zentralen Themen wie HR Analytics und künstliche Intelligenz in der Personalarbeit waren auch Nachhaltigkeit digitaler Personalarbeit, Plattform Labour, Worker Well-being, hybride Arbeit und neuere Entwicklungen in der digitalen Rekrutierung Themenbereiche.

HRP: Das Thema Generation Y bewegt derzeit die Medien und die Unternehmen. Wie erleben Sie diese Generation an der Hochschule? Wird sie die Welt der Unternehmen mittelfristig verändern?

Strohmeier: Ob man Generationen in Kategorien gießen kann und ob diese Kategorien sich tatsächlich signifikant unterscheiden, weiß ich nicht wirklich. Ich erlebe die gegenwärtige Generation als diverser und entspannter als noch vor einiger Zeit. Ob diese jungen Menschen später die Unternehmen wirklich nachhaltig verändern, bleibt abzuwarten. Klar ist allerdings bereits jetzt, dass angesichts eines immer angespannteren Arbeitsmarktes viel zu wenige junge Menschen an die Universitäten kommen, insbesondere in den MINT-Bereich, und das verändert die Unternehmen und unsere gesamte Volkswirtschaft bereits in negativer Weise.

HRP: Herr Prof. Strohmeier, wir danken Ihnen sehr für das Gespräch.

Mein Personal. Meine Software. Mein HRworks.

HRWORKS



6,90 €
pro Nutzer/
Monat



Helmut Marenholz
Accountant, Travel Expenses
Volvo Financial Services

Rundum effizient zu jeder Zeit

tisoware HR-Lösungen: planbare Flexibilität statt Blick in die Glaskugel – ein Anwenderbericht der KGM Kugelfabrik GmbH & Co. KG

Über vier Milliarden Kugeln pro Jahr: Bei der KGM Kugelfabrik läuft im wahrsten Sinne alles rund. Das Traditionsunternehmen aus Fulda setzt dabei erfolgreich auf transparente Produktionsprozesse, Qualität und Präzision. Damit das auch in Zukunft so bleibt, sind leistungsstarke Softwaremodule von tisoware im Einsatz.

„Kennengelernt habe ich tisoware auf der Messe ‚Zukunft Personal‘ in Köln“, erinnert sich Frank Roth, Personalleiter der KGM-Gruppe. „Empfohlen wurde uns tisoware vom Hardwarespezialisten Datafox. Heute regeln die Module tisoware.ZEIT die Arbeitszeiterfassung für KGM. Gebucht wird in der Verwaltung und der Produktion an Datafox-Terminals. Die bewerteten Zeiten werden über eine zertifizierte Schnittstelle von tisoware an das Lohn- und Gehaltssystem weitergegeben. „Unser Drei-Schicht-System mit rund 220 Mitarbeitenden abzubilden, ist durchaus vergleichbar mit den Anforderungen an eine Firma mit 1.000 Mitarbeitenden im normalen Tagesbetrieb“, erklärt Frank Roth die Herausforderungen an das Projekt.

„Unser Zeiterfassungssystem muss flexibel reagieren – auf variable Arbeitszeit- und Schichtmodelle ebenso wie auf die gesetzlichen Vorgaben. Dazu zählen zum Beispiel die Betriebsratsarbeit, Bereitschaftszeiten und vor allem der komplexe Metall- und Elektrotarif in Hessen. Darüber hinaus muss unser System mandantenfähig für zwei weitere angeschlossene Unternehmen sein und Sonderlösungen bereitstellen, etwa Erfassungsmappen für abweichende Kostenstellen. Wir hatten mit tisoware das Glück, uns auf einen kompetenten IT-Consultant stützen zu können. Das hat die Einführung erleichtert. Das Mitarbeiterteam und die Führungskräfte können nun jederzeit ihre Zeitkontenstände prüfen und der Betriebsrat hat einen Überblick über die Flexkonten, da wir mit einem Ampelsystem arbeiten.“

Transparenz, Sicherheit und Rückverfolgbarkeit sichergestellt

tisoware.WORKFLOW wird in Fulda zur digitalisierten Übermittlung von Urlaubsanträgen, Überstunden oder Arbeitszeitkorrekturen genutzt. Hier bietet das Modul tisoware.WEB die Möglichkeit, die Daten jederzeit online einzusehen und damit stets auf dem neuesten Stand zu bleiben. Geplant ist darüber hinaus die digitalisierte Reisekostenabrechnung via tisoware.SPESEN.

Kundenorientierung ist bei KGM täglich gelebte Praxis in allen Bereichen – dies erfordert besondere Flexibilität, auch bei Personaleinsatzplänen. Mit dem Softwaremodul tisoware.PEP können die Verantwortlichen die einzelnen Schichten präzise durchplanen. Die projektbezogene Personalplanung, Zeiterfas-



sung und -auswertung regelt das Modul tisoware.PROJEKT. Für die Absicherung des Firmengeländes sorgt zudem das Modul tisoware.ZUTRITT.

Die Zusammenarbeit mit tisoware bewertet der Personalleiter von Anfang an als professionell und terminorientiert: „Bei der Einführung von IT-Lösungen ist es immer schwierig, ein verbindliches Budget für die Beratungsleistung festzulegen, in diesem Fall haben beide Seiten mit einer tollen Performance an diesem Ziel gearbeitet und es erreicht“, hebt Roth hervor. „Trotz Pandemie, trotz Kurzarbeit: Die Kosten blieben im Rahmen des vereinbarten Budgets.“

Mit tisoware besteht zudem die Möglichkeit, ein Manufacturing Execution System (MES) aufzubauen, um die Produktion noch besser steuern zu können. Hier könnte tisoware.MES zu zuverlässigeren Prognosen hinsichtlich der Produktionssteuerung führen und damit zu einem verbesserten Liefertermin-Management“, blickt Roth abschließend in die Zukunft.“ Damit auch morgen noch alles rund läuft.



Weitere Informationen:

tisoware.HR: Digitale Lösungen für Ihr Personalwesen

<https://www.tisoware.com/loesungen/hr-solutions>



RAINER K. FÜESS,

Prokurist/Leiter Partnervertrieb und Marketing, tisoware – Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH, E-Mail: vertrieb@tisoware.com

Gehaltsabrechnungen per Klick – ja, aber bitte verschlüsselt!

Schnell, sicher und datenschutzkonform – so einfach sollte das Versenden von HR-Dokumenten, wie Gehaltsabrechnungen, via E-Mail sein. Besonders, da HR-Abteilungen bezüglich personenbezogener Daten strengen Vorschriften unterliegen.

Noch immer hält sich der Ruf, dass die E-Mail-Verschlüsselung kompliziert und umständlich sei. Damit die Verschlüsselung genutzt wird, muss sie sich leicht in den täglichen Betrieb integrieren lassen. Erst dann können die Vorteile – der sichere Versand schützenswerter Informationen ist nur einer davon – genutzt werden.

Strikte Vorschriften

Die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) gibt klar vor, dass der elektronische Versand von persönlichen oder personenbezogenen Daten nur in geschützter Form erfolgen darf. Versäumen Unternehmen dies, drohen ihnen erhebliche Sanktionen. Vor allem HR-Abteilungen sind aus mehreren Gründen besonders gefordert, da sie ständig mit personenbezogenen und besonders schützenswerten Daten zu tun haben.

Praktisch – aber auch mühselig?

Heutzutage ist das Verschlüsseln weder kompliziert noch aufwendig. „Der Mythos, dass E-Mail-Verschlüsselung unpraktisch ist, findet seinen Ursprung in den 90er-Jahren. Die damaligen standardisierten Verfahren waren zwar sicher, aber nicht wirklich benutzerfreundlich noch einfach zu handhaben. Deshalb setzten sie sich im typischen Mailverkehr zwischen Menschen nicht durch. Heute verfügt die Schweizerische Post mit der patentierten SAFE-Technologie von IncaMail ein Verfahren, welches die Verschlüsselung und Entschlüsselung auf prak-



tisch einen Mausklick reduziert“, erklärt Marin Bogdan, IncaMail-Experte der Schweizerischen Post.

Mehr als nur Zeit und Kosten sparen

Eine E-Mail-Nachricht ist schnell verfasst und versendet – auch geschützt. Beim traditionellen Versand von Gehaltsabrechnungen fallen Kosten für den Druck, das Kuvertieren und physische Versenden an. „Mit dem digitalen Versand fallen all diese Herausforderungen weg. Unternehmen können nicht nur Zeit und Kosten sparen. Sie schonen die Umwelt und haben die Chance, freigeordnete Ressourcen anderweitig effizienter zu nutzen – beispielsweise fürs Recruiting oder Talentmanagement“, erklärt Marin Bogdan. Auch Mitarbeitende profitieren vom digitalen Versand: Sie müssen sich nicht in ein separates Unternehmensportal einloggen, erhalten die Abrechnung innerhalb weniger Sekunden in ihrer persönlichen Mailbox und greifen ortsunabhängig darauf zu.

QUELLE: Die Schweizerische Post, post.ch/incamail-hr-de

Digitale Kommunikation mit IncaMail: sicher, einfach und anerkannt

IncaMail ist der E-Mail-Verschlüsselungsdienst der Schweizerischen Post für den einfachen und sicheren Versand von sensiblen Nachrichten und Dokumenten per E-Mail. Bereits heute vertrauen zahlreiche Unternehmen, Behörden und Privatpersonen auf IncaMail, wenn es um den Versand persönlicher, vertraulicher und eingeschriebener E-Mails geht. Erfahren Sie mehr: www.post.ch/incamail-hr-de.

Weitere Informationen und Kontakt:
Die Schweizerische Post
support@incamail.de
post.ch/incamail-hr-de



Wie Sie Ihr Unternehmen nachhaltig aufstellen

Nachhaltigkeit ist das Thema der Zeit, wenn es um gesellschaftliche, wirtschaftliche und ökologische Verantwortung von Unternehmen geht. Aktuelle Gesetzesinitiativen und Rechtsprechungen verstärken die Relevanz und offenbaren den aktuellen Regulierungsdruck auf politischer Ebene.

Aber auch die öffentliche Wahrnehmung nachhaltiger Bemühungen von Unternehmen ist ein relevanter Faktor und wirkt sich unmittelbar auf den wirtschaftlichen Erfolg aus. Nachhaltigkeit ist damit kein Nischenthema mehr, sondern in der Mitte der Gesellschaft, Politik und Wirtschaft angekommen. Unternehmen müssen das Themengebiet der Nachhaltigkeit auf ihre Agenda setzen, um ihre internen sowie externen Transformationsprozesse langfristig erfolgreich zu gestalten.

Die Bedeutung von Green IT

Im Rahmen unternehmerischer Nachhaltigkeitsbestrebungen muss eine erhöhte Verantwortung im Bereich der IT liegen. Insbesondere durch die sich seit einigen Monaten entwickelnde Energiekrise erhält das Konzept der Green IT eine besondere Bedeutung. Green IT umfasst alle Bestrebungen, die Informationstechnologie umweltfreundlicher, nachhaltiger und energieeffizienter zu machen. Mit der Beschleunigung der Digitalisierung und aufgrund der Zunahme digitaler Geräte und IT-Infrastrukturen in Unternehmen ergeben sich enorme Einsparungspotenziale. Einerseits hinsichtlich der CO₂-Emissionen, andererseits mit Blick auf Verbrauchs- und Umwelt Risiken.

Corporate Digital Responsibility

Doch nicht nur Green IT nimmt einen zentralen Bestandteil für ein nachhaltiges, ressourcen- und kostenschonendes Unternehmensmanagement ein. Auch Berechnungen zu CO₂-Emissionen und die CSR-Berichtspflicht werden zukünftig verstärkt ihren Platz in Unternehmen einnehmen. Nachhaltigkeitsbeauftragte sorgen hier als interne Expertinnen und Experten für die Bündelung von Kompetenzen und allen relevanten Aspekten für Nachhaltigkeit und Klimaschutzmanagement in Unternehmen. Damit auch die Markenführung nach außen gestärkt wird, müssen sich Management und Mitarbeitende zudem um eine nachhaltige Unternehmensführung bemühen. Dabei unterstützt auch das Konzept der Corporate Digital Responsibility (CDR), welche einen nachhaltigen und verantwortungsvollen Umgang mit Daten, Technologien und Mitarbeitenden aufzeigt.

Digitalisierung und Nachhaltigkeit sind für die Bitkom Akademie eng miteinander verbunden, sodass diese beiden Themen in Zukunft auch aus Perspektive der beruflichen Weiterbildung als Einheit gesehen werden müssen. Daher bieten wir seit Beginn des zweiten Halbjahres 2022 neue Formate zum Thema Nachhaltigkeit an und ergänzen damit das bereits bestehende Weiterbildungsportfolio. In dem neuen Themenbereich der Nachhaltigkeit sind Zertifikatslehrgänge wie „Ausbildung zum Nachhaltigkeitsbeauftragten“, „Zertifizierung zum Green IT Consultant“ oder Workshops und Spezialtrainings wie „Nachhaltige Unternehmensführung (Green Marketing)“, „Digitaler Produktpass“ und „Corporate Digital Responsibility (CDR) für Führungskräfte“ enthalten.

Insgesamt sind somit im zweiten Halbjahr 2022 über 180 Termine und 100 Themen angesetzt. Die Mehrheit dieser Seminare findet – wie es von den Teilnehmenden häufig bevorzugt wird – online statt.

QUELLE: www.bitkom-akademie.de

Foto: © Bruno Scramgnon auf Pexels.



So geht moderne Zeitwirtschaft

Interflex Datensysteme GmbH

Epplestraße 225 (Haus 3)
70567 Stuttgart
Tel.: 07 11/13 22-0 • Fax: 07 11/13 22-1 11
E-Mail: interflex.info@allegion.com
interflex.com

interflex 
UPGRADES YOUR WORK

Produkte/Dienstleistungen: IF-6040 Zeit
Im Einsatz seit: 2016

Kurzbeschreibung:

IF-6040 Zeit ist eine modulare, skalierbare Zeitwirtschaftslösung, die bei der Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen unterstützt. Unternehmen schaffen so die Basis für mehr Selbstbeteiligung und Motivation von Fachkräften.

- Arbeitszeiten mobil erfassen: auch per Smartphone und Tablet
- Employee Self-Service: alle barrierefrei einbinden
- Personaleinsatzplanung: Fachkräfte planen und beteiligen
- Kostenmanagement: Personalkosten transparent darstellen
- Ad-hoc-Reporting: Controlling effizient gestalten

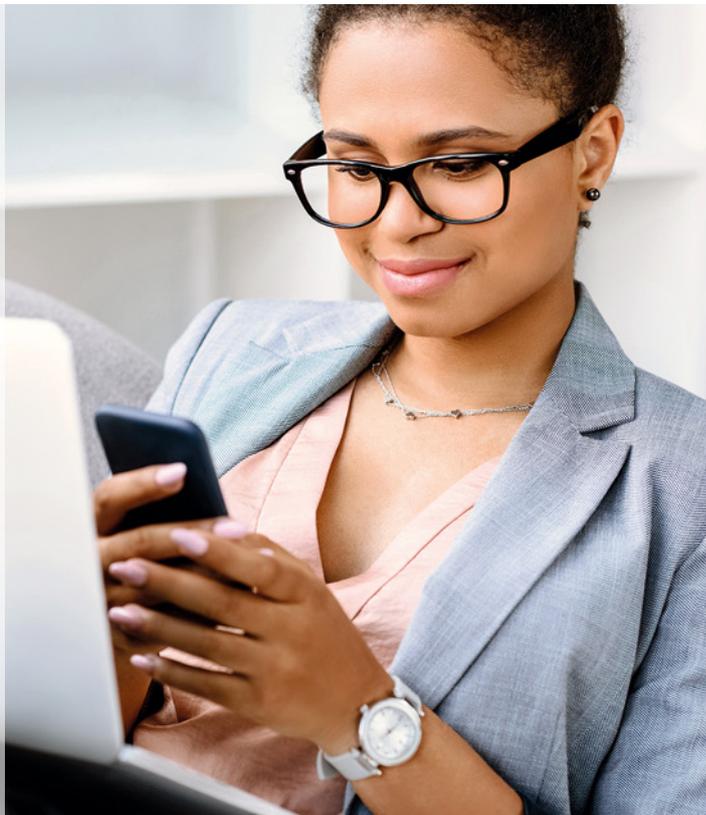
Mehr unter interflex.com

Unsere Pläne für die Zukunft:

- Trend: Mobiles Arbeiten/Mobile New Work
- Mehr Selbstbeteiligung/selbstbestimmtes Arbeiten
- Employee Self-Service-Kontext stärken

Praxisbeispiel/Referenzkunden:

Gern auf Anfrage



Zielgerichtet Bewerber gewinnen!

**We Make
Your
Candidates
Apply!**



www.softgarden.com/de

softgarden e-recruiting GmbH

Herr Yannick Evans – VP Software Sales
Tautentzienstraße 14 • 10789 Berlin
Tel.: 030/884 94 04 00
E-Mail: anfrage@softgarden.de
softgarden.com/de



Produkte/Dienstleistungen: Innovatives E-Recruiting mit der softgarden Talent Acquisition Suite
Im Einsatz seit: 2003

Kurzbeschreibung:

Die softgarden Talent Acquisition Suite beinhaltet ein Bewerbermanagement-System, eine Google-optimierte Karriereseite mit eingebundenen Arbeitgeberbewertungen sowie ein Tool für Mitarbeiterempfehlungen. Mit Job Landingpages können gezielt Bewerber für schwerer oder regelmäßig zu besetzende Jobs angesprochen werden. Mit einem Klick – auch über WhatsApp – bewerben sich Kandidaten ganz einfach. Über Chat und App stimmen sich Recruiter mit Fachabteilungen ab und vereinbaren flugs Interviewtermine. Diese schlanken Prozesse begeistern Bewerber und Recruiter.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Von Multiposting über WhatsApp-Bewerbung bis hin zu Job Landingpages, für unsere Kunden sind wir immer am Puls der Zeit, um die Qualität und Quantität der Bewerbungen zu erhöhen und die Time-to-Hire zu senken.

Praxisbeispiel/Referenzkunden:

Über 1.500 Kunden nutzen die im Fosway Grid-9TM Report als Core Leader ausgezeichnete SaaS-Lösung für ihr E-Recruiting. Die Erfolgsgeschichten unserer Kunden finden Sie unter: softgarden.com/de/referenzen.

Wie HR von verknüpften Daten profitiert

Nicht Daten sind das neue Öl, sondern die automatisierte Verknüpfung von Daten – insbesondere für den Wertbeitrag moderner Personalarbeit.

In einem Beitrag im Economist wurde 2017 die These aufgestellt, dass Daten das neue Öl sind. In Anbetracht der aktuellen Energiekrise und der dramatischen Kriegssituation in Europa hat Öl leider trotz der Energiewende unerwarteten Aufwind erhalten. Doch sind Daten, unabhängig von dieser aktuellen Situation, wirklich das neue Öl? Oder ist es vielmehr die automatisierte und intelligente Verknüpfung von Daten?

Wie bei vielen Themen lohnt sich auch hier ein Blick über den Tellerrand. Insbesondere im E-Commerce und in sozialen Netzwerken sind nicht die Kunden- oder Nutzerdaten an sich der Kern der Geschäftsmodelle, sondern es ist vielmehr die automatisierte und intelligente Verknüpfung dieser Daten. Natürlich ist die Personalarbeit in Unternehmen nicht mit einem datengestützten Marketingprozess vergleichbar, und doch gibt es einige zentrale Punkte, die wir aus dieser Betrachtung lernen können.

Transfer der Daten-Praktiken in E-Commerce und sozialen Medien auf die Personalarbeit

Zweifellos können viele Aspekte und Praktiken großer internationaler Tech-Unternehmen kri-

tisch betrachtet werden, gerade vor dem Hintergrund der immer wieder publik werdenden Skandale in Bezug auf den Umgang mit Daten. Doch gerade bei der vollständig automatisierten und intelligenten Verknüpfung von Kunden- und Nutzerdaten als Grundlage für evidenzbasiertes Management sind diese Unternehmen dennoch wertvoll als Inspiration für die Personalarbeit in Unternehmen:

- Ein Aspekt ist beispielsweise das plattformübergreifende Tracking von Nutzern und Kunden, das zu besonderen Synergien durch die Verknüpfung verschiedenster Datensätze führt. Wie lässt sich das beispielhaft auf die Personalarbeit in Unternehmen übertragen? Wenn ein Mitarbeitender ein Training besucht, ein Micro Learning per App absolviert oder an einem mehrwöchigen Working Out Loud Circle teilgenommen hat, dann sollte diese Information automatisiert im nächsten quartalsweisen Development Dialogue mit der eigenen Führungskraft auf die Agenda gesetzt werden.
- Daneben spielt die Definition und konsequente Überprüfung von KPIs sowohl im E-Commerce als auch bei sozialen Netzwerken eine große Rolle. Von der Churn Rate, d.h. dem Anteil der Kunden, die nicht mehr konsumieren, bis zur Engagement Rate, also der Interaktionsrate von Nutzern auf Beiträge, existieren zahlreiche KPIs, die kontinuierlich und in Echtzeit getrackt werden. Was können wir daraus für die Personalarbeit in Unternehmen lernen? Ein erster Schritt ist die Definition zentraler KPIs, die beispielsweise von der Time-to-Hire im Recruiting bis hin zum Employee Experience Score reichen können.
- Zusätzlich ist die automatisierte und intelligente Verknüpfung von Daten über Systemgrenzen hinweg eine essenzielle Voraussetzung dafür, dass die bereits erwähnten Prozesse überhaupt umgesetzt werden können. Dabei erfolgt das Tracking per Cookie oder auf Basis anderer Technologien sogar über Unternehmensgrenzen hinweg, was die Möglichkeiten der Datenanalyse im E-Commerce und in sozialen Medien beinahe grenzenlos er-



scheinen lässt. Auf Datenschutz und Prinzipien der Datensparsamkeit legen wir hier keinen Schwerpunkt, auch wenn das natürlich durchaus kritisch betrachtet werden kann. Doch wie ist hier ein Transfer auf die Personalarbeit in Unternehmen möglich? Letztlich geht es um automatisierte Schnittstellen und um den intelligenten Austausch von Daten zwischen verschiedenen Systemen. Natürlich bieten sowohl HCM-Suiten und ERP-Systeme die Möglichkeit der automatisierten Verknüpfung von Daten. Doch in vielen Firmen werden die verfügbaren Schnittstellen oftmals nicht vollständig ausgeschöpft, sei es aus Kostengründen oder aufgrund von Bedenken in Richtung Datenschutz oder IT-Sicherheit. Darüber hinaus spielt gerade im deutschsprachigen Raum die Freigabe durch Personal- und Betriebsräte eine große Rolle bei allen Prozessen dieser Art.

- Übergeordnet ist die gesamte Ausrichtung der Managementstrukturen und Entscheidungsprozesse auf Daten ein Erfolgsbaustein der genannten Tech-Unternehmen. Im Mittelpunkt stehen somit nicht Präferenzen und Meinungen einzelner Top-Manager, sondern datenbasierte Modelle und Prognosen, die evidenzbasiertes Management auf ein neues Level heben. Dabei spielen in den ersten Schritten durchaus manuelle Datenanalysen eine Rolle, Stichwort Data Science, doch sobald die Relevanz bestimmter Analysen erkannt wird, ist eine Automatisierung und eine Umsetzung in Echtzeit die Zielmarke. Wie können wir das auf die Personalarbeit in Unternehmen übertragen? Letztlich geht das weit über die Personalarbeit hinaus, da es die gesamte Struktur, Kultur und Strategie eines Unternehmens beeinflusst. Ganzheitliche Betrachtungen von Agilität gehen in diese Richtung, sodass damit neben einer umfassenden HR-Transformation auch ein organisationaler Transformationsprozess einhergeht. Dabei ist das keine Frage der Größe des Unternehmens, da selbst bei 75 Mitarbeitenden ein Data Scientist manuelle Analysen und automatisierte Reportings erstellen kann, wenn moderne und zeitgemäße Softwarelösungen verwendet werden.

Verknüpfung verschiedenster Datenquellen als größtes Potenzial für die HR Transformation

Bereits die genannten Aspekte erhöhen den Wertbeitrag der Personalarbeit in einem Unternehmen enorm. Dabei ist evidenzbasiertes Management alles andere als ein neues Managementkonzept. Es existiert viel mehr bereits seit über 20 Jahren, als Jeffrey Pfeffer und Robert Sutton die Publikation „The Knowing-Doing Gap: How Smart Companies Turn Knowledge into Action“ veröffentlichten. Letztlich baut die empirische Forschung der angewandten Organisations- und Wirtschaftspsychologie bereits seit beinahe 100 Jahren auf diesem Grundgedanken auf, der von den erfolgreichen Tech-Unternehmen besonders konsequent in allen Unternehmensbereichen und in Bezug auf das gesamte Geschäftsmodell angewendet wurde.

Besonders vielversprechend werden Prognosen und Analysen, wenn verschiedene Datenquellen miteinander verknüpft werden. Dabei spielt es erst einmal keine Rolle, ob es sich um eine wiederkehrende automatisierte oder eine manuell erstellte einmalige Analyse handelt. Was ist mit verschiedenen Datenquellen gemeint? Letztlich geht es in Bezug auf die Personalarbeit darum, dass nicht nur mit Einschätzungen von Mitarbeitenden und Führungskräften gearbeitet wird, die beispielsweise in Mitarbeiter- und Pulsbefragungen sowie in Mitarbeitergesprächen und Führungskräftefeedbacks erhoben werden.

Die Aussagekraft und Qualität von Analysen steigt, wenn auch weitere Datenquellen wie Mitarbeiterfluktuation, Krankentage, Umsatzdaten und viele mehr integriert werden. Eine Ursache für die zunehmende Qualität von Analysen durch die Nutzung verschiedener Datenquellen ist der common-method bias. In der Statistik wird damit eine Verzerrung der Ergebnisse und damit auch der darauf aufbauenden Prognosen bezeichnet, die durch die alleinige Nutzung einer Quelle entsteht. Und letztlich schließt sich dadurch der Kreis, der aktuell auch in Bezug auf das Selbstverständnis der Personalarbeit intensiv diskutiert wird.



WORKFORCE

IHR SOFTWARE-PARTNER FÜR HR

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

Der persönliche Austausch ist uns wichtig.

GFOS
Messetermine



[gfos.com/
gfos/events](http://www.gfos.com/events)



Natürlich spielen die Zufriedenheit von Mitarbeitenden und die Betreuung von Bewerberinnen und Bewerbern im HR eine Rolle, doch letztlich geht es um einen Wertbeitrag für das gesamte Unternehmen, d.h. um den Zusammenhang mit Umsatzzahlen, mit Wachstumszielen und mit strategischen Entwicklungsfeldern.

Konkrete Szenarien aus verschiedenen Branchen für die automatisierte und intelligente Verknüpfung verschiedener Datenquellen

Grundsätzlich bieten die genannten Anwendungen von Daten für jedes Unternehmen das Potenzial für die HR-Transformation im Speziellen und die damit zusammenhängende organisationale Transformation im Allgemeinen. Exemplarisch werden hier unterschiedliche Branchenbeispiele aufgeführt, um den Mehrwert und Wertbeitrag zu verdeutlichen.

- **Gastronomie und Hotellerie:** Gerade Dienstleistungsbranchen mit einem hohen Personaleinsatz wie die Gastronomie und Hotellerie bieten zahlreiche Anwendungsmöglichkeiten für die automatisierte Verknüpfung und Auswertung von Daten. Ob in der Systemgastronomie die Zufriedenheit von Mitarbeitenden mit Krankheitstagen, dem Führungskräfteverhalten sowie dem Filialumsatz verknüpft wird, oder in der Kettenhotellerie die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Mitarbeiterfluktuation, dem Führungskräfteverhalten sowie der Hotel Occupancy Rate (Kennzahl für die durchschnittliche Auslastung) betrachtet wird. Der Fachkräftemangel in der Hospitality Branche sollte Grund genug sein, dass umso mehr auf

Employee Experience und professionelle Data Science gesetzt wird.

- **Stationärer Handel und Retail:** Ähnlich verhält es sich im Handel, der als Dienstleistungsbranche ebenfalls sowohl durch einen gewissen Personaleinsatz als auch durch eindeutige Umsatzkennzahlen wie der Flächenproduktivität, d.h. dem Umsatz pro Quadratmeter, gekennzeichnet ist. Die Zusammenführung von Zufriedenheitsdaten von Mitarbeitenden in Kombination mit Führungseinschätzungen und Umsatzkennzahlen bietet die Basis für evidenzbasiertes Management von der Filiale bis hin zur Zentrale.
- **Produzierende Unternehmen wie Automobilindustrie und Maschinenbau:** Auch in produzierenden Unternehmen lassen sich verschiedenste Datenquellen miteinander verknüpfen, beispielsweise unter Berücksichtigung von Schichtarbeit und den veränderten Bedürfnissen von Mitarbeitenden. Auf dieser Basis lassen sich Ansatzpunkte für New Work auslösen, was für zahlreiche gewerbliche Mitarbeitende in produzierenden Unternehmen nicht infrage kommt.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass bei der Nutzung branchen- und unternehmensspezifischer Kennzahlen jedes Unternehmen umfassend von der automatisierten und intelligenten Verknüpfung von Daten profitieren kann. Evidenzbasiertes Management ist dadurch keine leere Worthülse, sondern gelebte Kultur im gesamten Unternehmen. Voraussetzung dafür ist jedoch eine Daten-Strategie im Unternehmen sowie eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit, da jede Software und jeder neue Prozess eine Auswirkung auf die bestehenden und zukünftig benötigten Datenverknüpfungen und -analysen haben könnte. Raus aus dem bereichsspezifischen Silodenken ist hier also die Devise, und genau hier kann und muss HR durch die eigene Transformation eine Vorreiterrolle einnehmen!

PROF. DR. SIMON WERTHER,
Diplom-Psychologe,
Professor für Leadership
an der Hochschule
München, Mitgründer
und Gesellschafter der
HRinstruments GmbH



Ihr Prozess- und Digitalisierungspartner für das Personalwesen.

Die SUMMIT ist ein inhabergeführtes mittelständisches Unternehmen, das auf über 22 Jahre Erfahrung im Bereich Personalwesen zurückgreifen kann.

Wir bieten unseren Kunden eine maßgeschneiderte gesamt-heitliche HR Lösung in den Bereichen:

- Entgeltabrechnung
- Personalzeiterfassung
- Personalmanagement
- Recruiting
- Reisekostenabrechnung

sowie in den verschiedensten Leistungsstufen

- ASP Application Service Providing
- BSP Business Service Providing
- FSP Full Service Providing

an.

In vielen Unternehmen wird die Konzentration auf die eigentliche Kernkompetenz immer wichtiger. Die Auslagerung von Routineaufgaben gibt Ihnen den Freiraum und die Flexibilität, sich um die wertschöpfenden Aufgaben im Personalwesen zu kümmern.

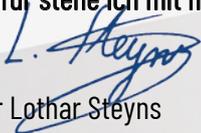
Führende Unternehmen wie die BABOR BEAUTY GROUP, Baby Walz, die IHK Offenbach am Main, BWT Wassertechnik GmbH, expert Warenvertriebs GmbH, Feinkost Käfer, das Luisenhospital Aachen, die MOSOLF SE & Co. KG, Trotec GmbH, etc. haben Ihre individuelle HR Anforderungen bereits erfolgreich mit der Summit umgesetzt und schenken uns seit vielen Jahren ihr Vertrauen.

Die Pandemie hat deutlich gezeigt, dass die Digitalisierung im Bereich Human Resources unerlässlich ist, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden.

Immer mehr Firmen nutzen unsere Kompetenz, um mehr Freiraum für Ihre wertschöpfenden HR-Arbeiten zu schaffen.

Sie haben den Anspruch auf eine herausragende Leistung? Wir bieten Ihnen Ihre individuelle Lösung;

dafür stehe ich mit meinem Wort.



Ihr Lothar Steyns



SUMMIT IT CONSULT GmbH

Rue de Wattlelos 23, D-52249 Eschweiler
Telefon: +49-2403-96164-10
Telefax: +49-2403-96164-75
E-Mail: info@summit-it-consult.de
Web: www.summit-it-consult.de



Agilität – viel geredet, wenig passiert

Deutsche Unternehmen sind auf letztem Platz beim Einsatz agiler Methoden im weltweiten Vergleich, zeigt eine neue Studie der Hochschule Karlsruhe.

Agilität ist eines der Management-Modeworte der Gegenwart – kommt aber nur bei einer Minderheit der Unternehmen in Deutschland in der Realität an. Nur 45 Prozent der befragten deutschen Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe haben angegeben, agile Entwicklungsmethoden zu nutzen.

Zum Vergleich: 88 Prozent der befragten chinesischen Unternehmen nutzen diese Methoden, 82 Prozent in Indien und immerhin 63 Prozent in den USA. Das ist das Ergebnis einer Studie mit weltweit insgesamt 655 Unternehmen durch die Hochschule Karlsruhe im Rahmen der BMBF-geförderten Wirtschafts- und Wissenschaftsinitiative „AgilHybrid“.

In Deutschland wir viel über Agilität gesprochen ...

„Besonders erschreckend für uns: Wir konnten mit dieser Datenbasis messen, dass der Unternehmensstandort Deutschland sich negativ auf den Einsatz moderner agiler Methoden auswirkt“, sagt Professor Dr. Steffen Kinkel, Leiter des Ins-

tituts für Lernen und Innovation in Netzwerken (ILIN) an der Hochschule Karlsruhe und Autor der Studie.

Dazu haben die Wissenschaftler unterschiedliche Unternehmenscharakteristika, unter anderem Beschäftigtenzahl, Branche, Produktkomplexität, Seriengrößen der Produktion und den Anteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung einer multiplen Regressionsanalyse hinsichtlich ihres Zusammenhanges mit dem Einsatz agiler Methoden unterzogen. Kinkel sagt: „Und hier ist aufgefallen, dass vor allem die deutschen Unternehmen dazu neigen, seltener agile Methoden für die Weiterentwicklung ihrer Produkte, Services und Geschäftsmodelle einzusetzen.“

Damit lässt sich der Schluss ziehen, dass der Standort Deutschland bis heute eine Tendenz dazu hat, viel über Agilität zu sprechen. Wenn es aber zur faktischen Umsetzung kommt, dann wendet nur eine Minderheit der Unternehmen Tools wie Scrum, Kanban und Crystal an.“ Ähnliches gilt für die Unternehmen in Kanada, Frankreich, Polen und Schweden.

Agile-Methoden-Index: China und Indien führen, Deutschland ist Schlusslicht

Die Forscher der Hochschule Karlsruhe haben einen Index für den Methodeneinsatz berechnet, um mit ihm beschreiben zu können, wie intensiv die Unternehmen der jeweiligen Länder agile Methoden einsetzen. Ganz vorn sind China und Indien gelandet. 88 Prozent der chinesischen Unternehmen nutzen agile Entwicklungsmethoden (Indien: 82 %; Deutschland: 45 %), 93 Prozent design-orientierte Entwicklungsmethoden wie „Design Thinking“ (Indien: 98 %; Deutschland: 51 %).

91 Prozent arbeiten mit internen digitalen Innovationsplattformen, auf denen internes Wissen zur Weiterentwicklung von Geschäftsmodellen, Produkten und Dienstleistungen vernetzt, aggregiert und ausgewertet wird (Indien: 94 %; Deutschland: 63 %). Neun von zehn (92 %) der chinesischen

Über Agil Hybrid

Die Untersuchung wurde durch das Institut für Lernen und Innovation in Netzwerken (ILIN) der Hochschule Karlsruhe durchgeführt, im Rahmen der durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Wirtschafts- und Wissenschaftsinitiative „AgilHybrid“.

Der Initiative gehören die HHL Leipzig Graduate School of Management, die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und die Hochschule Karlsruhe auf Seite der Wissenschaft an. Wirtschaftliche Partner der Forschungsinitiative sind die deutschen Unternehmen Viessmann, WILO, Blanc & Fischer, O. Kölling und SupraTix.

Ziel der Initiative ist die Erforschung wesentlicher Hürden des Wandels von klassischen hin zu digitalen Geschäftsmodellen sowie die Vermittlung von Wissen und Methoden zum Umgang mit diesen Herausforderungen – gemeinsam erarbeitet aus einem Konsortium aus Wissenschaft und Praxis.

Unternehmen nutzen offene Plattformen, bei denen also auch Externe eingeladen werden, an Entwicklungsprozessen zu partizipieren (Indien: 90 %; Deutschland: 51 %).

„Deutschland bildet das absolute Schlusslicht, was den Einsatz agiler Methoden angeht“, sagt Steffen Kinkel. „Kein Land hat einen geringeren Index-Wert erhalten“ (Deutschland: 0,52; Indien: 0,91; China: 0,91). Insgesamt teilen sich die 16 untersuchten Länder in drei Blöcke: Vorweg gehen die Schwellenländer, im Mittelfeld finden sich technologie- und innovationsorientierte Industrieländer wie Japan und die USA (Platz acht und neun), ganz am Ende der Skala liegen Frankreich, Schweden, Kanada und Deutschland.

Deutsche Unternehmen haben den geringsten Umsatzanteil bei digitalen Dienstleistungen und Geschäftsmodellen

Auf dem letzten Platz ist Deutschland in der Untersuchung der Hochschule Karlsruhe auch bei der Selbsteinschätzung gelandet, wie groß der heutige Umsatzanteil mit digitalen Dienstleistungen und Geschäftsmodellen ist. Dieser Anteil macht gerade einmal 24 Prozent aus (Vergleich Spitzenreiter Kanada: 52 %; China: 44 %).

Durch Regressionsanalyse wurde ermittelt, wie sich der Einsatz agiler Methoden auf den Umsatzanteil auswirkt. „Die Zahlen sprechen eine eindeutige Sprache: Die Unternehmen, die verstärkt auf agile Methoden setzen, erzielen einen signi-

fikant höheren Anteil ihres Umsatzes mit digitalen Dienstleistungen und Geschäftsmodellen“, sagt Steffen Kinkel. „Dies verdeutlicht die Relevanz moderner Management- und Entwicklungsmethoden für die Fähigkeit, im digitalen Zeitalter Schritt zu halten. Dass vor allem die Schwellenländer darauf setzen, zeigt auch, dass es kein jahrelanges Know-how braucht, um agiles Management anzuwenden. Es gilt jetzt über das Neue nicht nur zu sprechen, sondern es auch wirklich umzusetzen. Auch in Deutschland gibt es heute exzellente Beispiele für die Umsetzung digitaler Geschäftsmodelle. Aber die große Mehrheit muss hier aktiver werden als bislang, um die Attraktivität unseres Standorts langfristig erhalten zu können.“

Weiterführende Informationen, unter anderem eine Analyse der „Acht größten Hürden in der Entwicklung digital-vernetzter Geschäftsmodell“ von Professor Dr. Steffen Kinkel finden Sie hier: www.agilhybrid.de



PROF. DR. STEFFEN KINKEL,

Leiter des Instituts für Lernen und Innovation in Netzwerken (ILIN), Hochschule Karlsruhe

BRZ: PROFESSIONELLES PROJEKTMANAGEMENT FÜR KOMPLEXE LÖSUNGEN

Gestalten Sie Ihr Personalwesen mit uns!

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

BRZ-HR
geprüft nach IDW PS 880



b | r | z

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

BestPersAward 2022 in Siegen

Nachhaltige Personalarbeit: Der BestPersAward 2022 kürte in Siegen die Sieger.



Der BestPersAward 2022 in den verschiedenen Kategorien.

Bremsen festgezurrite Prozesse die Nachhaltigkeit aus? Ist Nachhaltigkeit in der Personalarbeit sowieso nur Spielerei? Und ist nicht eigentlich in dynamischen Zeiten eine Langfristigkeit des Handelns unmöglich?

Diese und weitere provokante Fragen standen im Mittelpunkt der Fachtagung „Personalarbeit treibt Nachhaltigkeit: Konkret machen!“ am 2. Juni 2022 an der Universität Siegen. Schnell wurde die zweifache Herausforderung klar: Es geht um das konkrete Machen, aber genauso wichtig ist das Konkretmachen im Sinne der Nachvollziehbarkeit des Erreichten. Ein reines „Greenwashing“ der Personalarbeit reicht definitiv nicht aus.

Unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Volker Stein (Lehrstuhl für Personalmanagement und Organisation an der Universität Siegen) wurde zudem der BestPersAward 2022 für die beste Personalarbeit im Mittelstand verliehen – in neun Einzelsparten der Personalarbeit sowie als Gesamtsieg. Der BestPersAward ist ein kostenloser Wettbewerb der Universität Siegen, welcher den personalwirtschaftlichen Wissenschafts-Praxis-Transfer fördert und gezielt mittelständische Unternehmen bei der Professionalisierung ihrer Personalarbeit unterstützt. Die Auszeichnung dürfen die Siegerunternehmen für ihr Employer Branding nutzen. Gewinner des Hauptpreises ist die Kurtz Holding GmbH & Co. Beteiligungs KG aus Kreuzwertheim. Als Gesamtsiegerin punktete die Firma

besonders in den Sparten Personalcontrolling, Personalbeschaffung sowie Strategie & Vision.

Nachhaltigkeit die Königsdisziplin unserer Personal-Profession

Zurück zum Tagungsthema: Eine durchdachte und gelebte Nachhaltigkeitsstrategie ist heutzutage ein zentraler Wettbewerbsvorteil. So verdeutlichte Professor Stein nachdrücklich, dass „Nachhaltigkeit die Königsdisziplin unserer Personal-Profession“ sei. Damit appelliert er an alle Personalerinnen und Personaler, sich den „Hut der Nachhaltigkeit“ selbst aufzusetzen und weg vom reinen Aktionismus hin zur konkreten Nachhaltigkeitsgestaltung überzugehen. Die Personalfunktion kann und muss mutig sein, selbst den disruptiven Wandel anzustoßen, sonst würden – so Stein – die zeitkritischen Prozesse des bevorstehenden Wandels nicht rechtzeitig bewältigt werden können. Gerade die Personalarbeit ist prädestiniert als „Macher“ in Sachen Nachhaltigkeit, hat sie doch unmittelbar mit allen Beschäftigten zu tun, hat über die Personalentwicklung einen wirkungsstarken Multiplikationshebel in der Hand und ist selbst in einer gut sichtbaren Vorbildposition, aus der heraus sie ihre Signalwirkung gezielt einsetzen kann.

Dabei ist zu unterstreichen, dass Nachhaltigkeit nicht bei der ökologischen Dimension aufhört, sondern das Zusammenspiel zwischen Ökologie, Ökonomie und Sozialem beinhaltet. Spezielle Nachhaltigkeitsthemen in der Personalarbeit reichen von der Fairness (Entlohnungsgerechtigkeit, Diversität, transparente Karriereperspektiven) über die Lebensfähigkeit des Unternehmens (klimaneutrale Dienstreisen, Green HRM) bis hin zur lebenswerten Gestaltung einer Arbeitswelt, in die immer mehr Angehörige der Generation Z eintreten (Work-Life-Balance, Sinnhaftigkeit der Arbeit). Auch der Co-Moderator Dr. Tobias Scholz aus der Universität Siegen verdeutlichte in Analogie zu seinem Forschungsschwerpunkt E-Sports, dass „sich zwar das Spiel und die Spielregeln ändern, aber niemals die Spieler“.

Deshalb ist es für die Nachhaltigkeit der Digitalisierung und Automatisierung von Unternehmensprozessen erforderlich, gleich zu Beginn den handelnden Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Denn nur, wenn der Mensch auf allen Ebenen des

Unternehmens den Nutzen der Nachhaltigkeit sieht, kann sich das Mindset zu dem Thema verändern. In Hinblick auf die strategische Perspektive der Nachhaltigkeit eröffnete Co-Moderatorin Dr. Stefanie Becker (SAP SE) dem Publikum den Blick in die Zukunft und illustrierte, dass unsere „Aktionen in der Gegenwart einen Effekt in der Zukunft haben, deshalb müssen wir uns überlegen: Was ist unser gewünschter Endzustand?“. Nachhaltigkeitszielgrößen müssen also verständlich und vom Ergebnis her messbar im Unternehmen verankert werden, damit auch der Nutzen für die Strategie ersichtlich wird. Es stellt sich daher die Frage: Treiben wir, die Personaler, das Thema Nachhaltigkeit voran oder wollen wir uns von der Nachhaltigkeit treiben lassen?

Die langfristige Überlebensfähigkeit des Unternehmens sichern

Gerade in der heutigen Zeit wird deutlich, dass sich viele Unternehmen durch die aktuellen Herausforderungen in einem konstanten Krisenmodus befinden. Wenn jedoch vor lauter Krisenreaktionismus keine Zeit für die Zukunftsgestaltung bleibt, wird hiermit die langfristige Überlebensfähigkeit der Unternehmen gefährdet. Dabei hilft die Digitalisierung den Unternehmen, sich in ihren Prozessen zu optimieren und Zeit für neue zukunftsrelevante Themen zu eröffnen.

Doch diese Optimierung beinhaltet auch ein Dilemma, welches in den Ergebnissen des BestPersAward 2022 deutlich wurde und auf der Fachtagung intensiv diskutiert wurde: Verleitet nicht gerade die Implementierung von HR-Softwarelösungen dazu, sich mit Standardlösungen für Standardproblemlösungen zufriedenzugeben? Wäre es nicht besser – und nachhaltiger –, wenn Unternehmen sich stärker an ihren konkreten inhaltlichen Herausforderungen orientierten und dann ihre HR-Software viel gezielter daran anpassen würden? Etwa, indem sie ihr HR-Dashboard ganz gezielt auf die Informationen hin ausrichten, die auch eine Nachhaltigkeitssteuerung der Personalarbeit benötigt? Und indem sie der Datenflut durch gezielte Kanalisierung der Informationen, zunehmend auch mithilfe von künstlicher Intelligenz, Herr werden und diese dann im Rahmen der ständigen Weiterentwicklung des Geschäftsmodells auf strategischer Ebene nutzen?

Nachhaltigkeit, so die überwiegende Meinung der Anwesenden, bedeutet also letztlich nicht, so viele Instrumente der Personalarbeit wie möglich einzusetzen und zu automatisieren, sondern genau zum Unternehmen passende, authentische Strategien der Personalarbeit zu erarbeiten. Wo im Rahmen des BestPersAwards ein solches Nachdenken sicht-

bar und stimmig nachvollziehbar wurde, hat dies auch den Ausschlag für die Spartensiege gegeben.

Die Spartensieger

So glänzte das Unternehmen PFK Fasselt Partnerschaft MbB des BestPersAwards 2022 in der Sparte „HR digital“ mit einem HR-getriebenen modularen IT-Konzept, mit welchem es die Vorteile der Digitalisierung für die Mitarbeiter*innen nutzt. Die Konzeption der Softwarelösung kam hier von der Personalabteilung selbst. In der Sparte „Personalcontrolling“ eroberte die Kurtz Holding GmbH & Co. Beteiligungs KG mit einem zielgruppenspezifischen HR-Cockpit den Spartensieg, weil sie der Unternehmensleitung den Mehrwert der Personalarbeit in Form einer Fokussierung auf die richtigen und relevanten Daten erzeugen konnte.

Siegerliste

Gesamtsieg

1. Kurtz Holding GmbH & Co. Beteiligungs KG
2. Endress+Hauser Liquid Analysis
3. Mercedes-Benz Consulting GmbH

Spartensiege

HR digital

PKF Fasselt Partnerschaft mbB

Personalcontrolling

Kurtz Holding GmbH & Co. Beteiligungs KG

Personalbeschaffung

Kurtz Holding GmbH & Co. Beteiligungs KG

HR-Organisation

Mercedes-Benz Consulting GmbH

Personalentwicklung

ZB DIGITAL & Co. KG

Nachhaltigkeit

Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR (GmbH)

Strategie und Vision

Kurtz Holding GmbH & Co. Beteiligungs KG

Compensation & Benefits

Albonair GmbH

Führung und Kommunikation

Endress+Hauser Liquid Analysis

Die Sieger des Best-PersAward 2022 in den einzelnen Sparten (v.l.n.r.): Univ.-Prof. Dr. Volker Stein, Universität Siegen; Peter Meusen, HR-M-Management; Kerstin Bohms, Endress+Hauser Liquid Analysis; Susanne Eyrich, Linda Emmerling, Viktoria Labisch, Kurtz Holding GmbH & Co. Beteiligungs KG; Abbey Hödel, Mercedes-Benz Consulting GmbH; Elena Teipel, PKF Fasselt Partnerschaft mbB; Katharina Neubert, Albonair GmbH; Friedrich von Boeselaeger, 2B DIGITAL GmbH & Co. KG; Nicole Hoffmann, Endress+Hauser Liquid Analysis.



Die Sieger des BestPersAward 2022.

In der Kategorie „Personalbeschaffung“ wurde die Notwendigkeit der Verbindung von digitalem und analogem Recruiting deutlich. Dies untermauerte wiederum die Kurtz Holding GmbH & Co. Beteiligungs KG mit ihrer individualisierten „Hammer-App“. In der Sparte „HR Organisation“ überzeugte die Mercedes-Benz Consulting GmbH nicht nur damit, dass sie nachhaltig organisiert ist, sondern im Besonderen damit, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genau wissen, wie die Personalabteilung im Unternehmen kompetenzbezogen eingebettet ist und was genau sie im Unternehmen verantwortet.

Der Spartensieger der „Personalentwicklung“, 2B DIGITAL GmbH & Co. KG, verdeutlichte, dass selbst bei einer kleinen Beschäftigtenanzahl die Personalentwicklung professionell sowie menschen- und prozessorientiert gestaltet werden kann. Dies zeigte sich besonders in einem achtmonatigen „Mini-MBA“ für alle Mitarbeiter*innen. Der Spartensieger der „Nachhaltigkeit“, die Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR, glänzte mit dem Ausführen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, welche auch die Familie der Mitarbeiter*Innen umfassend berücksichtigt. In der Sparte „Strategie & Vision“ wurde ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, ob die „Neue Arbeitswelt“ bereits explizit in der Personalstrategie verankert ist und ob hieraus etwas Konkretes folgt. Dies zeigte sich bei der Kurtz Holding GmbH & Co. Beteiligungs KG.

In der Sparte „Compensation & Benefits“ charakterisiert die Albonair GmbH besonders transparent das „New Payment“ und handelt gemäß dem Motto „konkret machen und darüber sprechen“. Die Endress+Hauser Liquid Analysis glänzte als

Spartensieger „Führung und Kommunikation“ mit einem aufeinander abgestimmten System aus Leadership Competencies, Karriere-Roadmaps sowie kontinuierlichem Feedback und verdeutlichte so die intensive Service-Partnerschaft, die die Personalarbeit mit den Führungskräften haben können.

Fazit des BestPersAward 2022

In seinem Fazit forderte Professor Stein die Personalerinnen und Personaler erneut auf, sich nicht auf dem bereits Erreichten auszuruhen. Die bleibende Herausforderung besteht darin, sich von der Masse der Wettbewerbsunternehmen positiv abzusetzen, um hierdurch letztlich die Attraktivität als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Heutzutage lässt sich mit einer geliebten Nachhaltigkeitsstrategie punkten, die so attraktiv erscheint, dass sie Bewerberinnen und Bewerbern wie auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleibend eine „erfüllte“ Arbeit versprechen kann – was momentan das Bedürfnis Nr. 1 in der Arbeitswelt darstellt.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.bestpersaward.de

CAROLIN UEBACH, M.SC.,
Universität Siegen,
Lehrstuhl für Personalmanagement und
Organisation



Die perfekte Kombination für alle Personaler



Unser kostenfreies Info-Paket!

Jetzt zum HR Select Newsletter anmelden und jede Ausgabe der HR Performance als eMagazine kostenfrei lesen.

Melden Sie sich gleich an:
hrperformance-online.de/newsletter

Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen in der Rechtsprechung



Vorbemerkung

Das seit dem 26. April 2019 in Kraft befindliche Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) definiert erstmals den Begriff des Geschäftsgeheimnisses nebst die zu dessen Gewährleistung erforderlichen (Sicherungs-)Maßnahmen: Es soll u.a. dazu beitragen, Unternehmen besser vor Spionage durch bzw. den Verrat an Wettbewerber¹ zu schützen, bringt aber nicht nur verbesserte Schutznormen, sondern auch die zwingende Notwendigkeit, Geschäftsgeheimnisse angemessen zu sichern.

Dementsprechend steht das Gesetz neben den in die gleiche Richtung gehenden Regelungen wettbewerblichen Schweigegebote bzw. Konkurrenzverbote. Es bildet eine andere Seite des Datenschutzes ab, wobei Überschneidungen mit der DS-GVO und dem BDSG nicht zu verkennen sind, wenn die als Geschäftsgeheimnis deklarierten Informationen personenbezogene Daten z.B. von Mitarbeitern oder Kunden sind und im Interesse der Betroffenen geschützt werden müssen.

Der Schutz des GeschGehG greift aber weiter und mit anderer Zielrichtung, weil ein Geschäftsgeheimnis jede durch angemessene Geheimhal-

tungsmaßnahmen geschützte Information sein kann, wenn ein berechtigtes Interesse der datenverarbeitenden Stelle, also regelmäßig des Arbeitgebers, an der Geheimhaltung besteht (§ 2 Nr. 1 GeschGehG). Dies wird regelmäßig auch bei Datensicherungsmaßnahmen zutreffen. Der nachstehende Beitrag befasst sich mit der inzwischen umfassenden Rechtsprechung zu dem nun seit drei Jahren in Kraft befindlichen GeschGehG.

Gegenstand und Schutzziel des GeschGehG (§ 2 Nr. 1 GeschGehG)

Allgemeines

Insbesondere beim Arbeitsplatzwechsel von Beschäftigten spielen Qualifikation und die Spezialkenntnisse, die der Beschäftigte bei seinem bisherigen Arbeitgeber erworben hat, eine wesentliche Rolle. Individuell vereinbarte Konkurrenzverbote können Beschäftigte zwar daran hindern, ihr spezifisches Wissen der Konkurrenz zur Verfügung zu stellen. Gegebenenfalls existenziell und daher besonders schützenswert sind insoweit Geschäftsgeheimnisse eines Unternehmens, denen der Gesetzgeber mit dem Geschäftsgeheimnisgesetz² speziellen, strafrechtlich abgesicherten Schutz gewährt. Voraussetzung dieses Schutzes vor unerlaubter Erlangung, Nutzung und Offenlegung (§ 1 Abs. 1, 4 GeschGehG) ist jedoch, dass der Inhaber des Geschäftsgeheimnisses entsprechende Schutzmaßnahmen trifft, d.h. es knüpft erst hieran seine Schutzwirkung an. Der Interessierte darf sich nicht ohne Schwierigkeiten mit lauterer Mitteln Kenntnis verschaffen können.³

Demgemäß formuliert das OLG Düsseldorf⁴ wie folgt: „Ein Geschäftsgeheimnis ist eine Information, a) die weder insgesamt noch in der genauen Anordnung [...] allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich ist und daher von wirtschaftlichem Wert ist und b) die Gegenstand von [...] angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen [...] ist und c) bei der ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht.“ Und des Weiteren: „Wer keine Bestrebungen zum Schutz einer Informati-

¹ Die Regelungen des GeschGehG sind an die Stelle des früheren § 17 UWG getreten.

² BGBl I 2019, 466

³ BVerwG, Urt. v. 17.6.2020 – 10 C 22/19

⁴ Urt. v. 11.3.2021 – I-15 U 6/20

on unternimmt oder lediglich darauf vertraut, die geheime Information werde nicht entdeckt und bleibe verborgen, genießt keinen Schutz durch die Rechtsordnung.“

Das GeschGehG lässt in gleiche Richtung gehende Verpflichtungen unberührt, die sich u.a. deckungsgleich aus anderen Normen zum Schutz der Geheimsphäre des einzelnen ergeben⁵, wobei § 1 Abs. 3 GeschGehG ausdrücklich die dem berufs- und strafrechtlichen Schutz von Geschäftsgeheimnissen und den der Sanktionierung ihrer unbefugte Offenlegung dienenden § 203 StGB benennt.

Der Schutzgegenstand

Schutzziel und Regelungsgegenstand des GeschGehG sind „Geschäftsgeheimnisse“, die in § 2 Nr. 1 GeschGehG legal definiert werden. Der Begriff erfasst nur Informationen, an deren Geheimhaltung aufgrund ihres wirtschaftlichen Wertes ein berechtigtes Interesse besteht und die deshalb Gegenstand von angemessenen, im Zweifel nachzuweisenden Geheimhaltungsmaßnahmen sind.⁶ Das Interesse besteht, wenn das Bekanntwerden der Information die Wettbewerbsposition des Unternehmens nachteilig beeinflussen kann. Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen umfasst nicht nur das Verbot des unbefugten Zugriffs auf den Inhalt von Dateien, die das Geschäftsgeheimnis enthalten, sondern auch bereits die Verhinderung des Zugangs zu äußeren Merkmalen von Dateien (wie Dateiname, Dateiondung, Dateityp, Dateigröße), aus denen sich das Geschäftsgeheimnis ableiten lässt.⁷

Geschäftsgeheimnisse können beispielsweise sein: Kalkulationspläne, Auftrags-, Kunden- und Lieferantendaten, Einkaufspreise, Marktanalysen, Geschäftsstrategien, Businesspläne, Kreditwürdigkeit, Personalangelegenheiten, Marketingkonzepte. Unter den Begriff fallen auch Betriebsgeheimnisse wie technisches Know-how (Erfindungen, Zeichnungen, Algorithmen, Prototypen etc.), Konstruktionspläne, Herstellungsverfahren.⁸ „Auch eine Gesamtheit an Informationen kann ein Geschäftsgeheimnis darstellen. Es ist nicht schädlich, dass Informationen zum Stand

der Technik gehören. Das Geschäftsgeheimnis muss auch nicht „neu“, „erfinderisch“, „eigentümlich“ oder besonders „originell“ sein.“⁹ Kommerzielle Verwertbarkeit der konkreten Information ist nicht erforderlich, es genügt jedes wirtschaftliche/geschäftliche oder unternehmensstrategische Interesse.¹⁰ Bei privaten Aufzeichnungen eines Arbeitnehmers über Kundenbesuche und Kundendaten handelt es sich ebenso um Geschäftsgeheimnisse wie bei Kundenlisten mit Kundendaten und Absatzmengen.

Organisation des Geschäftsgeheimnisschutzes

Bestandsaufnahme

Grundlage für einen wirksamen Geschäftsgeheimnisschutz ist daher die systematische Identifizierung der im Unternehmen vorhandenen Geschäftsgeheimnisse, gefolgt von der Kategorisierung in Geheimhaltungsstufen und der Erarbeitung und Umsetzung der für die jeweilige Geheimhaltungsstufe angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen. Fehlt es jedoch an Schutzmaßnahmen, fehlt es auch am Geschäftsgeheimnis, wie es bei einem grundsätzlich auch als Geschäftsgeheimnis einzustufenden Cocktailrezept¹¹ ohne Schutzmaßnahmen der Fall war. Gleiches gilt beim Ausbleiben von Maßnahmen nach erkanntem unerlaubtem Zugriff auf Geschäftsgeheimnisse.¹²

Bestreitet der Prozessgegner, dass angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 1 b) GeschGehG getroffen wurden, muss derjenige, der den Schutz des Geschäftsgeheimnisgesetzes in Anspruch nehmen möchte, im Einzelnen und bezogen auf konkrete Informationen darlegen und ggf. beweisen, welche Schutzmaßnahmen er zur Geheimhaltung dieser Informationen ergriffen hat.¹³ Andererseits scheitert der Geschäftsgeheimnisinhaber mit einem erhobenen Anspruch auf Unterlassung der Nutzung eines Geschäftsgeheimnisses bei eidesstattlicher Versicherung des Beklagten zum fehlenden Besitz des Geheimnisses.¹⁴

Die Arten von Schutzmaßnahmen

Geschäftsgeheimnisse können auf unterschiedliche Arten geschützt werden. U.a. bieten sich folgende Möglichkeiten an:

⁵ Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/4724, S. zu § 1 Abs. 3

⁶ Zu ersten Urteilen und Erfahrungen: GRUR, Bezirksgruppe West v. 22.11.2021: http://www.grur.org/uploads/tx_meeting/2021-11-22-GRUR-Vortrag

⁷ BVerwG, Beschl. v. 5.3.2020 – 20 F 3/19

⁸ Siehe die Aufstellung bei IHK Stuttgart; Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/datenschutzrecht/der-neue-schutz-von-geschaeftsgeheimnissen-4509628>

⁹ OLG Düsseldorf, Urt. v. 11.3.2021 – 15 U 6/20

¹⁰ LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 18.8.2021 – 4 SaGa 1/21; Rz. 28

¹¹ ArbG Hamburg, Urt. v. 1.7.2021 – 4 Ca 17/21

¹² OLG Hamm, Urt. v. 15.9.2020 – 4 U 177/19 Rz. 463 ff

¹³ ArbG Aachen, Urt. v. 13.1.2022 – 8 Ca 1229/20

¹⁴ LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 18.8.2021 – 4 SaGa 1/21

- Vertragliche Vereinbarungen
Non-Disclosure-Agreements, individualvertragliche oder formularmäßige Vertraulichkeitsvereinbarungen, z.B. in Arbeitsverträgen, die ggf. auch konkludent¹⁵ wirken können. Eine allgemein gehaltene arbeitsvertragliche Regelung (sog. Catch-all-Klausel), die sich¹⁶ ausdrücklich auf alle geschäftlichen Vorgänge bezieht¹⁷, genügt dem nicht. Im Einzelfall können jedoch Geheimhaltungspflichten auch ohne ausdrückliche Vertraulichkeitsvereinbarung und bei Unwirksamkeit vertraglicher Verschwiegenheitsklauseln ihre Wirkung entfalten.¹⁸

- Organisatorische und rechtliche Maßnahmen (Compliance)
Beispiele sind interne Richtlinien (z.B. IT-Richtlinie), Schaffung eines Unternehmenscompliance-systems¹⁹, Einsetzung eines Compliance Officers²⁰, Handyverbot von Besuchern, Besucherverkehr nur mit Begleitung etc.

Das GeschGehG enthält einen umfassenden Katalog von Möglichkeiten, mit denen der Inhaber des Geschäftsgeheimnisses sich gegen Verletzungen dieses Rechts wehren kann. Zusammengefasst stehen dem Geheimnisinhaber bei einer Geheimnisverletzung ggf. folgende zivilrechtliche Ansprüche zu:²¹

- Beseitigung bzw. Unterlassung der Beeinträchtigung,
- Vernichtung oder Herausgabe der im Besitz oder Eigentum des Rechtsverletzers stehenden Dokumente, Gegenstände, Materialien, Stoffe oder elektronischen Dateien, die das Geschäftsgeheimnis enthalten oder verkörpern,
- Rückruf des rechtsverletzenden Produkts,
- dauerhafte Entfernung der rechtsverletzenden Produkte aus den Vertriebswegen,
- Vernichtung der rechtsverletzenden Produkte,
- Auskunft über rechtsverletzende Produkte,
- Schadensersatz (auch bei Verletzung der Auskunftspflicht),
- Gewinnabschöpfung.

¹⁵ Österreichische Oberste Gerichtshof, Beschl. v. 10.12.2020 – 40b182/20y

¹⁶ ArbG Aachen, Urt. v. 13.1.2022 – 8 Ca 1229/20

¹⁷ Vgl. LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 18.8.2021 – 4 SaGa 1/21

¹⁸ OLG Schleswig, Urt. v. 28.4.2022 – 6 U 39/21).

¹⁹ Vgl. Gola, RDV 1, 2022

²⁰ Vgl. LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 18.8.2021 – 4 SaGa 1/21

²¹ Siehe die Aufstellung bei IHK Stuttgart; Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/datenschutzrecht/der-neue-schutzb-von-geschaeftsgeheimnissen-4509628>

Parallelitäten mit der DS-GVO

Weitgehend werden als Geschäftsgeheimnis identifizierte Tatbestände im Zusammenhang mit der Verarbeitung von personenbezogenem Daten stehen, sodass sich Schutzgebote sowohl aus dem GeschGehG als auch aus der DS-GVO ergeben können. Besteht hinsichtlich personenbezogener Datenverarbeitungen nach dem GeschGehG ein den Datensicherungsgeboten der DS-GVO entsprechender Schutzauftrag, können Unternehmen, die insoweit durchzuführenden Maßnahmen organisatorisch in einer Hand vereinheitlichen, wobei sie hinsichtlich der betroffenen Daten ggf. auch nach den in dem Verfahrensverzeichnis deklarierten Verarbeitungen differenzieren können.

Auch wenn die Schutzziele unterschiedlich sind, indem das Geschäftsgeheimnis wirtschaftliche Werte des Unternehmens schützt und die Datenschutznormen dagegen das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Betroffenen schützen, kann das Schutzinteresse ggf. sogar identisch sein. Mangels Vorrangigkeit einer der beiden Schutzbereiche gelten beide Schutzbestimmungen nebeneinander, wobei jedoch die Datenschutznormen zum Handeln verpflichten, während es wohl auch weiterhin „eine nicht unbeachtliche Zahl von Betrieben geben wird, bei denen keine Geschäftsgeheimnisse vorhanden sind oder bei denen kein Interesse besteht, diese zu schützen, weil eine Verletzung unwahrscheinlich ist.“²²

Fazit

Nach drei Jahren Bestand des GeschGehG hat die Rechtsprechung den von dem Gesetz gezogenen Schutz umfassend fallbezogen abgegrenzt.

²² Gesetzesbegründung, BT-Drs. 1947/, S. 21; VI Abschnitt 4 b

PETER GOLA,
u.a. Herausgeber eines
Kommentars zur DS-GVO
und des bei DATAKONTEXT
erschienenen Hand-
buchs zum Beschäftigten-
datenschutz





Elektronische Personalakte

Praxisleitfaden zur erfolgreichen Einführung und sinnvollen Nutzung

13. Oktober 2022 | Köln

Referent: Prof. Dr. Wilhelm Mülder

Schwerpunkte:

- ✓ Definition von Anforderungen
- ✓ Anbindung an bestehende Verfahren
- ✓ Einbindung Betriebsrat und Datenschutz
- ✓ Struktur und Dokumentenarten der digitalen Akte
- ✓ Live-Präsentation Digitale Personalakte

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

Ein richtig neuer Reorganisationsprozess

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

„Der Markt ist unberechenbarer und schneller geworden, die Anforderungen der Kunden steigen, die Digitalisierung hält Einzug und verlangt Flexibilität“. Mit diesem Satz leitet der CEO in Hannes' Unternehmen die aktuelle Ausgangslage ein, zeigt 3D-animierte Powerpoint-Slides und schließt nach dem 60-Minuten-Elaborat mit den Worten: „Wir müssen unsere Organisation diesen neuen Begebenheiten anpassen.“

Selbstverständlich sind die Termine wie gewohnt „sportlich“, selbstverständlich „bleibt uns keine Wahl“, wenn wir keine Marktanteile verlieren möchten, selbstverständlich „sichern wir Arbeitsplätze“, wenn auch weniger, so dennoch auf lange Sicht – vielleicht. Selbstverständlich werden „Lösungen für alle Mitarbeitenden“ gesucht und wohl in einigen Fällen auch gefunden.

Eine neue Organisation und eine neue Strategie

Das Beratungsunternehmen, das dem CEO zur Seite stand, hat bereits einen Vorschlag für eine neue Organisation skizziert. Man sieht es auf dem Slide, die Worte ergänzen: Man wird von der Vertikalisierung, der strikten Trennung von Geschäftsbereichen wegkommen und alles unter einem Dach vereinigen. Anstatt fünf HR-Abteilungen, gibt es eine zentrale, aus fünf Buying-Centern wird ein großes geschmolzen. Der Kunde hat, anstatt seine fünf Account-Manager und fünf Client-Prozess-Berater und dank der neuen Strategie „one-client-one-face“, nur noch einen Ansprechpartner.

Der Applaus ist dem CEO sicher, denn genau DAS war ja das Problem in der letzten Zeit und jeder stimmt in den Chorus ein: „Ja, das ist absolut richtig, entspricht dem Client-Fokus-Gedanken und ‚by the way‘ können Synergien genutzt werden.“ Heißt übersetzt wieder: „Kosten runter!“

Man gewöhnt sich ja auch daran

Hannes sinniert, er ist mit gut 50 Lebensjahren der älteste in der Gruppe, mit bald 20 Jahren Betriebszugehörigkeit für viele nicht nur ein Fossil, sondern, je nach Zielgruppe, entweder unersetzlich oder ein Bremsklotz. Wie auch immer, in den bald 20 Jahren ist das nun die sechste Reorganisation. „Man gewöhnt sich ja auch daran“, schießt ihm durch den Kopf.

Er denkt nach. Ja, vor vier Jahren, noch beim alten CEO, war es eine seiner letzten Errungenschaften, die Vertikalisierung zwecks Kostenkontrolle einzusetzen. Er meinte, das sei absolut nötig, denn: „Der Markt ist unberechenbarer und schneller geworden, die Anforderungen der Kunden steigen, die Digitalisierung hält Einzug und verlangt Flexibilität.“ Nur eine klare Zuordnung sichert die Prozesssicherheit, was am Ende des Tages ja auch wieder dem Kunden zugutekommt. Der Gedanke, dass man nur noch die Spezialisten aus den Geschäftsbereichen auf die Kunden loslässt, war,



dass dann wirkliches Fach-Know-how da war. Man kann ja nicht alles wissen.

One company, one spirit, one face

Wiederum drei Jahre zuvor, wurde das hohe Lied von „one company, one spirit, one face“ gesungen. Man hat damals die Dach-Strategie eingeführt und die Organisation zentral, ohne diese lästigen Geschäftsbereiche geschaffen. In der Zeit, als Hannes begann, war gerade Usus, dass man vertikalisiert ...

So findet Hannes gar in alten Ordnern (ja, er hat das behalten), wie die Organisation aussah, was deren Argumente waren und wie man damals die Felder im Organigramm versuchte zu füllen. Es war so, dass es auch damals mehr Menschen als Felder hatte ... aber ja, man konnte ja nicht alles haben.

Wenn er nun alle Organigramme der letzten Reorganisationen vergleicht, fällt auf: Jedes Mal einfach Matrix drehen, jedes Mal ein anderer CEO, aber jedes Mal die gleiche Argumentation von: „Der Markt ist unberechenbarer und schneller geworden, die Anforderungen der Kunden steigen,

die Digitalisierung hält Einzug und verlangt Flexibilität“.

Hannes hat einen Einfall

Hannes hat eben einen Einfall. Er schreibt zwei Bücher zum Thema „Organisation im neuen Zeitalter“. Das scheint ein zeitloser Titel zu sein. In einem Buch beschreibt er das hohe Lied der vertikalen Organisationsstruktur, im anderen beleuchtet er die Dach-Struktur als die eigentlich richtige. Je nach Trend im Beratermarkt gibt er dann einfach das eine oder andere heraus ...

STEFAN HÄSELI,

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



Sichere digitale HR-Kommunikation

Post CH Kommunikation AG
Wankdorffallee 4
CH-3030 Bern
E-Mail: incamail.de@swisspost.com
www.post.ch/incamail-hr-de

Produkte/Dienstleistungen: IncaMail
Im Einsatz seit: 2012

Kurzbeschreibung:
IncaMail ist die elektronische Dienstleistung der Schweizerischen Post für den sicheren, nachweisbaren und verschlüsselten Versand von vertraulichen oder persönlichen Informationen. Mit dem Dienst können Gehaltsabrechnungen, Verträge und andere HR-Dokumente verschlüsselt aus einer Business-Software oder einem bestehenden Mail-Client versendet werden. Mit IncaMail mailen Kunden gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen der EU / des EWR.
Zahlreiche Unternehmen aus verschiedenen Branchen weltweit vertrauen auf die sichere und nachweisbare Kommunikation mit IncaMail. Zum Beispiel die Kärcher GmbH & Co. KG. Das Unternehmen erledigt damit den Versand von Gehaltsabrechnungen schneller, günstiger und sicherer.

Referenzkunden:
Die Kärcher GmbH & Co. KG setzt auf IncaMail. Damit erledigt das Unternehmen den Versand von Lohn- und Gehaltsabrechnungen schneller, günstiger und sicherer.

WIR STELLEN VOR

Barbara Covarrubias Venegas



Profil:

Vorname, Name:

Barbara Covarrubias Venegas

Firma, PLZ/Ort: #virtualspacehero, 9500 Villach/Österreich (aber eigentlich virtuell!)

Position/Tätigkeit: Founder und Managing Director

Kontaktdaten:

www.barbaracv.com

www.virtualspacehero.com

www.linkedin.com/barbaracv



Persönliches

Welchen Berufswunsch hatten Sie als Kind?

Stewardess, ich wollte die Welt sehen.

Ein guter Tag beginnt ...

... mit einer Tasse entkoffiniertem Kaffee mit Hafermilch, einem Toastbrot mit Olivenöl und Tomate und frischgepressten Orangensaft. Das ist das typische Frühstück in Valencia/Spainien.

Am liebsten beschäftige ich mich mit ...

... beruflich: mit allen Themen rund um das Virtuelle – Artikel lesen, Podcasts hören, Videos anschauen und spannende Gespräche mit meinen Gästen in meinem wöchentlichen LinkedIn Live. Privat: mit meinem 14 Monate alten Sohn.

Wenn Sie einen persönlichen Wunsch freihätten, würden Sie ...

... beruflicher Wunsch: mehr Offenheit und Experimentierfreudigkeit für Neues!

Zum Beruf

Wie sind Sie zu dem gekommen, was Sie heute machen?

Zehn Jahre war ich als Forscherin an einer Hochschule und habe mich auf das Thema „Neue Arbeitswelten und Neue Lernwelten“ spezialisiert. Als ich als Gastprofessorin für ein Semester nach Valencia eingeladen wurde, habe ich mich in die Stadt verliebt und wusste sofort, dass es Zeit für einen neuen Schritt ist. Ich habe die Hochschule verlassen und bin seit Herbst 2019 als Keynote Speakerin und Executive Coach für Unternehmen aus der ganzen Welt tätig und unterstütze sie bei der digitalen Transformation: Meine Hauptgebiete sind alle Themen rund um virtuelle Führung und Zusammenarbeit, virtuelle Präsentationen halten, virtuelle Lernreisen gestalten und LernerInnen in ihrer Entwicklung begleiten.

Was schätzen Sie an Ihrem Job am meisten?

Flexibilität und Autonomie.

Was sollte in Ihrem Tätigkeitsbereich noch erfunden werden?

Teleportation: Ich arbeite global, und die Reisen nehmen sehr viel Zeit und auch Energie in Anspruch.

Ihre Botschaft an unsere Leser?

Virtuelles Arbeiten und virtuelles Lernen bieten immens viele Möglichkeiten, aber um in diesen beiden Bereich auch wirklich gut zu arbeiten, müssen wir noch an unseren Fähigkeiten und Kompetenzen arbeiten und auch das richtige Mindset hierfür mitbringen. Es gibt unglaublich viel Spielraum nach oben und wenn wir es „richtig machen“, dann können virtuelle Teams und/oder virtuelle Trainings einen unglaublichen Impact auf Unternehmenserfolg und Zufriedenheit der MitarbeiterInnen haben.



Beschreiben Sie sich mit drei Worten:

Energiegeladen, immer das Positive sehend, mitreißend.

Was schätzen Ihre Freunde/Ihr/e Partner/in an Ihnen?

Meinen Enthusiasmus, nicht immer, aber meistens meine Energie, Hilfsbereitschaft.

Was ist für Sie im Leben wichtig?

Harmonie zwischen Beruf und Leben.

Was ist der beste Ratschlag, den Sie je erhalten haben?

Reden ist Silber, Zuhören ist Gold.

Worüber können Sie lachen?

How I met your mother (eine US-amerikanische Serie).

Wobei können Sie am besten abschalten?

Tanzen.

Langes Wochenende. Kurztrip. Wohin und mit wem?

Ganz klar, mit meiner Familie nach Mallorca, ist um die Ecke, und wir haben es noch nie geschafft!

Sie bekommen 1.000 Euro geschenkt. Was machen Sie damit?

Gemeinsames Sparkonto mit meinem Mann, um einen Camper van zu kaufen.

Was bedeutet Ihnen Sport?

Tanzen war mein Sport in den letzten Jahren, zurzeit beschränkt es sich auf sehr lange Spaziergänge mit meinem 14 Monate alten Sohn.

Welche Musik hören Sie gern?

Von Schlager über Contemporary bis hin zu Latin vibes, absolut alles, kann chaotisch sein!

Hier können Sie ein Buch empfehlen:

Scott Bary Kaufmann „Transcend“.



Entweder ... oder:

Tee oder Kaffee? Kaffee.

Hund oder Katze? Katze.

Berge oder Meer? Meer.

Sommer oder Winter? Sommer.

Fahrrad oder Auto? Fahrrad.

Kino oder DVD? Amazon Prime oder Netflix.

Buchvorstellungen

Titel			
Autor	Anne M. Schüller	Stefan Scheller	Dieter Lederer
Inhalt	<p>Übermorgengestalter, Innovatoren und Zukunftsversther, das sind die Menschen, die die Unternehmen heute am dringendsten brauchen. Denn natürlich wissen die Führungseliten, dass es allerhöchste Zeit ist, in die Puschchen zu kommen, um für die Zukunft gerüstet zu sein. Dennoch bleiben viele im „Man müsste mal ...“ stecken. In ungewissen Zeiten fehlt ihnen häufig der Mut, wirklich kühn zu denken und forsch zu handeln. Genug geredet. Jetzt wird gehandelt. Bahn frei für Übermorgengestalter!</p>	<p>Der Fachkräftemangel sorgt für einen stärkeren Fokus der Organisationen auf Recruiting-Prozesse. Gerade in kleineren Unternehmen sowie Kanzleien fehlt häufig das fachliche und methodische Wissen, wie erfolgreiche Mitarbeitergewinnung in Zeiten von virtueller Führung und Social Media aussehen kann. Im diesem Praxisleitfaden wird aufgezeigt, wie Unternehmen auch mit kleinen Budgets erfolgreich auf dem Markt der Jobsuchenden Sichtbarkeit erhalten und offene Stellen zeitnah besetzen können.</p>	<p>Drei Viertel aller Change-Programme in Unternehmen gehen schief. Mit der Folge, dass Geld, Motivation und Wettbewerbsfähigkeit schwinden. Klar ist: So kann es nicht weitergehen. Angesichts der immensen Herausforderungen und Umbrüche, ist es höchste Zeit, dass der Pfuscher beim Change aufhört. Wie das funktioniert, verrät dieses Buch – mit einer überraschend einfachen Lösung. Es lädt dazu ein, konsequent auf das zu fokussieren, was Menschen brauchen, um sich für Wandel zu begeistern.</p>
Zielgruppe	Führungskräfte, HR-Manager, Personalverantwortliche	Recruiter, Personalverantwortliche, Führungskräfte in KMU	Alle Führungskräfte und Personalverantwortliche
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> • Future Skills: 7 Initiativen, um die Menschen stärker zu machen • Future Working: 7 Initiativen, um das Zusammenarbeiten im Unternehmen besser zu machen • Future Fitness: 11 Initiativen, um die Innovationskraft im Unternehmen zu erhöhen 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau einer Arbeitgebermarke • Zeitgemäßes Personalmarketing • Personalgewinnung im Online-Zeitalter 	<ul style="list-style-type: none"> • Ein starkes Plädoyer für mehr Menschenorientierung in Unternehmen • Die drei Kernelemente des Change-Code samt einer Handlungsanleitung für deren Umsetzung • Ein tiefes Verständnis für die Ursachen misslingender Transformation
Bibliografische Daten	Verlag: GABAL Auflage: 1. Auflage 2022 Umfang: 216 Seiten Einband: Paperback ISBN: 978-3-96739-093-3	Verlag: DATEV Auflage: 1. Auflage 2022 Umfang: 161 Einband: Softcover ISBN: 978-3-96276-074-8	Verlag: Wiley-VCH Auflage: 1. Auflage 2022 Umfang: 272 Einband: Hardcover ISBN: 978-3-527-51107-5
Preis	24,90 Euro	29,99 Euro	24,99 Euro

Online-
Schulung

Elektronische Arbeitsunfähigkeits- bescheinigung

Was die Arbeitgeber zum erfolgreichen Einstieg
in das Abrufverfahren wissen müssen

1. September 2022 | online
17. November 2022 | online
Referenten: Lars Maiwald, Ramón Lang

Schwerpunkte:

- ✓ Von der Arztpraxis in die Abrechnung - Der digitale Prozess im Gesamtüberblick
- ✓ Neue Welt ohne gelben Schein? Wenn der Schein trügt
- ✓ Analyse mit den Teilnehmenden
- ✓ Interaktion zwischen Entgeltabrechnung, Zeiterfassung und digitalen Schichtplan
- ✓ Besonderheiten bei Minijobs und Herausforderungen beim Krankenkassenwechsel
- ✓ Reizthema „Störfall“ - Überblick möglicher Fehlerquellen und Praxis-Checkliste

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

HR Performance 4/2022 – Dezember (geplante Themen)

HR-Software/HR-Tech

HR-Cloud/Künstliche Intelligenz und HR

HR-Outsourcing und HCM

Personalcontrolling/-reporting/-analytics

HR-Ressourcenmanagement/HR-Strategie

War for Talents/New Work

Special: Best of 2022/2023



Veranstaltungen

Zukunft PERSONAL Europe 2022

13. bis 15. September in Köln
www.zukunft-personal.com

Datenschutz Kompakt

20. bis 21. September in Köln
www.datakontext.com oder Tel. 0 22 34/9 89 49-40

Elektronische Personalakte

13. Oktober in Köln
www.datakontext.com oder Tel. 0 22 34/9 89 49-40

Strafverfolgung, Whistleblowing, Internal Investigations

17. Oktober in Köln
www.datakontext.com oder Tel. 0 22 34/9 89 49-40

Beschäftigtendatenverarbeitung

18. Oktober in Frankfurt/M.
www.datakontext.com oder Tel. 0 22 34/9 89 49-40

HR-Prozesse analysieren und optimieren

30. November in Berlin
www.datakontext.com oder Tel. 0 22 34/9 89 49-40

Aktuelle Infos und Änderungen finden Sie auf der Internetseite www.datakontext.com.



Impressum

HR Performance
#Netzwerk_für_digitale_HR

Verlag:

DATAKONTEXT GmbH
Augustinusstraße 9d
50226 Frechen-Königsdorf
Tel.: 0 22 34/9 89 49-30
Fax: 0 22 34/9 89 49-32
www.hrperformance-online.de

Chefredaktion:

Franz Langecker (Fla.)
Tel.: 0 22 34/9 89 49-75
E-Mail: langecker@datakontext.com

Redaktion:

Michael Dullau
Prof. Dr. Wilhelm Müller

Online-Redaktion:

Jessica Herz (Leitung Online)
E-Mail: herz@datakontext.com
Lisa Bieder
E-Mail: lisa.bieder@datakontext.com
Silvia Klüglich
E-Mail: klueglic@datakontext.com
Chiara Schönbrunn
E-Mail: chiara.schoenbrunn@datakontext.com

Vertrieb:

Dieter Schulz
E-Mail: dieter.schulz@datakontext.com

Abo-Service:

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
Abonnentenservice
Hultschiner Straße 8
81677 München
Tel.: 0 89/21 83-71 10
Fax: 0 89/21 83-76 20
E-Mail: aboservice@hjr-verlag.de

Abonnement:

Jahresabonnement: 154,00 Euro
Einzelheft: 24,00 Euro
Jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten

Der Abonnementspreis wird im Voraus in Rechnung gestellt. Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht mit einer Frist von acht Wochen zum Ende des Bezugszeitraumes gekündigt wird.

Anzeigen-/Mediaberatung und Sonderdrucke:

Petra Priggemeyer
Tel.: 0 22 34/9 89 49-67
E-Mail: petra.priggemeyer@datakontext.com

Nachdruck:

Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages und unter voller Quellenangabe. Für eingescannte Manuskripte und Bildmaterialien, die nicht ausdrücklich angefordert wurden, übernimmt der Verlag keine Haftung.

Herstellung:

Dieter Schulz
E-Mail: dieter.schulz@datakontext.com

Satz/Layout:

M-O-P-S, Kirsten Pfaff
Königskauler Straße 1, 53773 Hennef
Tel.: 0 22 42/91 68 20
E-Mail: firnamops@t-online.de

Druck:

QUBUS media GmbH
Uwe Schacht
Beckstraße 10, 30457 Hannover
E-Mail: u.schacht@qubus.media

Druckauflage:

5.500 Stück
30. Jahrgang 2022
ISSN 1866-3753

Erscheinungsweise:

Vier Ausgaben + Specials

Beilage:

DATAKONTEXT GmbH
HR RoundTable News

Bildnachweis:

Firmenbilder; DATAKONTEXT; (Andrii Yalanskyi, iuriimotov, jeremias münch, kwanchaift, M-Production, NicoElNino, OpturaDesign, scusi, Swetlana Wall, Thapana_Studio, Vertigo Signs)/stock.adobe.com

HR UND PAYROLL IM GRIFF.

WEIL ALLES INEINANDERGREIFT.

DATEV Lösungen für Lohn- und Personalwesen unterstützen im Zusammenspiel mit den innovativen HR-Systemen unserer Softwarepartner, z. B. Personio, einen reibungslosen digitalen Workflow. Gemeinsam verhelfen wir Ihrer Personalabteilung zur optimalen Performance. Stellen Sie jetzt Ihren Personalbereich mit perfekt verzahnten und modular skalierbaren Lösungen langfristig sicher auf.



Mehr erfahren unter datev.de/HR



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.

EMPLOYEE EXPERIENCE STATT PERSONALABTEILUNG



Ergreifen Sie die Chance, mit smarten HR-Serviceprozessen abteilungsübergreifend Ihre wichtigsten Assets so zu unterstützen, dass Sie immer mobilisieren und nie behindern. Moderne HR-Serviceprozesse sind einfach, transparent und passen idealerweise auf Ihr Smartphone.

Gewinnen Sie die Herzen Ihrer Teams durch den Einsatz einer der weltweit modernsten Serviceplattformen: ServiceNow – 100 % DSGVO-konform und betrieben in Deutschland. So gelangen vollintegrierte Prozesse über alle Grenzen hinweg.

Halten Sie Schritt mit dem Business. Transformieren Sie die Personalabteilung zu einer echten Serviceeinheit mit automatisierten Workflows für HR-, Arbeitsplatz- und Legal-Angelegenheiten.



OPERATIONAL SERVICES
YOUR ICT PARTNER

www.o-s.de/servicenow