

Talent Management
Ein Leitfaden für HR zur Auswahl
der richtigen Software

Payroll-Outsourcing
Die DSGVO verschärft die Daten-
schutzpflichten des Arbeitgebers

Personalplanung
Workforce-Management-Software
kann Chaos verhindern

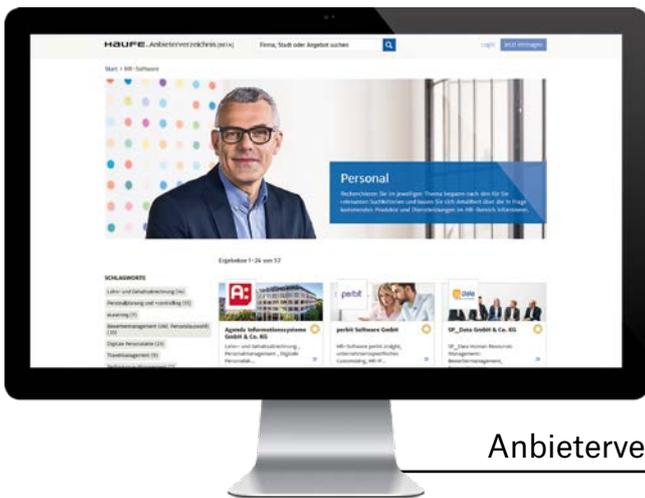
personal. magazin

plus

personalmagazin plus 10.18



HR-Software
Markttrends und Anbieterübersicht



Anbieterverzeichnis HR-Software

Sie sind auf der Suche nach Personalssoftware und Dienstleistungen? Parallel zum Sonderheft HR-Software finden Sie ab sofort alle Informationen auch Online. **365 Tage im Jahr, immer aktuell!**

Besuchen Sie uns unter
www.anbieterverzeichnis.haufe.de/hr-software



„Wir brechen
auf in eine neue
HR-Software-
Generation.
Mit radikal
veränderten
Tools und neuen
Anbietern.“

Liebe Leserinnen und Leser,

die Parameter der Personalarbeit haben sich verändert. Längst geht es bei der Digitalisierung der HR-Arbeit nicht mehr alleine darum, Software einzusetzen, die die Mitarbeiterverwaltung in erster Linie effizient macht. Unsere Arbeitswelt ist heute hoch komplex und von enormer Geschwindigkeit geprägt. Das stellt ganz neue Herausforderungen an die HR-Abteilung. Big Data, Social Media, Netzwerkstrukturen und künstliche Intelligenz sind Stichworte, an denen Personalarbeit nicht mehr vorbeikommt. Die Software-Hersteller reagieren darauf: Elke Singler, die als Trendscout für das Personalmagazin den HR-Software-Markt beobachtet, konstatiert den Aufbruch in eine neue Software-Generation – in der sich nicht nur die bestehenden Tools radikal verändern, sondern auch die Karten der Anbieter neu gemischt werden. Näheres lesen Sie ab Seite 5.

Übrigens: Trotz der Digitalisierung halten Sie auch dieses Jahr gerade wie gewohnt unsere Software-Sonderausgabe in gedruckter Form in der Hand. Sie können sie durchblättern und sich

einen Überblick über Markttrends und Anbieter verschaffen. Wenn Sie dann nach einem speziellen Software-Anbieter für Ihre Bedürfnisse im Unternehmen suchen, können Sie zusätzlich unser digitales Angebot nutzen: Wir haben gerade erst den bisherigen Anbietercheck komplett für Sie überarbeitet, damit Sie schnell und komfortabel zum für Sie passenden HR-Software-Anbieter finden. Klicken Sie einfach rein auf der neuen Seite unter www.anbieterverzeichnis.haufe.de.

Weiterhin Spaß und Erfolg bei der Personalarbeit wünscht

Katharina Schmitt
Redaktion Personalmagazin

personal.
magazin
plus

Inhalt

- 04 Beständig ist nur der Wandel**
Die nächste HR-Software-Generation geht an den Start
- 10 „HR muss sich mehr zutrauen“**
IT-Expertin Anna Ott kämpft gegen das Silodenken – ein Interview
- 14 Die Zeit ist reif**
Abschied von den Aktenstapeln dank der digitalen Personalakte
- 16 Der Herr der Daten**
Auch wer HR-Prozesse auslagert, muss den Datenschutz sicherstellen
- 19 Die Welt verändert sich – Talent Management auch**
Mitarbeiter packen selbst an
- 20 Drum prüfe, wer sich bindet**
Leitfaden zur Auswahl einer Talent-Management-Lösung
- 24 Künstliche Intelligenz für die Mitarbeitersuche**
Der Computer als Recruiter
- 28 Wenn Personal fehlt**
Auf gute Planung kommt es an
- 32 Firmenporträts**
 - 34 Agenda
 - 36 Bremer Rechenzentrum
 - 38 Datev
 - 40 Die Schweizerische Post
 - 42 Gfos
 - 44 Guide Com
 - 46 Hansalog
 - 48 Lexware
 - 50 Haufe
 - 52 HS Hamburger Software
 - 54 Peras
 - 56 Perbility
 - 58 Perbit Software
 - 60 SP Data
 - 62 Talentsoft
- 64 Marktübersicht: Anbieter-Listings**



A hand in a dark sleeve holds a glowing white sphere. The background is a gradient of blue and purple, with several other glowing spheres of varying colors (white, pink, blue) floating around. The overall mood is futuristic and dynamic.

Beständig ist nur der Wandel

Linienorganisation ist passé, HR muss agile Teams orchestrieren und in vernetzten Strukturen denken. Damit verändern sich auch die Anforderungen an die technische Unterstützung. Eine neue HR-Software-Generation geht an den Start.

Von Elke Singler

● Dass unter dem Stichwort Digitalisierung die rasante technische Entwicklung derzeit in allen Unternehmensbereichen und allen voran in HR hohe Wellen schlägt, hat sich inzwischen herumgesprochen. Doch damit nicht genug, denn parallel dazu erleben wir auch eine disruptive Veränderung der Arbeits- und Organisationsformen. Der Weg führt weg von der bisher hierarchisch geprägten Linienorganisation hin zu agilen, vernetzten, interdisziplinär besetzten Teams. Es wird immer klarer, dass die komplexen Herausforderungen der Zukunft nur mittels dieser Formen der Zusammenarbeit gemeistert werden können. Somit ist klar: HR steht vor großen Veränderungen, wobei genau diese auch die einmalige Chance bieten, sich im Unternehmen völlig neu zu positionieren. Um die damit verbundenen Aufgaben zu meistern, sollte auch die eingesetzte Software die neuen Arbeitsformen unterstützen.

Nicht der Prozess, sondern der Nutzer steht im Mittelpunkt

Gibt es Tools, die hier helfen können? Um es vorweg zu nehmen. Ja, es gibt sie! Denn erste Softwarelösungen stellen nicht mehr den Prozess, sondern den Nutzer in den Mittelpunkt der Überlegungen. Damit geht einher, dass das Mitarbeiterprofil, also ein erweitertes Stammdatenprofil analog zu Xing oder

Die etablierten Talent-Management-Suiten müssen sich radikal verändern. Es gilt ab sofort, nicht mehr nur Talente zu managen, sondern alle Mitarbeiter, Teams und komplexe Netzwerke. Dies bietet innovativen Anbietern die Chance zum Markteinstieg.

Linkedin, in den Mittelpunkt der HR-Lösungen rückt. Hier werden nicht nur einmalig alle mitarbeiterbezogenen Daten hinterlegt und aktualisiert. Das Profil wird vielmehr auch zu einer Art Visitenkarte, auf der viele Daten aus dem Mitarbeitermanagement für andere sichtbar oder unsichtbar zusammengefasst werden. Der Mitarbeiter bestimmt, was er preisgibt und was nicht. Seit Einführung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) kann er beim Austritt aus dem Unternehmen sogar große Teile der Daten „mitnehmen“.

Das Herzstück der nächsten Software-Generation: permanentes Feedback

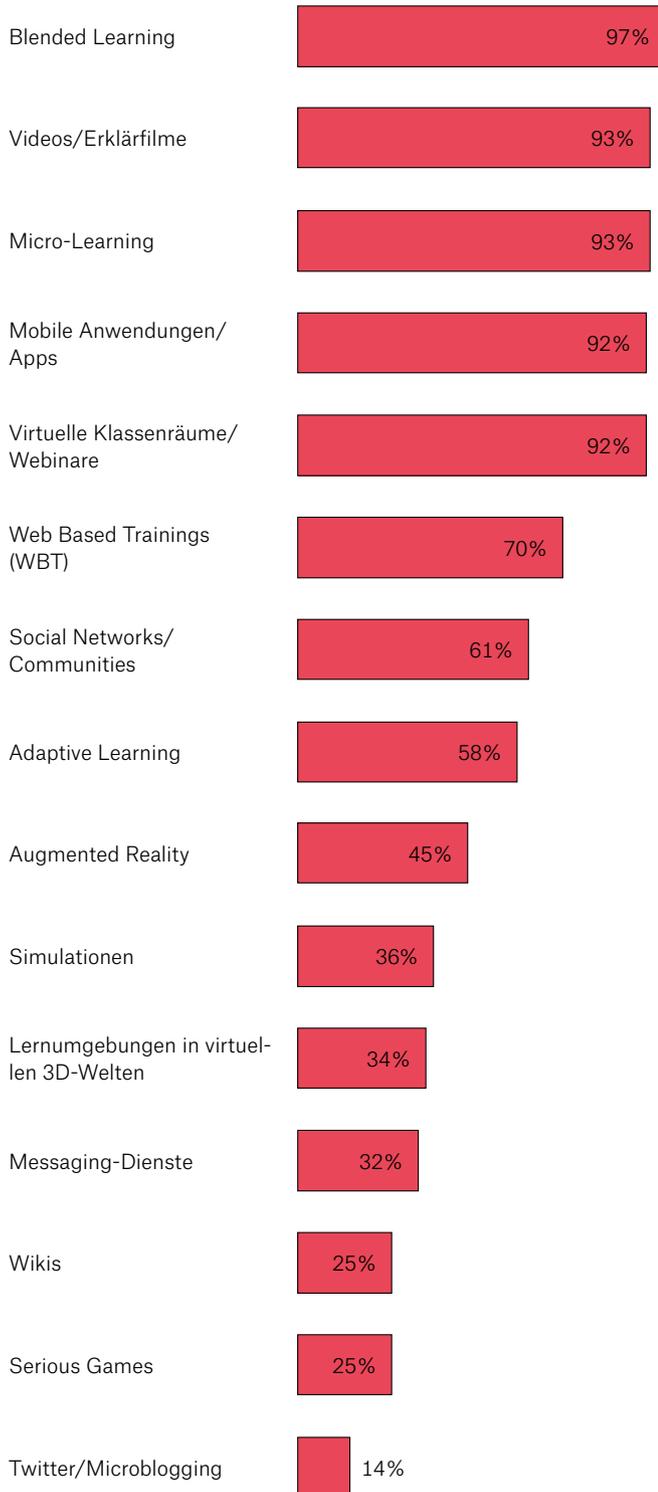
Auch beim Thema Feedback ändert sich einiges. 360-Grad Feedback-Tools sind schon lange fester Bestandteil des Mitarbeitermanagements in größeren Unternehmen. Doch nun wird Feedback zum zentralen Dreh- und Angelpunkt. Es kann quasi als interne Währung gesehen werden und wird damit zum Herzstück der nächsten Software-Generation. Die Unternehmen haben mittlerweile verstanden, dass sich Mitarbeiter nur dann auf Dauer wohlfühlen, wenn ihre Anliegen kontinuierlich wahrgenommen werden. Dies gelingt mittels permanenter Feedback-Möglichkeiten. Wichtig ist darüber hinaus, dass jeder Mitarbeiter auch kontinuierlich Feedback erhält. Um dies zu gewährleisten, haben die Hersteller Instant-Feedback, Impulsumfragen, anonymisierte Feedback-Tools, Interviews beim Austritt, jährliche Mitarbeiterbefragungen, den Performance-Check-in und andere Bewertungstools im Angebot. Auch zu ihrem Wohlbefinden und zu Gesundheitsaspekten können Mitarbeiter Feedback geben. Hierfür gibt es spezielle Apps, die den Mitarbeitern mobil zur Verfügung stehen und die über entsprechende Schnittstellen eingebunden werden können. Anhand von Feedback bezüglich der Teamatmosphäre können dann beispielsweise Projektgruppen so zusammengesetzt werden, dass sie möglichst effektiv und stressfrei zusammenarbeiten. Das gesamte Unternehmen erhält darüber hinaus zum Beispiel aus Bewertungsportalen wie Kununu sowie aus Kundenbefragungen auch externes Feedback.

Netzwerkorganisationen brauchen neue Software-Möglichkeiten

Das gesamte Talent Management wird sich zum Netzwerk- und Teammanagement weiterentwickeln. Unternehmen, die aus Wettbewerbsgründen erkannt haben, dass sie ihre klassische Linienorganisation durch eine Netzwerkorganisation ersetzen müssen und Großprojekte in kleine Projekteinheiten in zeitlich eingegrenzten Arbeitsabschnitten mit festgelegten Teilzielen (Sprints) stückeln, brauchen dazu neue Software-Tools. Vernetzte Teams, die sich selbst organisieren, können mit diesen neuartigen Software-Tools optimal motiviert werden. Das agile und damit flexible Projektmanagement wird so digital unterstützt. Dabei sind die Mitarbeiter mehreren Managern zugeordnet, arbeiten an mehreren Projekten gleichzeitig und nehmen darüber hinaus unterschiedliche Rollen ein.

Eine klassische Talent-Management-Software kann das nicht leisten. Somit müssen die derzeitigen Talent-Management-Suiten radikal verändert und an die neuen Organisationsstrukturen und Arbeitsweisen angepasst werden. Es geht jetzt nicht mehr nur

Die Trends beim E-Learning



Anteil der Befragten, die der Nutzung der oben genannten Anwendungen als Lernformen in Unternehmen in den kommenden drei Jahren eine zentrale Bedeutung beimessen – und zwar in der DACH-Region im Jahr 2017/18.

darum, einzelne Talente zu managen, sondern alle Mitarbeiter, Teams und komplexe Netzwerke.

Über Jahre haben etablierte Hersteller Talent-Management-Suiten mit dem Fokus auf die immer mehr infrage gestellten Führungsmodelle, Managementmethoden und Organisationsstrukturen entwickelt. Sie werden nun Mühe haben, ihre Systeme auf das nächste Level zu bringen. Dies bietet neuen, innovativen Anbietern die Chance zum Markteinstieg mit von Grund auf neu entwickelten Software-Systemen – auch wenn die zu Beginn nicht so umfangreich und detailliert sein werden.

Performance-Management wird zum Zielmanagement für Teams

Auf das Performance-Management als Bestandteil des Talent Managements kommen Aufgaben wie Zielmanagement für ganze Teams, permanentes multidirektionales Feedback, Team-Check-ins, Echtzeitkommunikation sowie die kontinuierliche zeitnahe Zielüberprüfung mit automatisierten Vorschlägen zu Learning-Inhalten und vieles mehr zu. Das ist nicht mehr mit dem herkömmlichen Top-down-Performance-Management zu vergleichen. Vielmehr geht es darum, das Potenzial der Mitarbeiter zu heben, indem sie nach ihrem Beitrag zum Firmenerfolg gefragt werden. Die von Intel entwickelte und von Google verbreitete OKR-Methode („Objectives and Key Results“) ist hier die Grundlage für die meisten Umsetzungen.

Alle großen Anbieter wie SAP, Oracle, Workday, ADP, Cornerstone on Demand, Lumesse, Saba, Halogen oder Technomedia sind dabei, ihre Anwendungen in den Bereichen Mitarbeiterprofil, Feedback, Talent Management und Performance-Management um die neuen Anforderungen zu erweitern. Kleinere, innovative Software-Anbieter bieten hierfür einzelne Tools an. Die zur Haufe-Gruppe gehörende Haufe-Umantis AG hat dazu mit großen Kunden bereits erste Anwendungen im Einsatz.

Weiterbildung mit Austauschplattformen, virtuelle Realität und Echtzeit-Feedback

Die Software-Anbieter für Learning & Development nehmen die Trends im Weiterbildungsbereich auf. Anbieter wie Saba, Sumtotal und Cornerstone waren die Pioniere beim Learning und bieten heute umfangreiche Suiten, mit denen sie SAP, Oracle, Workday und anderen Anbietern Konkurrenz machen. Neue videobasierte Learning-Systeme sind durch den Siegeszug von Youtube entstanden. Mittlerweile gehören umfangreiche Video-Learning-Plattformen zum Standardangebot. Hinzu gekommen sind Plattformen für den Erfahrungsaustausch, Skill-Assessments, Karrieremanagement und integrierte Performance-Unterstützung. Die Tools sind einfach zu bedienen, stehen als mobile Anwendungen zur Verfügung und sind gut skalierbar. Durch den Einsatz von virtueller und erweiterter Realität gibt es im Trainingsbereich bisher nie dagewesene Schulungsmöglichkeiten. Virtual und Augmented Reality mit integriertem Echtzeit-Feedback wird sich zu einem schnell wachsenden Markt für Soft- und Hardware entwickeln.

Die meisten Anbieter sind kleinere, spezialisierte Hersteller, die damit zur nächsten Generation der Lernplattform- oder kurz LMS-Anbieter heranwachsen wollen. Die etablierten Hersteller sind ebenfalls aktiv. So bietet Cornerstone on Demand ein LMS-

Die Messung von Reaktionen, Sympathien, Antipathien oder auch des Aufmerksamkeitsgrads in Meetings eröffnet völlig neue Möglichkeiten für komplexe teambasierte Netzwerkorganisationen. Offen bleibt, wie schnell sich dies hierzulande durchsetzen wird.

Tool in Anlehnung an Netflix. Auch Sumtotal, SAP, Oracle und Saba sind dabei, Entsprechendes zu entwickeln.

Der sich am schnellsten ändernde Funktionsbereich der HR-Software-Lösungen ist das Recruiting. Heutige Recruiting-Plattformen bestehen aus Suche, Stellenausschreibung, Assessments, Workflow- und Pipeline-Anwendungen sowie auch Chatbots, mit denen die Kandidaten kommunizieren können.

Google verändert den Markt und die Möglichkeiten der Recruiting-Software

Die Integration künstlicher Intelligenz in die Software-Lösungen bietet neue maßgeschneiderte Anwendungsmöglichkeiten hinsichtlich Kandidatenansprache und -auswahl. Problematisch für eine Reihe von etablierten ERP-Anbietern, die integrierte Recruiting-Tools offerieren, ist der Umstand, dass sie den neuen Anforderungen nur eingeschränkt nachkommen. Aufgrund der äußerst kurzen Innovationszyklen sind sie schon jetzt in die Jahre gekommen und bedürfen einer grundlegenden Modernisierung. Es ist daher nicht verwunderlich, dass häufig nicht die Recruiting-Plattform vom Hersteller der Talent-Management-Software im Einsatz ist, sondern die Unternehmen sich für einen anderen Anbieter entschieden haben.

Da die Mitarbeitersuche inzwischen einen extrem hohen Stellenwert einnimmt, wird beim Recruiting schneller investiert,

um innovative Tools zeitnah nutzen zu können. So haben einige neue Anbieter wie beispielsweise Smart Recruiters gute Möglichkeiten, Kunden zu gewinnen.

Auch spezialisierte Hersteller, die interessante Funktionalitäten wie zum Beispiel Assessment-Tools bieten, bekommen so eine Chance, auch wenn sie in das bestehende Applicant-Tracking-System nicht voll integrierbar sind. Gerade beim Thema Assessment tut sich einiges. Schon lange reicht das normale Videointerview nicht mehr aus. Neue Video-Assessment-Tools prüfen die Glaubwürdigkeit anhand des Gesichtsausdrucks und der Körpersprache. Ziel ist es, die Kandidatenauswahl fundierter und datenbasierter zu gestalten, um bessere Ergebnisse zu erzielen. Auch Team-Assessments zur optimalen Besetzung von agilen Projektteams gewinnen weiter an Bedeutung.

In Zeiten sozialer Medien bekommt ferner auch die Karriere-seite einen immer höheren Stellenwert. Für Consumer-Marken hat eine Vollintegration von Kundenansprache und Kandidatenansprache erste Priorität. Die Karriere-seite muss ebenfalls leicht in diverse soziale Medien integrierbar sein. Gerade um Engpass-Jobs zu besetzen, bei denen viele Unternehmen um einige wenige Bewerber konkurrieren, sind neue Tools im Bereich Talent-Relationship-Management unabdingbar. Zusammen mit Social-Recruiting-Anwendungen können sie beim Active Sourcing, also der headhunterartigen Ansprache von Kandidaten, maximale Unterstützung bieten.

Der Einstieg von Google in den Recruiting-Markt zeigt, wie lukrativ dieser ist. Google wird anhand aller zur Verfügung stehenden Daten Jobsuchenden passende Angebote offerieren. Dies wird bestehende Jobbörsen unter Druck setzen und zu weitreichenden Veränderungen auf dem Recruiting-Markt führen.

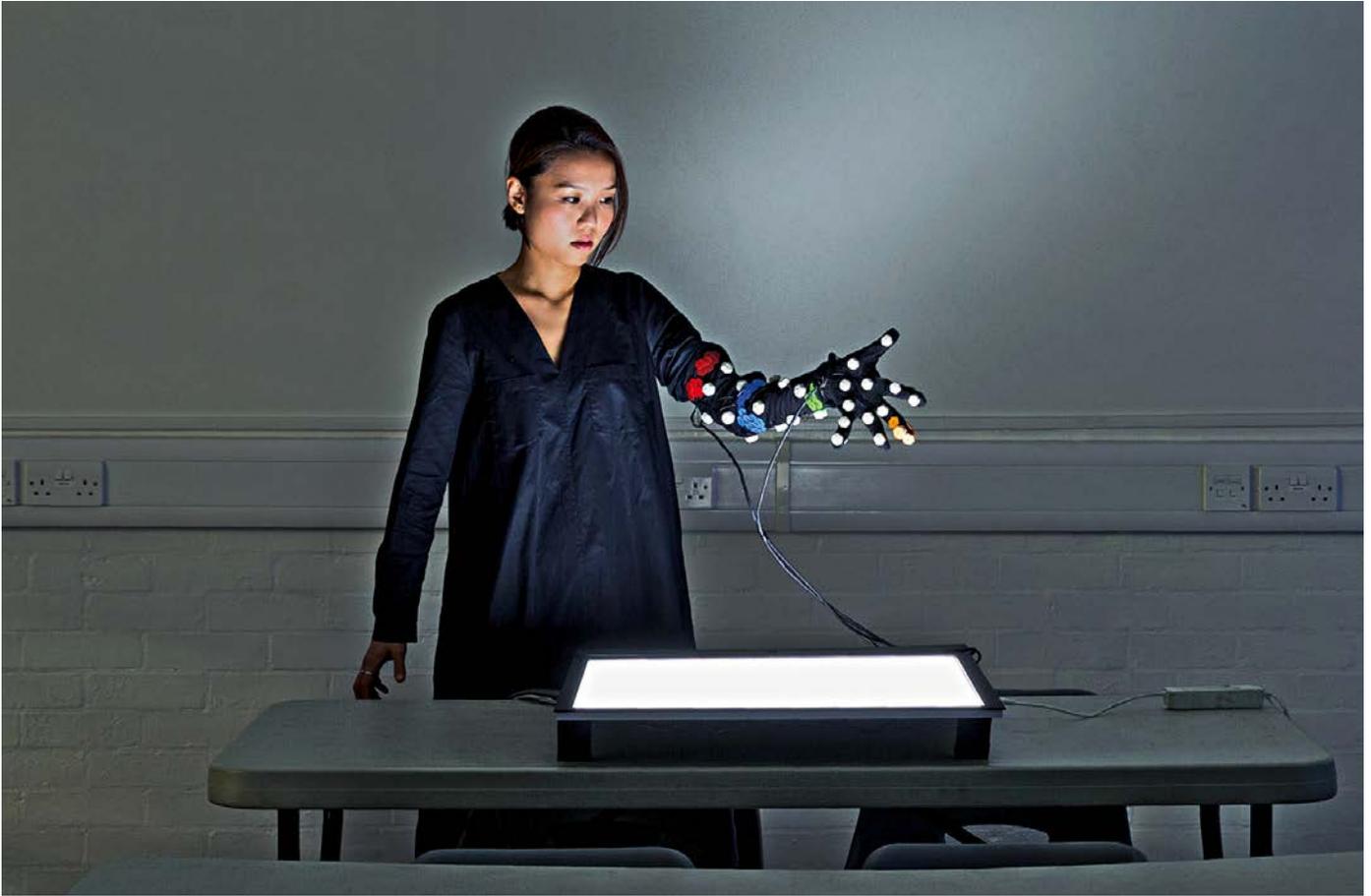
Neuland: Unternehmensnetzwerkanalysen zur optimalen Teambesetzung

Großen Zuwachs werden weiterhin die Analysetools haben. Budgets, die früher in Richtung Kunden-, Marketing- oder Finanzanalysen flossen, werden heute in Mitarbeiteranalysen investiert. Voraussetzung für deren Einsatz ist, dass alle Mitarbeiterdaten in einem einheitlichen Format zur Verfügung stehen. Denn je mehr Daten miteinander verknüpft werden können, desto aussagekräftigere Analysen liefern die Tools. Besonders gefragt sind automatisierte Analysen, die die Nutzer nicht selbst generieren müssen, sondern die kontinuierlich und jederzeit abrufbar vom System zur Verfügung gestellt werden. Derartige Tools haben viele Anbieter bereits in ihre Software-Lösungen integriert.

Neu hinzu kommen Benchmark-Systeme, anhand derer die Unternehmen interaktiv ihre Position beispielsweise bezüglich der Ausgaben für Learning & Development, Recruiting-Methoden oder Organisationsgestaltung prüfen können. Das Zusammenspiel von künstlicher Intelligenz und Analyseverfahren



ELKE SINGLER ist Beraterin und analysiert regelmäßig die Entwicklung des HR-Softwaremarkts.



ermöglicht individuelle Vorhersagen. Beispielsweise macht der „Cognitive Career Coach“ von IBM anhand der bisherigen Karriere im Unternehmen dem Mitarbeiter Vorschläge zu seiner optimalen Weiterentwicklung. Eine ähnliche Anwendung gibt es auch bei Workday.

Ebenso können mittels künstlicher Intelligenz enorme Datenmengen strukturiert und beispielsweise im Learning mit Analysen zu den Mitarbeiterbedürfnissen abgeglichen werden. Anschließend bereiten diese Anwendungen dann auch gleich die entsprechenden Lerninhalte auf und stellen sie den Mitarbeitern in Form von Assessments, interaktiven Spielen und Tests mobil und zum Abruf in Eigenregie zur Verfügung.

Neuland ist die Unternehmensnetzwerkanalyse (Organizational Network Analysis, kurz ONA), die Daten aus E-Mails, Feedbacks und anderen Quellen zusammenführt, um so die Kommunikation der Mitarbeiter zu analysieren. Daraus können Ablaufmuster erkannt und Engpässe identifiziert werden. Diese Erkenntnisse können dann für die optimale Teamzusammensetzung genutzt werden. Durch die Messung von Reaktionsverhalten, Sympathien, Antipathien oder etwa des Aufmerksamkeitsgrads in Meetings ergeben sich bisher nie dagewesene Möglichkeiten zur Produktivitätssteigerung in komplexen teambasierten Netzwerkorganisationen.

Im Moment gibt es hierzu einige Tools von Spezialanbietern, doch es werden weitere Hersteller im Rahmen der datenschutz-

rechtlichen Möglichkeiten auch hier Anwendungen auf den Markt bringen. Wie schnell sich diese Software-Tools im von Mitbestimmung geprägten Deutschland durchsetzen werden, ist allerdings zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch völlig offen.

In puncto Bedienungsfreundlichkeit sind ebenfalls Fortschritte zu erwarten. Mittlerweile sind zwar viele HR-Software-Anwendungen spielerisch einfach und intuitiv bedienbar, doch durch den Einsatz von Spracherkennungssoftware steht hier schon der nächste Entwicklungsschritt an. Nach dem Vorbild der digitalen Assistenten Alexa und Siri sollen die betrieblichen Software-Systeme mittels Spracherkennung in Kombination mit künstlicher Intelligenz weiterentwickelt werden.

Wo wir stehen? Erst am Anfang

Wie sich zeigt, ist die Entwicklung im Bereich der HR-Software noch lange nicht am Ende. Im Gegenteil: Unter Berücksichtigung der teilweise disruptiven Marktveränderungen in vielen Branchen und der damit einhergehenden Veränderung der Arbeitswelt hin zu New Work ist anzunehmen, dass wir erst am Anfang einer neuen HR-Software-Generation stehen. Wer hätte gedacht, dass nur wenige Jahre nach dem Aufkommen der HR-Cloud-Anwendungen schon wieder derartig fundamentale Veränderungen anstehen. Auch bei Software für die Personalabteilung gilt: Das einzig Beständige ist der Wandel. ■■■

Anna Ott hat eine Mission: Sie will die Personalbranche für neue Technologien begeistern und damit zugleich das Silodenken in den Unternehmen aufbrechen. Mit Kreativität und frischen Ideen irritiert und inspiriert die HR-Tech-Expertin die Personalerwelt. Im Interview mit dem Personalmagazin spricht sie über aktuelle HR-Techniktrends und das noch ungenutzte Potenzial der deutschen HR-Start-up-Szene.

Interview Karsten Zunke

Personalmagazin: Große Unternehmen haben meist HR-Software großer Hersteller im Einsatz: SAP, Workday, manchmal auch Oracle oder IBM. Nun kaufen immer mehr große Softwareanbieter HR-Start-ups auf. Reicht das Angebot nicht mehr aus?

Anna Ott: Lange haben sich große Unternehmen mit einer SAP R3 zufriedengeben können. Heute jedoch gibt es viele Individualprozesse in den Unternehmen. Die Verantwortlichen stellen fest, dass modularer gearbeitet werden muss. Komplettlösungen haben den Nachteil, dass sie nicht individualisierbar sind. Es gibt immer Mitarbeiter, denen Features fehlen, und andere beschwerten sich, dass Funktionen enthalten sind, die nicht benötigt werden. Parallel lässt sich beobachten, dass Personaler in vielen Unternehmen selbstbewusster werden und immer mehr Anforderungen an eine Software stellen.

Stehen wir damit am Anfang einer Entwicklung hin zu kleinen Lösungen?

Es kristallisiert sich heraus, dass eine One-fits-all-Lösung nicht mehr funktioniert. HR-Tech-Start-ups widmen sich kleinteiligen Problemen und bauen oft Insellösungen. Für Unternehmen ist es aber nicht sinnvoll, zig isolierte Lösungen zu managen. Die Wahrheit liegt in der Mitte: Um ein Kernsystem herum werden per Plug-and-play weitere Systeme angedockt, um die Bedürfnisse von HR möglichst individuell abzubilden. Die Lösung ist, dass beide Seiten aufeinander zugehen. Die großen

Anbieter öffnen sich den kleinen Services und die kleinen Anbieter wiederum suchen Technologiepartnerschaften mit den großen – und das bereits in sehr frühen Phasen. Plattform-Konstrukte, die andere Lösungen integrieren, sind die Zukunft.

Viele Unternehmen vertrauen auf die großen Lieferanten, weil deren HR-Systeme die Sicherheitsstandards erfüllen und sich mit Finance- oder CRM-Modulen ergänzen. Wird sich daran etwas ändern?

Nein. Es sind persönliche Daten, also vertraut man bekannten Anbietern, die diese Standards erfüllen. Daher ist es auch so wichtig, die gesamte Softwareklaviatur eines Unternehmens ganzheitlich zu betrachten. Je mehr kleine Softwareprodukte es da draußen gibt, desto mehr müssen alle Beteiligten miteinander reden und bestehende Technologien in Zusammenhang mit neuen Lösungen betrachten. HR-Start-ups werden den SAPs dieser Welt nicht den Rang ablaufen, aber sie werden sie zwingen, sich zu verändern.

Wie wird diese Veränderung aussehen?

Niemand ist länger gewillt, hässliche Eingabemasken auszufüllen. Oft ist das gesamte Handling von HR-Lösungen soweit von dem entfernt, was jeder als Konsument erlebt, dass es nicht mehr akzeptabel ist. Die Bereitschaft, sich auf unflexible, unlogische und schlecht bedienbare Lösungen einzulassen, sinkt gegen Null. Das ist ebenfalls ein Grund, warum Softwareriesen

Anna Ott ist Kennerin der HR-Tech-Start-up-Szene und berät HR-Entscheider, Investoren und Gründer.



„HR muss sich
mehr zutrauen“

Innovationen in Form von Start-up-Technologien dazukaufen. Das Nutzungserlebnis und die sinnvollen Funktionalitäten werden sich dadurch deutlich verbessern. Weniger Frust und mehr Effizienz sind die Folge.

In welchen HR-Bereichen bieten Start-ups Lösungen an?

50 Prozent des Markts gehören der Talentakquise. Der gesamte Bereich von Discovery bis hin zur Recruiting-Automatisierung ist auch der Bereich, in dem Gründer am einfachsten Geldgeber finden. Den zweitgrößten Block – der meines Erachtens noch stark wachsen wird – bilden „Skill Detection“ und „Skill Matching“. Dort geht es darum, in einem Bewerberpool oder einer Belegschaft die Soft- und Hard-Skills der Menschen zu erkennen, in Echtzeit auf dem Laufenden zu bleiben und diese Fähigkeiten mit den richtigen Rollen in Verbindung zu bringen. Wer zum Beispiel eine Rolle in HR-Tech besetzen möchte und von einem Mitarbeiter erfährt, der sich schon dafür interessiert

„Plattform-Konstrukte sind die Zukunft: Die großen Anbieter öffnen sich den kleinen Services, kleine Anbieter wiederum suchen Technologiepartnerschaften mit den großen.“

oder sogar Vorkenntnisse hat, kann so das Potenzial der bestehenden Organisation besser heben. Dieser Bereich wird noch viele Innovationen hervorbringen.

Wie steht die deutsche HR-Start-up-Szene im internationalen Vergleich dar?

In Deutschland gibt es rund 140 HR-Tech-Start-ups. Quantitativ betrachtet, zählt Deutschland damit zu den führenden Ländern in Europa. Der angelsächsische Markt hat trotzdem einen großen Vorsprung, auch Frankreich zieht momentan an uns vorbei. International dominieren nach wie vor die USA, die insgesamt rund 50 Prozent des gesamten Markts ausmachen. Qualitativ hat die deutsche Szene einiges zu bieten. Es gibt viele Gründer, die nicht nur eine Software verkaufen, sondern auch versuchen, in den Unternehmen kulturell etwas zu verändern. Vor allem profitiert die hiesige Szene von den besonderen Bedingungen in Deutschland. Es ist eine ganz spezielle Mischung aus Datenschutz, Konzernen, Gewerkschaften und Betriebsräten, die den Eindruck eines schwierigen Umfeldes vermittelt und ausländische Start-ups davon abhält, in den deutschen Markt einzutreten. Das ist gut für alle Firmen, die schon in Deutschland aktiv sind. Andererseits sind hiesige HR-Start-ups daher auch nicht gezwungen, neue Märkte zu erobern.

Also sehen Sie in der Internationalisierung noch Potenzial für deutsche HR-Start-ups?

Ich würde mir wünschen, dass viel mehr Start-ups aus dem deutschsprachigen Raum im großen Maßstab international aktiv wären, denn sie haben tolle Lösungen vorzuweisen. Aber viele Firmen widmen sich zunächst den KMU oder konzentrieren sich auf die DACH-Region. Sie fokussieren sich auf den großen und interessanten Markt, den sie hier vor der Tür haben. Das ist verständlich, sie müssen nicht raus. Noch nicht. Das kann in zwei Jahren schon anders sein. Das Potenzial, auch international zu bestehen, ist vielfach vorhanden.

Warum ist die HR-Szene hierzulande oft unterkapitalisiert?

Es ist für viele Gründer schwierig, Geld einzusammeln, weil sie nicht wissen, mit wem sie sprechen sollen. Es gibt hunderte Anlaufstellen, aber man weiß nicht, ob es die richtige Stelle ist. Vereinzelt haben Geldgeber schon in HR-Start-ups investiert, aber niemand fokussiert auf HR-Unternehmen. Es gibt nicht den einen HR-Fonds, an den sich jeder HR-Tech-Gründer mit seiner Geschäftsidee wenden kann. Hinzu kommt, dass Gründer häufig einen unabhängigen Geldgeber wünschen, mit dem sie wachsen können und der beispielsweise keine Wettbewerber ausschließt.

Wie beurteilen Sie den aktuellen Entwicklungsstand der jungen HR-Start-up-Szene?

HR war für Gründer lange unsexy. Eine vermeintlich dröge Personalsoftware zu verkaufen, mutet schwieriger an, als ein schillerndes E-Commerce-Modell aus den USA zu kopieren. Aber alle haben heute verstanden, dass der Kampf um Talente für das Überleben von Unternehmen zum zentralen Thema wird. Momentan bilden alle Beteiligten ein Dreieck, das sich in Richtung Mitte bewegt: HR kauft zunehmend Technologien ein, Investoren geben mehr Geld und Gründer entwickeln immer innovativere Lösungen. Die HR-Tech-Szene ist also auf einem guten Weg. In der Regel dauert es sieben Jahre, bis eine Firma

„Natürlich können neue Lösungen Grundkonzepte in Frage stellen – daher ist auch ein wenig ziviler Ungehorsam notwendig, um innovative Prozesse in Gang zu bringen.“

die nötige Reife und Power hat, um auch international beachtet zu werden. Wir müssen uns hier noch ein wenig gedulden. Aber ich bin mir sicher, dass wir in zwei oder drei Jahren mindestens ein oder zwei große Namen haben, die „Made in Germany“ sind und im großen Stil auf internationalem Parkett agieren.

Was könnte diese Entwicklung zusätzlich fördern?

Geld in Kombination mit HR-Kompetenz wäre wichtig. In den USA gibt es viele Business Angels für HR, also Leute, die Geld geben und gleichzeitig Erfahrung in diesem Bereich haben. Daran hapert es hierzulande. Die meisten HR-Tech-Start-ups in Deutschland werden von Leuten gegründet, die nie in HR-Rollen gearbeitet haben. Da ist es schwierig, zu erkennen, welche Probleme und Hemmnisse im Arbeitsalltag entstehen. Wichtig wäre deshalb, dass Start-ups von Beginn an genau die Produkte

bauen, die Käufer dringend benötigen. Wenn sich mehr Business Angels mit HR-Kompetenz finden ließen, wäre dies gut für die gesamte Branche – und für die betreffenden Unternehmen natürlich zugleich ein enormer Wettbewerbsvorteil.

Was sind die Haupthindernisse für Unternehmen, Projekte gemeinsam mit Start-ups anzugehen?

Ein großes Problem ist, dass Personaler nicht wissen, wo sie sich informieren können. Das Thema HR-Tech ist für Medien eher unattraktiv. Wenn nicht das Start-up selbst intensiv Marketing betreibt, werden Angebot und Nachfrage kaum aufeinandertreffen. Hinzu kommt, dass HR-ler keine geschulten Tech-Einkäufer sind. Sie sind es nicht gewohnt, technische Lösungen zu recherchieren, Anbieter zu vergleichen und sie haben in der Regel auch keine Budgetgewalt. Eine nötige Voraussetzung für gemeinsame Projekte mit Start-ups ist außerdem, dass Personaler sich nicht nur das Wissen über technische Möglichkeiten aneignen, sondern auch eine klare Haltung zu HR-Tech entwickeln. Die Gelegenheiten dafür nehmen zu. Immer öfter sind Start-ups auf Messen und Kongressen Bestandteil des Programms. Das ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Viele Start-ups haben Lösungen für sehr spezielle Probleme, etwa beim Recruiting. Warum sollten sich Unternehmen darauf einlassen, wenn die großen Hersteller ebenfalls passable Lösungen haben?

Es ist eine Haltungsfrage. Man muss sich fragen: Was interessiert mich und inwieweit möchte ich bestehende Konzepte in Frage stellen? Natürlich kann man demütig warten, bis der Kernsoftwareanbieter ein neues Feature ausrollt. Aber die Innovation liegt darin, dass Start-ups die Dinge mit einem frischen Wind und einer anderen Technologietiefe anpacken. Im vergangenen Jahr hatten wir beispielsweise eine Chatbot-Welle. Für viele Anwendungsfälle können diese Bots eine sehr gute Lösung sein. Dank der Start-ups hat man begonnen, darüber zu reden. Ratsamer als Abwarten ist also immer, beim Anbieter aktiv nachzufragen oder selbst auf die Suche nach passenden Lösungen zu gehen.

Welchen Vorteil hat es für ein Unternehmen, Erstanwender bei einem Start-up zu werden und nicht zu warten, bis ausreichend Referenzen vorliegen?

Der Vorteil liegt im Lerneffekt. Auch wenn positive Referenzen vorliegen, bedeutet dies nicht, dass diese Lösung auch im eigenen Fall funktioniert. Statt zu warten, bis zwanzig andere Anwender ihre Erfahrungen teilen, sollte man es selbst ausprobieren. HR muss sich mehr zutrauen und Experimente wagen. Das ist auch im geschlossenen Rahmen mit einer kleinen Mitarbeitergruppe möglich. Stellt man fest, dass es nicht funktioniert, hat man Erkenntnisse gewonnen und ist einen Schritt weiter.

Die Voraussetzungen sind gegeben. Viele Start-ups suchen Anwender, die gemeinsam mit ihnen Dinge ausprobieren. Sie wollen lernen, wie ihre Lösung im HR-Alltag funktioniert. Für solche Testballons werden in der Regel keine großen Summen aufgerufen. Viele junge Firmen sind froh darüber, HR-Anwendern über die Schulter schauen zu dürfen und Praxiswissen dazuzugewinnen. Mehr Personaler müssen Mut haben und Neues wagen. Da neue Lösungen Grundkonzepte in Frage stellen können, ist auch ein wenig ziviler Ungehorsam gefragt, um neue Prozesse in Gang zu bringen. ■■■

Die Zeit ist reif

Analoge Formulare gehören ausgemustert. Verstecken Sie die Personalarbeit nicht länger hinter Aktenstapeln und Papierbergen – HR braucht Hände und Kopf frei für neue Aufgaben. Der Verwaltungskram lässt sich mit wenigen Klicks auch digital erledigen.

Von Christian Ruhland

● Ein Blätterwald von Anträgen, Schubladen, in denen dicht gedrängt Akten aneinanderkleben – all das ist in Zeiten der Digitalisierung Vergangenheit. Oder etwa nicht? Schön wär's! Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) nutzen Personalabteilungen längst nicht alle Möglichkeiten, die ihnen durch die Digitalisierung zur Verfügung stehen. So greifen Sachbearbeiter beispielsweise bei Urlaubsanträgen und Krankmeldungen weiterhin oft zu Zettel und Stift, statt diese digital zu verarbeiten. Aber auch da, wo HR-Abteilungen mit modernen Technologien arbeiten, gibt's Luft nach oben. Warum es sich für KMU lohnt, analoge Abläufe durch digitale zu ersetzen, und wie dies reibungslos gelingt, erklärt Christian Ruhland in sieben Schritten.

Sonne und Meer per Mausclick

Die Verzahnung von digitalen und analogen Vorgängen kostet Zeit. Ein gängiges Beispiel dafür ist der Urlaubsantrag. Will sich ein Arbeitnehmer freinehmen, drückt er oft ein Formular aus. Anschließend füllt er es handschriftlich aus und legt es dem Vorgesetzten auf den Schreibtisch. Hat dieser unterzeichnet, wandert der Wunsch nach Sonne und Meer per Hauspost in die HR-Abteilung. Statt die Informationen zentral in ein System einzuspeisen, muss sie der Sachbearbeiter oft in verschiedene Programme einpflegen, beispielsweise Outlook, die Lohnabrechnung und das Intranet. Bis der Antrag formell genehmigt ist, vergehen mehrere Tage. Erst dann kann der Mitarbeiter Flug und Hotel buchen.

Ab in die Cloud

Cloudbasierte Anwendungen schaffen hier Abhilfe. Sie sorgen für standardisierte und automatisierte Verwaltungsprozesse ohne Reibungsverluste. Dadurch sparen Unternehmen Zeit, Nerven und Geld. Mitarbeiter und Führungskräfte müssen zudem nicht mehr jeden Vorgang über die HR-Abteilung abwickeln. Für die HR-Mitarbeiter bedeutet das eine echte Entlastung. Die Tools, mit denen KMU das bewerkstelligen, sind Mitarbeiterportale – auch ESS (Employee Self-Service) und MSS (Manager Self-Service) genannt. Dank dieser Selbstbedienungslösungen drehen Anträge, Meldungen und Bescheinigungen im Unternehmen

keine unnötigen Schleifen mehr. Mit integrierten Portallösungen wickeln KMU Personalprozesse wie Urlaubsanträge in einem einzigen System ab. Außerdem nutzen sie dabei das Smartphone als Schnittstelle zwischen Arbeitnehmern und HR-Abteilung – und sind so am Puls der Zeit. Beispiel Krankmeldung: Früher stand der Arbeitnehmer unter Druck, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) trotz Schnupfen oder Grippe zur Post oder gar direkt in die Personalabteilung zu bringen. Dank Smartphone und Cloud kann er sie jetzt einfach abfotografieren und bequem per App versenden. Sollte er sie nicht rechtzeitig übermitteln, verschicken die HR-Kollegen eine Push-Nachricht über die Anwendung, um ihn daran zu erinnern.

Daten sicher bereitstellen

Die Personalabteilung bekommt damit alle wichtigen Daten und Informationen nicht nur unkompliziert übermittelt, sie kann diese auch einfacher bereitstellen. Beispiel hierfür ist die digitale Personalakte (DPA): Ist die Anwendung in ein HR-System integriert, können Arbeitnehmer und Arbeitgeber schneller auf abgespeicherte Dokumente zugreifen.

Fordert eine Führungskraft für ein Gehaltsgespräch den Lebenslauf eines Mitarbeiters an, stellt die HR-Abteilung diesen elektronisch zur Verfügung, hinterlegt in der Cloud. Der Manager greift dann per PC, Tablet oder Smartphone darauf zu. Die Daten sind dabei verschlüsselt. Personalern müssen Informationen nicht mehr per Mail verschicken, Führungskräfte keine Dokumente mehr ausdrucken. Auf diese Weise schließt moderne IT zugleich mögliche Sicherheitslücken und die Datenschutzanforderungen werden eingehalten. ■■■



CHRISTIAN RUHLAND ist Abteilungsleiter Produktmanagement Personalwesen bei der Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG in Rosenheim.

Keine Angst vor Veränderungen

Wenn Sie software- und cloudgestützte HR-Prozesse einführen möchten, sollten Sie die Umstellung von analog auf digital gut planen. Sieben Tipps helfen Ihnen dabei:

1. Den Ist-Zustand definieren

Wie sieht Ihre tägliche Arbeit in der HR-Abteilung aus? Gibt es „Zeitdiebe“, bei denen die Digitalisierung eine spürbare Vereinfachung mit sich bringen würde? Wo lohnt es sich, Zettel und Stift mit einem Mausklick zu ersetzen? Überlegen Sie sich im ersten Schritt, bei welchen Prozessen die Zeitersparnis am größten wäre.

2. Ausgediente Muster loslassen

Im zweiten Schritt überlegen Sie, was Sie ändern möchten – und wie. Auf Basis dieser Analyse fällt die Entscheidung für die Art der Software. Viele KMU setzen auf Standardanwendungen. Der Vorteil: Auch wenn die Prozesse vorgegeben sind, basieren sie auf Best-Practice-Erfahrungen und bilden ein solides Gerüst für professionelle HR-Arbeit. Das macht es Ihnen leichter, digitale HR strategisch Schritt für Schritt aufzusetzen. Individuallösungen dagegen erfordern einen hohen Consultingaufwand und sind deshalb oft mit höheren Kosten verbunden.

3. Unterstützer suchen

Bei Veränderungen ist eine taktische Vorgehensweise das A und O. Suchen Sie sich deshalb in verschiedenen Bereichen Befürworter. Wer ist offen für Veränderungen? Wer bringt das nötige Fachwissen mit? Ein HR-Projektteam, erweitert mit IT-Fachleuten und Kollegen aus dem Rechnungswesen, kann in Rücksprache mit dem Betriebsrat wirksam Überzeugungsarbeit im gesamten Unternehmen leisten. Sichern Sie sich für das Vorhaben die Unterstützung der Geschäftsführung. Und bedenken Sie: Selbst wenn der Veränderungsbedarf spürbar ist, steht nicht jeder Stakeholder den Neuerungen offen gegenüber. Nur ein Projektteam, das geschlossen die richtigen Argumente vorbringt, wird ein Umdenken anstoßen.

4. Frust vermeiden

Jede Softwareeinführung ist mit Arbeit verbunden, die oft zusätzliche Ressourcen bindet. Um die Betroffenen nicht zu überfordern, sollten Sie für die Umsetzung genügend Zeit einplanen. Wichtige Punkte, die Sie vorab erledigen können, sind: Stammdaten bereinigen, Stellenprofile definieren, Organigramme aktualisieren und Zugriffsberechtigungen festlegen. Ist die HR-Abteilung umfassend auf die neue Arbeitsweise eingestellt, erspart dies den Mitarbeitern viel Frust in der Anfangsphase.

5. Alle ins Boot holen

Kollegen, die vorab informiert sind, fühlen sich nicht übergangen. Deshalb sollten Sie die anstehenden Änderungen und deren Vorteile rechtzeitig kommunizieren. Damit sorgen Sie für eine positive Grundstimmung gegenüber den Neuerungen und sichern den Erfolg des Umstellungsprozesses.

6. Probanden bestimmen

Die Testphase bestimmt, ob das gesamte Unternehmen die digitale HR-Arbeitsweise positiv oder negativ aufnimmt. Daher sollten Sie genau überlegen, welche Kollegen Sie dabei einbinden. Wenn Sie das Smartphone in HR-Prozesse integrieren möchten, sollten Sie technikaffine Arbeitnehmer als Probanden hinzuziehen. Sie stehen möglichen Schwierigkeiten toleranter gegenüber. Andernfalls verpufft die Cloud schneller im luftleeren Raum enttäuschter Erwartungen, als Sie sie einführen können.

7. Den Überblick behalten

Definieren Sie Standards für die tägliche Arbeit mit den neuen Tools. Klären Sie, welche Felder im Mitarbeiterprofil Pflicht sind sowie welche Infos relevant und welche irrelevant sind – beispielsweise die vorhergehenden zwei Arbeitgeber. Und denken Sie an den Schutz personenbezogener Daten: Legen Sie vorab fest, wann Bewerbungsunterlagen und Daten ausgeschiedener Mitarbeiter gelöscht werden.

Der Herr der Daten

Auch wenn die Lohn- und Gehaltsabrechnung im Wege des Outsourcings an Dritte übergeben wurde, bleibt der Arbeitgeber nach der neuen DSGVO der Herr der Daten. Er muss Zweck, Art und den Umfang der Datenverarbeitung verbindlich bestimmen und auch auf die Einhaltung der Vorgaben achten.

Von Thilo Mitschele



Auch Facebook-Gründer Mark Zuckerberg weiß inzwischen: Wer Daten sammelt, ist auch für sie verantwortlich.

● Die Erstellung und der Versand von Lohn- und Gehaltsabrechnungen verursachen einen nicht unerheblichen organisatorischen und finanziellen Aufwand. Daher lagern immer mehr Arbeitgeber diese Aufgabe an einen Dienstleister aus. Doch der Schutz und die Verantwortung für die Mitarbeiterdaten kann nicht oder nur in ganz engen Grenzen mit ausgelagert werden. Beim Outsourcing sind zahlreiche sensible personenbezogene Beschäftigtendaten betroffen, für deren Schutz der Arbeitgeber auch bei einer Auslagerung die Verantwortung trägt.

Die Arbeitswelt verändert sich – das Datenschutzrecht mit ihr

Die Übertragung der Abrechnungen auf einen Dritten ist grundsätzlich zulässig. Der beauftragte Dienstleister wird dabei als Auftragsverarbeiter tätig. Die gesetzliche Grundlage dafür bietet die am 25. Mai 2018 wirksam gewordene Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die für das bis dato geltende Datenschutzrecht einige Änderungen auch im Bereich der Auftragsverarbeitung mit sich brachte. Die DSGVO löst die bislang geltende Datenschutzrichtlinie der Europäischen Union (95/46 EG) ab, die noch aus dem Jahr 1995 stammt und wegen der fortlaufenden technischen Neuerungen als nicht mehr zeitgemäß gilt. Zur Entstehungszeit der EU-Datenschutzrichtlinie nutzten beispielsweise weniger als ein Prozent der Deutschen das Internet. Heute sind etwa 80 Prozent der Deutschen Internetnutzer, wobei ein hoher Anteil von „überall her“ Zugriff auf personenbezogene Daten nehmen kann.

Die DSGVO bringt eine ganze Reihe von Neuerungen, die für eine Auftragsverarbeitung relevant sind. Werden zum Beispiel rein formale Anforderungen nicht erfüllt, drohen den Beteiligten abweichend vom bisherigen Recht künftig außerordentlich hohe Bußgelder. Dabei müssen nach dem Willen des europäischen Gesetzgebers Bußgelder grundsätzlich abschreckend wirken, was den Gesetzgeber veranlasst hat, die Bußgeldrahmen auf zehn bis 20 Millionen Euro beziehungsweise zwei oder vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes festzulegen. Fehlt beispielsweise das Verzeichnis über alle Verarbeitungstätigkeiten oder ist das Verzeichnis nicht formal korrekt erstellt, droht ein Bußgeld von bis zu zehn Millionen Euro beziehungsweise zwei Prozent des weltweiten Jahresumsatzes. Bei materiellen Verstößen gegen die datenschutzrechtlichen Vorschriften hatte das BDSG bislang einen Bußgeldhöchstbetrag von 300.000 Euro vorgesehen, lediglich formale Verstöße wurden überhaupt nicht entsprechend sanktioniert.

Nach wie vor gilt: Nur die Einwilligung macht die Verarbeitung zulässig

Einiges bleibt auch wie bisher. Die vorrangigen datenschutzrechtlichen Grundsätze für eine Verarbeitung personenbezogener Daten lauten wie bisher: Verbot mit Erlaubnisvorbehalt, ausschließlich im Rahmen der eindeutig festgelegten und legitimen Zwecke sowie stets unter Beachtung der Erlaubnistatbestände (Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO).

Das bedeutet, dass es hinsichtlich der Weitergabe die informierte Einwilligung des Betroffenen ist, die eine Verarbeitung personenbezogener Daten erst zulässig macht. Dabei unterliegt der Auftragsverarbeiter weitreichenden Dokumentationspflichten

Lassen Sie sich als Auftraggeber vertraglich weitgehende Kontrollrechte gegenüber dem Outsourcing-Dienstleister einräumen, um die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu gewährleisten.

ten (Art. 30 DSGVO) mit inhaltlichen Angaben, die jetzt gemäß Art. 30 Abs. 1 S. 2 DSGVO wesentlich weiter gehen als beim alten Datenschutzrecht.

Datenschutzfolgenabschätzung: Arbeitgeber muss den Auftragsverarbeiter überprüfen

Eine der Neuerungen ist, dass der Auftraggeber (Arbeitgeber) vor der Auftragserteilung eine Datenschutzfolgenabschätzung durchführen muss. Je nach der sogenannten Datenkritikalität beziehungsweise der Sensibilität der Datenverarbeitung hat der Verantwortliche die Aufgabe, in seiner Datenschutzfolgenabschätzung in die Tiefe zu gehen. Diese Regelung ist notwendig geworden, da es mit den neuen Regeln keine gesetzliche Verpflichtung des Auftraggebers mehr gibt, die tatsächlichen Gegebenheiten beim Auftragnehmer vor Beginn der Leistungserbringung zu überprüfen. Es gibt auch keine Regel-Audits während der Zusammenarbeit mehr. Art. 5 Abs. 2 DSGVO enthält dabei die Anordnung, dass der Verantwortliche den Auftragsverarbeiter überprüfen muss. Unterlässt er dies, besteht für den Auftraggeber das Risiko, seine Rechenschaftspflicht in Bezug auf die Grundsätze der Verarbeitung von personenbezogenen Daten nach Art. 5 Abs. 1 DSGVO nicht zu erfüllen.

Welche Konsequenzen sich daraus ergeben können, ist im Einzelnen noch zu definieren. Der Praxishinweis lautet jedoch schon jetzt, dass der Auftraggeber sich weitgehende Kontrollrechte

Datenschutz bei digitalen Versanddiensten

Einen Sonderfall stellen digitale Versanddienste dar. Neben dem klassischen Versand der Mitarbeiterinformationen per Post, nutzen immer mehr Arbeitgeber auch einen verschlüsselten Versanddienst, um Lohn- und Gehaltsabrechnungen online zuzustellen. Auch hier ist der Arbeitgeber für den Schutz der Daten verantwortlich – prüfen Sie deshalb sorgfältig, ob der Dienstleister ausreichend Professionalität, Know-how und Qualitätsbewusstsein bezüglich Datenschutz und der Informationssicherheit bietet.

Ein Dienstleister, der den elektronischen Versand von Gehaltsabrechnungen für ein Unternehmen übernimmt, muss:

- Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit nachweisen,
- eine strikt weisungsgebundene Auftragsverarbeitung erfüllen,
- eigene Verfahrensverzeichnisse erstellen,
- eine eigene Folgenabschätzung gewährleisten und
- Anfragen von Aufsichtsbehörden und Betroffenen beantworten.

Zudem muss beachtet werden, in welchem Format die Gehaltsabrechnung elektronisch gespeichert wird und versendet werden soll. Nicht nur die Nachricht als solche, auch der Transport muss verschlüsselt sein, damit die Daten jederzeit geschützt sind.

vertraglich einräumen lassen soll (s. Art. 26 Abs. 2 h DSGVO), um die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu gewährleisten. Dies dürfte voraussichtlich insbesondere durch weitreichende Dokumentationsmaßnahmen („Compliance“) geschehen, die der Auftraggeber versuchen wird, auf den Auftragnehmer abzuwälzen.

Keine Privilegierung mehr für Auftragsdatenverarbeiter

Nach dem Verständnis des § 11 BDSG war der Auftragsverarbeiter die „verlängerte Werkbank“ des Auftraggebers, eine Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dritte wurde zur Geltungszeit dieses Gesetzes also nicht angenommen. Der Ansatz der DSGVO bei der Auftragsdatenverarbeitung ist ein anderer. Insbesondere entfällt jetzt die sogenannte Privilegierung des Auftragsverarbeiters. Dieser ist nun nicht mehr „Bestandteil“ der verantwortlichen Stelle (Arbeitgeber), sondern beispielsweise verpflichtet, ein eigenes Verfahrensverzeichnis zu erstellen, eine eigene Folgenabschätzung zu treffen sowie Anfragen der Aufsichtsbehörden und der Betroffenen zu beantworten. Auch haftet er unter Umständen gesamtschuldnerisch mit dem Verantwortlichen (Art. 82 Abs. 2, Abs. 4). Neu ist ferner ein eigenständiger Bußgeldtatbestand für den Auftragsverarbeiter.

Die DSGVO hat gleichwohl nicht nur nachteilige Folgen für die Beteiligten. Es gibt durchaus positive Aspekte. So kannte das alte Recht kein Konzernprivileg. Dies hat sich geändert. Nach dem neuen Recht wird ein konzerninterner Datenaustausch als „berechtigtes Interesse“ im Sinne von Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO anerkannt. Unabhängig davon gilt es aber immer, etwaige entgegenstehende schutzwürdige Interessen des betroffenen Mitarbeiters mit möglichen berechtigten Interessen des Unternehmens abzuwägen.

Um den Schutz der Mitarbeiterdaten sicherzustellen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu ergreifen. Der Arbeitgeber trägt für einen angemessenen betrieblichen Datenschutz die Verantwortung, wobei ihm die Datenschutzgrundverordnung ausdrücklich aufgibt, dass die technischen Einrichtungen von vornherein den besonderen datenschutzrechtlichen Anforderungen entsprechen müssen.

Arbeitgeber bleibt Herr der Daten

Somit bleibt natürlich auch mit Einführung der DSGVO die Auslagerung von Gehalts- und Reisekostenabrechnungen auf externe Outsourcing-Dienstleister für den Arbeitgeber zulässig. Der Arbeitgeber als Herr der Daten muss aber nun noch genauer darauf achten, den Zweck, die Art und den Umfang der Datenverarbeitung verbindlich im Einzelnen zu bestimmen und besondere Sorgfalt bei der Auswahl des Dienstleisters walten zu lassen. Der Dienstleister als Auftragsverarbeiter ist ohne Einschränkung den Weisungen des Arbeitgebers zu unterwerfen. Alle Einzelheiten der Verarbeitung sind vom Arbeitgeber im Voraus schriftlich festzulegen. Unter anderem hat der Arbeitgeber den Weg für eine sichere Übertragung von Mitarbeiterdaten in einer von ihm zu bestimmenden Form festzulegen und darauf zu achten, dass diese Vorgabe eingehalten wird. ■■■



THILO MITSCHELE ist Rechtsanwalt und Datenschutzbeauftragter der Swiss Post Solutions GmbH.

Die Welt verändert sich – Talent Management auch

Der klassische Dreiklang aus Recruiting, Employer Branding und Personalentwicklung reicht für gutes Talent Management nicht mehr aus. Vielmehr muss es künftig den Rahmen dafür schaffen, dass Menschen in eigener Verantwortung den nötigen Wandel vollziehen.

Von Marc Stoffel

● Talent Management hat ein großes Ziel: qualifizierte und talentierte Mitarbeiter extern zu gewinnen, im Unternehmen zu identifizieren, sie dauerhaft zu halten und sukzessive zu entwickeln. Es soll sicherstellen, dass das Unternehmen die Herausforderungen der sich wandelnden Märkte bewältigen und nachhaltig wachsen kann. Es geht mit anderen Worten um Personalmarketing, Personalbindung und Personalentwicklung – vom Beginn der Mitarbeitersuche über den ersten Kontakt mit potenziellen Mitarbeitern bis zur Karriereplanung.

Die Grundlage strategischer Personalplanung

In erster Linie geht es darum, die Menschen zu finden, die das Wissen, Können und damit das Potenzial mitbringen, Schlüsselfunktionen zu übernehmen. Mindestens genauso wichtig ist mittlerweile aber die Frage nach dem sogenannten „cultural fit“, also danach, ob die neuen Mitarbeiter die für das Unternehmen passende Haltung, das Mindset, mitbringen. Um diese Aufgaben zu meistern, sind auch in Zukunft Systeme und Tools für das Talent Management unabdingbar. Doch die Veränderungen in den Märkten, im Kundenverhalten und damit bei der Produktentwicklung haben deutlich an Dynamik gewonnen. Sie setzen

etablierte Unternehmen massiv unter Druck. Egal in welcher Branche, die Angriffe auf bestehende Geschäftsmodelle kommen aus allen Richtungen und oft von Wettbewerbern, die die Etablierten überhaupt nicht auf dem Radar hatten. Es ist ein Irrglaube, dass wir diese Veränderung bewältigen können, indem wir das bestehende Betriebssystem der Organisationen und damit auch das Talent Management einfach immer weiter optimieren.

Wenn die Welt sich verändert, müssen wir auch die Organisationen verändern. Die Geschwindigkeit, in der sich Unternehmen verändern, ist die Summe der Geschwindigkeiten, mit denen sich die Menschen in den Unternehmen verändern. Wer Unternehmen so gestalten möchte, dass sie schnell auf die Marktanforderungen und das veränderte Kundenverhalten reagieren können, muss einen Rahmen schaffen, in dem die Menschen zu Veränderungen befähigt werden und Lust darauf bekommen, diese aktiv zu gestalten. So werden sie schließlich in die Lage versetzt, neue Produkte und Services deutlich schneller, besser und effizienter zu entwickeln und auf den Markt zu bringen.

Es geht darum, Mitarbeiter zu befähigen

Dafür müssen Business und HR, genauer: Business und People, eng verlinkt werden. Recruiting, Personalentwicklung, Learning müssen auf die Unternehmensvision und -strategie ausgerichtet sein. Oder besser: Die Mitarbeiter richten sich selbst an der Business-Strategie aus – weil sie diese kennen und verstehen und weil sie sehen, welchen konkreten Beitrag sie schon jetzt zum Erreichen der Ziele leisten können. Auch welche Skills ihnen eventuell noch fehlen, erkennen sie. Dabei übernehmen sie vielleicht völlig neue Aufgaben und entwickeln sich weiter.

Talent Management muss neu gedacht werden. Es geht darum, Mitarbeiter zu befähigen und darin zu bestärken, die strategischen Initiativen der Unternehmen voranzubringen. Es geht um Empowerment der Mitarbeiter in Bezug auf die Unternehmensstrategie. Und es geht darum, Talent Management weiterzuentwickeln in Richtung einer „People Empowerment Technology“. Das tut Haufe und hat „People.OS“ gelauncht, die erste Business Mobilization Platform, die Business und Talent Management zusammenführt. ■■■



MARC STOFFEL wurde von seinen Kollegen zum CEO der Haufe-Umantis AG gewählt. Warum? Nach Aussage der Wählenden wegen seiner Begeisterungsfähigkeit, seiner Kreativität und der Fähigkeit, auch unangenehmes Feedback produktiv umzusetzen.



Drum prüfe, wer sich bindet

Auch wer lange auf die alte Technik bauen konnte, sollte sich Innovationen nicht verschließen.

Längst ist die Auswahl der Software fürs Talent Management nicht mehr Sache der IT, sondern originäre HR-Aufgabe. Dabei ist allein der Bedarf entscheidend. Man sollte dies als Chance nutzen, dabei das Organisationsdesign und die Prozesse auf den Prüfstand zu stellen. Ein Leitfaden.

Von Elke Singler

● New Work und die voranschreitende Digitalisierung stellen die Personalabteilungen vor eine große organisatorische Herausforderung. Nicht nur die Formen der Zusammenarbeit und die Methoden ändern sich, Arbeit und Prozesse werden auch schneller und komplexer. Im Bereich des Talent Managements (TM) geht es längst nicht mehr nur um das Verwalten von Bewerbern und Mitarbeitern – das Zusammenspiel von Unternehmen und Mitarbeitern im gesamten Arbeitsleben, Netzwerk- und Team-Management stehen im Fokus. Um all diese Anforderungen erfüllen zu können und dabei weder den Überblick zu verlieren noch im Administrationsaufwand unterzugehen, müssen Unternehmen ab einer gewissen Größe und mit arbeitsteiligen HR-Strukturen geeignete Talent-Management-Software im Einsatz haben. Früher stand HR bei derartigen Entscheidungsprozessen mehr im Hintergrund, Hauptakteur war der IT-Bereich. Im heutigen digitalen Zeitalter sollte dies, aufgrund der hohen Relevanz der Software für den HR-Erfolg, eher umgekehrt sein: HR sollte – ausgehend von den internen Zielen und seinen spezifischen Aufgaben – die konkreten Ansprüche an die Software formulieren. Die Umsetzungsmöglichkeiten anhand der Software werden dann im engen Schulterschluss mit der IT vereinbart.

Der Markt ist breit gefächert

Der Talent-Management-Softwaremarkt ist breit gefächert. Es werden sowohl einzelne Tools angeboten als auch mehrere Module in Kombination wie beispielsweise eine Softwarelösung für das Performance-Management, die Nachfolgeplanung und das Learning-Management. Ab vier kombinierten Modulen spricht man von einer Talent-Management-Suite.

Zu den bereits genannten Modulen können noch Vergütungsmanagement, Karriereplanung, Personalplanung und -analyse sowie Recruiting & Onboarding dazukommen. Eine Human-Capital-Management- oder kurz HCM-Suite beinhaltet darüber hinaus auch noch HR-Kernfunktionen wie das ERP-System, das

Zeit- und Abwesenheitsmanagement, die Lohn- und Gehaltsabrechnung oder die digitale Personalakte. Je nach Umfang und Komplexität der HR-Prozesse, die die Software abdecken soll, müssen die Entscheider festlegen, ob ein Einzeltool, einige Talent-Management-Module, eine komplette Talent-Management-Suite oder eine HCM-Suite gesucht wird.

Strategien zur Software-Auswahl

Wenn die gewünschten Funktionalitäten und Aufgabenschwerpunkte grob umrissen sind, gilt es, die infrage kommenden Anbieter zu sondieren. Einen ersten Marktüberblick liefern international tätige Marktforschungsunternehmen wie Gartner, Forrester oder IDC. Sie veröffentlichen regelmäßig Anbietervergleiche. Darin sind die global agierenden Firmen wie SAP Successfactors, Oracle, Cornerstone, Haufe-Umantis, Workday und einige andere große Softwarehersteller vertreten. Weitere, vor allem für den deutschsprachigen Raum interessante Anbieter, werden in Personalfachzeitschriften und auf spezialisierten Internetplattformen vorgestellt. Dazu zählen als Hersteller für Talent-Management-Suiten unter anderem Lumesse, Technomedia, Talentsoft, Saba Halogen, Skillsoft und REXX. Bei einzelnen TM-Modulen können auch Anbieter wie Infonika, Sage, IBM Kenexa oder Persis infrage kommen.

Um durch Eingrenzung der Anbieter den Entscheidungsprozess etwas schlanker zu gestalten, kann bei der Auswahl mehrerer Module zwischen zwei Vorgehensweisen unterschieden werden: zwischen der Strategie „Best of Breed“ und der Strategie „Best of Suite“. Bei der Best-of-Breed-Strategie steht die Softwarelösung im Fokus, die im jeweiligen Anwendungsbereich, beispielsweise Learning oder Bewerbermanagement, am besten abschneidet. Bei der Best-of-Suite-Strategie hingegen wird mehr Wert auf das Gesamtpaket aller TM-Module gelegt.

Ob man nun konkret für das eigene Unternehmen die beste Einzellösung favorisiert und dafür Schwächen bei anderen

HR-Prozessen akzeptiert oder ob doch lieber das am besten passende Gesamtpaket gewählt wird, hängt sehr von den unternehmensspezifischen Anforderungen ab.

Auswahlkriterien: Aufbau, Skalierbarkeit, Benutzerfreundlichkeit – aber auch Innovation

Die wichtigsten Auswahlkriterien sind der modulare Aufbau der Software, Skalierbarkeit im Hinblick auf die voraussichtlichen Anwenderzahlen und Mandantenfähigkeit. Oberste Priorität hat zudem die Bedienerfreundlichkeit. Denn was bringt eine komplexe Software, wenn sie nicht ausreichend genutzt wird, da die User sie aufgrund ihrer schwierigen Bedienbarkeit nicht akzeptieren? User Interface (UI), die Bedienoberfläche, und User Experience (UX), das Erlebnis der User bei der Anwendung der Software, sind hier maßgebliche Faktoren. Die Grundsatzentscheidung bezüglich des Liefermodells sollte entsprechend der derzeitigen technischen Entwicklung zugunsten einer Software-as-a-Service-Variante (SaaS) ausfallen, da sich cloudbasierte Lösungen immer mehr durchsetzen.

Von großer Bedeutung ist auch der Innovationsgrad der Software. Beinhaltet sie bereits Tools, die neue Formen der Zusammenarbeit unterstützen? Während etablierte Anbieter ihre Tools eher prozesslastig angelegt haben, fokussieren sich kleinere und innovativere Anbieter mehr auf agile Formen der Zusammenarbeit. Aufgrund des schnellen Wandels hin zu modernen Arbeitsmethoden und einer agilen Unternehmensorganisation sollte derzeit keine Software mehr ausgewählt werden, die diesen Bereich nicht ausreichend berücksichtigt. Ansonsten ist unter

dem Gesichtspunkt der Investitionssicherheit die Gefahr groß, dass die Software schnell veraltet.

Am Anfang eines strukturierten Entscheidungsprozesses steht zunächst eine Meilensteinplanung, um den zeitlichen Rahmen für das Projekt und die notwendigen Teilschritte festzulegen. Das Projektteam sollte sowohl aus HR- als auch aus IT-Mitarbeitern bestehen. Dazu kommen Anwender aus dem Business: Manager und Mitarbeiter, die die neue Software später nutzen. Nur so ist die Akzeptanz sichergestellt. Darüber hinaus muss auch der Datenschutz, die Mitarbeitermitbestimmung und die entsprechende Kommunikationsstrategie beziehungsweise ein Change-Prozess berücksichtigt werden.

Wenn der Projektplan und das Projektteam stehen, kann der Auswahlprozess für die neue HR-Software beginnen. Durch die Standardisierung, die die SaaS-Lösungen oft von On-Premise-Softwarelösungen abhebt, kann die Auswahl heute vereinfacht durchgeführt werden. Musste man bisher bei On-Premise-Angeboten Pflichten- und Lastenheft detailgenau ausarbeiten und dem Hersteller zur Verfügung stellen, damit dieser ein Angebot abgeben konnte, so kann heute bei cloudbasierten SaaS-Lösungen auf eine vorkonfigurierte oder konfigurierbare Best-Practice-Lösung aufgesetzt werden. Das heißt im Klartext, dass die Softwareangebote den HR-Prozess mit einer Standardlösung des Herstellers bereits abbilden. Diese Standardlösung wird dann nur noch in begrenztem Rahmen an die spezifischen Anforderungen des Kunden angepasst.

So kann nach Erstellung eines groben Ist-Zustands und des Zielbildes relativ zügig ein erster Anbieter-Pitch stattfinden. Anhand der Präsentation der Anbieter lässt sich schnell und mit

Interessante Bewerber finden sich oft auch an eher ungewöhnlichen Orten – gut, wenn die Software diese Fälle unterstützt.



recht hoher Zuverlässigkeit feststellen, ob die Standardlösungen der Hersteller zu den derzeitigen individuellen und vor allem auch den zukünftigen Anforderungen passen.

Nach dieser ersten Grobsondierung des Marktes wird den so selektierten Herstellern ein RFI (Request for Information), also eine Informationsanfrage, oder ein RFP (Request for Proposal), also eine Angebotsanfrage, zugesandt. Ein RFI ist meist weniger detailliert als ein RFP. Ziel beider Anfrageformen ist es, die Systeme einzelner Anbieter zu sichten und zu vergleichen. In der Anfrage sollte die Zieldefinition des Unternehmens beschrieben werden, sodass der Hersteller weiß, was die Software leisten muss. Wie ist der Ist-Zustand im Unternehmen und wie soll sich dieser mittels der neuen Software verändern? Was will das Unternehmen durch die neue Software erreichen?

Die Anbieter beantworten beim RFI/RFP zunächst alle gestellten Fragen und senden diesen an den potenziellen Kunden zurück. Anhand dieser Rückmeldungen legt das Unternehmen fest, welche Anbieter zum eigentlichen Auswahl-Pitch eingeladen werden, um ihre Lösung detailliert vorzustellen. Idealerweise werden den Herstellern im Vorfeld des Pitches Anwendungsfälle, sogenannte Use Cases, zur Verfügung gestellt, anhand derer die IT-Anbieter ihre Software präsentieren. Der Ablauf der Pitches sollte für alle Hersteller möglichst gleichartig sein – zur besseren Vergleichbarkeit der Angebote.

Unternehmen sollten für alternative Lösungswege offen sein

Wird beispielsweise eine Recruitingsoftware angefragt, so werden die einzelnen Arbeitsabläufe anhand von Use Cases schrittweise demonstriert. Das Unternehmen gibt dabei die zu berücksichtigenden individuellen Rahmendaten, wie zum Beispiel Bewerberzahl, teilnehmende Abteilungen, gewünschte Dokumentation des Prozesses oder mobile Verfügbarkeit vor. Anhand der Use Cases prüft die Projektgruppe, ob die Standardlösung die unternehmensspezifischen Anforderungen erfüllt. Wichtig ist: Unternehmen sollten für alternative Lösungswege offen sein, denn oft repräsentieren sie neue HR-Entwicklungen. Denn ob ein Prozess am Ende des Projekts anders als zu Beginn im Use Case definiert implementiert wird, ist für den Gesamtprojekterfolg nur von untergeordneter Bedeutung. Außerdem sollten die Entscheider im Rahmen eines solchen Projekts die Chance nutzen, Organisationsdesign und Prozesse auf den Prüfstand zu stellen.

Nach den Pitches gilt es sich zu entscheiden. Punkte, die bei der Auswahl bewertet werden sollten, um eine gute und langfristig tragfähige Entscheidung zu treffen, sind beispielsweise:

- Welcher Hersteller deckt die Anforderungen am besten ab?
 - Wer ist auf Zukunftsszenarien vorbereitet?
 - Stimmt die Software-Philosophie mit den eigenen HR-Grundsätzen überein?
 - Tritt der Anbieter als „Challenger“ auf und stellt aufgrund seiner Erfahrung auch provozierende Fragen zu bestehenden Wünschen? Oder fokussiert er sich nur auf die Abarbeitung der gestellten Anforderungen?
 - Passt das potenzielle Projektteam des Dienstleisters zu uns?
- Ist die Entscheidung gefallen, so beginnen die Vertragsverhandlungen mit dem Hersteller. Die Basis der Vereinbarung ist meist der Standardvertrag des Herstellers, der die Software-spezifikationen enthält. Auch Aussagen zum Liefermodell (zum

Software, die keine agilen Arbeitsmethoden berücksichtigt, sollte man vergessen. Unter dem Gesichtspunkt der Investitions-sicherheit ist die Gefahr zu groß, dass die Software zu schnell veraltet.

Beispiel Cloud, Private-Cloud, On-Premise) und Regelungen zu Service, Support und Hotline werden dort festgehalten. Darüber hinaus können über Zusatzvereinbarungen der RFI/RFP mit den Antworten des Herstellers, die Use Cases, Compliance-Regelungen, unternehmensspezifische Anpassungen und notwendige Schnittstellen zu anderen Softwaresystemen dokumentiert werden.

Nach der Einigung über den finalen Preis und der Unterzeichnung kann das Projekt starten. Dafür wird der Implementierungsplan inklusive Go-Live-Datum mit dem Hersteller abgestimmt. Ein interdisziplinäres Projektteam sollte diesen Prozess leiten und verantworten. Begleitende Maßnahmen wie Change Management und Mitarbeiterschulungen sind sinnvoll. Die Einführung der neuen Software im gesamten Unternehmen, der sogenannte Roll-out, erfolgt am besten iterativ, das heißt mit vorgeschalteten Testläufen, um Erfahrung zu sammeln und für weitere Schritte zu lernen. Mit einer solchen strukturierten Vorgehensweise sollte der erfolgreichen Einführung einer neuen HR-Software nichts im Wege stehen. ■■■

ELKE SINGLER ist Beraterin und analysiert regelmäßig die Entwicklung des HR-Softwaremarkts.

Künstliche Intelligenz für die Mitarbeitersuche

Die Frage lautet nicht ob, sondern wann Unternehmen künstliche Intelligenz in die Mitarbeitersuche integrieren werden. Denn ein Vorsprung wäre vorteilhaft – und die Voraussetzungen sind gegeben.

Von Christoph Schulze-Berge

● Seit jeher ist der Arbeitsmarkt hart umkämpft. Ob ein Fachkräftemangel tatsächlich existiert oder er als flächendeckendes Problem nur als Katastrophenmeldung in den Medien aufgeblasen wird, ist umstritten. Aber die Suche nach neuen, qualifizierten Mitarbeitern gestaltet sich in jeder Branche zeitintensiv und unter Umständen auch nervenaufreibend, wenn kein geeigneter Bewerber in Sicht ist. Besonders brisant wird es dann, wenn sich Unternehmen weitab von Ballungsräumen im ländlichen Raum befinden, denn gerade für junge Bewerber sind diese Arbeitgeber wenig attraktiv.

Fest steht, so die aktuelle Engpassanalyse der Arbeitsagentur, dass vor allem in technischen und handwerklichen Bereichen viele Unternehmen händelnd nach Spezialisten suchen. Auch

in Gesundheits- und Pflegeberufen sind passende Bewerber unterrepräsentiert. Von einem generellen Fachkräftemangel in Deutschland könne man laut Arbeitsagentur zwar weiterhin nicht sprechen, aber die äußeren Umstände machen die Arbeit innerhalb von Personalabteilungen immer schwerer.

Personalentscheider müssen zwischen den Zeilen lesen

Personalentscheider stehen vor der Herausforderung, aus einer Flut von Bewerbungen die jeweils am besten geeignete Person auszuwählen. Dabei können sie nur hoffen, dass die angesetzten Kriterien in der Realität auch zutreffen. Das Risiko, dass sich ein neu eingestellter Mitarbeiter nach einer langen Einarbeitungsphase als

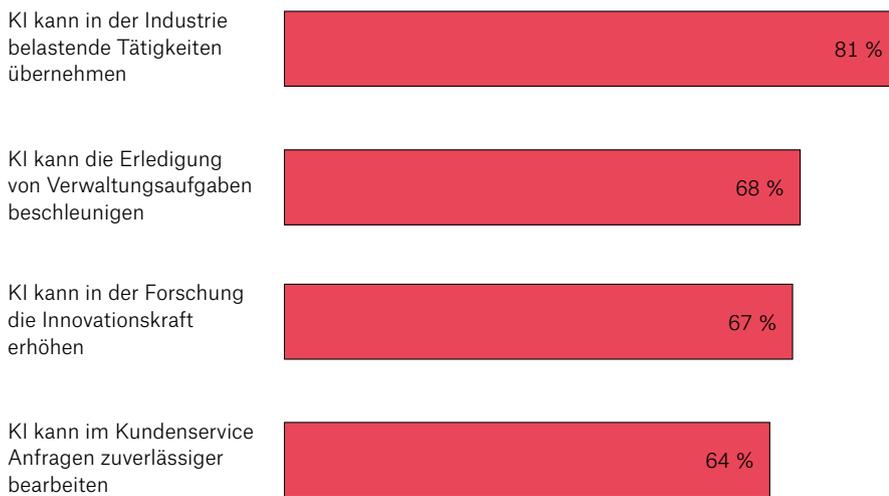
Fehlgriff entpuppt, ist groß und die damit verbundenen Kosten sind immens.

Es ist nichts Neues, dass Sie sich bei der Bewerberauswahl nicht nur auf Noten und Zeugnisse verlassen sollten, sondern dass vor allem Berufserfahrung und Soft Skills wie Loyalität, Zuverlässigkeit oder Leidenschaft für die Arbeit wichtige Kriterien sind. Das macht die Auswahl allerdings nicht einfacher, sondern zwingt den HR-Manager dazu, sich die Bewerbungsunterlagen genau anzuschauen und vielleicht auch zwischen den Zeilen zu lesen. Bei groben Schnitzern wie Rechtschreibfehlern oder unpassender Ansprache fällt das Aussortieren leicht, aber wie sieht es mit anderen Kriterien aus? Passen die Bewerbungen zur ausgeschriebenen Stelle oder sind auch völlig ungeeignete Profile dabei?



Fast perfekt: Echte Sympathiebekundungen sind Künstlicher Intelligenz zwar fremd, die Muster dafür kann sie aber erlernen.

Große Erwartungen an die künstliche Intelligenz



Befragte stimmen voll zu/stimmen eher zu
Mehrfachnennungen möglich, Basis 1006 Befragte

Quelle: Bitcom Research/Statista

Bei größeren Unternehmen landen die geeigneten Bewerber oftmals in einem Datenpool, um sie eventuell noch bei späteren Stellenausschreibungen berücksichtigen zu können. Aber auch die Recherche kostet die Personaler Zeit, und je nachdem wie die Technologie hinter dem Datenpool aufgebaut ist, kann ein vielleicht ideal passendes Bewerberprofil schon einmal unbeachtet bleiben.

Künstliche Intelligenz als Unterstützung im Personalwesen

Der Begriff Künstliche Intelligenz beschreibt meist eine Kombination aus Soft- und Hardware, mit der versucht wird, menschliche Intelligenz – zum Beispiel in Form von Entscheidungsfindung, Handlungsausführung und Lernprozessen – zu simulieren. Maschinen können dadurch effizienter in die Arbeit mit Menschen

eingebunden werden, aber auch selbstständiger arbeiten. Ein großer Vorteil sind die angesprochenen Lernprozesse, durch welche Systeme sich selbst optimieren.

Besonders bei Personalberatungen und Großkonzernen, in denen jede neue Stellenausschreibung eine Lawine an Bewerbungen auslöst, kann Künstliche Intelligenz viele der Prozesse bei der Bewerberauswahl beschleunigen.

Künstliche Intelligenz lernt aus dem Verhalten von HR

So wird dem Personalentscheider auf den Punkt mitgeteilt, welche Kandidaten aus dem unternehmenseigenen Datenpool geeignet sind oder in wessen Bewerbung sich ein für die Stelle entscheidendes Keyword verbirgt. Das geschieht mit Hilfe einer Parsing-Technologie, einer intelligenten Syntaxanalyse, die einen Text in eine neue Struktur übersetzt. Die Eingabedaten werden in Einzelteile, sogenannte Token, zerlegt, mit denen sich die gewünschten Aktionen durchführen lassen. So können zum Beispiel die Lebensläufe potentieller Mitarbeiter vollumfänglich indiziert werden, damit Personaler die Möglichkeit bekommen, ganz gezielt nach speziellen Fähigkeiten zu suchen. Die Technologielösung merkt sich, wie der User mit dem Bewerberpool umgeht, und lernt daraus.

Im nächsten Schritt ist Künstliche Intelligenz zudem aktiv an der automatisierten Websuche beteiligt, um den Kandidatenpool stetig zu erweitern und zu aktualisieren. Mit ihrer Hilfe ist ein System inzwischen in der Lage zu analysieren, welche Kontakte von den Nutzern aktuell am häufigsten gesucht werden. Daraufhin beginnt es, Zielkontakte mit ähnlichen Eigenschaften zu finden und diese vorzuschlagen – augenscheinlich könnten sie für das Unternehmen ja gerade wichtig sein. Diese für den jeweiligen Bedarf maßgeschneiderten Bewerberprofile sind in Unternehmen Gold wert.

In der Unternehmenswelt besteht ein immer größer werdendes Interesse an dem Potenzial, das Künstliche Intelligenz (KI) für verschiedene Branchen birgt. In einer Studie des Marktforschungsunternehmens Gartner gaben 46 Prozent der befragten CIOs an, erste KI-Anwendungen im Unternehmen zu planen. Die tatsächliche Umsetzung solcher Vorhaben

Der Begriff Künstliche Intelligenz beschreibt meist eine Kombination aus Soft- und Hardware, mit der versucht wird, menschliche Intelligenz – zum Beispiel in Form von Entscheidungsfindung, Handlungsausführung und Lernprozessen – zu simulieren.

bleibt jedoch bislang dahinter zurück. Nur vier Prozent der befragten CIOs hatten bereits KI-Projekte in ihrem Unternehmen verwirklicht.

Analysetools für effizientere Prozesse

Künstliche Intelligenz hat die Fähigkeit, im Hintergrund auszuwerten, wie viel Interesse eine Stellenausschreibung hervorgerufen hat und wie weit ein Bewerber im Rekrutierungsprozess gekommen ist. Damit können Personaler die besten Ausschreibungen und die am besten geeigneten Bewerber herausfiltern.

Für Personalberatungen ist in diesem Zusammenhang außerdem die Möglichkeit der Kampagnenauswertung interessant. Anhand der gesammelten Daten kann der Berater genau analysieren, wie der eigene Kundenbestand aussieht und welche Art von Profilen auf das größte Interesse stößt. Auf diese Weise spart er Zeit und weiß direkt, welche Bewerber er seinen Kunden vorschlagen sollte – auch wenn er rein subjektiv vielleicht andere, im Nachgang wahrscheinlich weniger geeignete Personen ausgewählt hätte. Damit kann Künstliche Intelligenz die Qualität der Arbeit innerhalb eines Personalberatungsunternehmens steigern.

Predictive Recruitment für die Vorauswahl, der persönliche Eindruck entscheidet

Speziell im Bereich Predictive Recruitment werden Technologien, die mit Künstlicher Intelligenz arbeiten, benötigt. Diese Form der voraussagenden Talentsuche analysiert die Daten aller in Frage kommenden Kandidaten in Datenpools, sozialen Medien, Applicant-Tracking-Systemen und Bewertungstools, um Personalern die Möglichkeit zu geben, ihre Kampagnen zu optimieren und die Qualität der Bewerber zu verbessern.

Predictive Recruitment wird in immer mehr Personalabteilungen eingesetzt. Das führt dazu, dass Personalentscheider mit einer hohen Wahrscheinlichkeit innerhalb kürzester Zeit das passende Bewerberprofil zum richtigen Zeitpunkt vorgeschlagen bekommen. Zeitaufwändige Rechercharbeit sowie kostspielige Personalakquise werden durch diese Maßnahmen minimiert.

Für eine erfolgreiche Nutzung von Predictive Recruitment müssen allerdings zwei Kriterien erfüllt sein: Es müssen korrekte, akkurat gepflegte Daten zur Verfügung stehen sowie die nötigen Tools, um diese zu analysieren und zu nutzen und den maximalen Return on Investment zu generieren.

Die zu untersuchenden Daten bestehen nicht notwendigerweise nur aus Inhalten wie Berufserfahrung, Berufsbezeichnung oder Bausteinen aus dem Lebenslauf der Kandidaten, sondern können noch viel weiter gehen und beispielsweise Einblick geben, wie jemand in einem psychometrischen Test abgeschnitten hat um letztendlich auf seine Qualitäten als Entscheider zu schließen.

Predictive Recruitment gilt auch als wichtiges Tool, um Diskriminierung beim Einstellungsprozess zu vermeiden. Dadurch, dass ausschließlich unnachgiebige Daten und Fakten analysiert werden, wird jeder Bewerber objektiv rein auf der Grundlage seiner Fähigkeiten beurteilt. Schlussendlich liegt das letzte Wort bei der Einstellung eines Bewerbers natürlich immer noch bei den Personalentscheidern mit ihrem persönlichem Eindruck. Sie können aber anhand von Predictive Recruitment bereits die bestmögliche Vorauswahl treffen.

Objektive Bewerberauswahl kann auch vor blinden Flecken bewahren

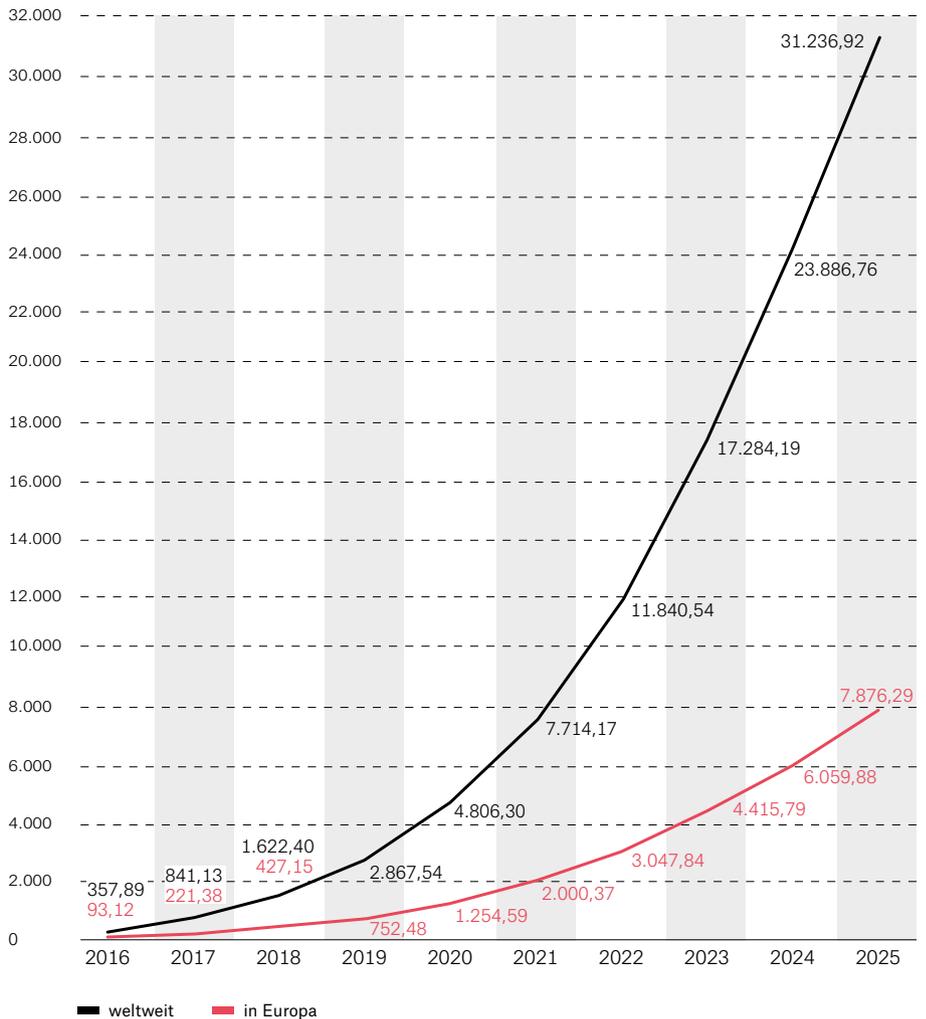
Künstliche Intelligenz ist in vielen Bereichen auf dem Vormarsch, angefangen bei einfachen Übersetzungsprogrammen über die Nutzung von Suchmaschinen bis hin zum Einsatz von Robotern im Weltall.



CHRISTOPH SCHULZE-BERGE ist Geschäftsführer des IT-Dienstleisters Dr. Glinz Covis GmbH. Derzeit entwickelt Covis gemeinsam mit der Ambass Group eine Lösung, die die Talentsuche mittels KI revolutionieren soll.

Businessanwendungen im Bereich KI

Umsatz in Millionen US-Dollar



Quelle: Tractica © Statista 2018

Im Personalmanagement wird sie, wenn auch noch längst nicht überall, zunehmend eingesetzt. Dabei ist eine schnelle Einführung ein Wettbewerbsvorteil. In den heutigen hochkompetitiven Märkten wirkt sich jeder Vorsprung vor der Konkurrenz besonders so stark aus.

Durch das Herausfiltern der am besten geeigneten Kandidaten für eine Stellenausschreibung sparen HR-Abteilungen und Personalberatungen viel Zeit und Geld ein. Außerdem führt die intelligente Technologie dazu, dass die Ergebnisse ihrer Arbeit eine höhere Qualität aufweisen, indem ganz objektiv über die Be-

werber geurteilt wird – Daten sind absolut neutral. Vielleicht führt das in dem ein oder anderen Fall zu Überraschungen bei der Auswahl von Kandidaten, die auf den ersten subjektiven Blick nicht in Frage gekommen wären, mit der Hilfe von Künstlicher Intelligenz in Personalabteilungen und -beratungen aber künftig identifiziert werden können. Und vieles spricht dafür, dass sich dann genau diese „Überraschkandidaten“ als die dringend benötigten und erfolgreich einzusetzenden Fachkräfte erweisen, die das Unternehmen bisher nie gefunden – respektive gesehen hatte. ■■■





Nicht nur Streiks, sondern auch Fehler in der Urlaubsplanung lassen Maschinen am Boden bleiben.

Wenn Personal fehlt

Beispiele für die Folgen unbesetzter Stellen finden sich beinahe täglich in den Medien. Meist wird dafür vor allem der Fachkräftemangel verantwortlich gemacht. Aber was steckt tatsächlich dahinter? Ein Plädoyer für eine kluge Personaleinsatzplanung.

Von Jörg Herbers

● An die Berichterstattung über Notstände in Krankenhäusern und in der Pflege haben wir uns fast schon gewöhnt. Auch der Personalmangel in Kindertagesstätten und im öffentlichen Dienst ist schon längst ein Standardthema. Einzelhandel, Logistik, Gastronomie, Hotellerie, Rettungsdienst, Polizei, öffentlicher Verkehr und viele andere Branchen und Wirtschaftsbereiche sind im Laufe der Zeit hinzugekommen. Abgesagte OP-Termine, Flugstreichungen, Schließungen von Bankfilialen sowie ausgefallene Bus- und Zugverbindungen werden ebenso mit Personalmangel begründet wie stundenlange Wartezeiten vor den Sicherheitskontrollen an Flughäfen.

Man denke nur an das monatelange Chaos am Düsseldorfer Flughafen. Dort sollen falsche Prognosen zum Passagieraufkommen von der Bundespolizei zu spät nach oben korrigiert worden sein. Die Zeit wurde zu knapp, um darauf noch reagieren zu können. Schließlich braucht es etwa sechs Monate, bis neues Personal die notwendigen Sicherheitsfreigaben bekommt und die Vorlaufzeiten für die Ausbildung durchlaufen hat.

Anders liegt der Fall bei den tausenden gestrichenen Ryanair-Flügen. Das Unternehmen räumte damals ein, dass es „Schwierigkeiten mit der Planung des Jahresurlaubs“ gegeben habe. Im Sommer 2018 ist Ryanair wieder in den Schlag-

zeilen – nun, weil das Unternehmen der deutschen Flugsicherung DFS vorwirft, nicht genügend Personal einzusetzen und so Verspätungen zu verursachen.

Fachkräftemangel ist nicht der einzige Grund für Missstände

Sicherlich ist die generelle Personalknappheit ein wesentlicher Faktor für die weitreichenden Missstände. Unabhängig davon fällt aber die Häufigkeit auf, mit der die Mitarbeiter der betroffenen Unternehmen auf Schwächen in der Personalplanung verweisen. Und es fällt auf, dass sich unter den Unternehmen, über die berichtet wird, viele Schichtbetriebe befinden, deren Dienstplanung offensichtlich an ihre Grenzen stößt.

Fachkräftemangel und Probleme mit der Personaleinsatzplanung verstärken sich gegenseitig. Gerade dann, wenn die Personaldecke sowieso schon dünn ist, muss die Personaleinsatzplanung besonders gut funktionieren. Denn dann können selbst kleine Fehler oder Planabweichungen massive Auswirkungen haben. Wenn keine Reserven eingeplant werden können, kann sich jede Krankmeldung und jeder Fehler in der Bedarfsprognose unmittelbar auf die Servicequalität auswirken. Daher ist es bei einer generellen Unterbesetzung besonders wichtig, das verfügbare Kontingent an Arbeitszeit so gut wie möglich einzusetzen und Fehler bei der Dienstplanung zu vermeiden. So einfach das klingt, so schwierig ist die Umsetzung.

Mit Software die Dienstplanung optimieren

Einen Dienstplan zu erstellen, klingt nicht weiter kompliziert. Am Ende muss jedem Mitarbeiter ein Dienst zugeteilt sein. Früher machte man das auf dem Papier, später dann in Excel. Heute gibt es dafür spezielle Software. Das Spektrum reicht von einfachen Tools bis hin zu hochspezialisierten Workforce-Management-Lösungen. Manche Systeme sind branchenspezifisch, andere setzen Best-Practice-Lösungen unterschiedlicher Branchen ein.

Papierbasiert plant heute kaum noch ein Betrieb, weil die Personaleinsatzplanung eben doch nicht so trivial ist – und weil das Workforce-Management heute ganz anderen Ansprüchen genügen muss, als das früher der Fall war.

Auf der wirtschaftlichen Seite spielen insbesondere Kostendruck und gestiegene Erwartungen an die Qualität und zeitliche Verfügbarkeit eine Rolle. Der Einsatz von Arbeitszeit soll so flexibilisiert werden, dass er möglichst bedarfsgerecht einplanbar ist – allen Bedarfsschwankungen und Prognoseunsicherheiten zum Trotz möglichst an sieben Tagen in der Woche und 24 Stunden am Tag. Die Maximierung der Arbeitszeitproduktivität wird traditionell als das wichtigste Ziel der Dienstplanung angesehen.

Auf der gesellschaftlichen Seite hat in vielen Bereichen ein Wandel stattgefunden, der sich auch auf die Dienstplanung auswirkt. New Work, Work-Life-Balance, Homeoffice, Crowd-Working und andere Konzepte finden immer stärkere Verbreitung. Die Mitarbeiter erwarten mehr Flexibilität, Autonomie und Mitbestimmung. Der Fachkräftemangel verleitet

Mit flexiblen und attraktiven Planungen können Arbeitgeber die Nachteile von Schichtarbeit wett machen und ihre Attraktivität steigern.

ihnen Gehör und Durchsetzungskraft. Unternehmen, die am Arbeitsmarkt erfolgreich sein wollen, müssen attraktive Arbeitsbedingungen anbieten.

Schichtbetriebe müssen umdenken

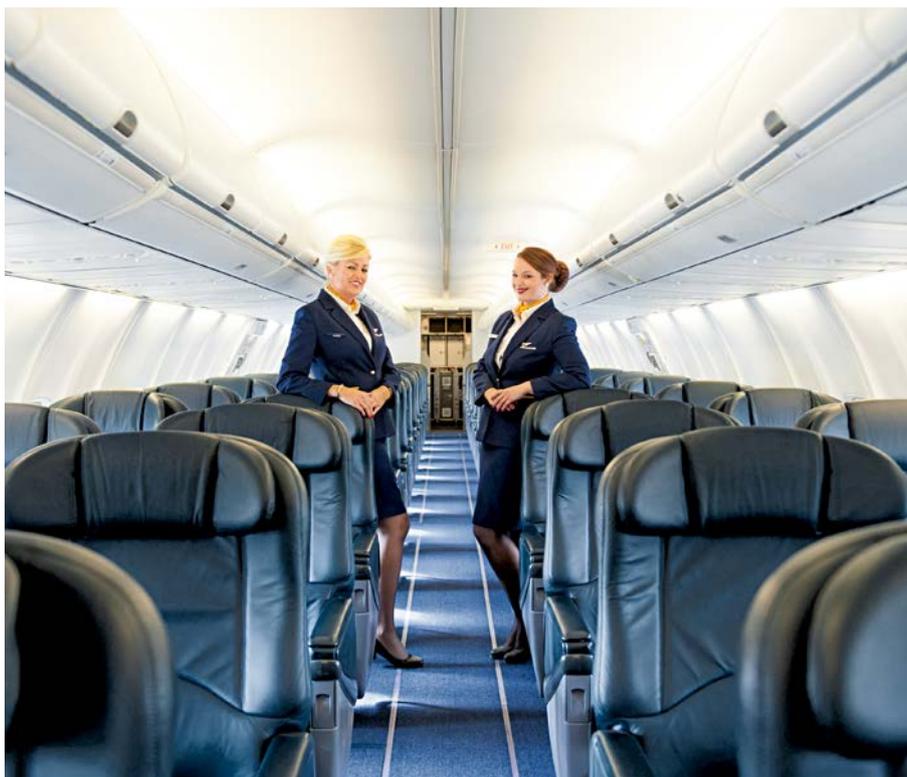
Lange Zeit haben Schichtbetriebe geglaubt, vom gesellschaftlichen Wandel nicht betroffen zu sein. Darüber hinaus war eine Dienstplanung, die individuell auf die Belange der Mitarbeiter eingeht, nicht vorstellbar. Eine derart komplexe Aufgabe galt einerseits als unlösbar. Andererseits wurde keine Notwendigkeit dafür gesehen, die Personaleinsatzplanung auf individuelle Bedürfnisse zuzuschneiden. Das hat sich inzwischen weitgehend geändert. Die innovativen Unternehmen haben erkannt, dass das Workforce-Management in einer immer agileren Welt anpassungsfähig bleiben muss.

Damit die Personaleinsatzplanung den zahlreichen Anforderungen gerecht werden kann, braucht es spezialisierte Software. Ohne sie werden die Grenzen der menschlichen Leistungsfähigkeit allzu schnell erreicht. Zu groß ist die Anzahl der zu berücksichtigenden Faktoren. Zu groß ist auch die Menge der Lösungsmöglichkeiten. Die Grenze ist spätestens dann erreicht, wenn das Ziel nur noch darin besteht, einen zulässigen Dienstplan zu erstellen – statt zu prüfen, ob es tatsächlich die beste Alternative ist.

Das Problem ist nicht neu. Neu ist aber, dass der gesellschaftliche Wandel und insbesondere auch der Fachkräftemangel die Unternehmen dazu zwingen, die Belange der Mitarbeiter und ihre Erwartungen an die Gestaltung der Arbeitszeit explizit zu berücksichtigen. Dadurch wird die Planung deutlich komplexer und der Einsatz spezialisierter Software auch in Unternehmen erforderlich, die bislang keine Notwendigkeit dafür sahen.

Wo Workforce-Management-Software helfen kann

Workforce-Management-Software kann auf vielen Ebenen helfen. Sei es, um Fehler bei der Planung zu vermeiden, die zu den eingangs erwähnten Missständen in der Dienstplanung führen. Sei es, um bei generellem Fachkräftemangel für den optimalen Einsatz des verfügbaren Personals zu sorgen. Sei es, um moderne



Auch viele Flugbegleiter wünschen sich individuell zugeschnittene Arbeitszeitmodelle.

Formen der Mitarbeiterbeteiligung umzusetzen und damit Schichtarbeit attraktiver zu machen. Zu den wesentlichen Einsatzgebieten gehören:

- **Bedarfsplanung:** Ein effizienter Personaleinsatz bedingt zwingend eine Ermittlung des Arbeitszeitbedarfs. Die Anforderungen sind hoch, denn es gilt, den zeitlichen Verlauf innerhalb der einzelnen Arbeitstage des Planungshorizonts zu prognostizieren – und zwar differenziert nach Funktionen oder Qualifikationen. Die Prognose kann auf historischen Werten oder auf Annahmen zum Verlauf der Geschäftstreiber des Bedarfs basieren. Unter Anwendung von Regeln zum Servicestandard kann eine Planungssoftware den Verlauf des zu erwartenden Arbeitszeitbedarfs ermitteln.
- **Erfassung aller planungsrelevanten Basisdaten:** Die Arbeitszeitmodelle, Mitarbeiter- und Vertragsdaten und was sonst in den Köpfen der Planenden oder in unterschiedlichen Systemen gespeichert ist, lässt sich zentral in einem System verwalten, um unmittelbar auf korrekte Daten zugreifen zu können.

- **Umsetzung der Betriebsvereinbarungen:** Softwareseitig müssen mindestens drei Bereiche unterstützt werden: die Abbildung aller planungsrelevanten Daten, die Anzeige von Verstößen gegen hinterlegte Arbeitszeitregeln und die Systemunterstützung bei der Auflösung von Regelverstößen.
- **Automatische Optimierung der Dienstplanung:** Sogenannte globale Optimierungsverfahren können aus Millionen von Lösungsmöglichkeiten automatisch den jeweils besten Dienstplan berechnen. Damit die Lösung zu den individuellen Gegebenheiten passt, sollten die Einflussgrößen und Zielkriterien der Planung individuell einstellbar sein. Ideal sind Entscheidungsunterstützungssysteme, bei denen Vorschläge gemacht werden, die übernommen werden können, aber nicht müssen.
- **Arbeitszeitwirtschaft und -bewertung:** Die manuelle Zeiterfassung und -bewertung sind sehr fehleranfällig. Damit Planung, Entgeltabrechnung und Controlling mit korrekten Daten arbeiten, ist eine fehlerfreie Aggregation und Klassifikation von Arbeitszeiten unabding-

bar. Dafür sorgen individuell im System hinterlegte zeitwirtschaftliche Regeln.

- **Kommunikation und Mitarbeiterbeteiligung:** Mitarbeiterportale ermöglichen eine raum- und zeitlose Kommunikation zwischen allen Beteiligten und die Beteiligung der Mitarbeiter. Mithilfe leistungsfähiger Optimierungsverfahren können individuelle Präferenzen und Einschränkungen der zeitlichen Verfügbarkeit bei der Erstellung des Dienstplans berücksichtigt werden.

Den Herausforderungen des Wandels begegnen

Wir leben in einer immer agileren Welt, in der die Digitalisierung neue Möglichkeiten bietet. Das gilt in mehrfacher Hinsicht auch für das Workforce-Management. Zum einen ermöglichen neue Technologien neue Formen der Software-Unterstützung. Zum anderen bedeutet Agilität für die Unternehmen, sich auf immer neue Anforderungen einstellen zu müssen. New Work, Work-Life-Balance und andere aktuelle Konzepte machen auch vor Schichtbetrieben nicht mehr Halt und stellen die Unternehmen vor neue Herausforderungen.

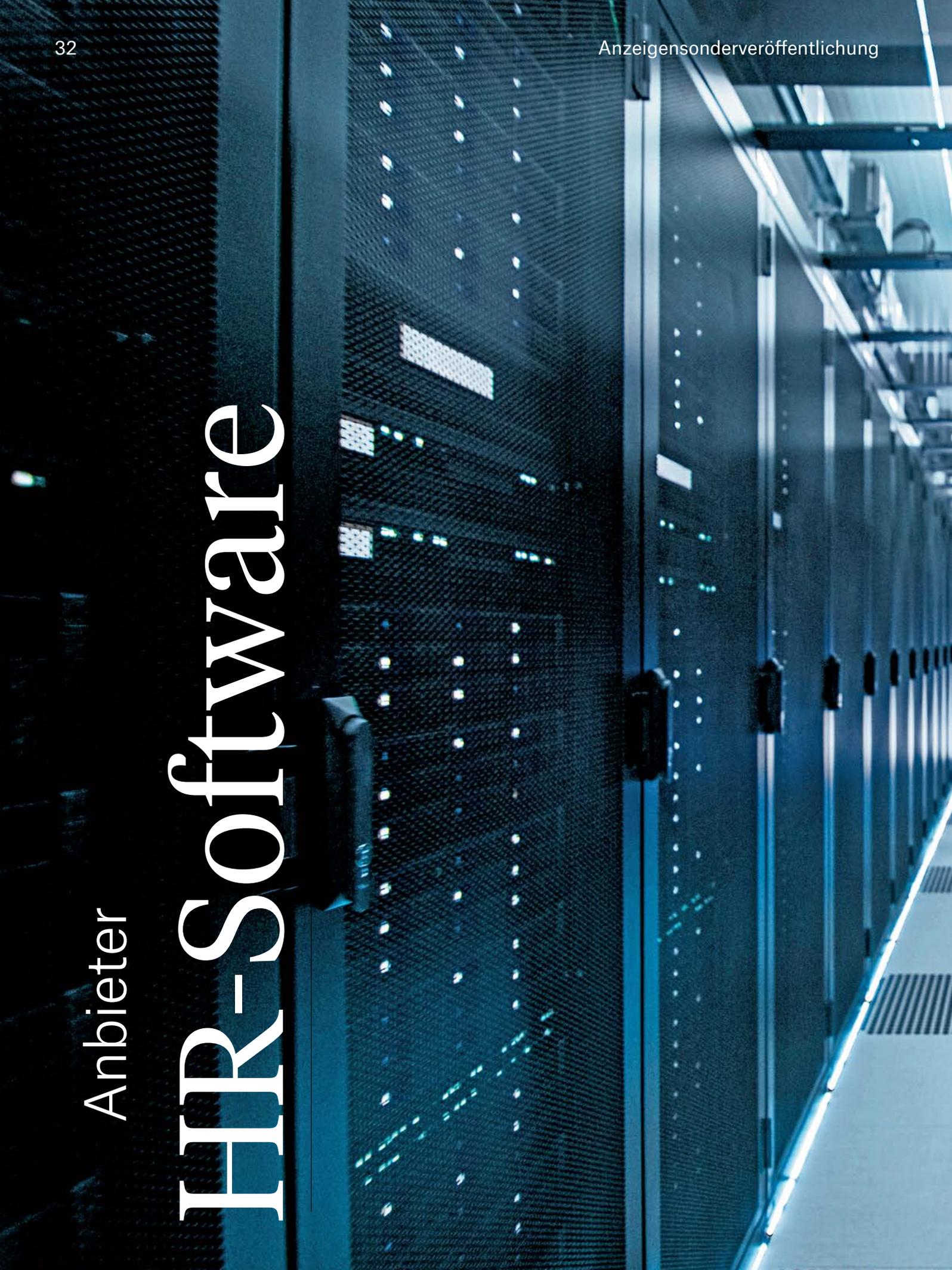
Wer jetzt nicht auf ein kluges softwaregestütztes Workforce-Management umstellt, läuft Gefahr, den Anschluss zu verlieren – insbesondere, wenn er zusätzlich mit Personalengpässen zu kämpfen hat. Gerade dann gilt es, die Attraktivität des Unternehmens zu steigern, indem die Nachteile von Schichtarbeit durch individuelle, attraktive Arbeitszeitmodelle wettgemacht werden. Dazu braucht es spezialisierte Software, die in der Lage ist, sich agil an neue Anforderungen anzupassen und die verfügbaren Mitarbeiter bestmöglich einzusetzen. ■■■



JÖRG HERBERS ist Leiter des Geschäftsbereichs Workforce Management bei der Inform GmbH. Seine Themenschwerpunkte sind Personaleinsatzplanung und Optimierung.

Anbieter

HR-Software



Anbieter- porträts

<u>34</u>	Agenda Informationssysteme
<u>36</u>	Bremer Rechenzentrum
<u>38</u>	DATEV
<u>40</u>	Die Schweizerische Post
<u>42</u>	GFOS
<u>44</u>	GuideCom
<u>46</u>	HANSALOG
<u>48</u>	Lexware
<u>50</u>	Haufe
<u>52</u>	HS - Hamburger Software
<u>54</u>	Peras
<u>56</u>	PERBILITY
<u>58</u>	perbit Software
<u>60</u>	SP_Data
<u>62</u>	Talentsoft

Anbieterübersicht

Talentmanagement

Talentmanagement, Bewerbermanagement und Personalauswahl, Performance Management, E-Learning, Weiterbildung

64

Administration

Digitale Personalakte, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Outsourcing, Personalplanung und Controlling

70

Zeitwirtschaft

Personaleinsatzplanung, Travelmanagement, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Besuchermanagement

76

Digitale Personalarbeit aus einem Guss

Mit zentraler Datenhaltung, digitalen Prozessen und sicheren Cloud-Lösungen erledigen Sie Ihre Personalarbeit in einem einzigen HR-System. Dadurch sparen Sie Aufwand, gewinnen Freiräume und können sich voll auf die Unterstützung von Mitarbeitern und Führungskräften konzentrieren.

Das Unternehmen

Agenda wurde im Jahr 1984 gegründet. Heute setzen bereits mehr als 17.000 Kunden auf unser breites Spektrum aus Software, IT-Lösungen, Service und Wissen.

Jeden Tag sorgen wir dafür, dass die Software rechtlich und technisch auf dem neuesten Stand ist. Großen Wert legen wir auf die individuelle Betreuung unserer Kunden, sowohl bei der Einführung als auch bei der täglichen Arbeit mit dem Agenda-System. Deshalb dürfen wir uns schon zum fünften Mal zu „Deutschlands Kundenchampions“ zählen.

Agenda Personalwesen haben wir speziell für kleine und mittelständische Unternehmen entwickelt. Mit der HR-Lösung stellen Firmen ihre Personalarbeit auf ein solides digitales Fundament. Das integrierte System ermöglicht komfortable und reibungslose Personalprozesse.

Agenda:

Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG

Oberaustraße 14
83026 Rosenheim
Tel. 08031 2561-441
Fax 08031 2561-90
saleskmu@agenda-software.de
<http://www.agenda-unternehmen.de>

Softwarebeschreibung

Ganze HR-Arbeit in einer Software: Agenda Personalwesen verzahnt die Lohn- und Gehaltsabrechnung mit dem Personalmanagement. Damit sparen Sie sich doppelte Datenerfassung und gewinnen vollen Überblick.

Die Personalabrechnung erstellen Sie mühelos dank zahlreicher Assistenten und übersichtlicher Benutzeroberfläche. Stammdaten zu Finanzämtern oder Lohnarten halten wir für Sie aktuell. Lohn- und Gehaltsabrechnungen stellen Sie Ihren Mitarbeitern online im integrierten Personal-Portal bereit oder versenden sie mit dem Lohn-Druckservice.

Ihre Personaldaten verwalten Sie mit Agenda Personalwesen an zentraler Stelle. Das ermöglicht aktuelle und verlässliche Auswertungen, etwa zu Mitarbeiterzahl oder Gehaltsentwicklung.

Über das Agenda Personal-Portal geben Sie Führungskräften Zugriff auf ausgewählte Informationen und Personalakten. Mitarbeiter informieren sich über Kontaktdaten und Aufgaben ihrer Kollegen. Krankmeldungen und Urlaubsanträge erledigen sie per Smartphone und Personal-App.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter
<http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/agenda-informationssysteme-gmbh-co-kg-126/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Digitale Personalakte, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalplanung und -controlling

Produkte:

Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalmanagement, Digitale Personalakte, Urlaubs- und Fehlzeitenverwaltung, Personal-Portal und Personal-App

Branchenschwerpunkte:

Kleine und mittlere Unternehmen, branchenübergreifend

Technische Grundlagen:

Lokale Installation, Server-Installation oder über ASP

Betriebssystem:

Ab Windows 7 bzw. Windows Server 2008 R2

Schnittstellen:

Datev, Lexware, ASCII, MS-Excel

Zusatzleistungen:

IT-Services, Consulting, im 1. Jahr kostenfreie Schulungen

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Dipl.-Betriebswirt (FH) Manfred Kappel

Gründungsjahr:

1984

Mitarbeiter:

270

Standorte:

Rosenheim

Ansprechpartner



Abteilungsleiter Sales KMU

Josef Hofstetter

Tel. 08031 2561-441

Fax 08031 2561-90

saleskmu@agenda-software.de

Personalabrechnung ist Vertrauenssache

Das Bremer Rechenzentrum (kurz: BRZ) ist seit über 45 Jahren professioneller Partner für IT-Lösungen und Services rund um die Lohn- und Gehaltsabrechnung und das Personalmanagement. Unser Anspruch ist es, die komplexen HR-Prozesse unserer Kunden möglichst einfach und effizient zu gestalten.

Das Unternehmen

Unser Angebot umfasst neben einem professionellen Projektmanagement die zuverlässige Durchführung der Entgeltabrechnung im Teil- (Processing Service) oder Fullservice (Managed Service/BPO) inklusive der Pflege Ihres Lohnartenrahmens, selbstverständlich unter Berücksichtigung aller gesetzlichen Vorschriften. Erfahrene Projektteams sorgen in enger Abstimmung mit Ihnen für eine reibungslose Implementierung Ihrer Anforderungen an die Entgeltabrechnung bis hin zur Parametrierung aller Schnittstellen für vor- und nachgelagerte Systeme.

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



b | r | z

Bremer Rechenzentrum GmbH

Universitätsallee 5
28359 Bremen
Tel. 0421 20152-0
Fax 0421 20152-22
vertrieb@brz.ag
<https://www.brz.ag/>

Softwarebeschreibung

BRZ-HR vereint die bewährte Qualität der Entgeltabrechnung von PAISY mit einer leistungsstarken und einfach zu bedienenden Frontend-Software. Die ergonomische Oberfläche von BRZ-HR mit einheitlichem "Look and Feel" ermöglicht Ihnen ein komfortables, intuitives Handling und unterstützt Sie bei der Personalabrechnung. Die Navigation erfolgt wahlweise menügesteuert oder über benutzerindividuelle Favoritentechnik.

Das relationale (SQL-) Datenbanksystem gewährleistet einen schnellen und sicheren Zugriff auf sämtliche Daten Ihrer Personalabrechnung und bildet die zentrale Basis für weitere Module, wie Personalmanagement, digitale Personalakte, Bescheinigungswesen, Meldemanagement, Budgetierung, Mitarbeiterportal, etc. Durch die Integration von Standard-Office-Lösungen (z. B. Excel, Word), dem Datenaustausch mit externen Anwendungen erhalten Sie ein leistungsfähiges Arbeitsportal auf hohem Niveau, das sowohl aktuellen, als auch zukünftigen Anforderungen im Personalwesen gerecht wird.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter <http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/bremer-rechenzentrum-gmbh-572/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Digitale Personalakte, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalplanung und -controlling

Produkte:

Entgeltabrechnung im Teil- (Processing Service) oder Fullservice (Managed Service/BPO), Online Self Service für Mitarbeiter, Intelligentes Meldemanagement, Personalmanagement, Personalkostenplanung, Digitale Archivierungslösungen, Bescheinigungswesen.

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend, außer Bau Lohn

Technische Grundlagen:

Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox

Betriebssystem:

Microsoft Windows

Schnittstellen:

offenes Schnittstellenmanagement

Zusatzleistungen:

Schulung, Beratung, immer direkte Ansprechpartner

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Dipl.-Ing. Armin Rautenhaus

Gründungsjahr:

1972

Mitarbeiter:

ca. 50

Referenzkunden:

aus nahezu allen Branchen

Standorte:

Bremen

Ansprechpartner



Leitung Vertrieb

Kerstin Witt
Tel. 0421 20152-16
Fax 0421 20152-88
kerstin.witt@brz.ag



Vertrieb

Stephan Flörke
Tel. 0421 20152-34
Fax 0421 20152-88
stephan.floerke@brz.ag

Die Personalabteilung digitalisieren

Die konsequente Digitalisierung im Personalbereich sorgt für noch effektivere Prozesse. Die DATEV eG unterstützt dabei mit sicheren Cloud-Lösungen und Lohn-Software, die immer auf dem aktuellen gesetzlichen Stand ist.

Das Unternehmen

Zwölfteinhalf Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland begegnet das Logo der Nürnberger DATEV mindestens einmal im Monat. Es ziert ihre Gehaltsabrechnungen, die in Steuerberatungskanzleien oder direkt im Unternehmen mit DATEV-Software erstellt werden. Im Leistungsspektrum des Softwarehauses ist die Personalwirtschaft ein Kernelement. Das umfangreiche Angebot reicht von reinen Erfassungssystemen bis hin zu Lohn-Komplettlösungen, die unabhängig von Betriebsgröße und Branche eingesetzt werden können. Lösungen für das Personalmanagement und die Reisekostenabrechnung runden das Angebot ab.



DATEV eG

Paumgartnerstraße 6-14
90329 Nürnberg
Tel. 0800 5889895
Fax 0800 3283883
unternehmensloesungen@datev.de
www.datev.de/personal

Softwarebeschreibung

Die Personal-Management-Lösungen verschaffen einen schnellen Überblick über Personaldaten, Urlaubs- und Fehlzeiten und weitere Informationen rund um das Personal. Dabei lassen sich die Stammdaten auch für die Lohn- und Gehaltsabrechnung heranziehen. Die Anwender der bewährten DATEV-Lohnprogramme profitieren ohne kostenpflichtige Updates von einem stets aktuellen gesetzlichen Stand ihrer Anwendungen.

Beim gesetzlich vorgeschriebenen Datenaustausch mit Institutionen fungiert das DATEV-Rechenzentrum als Datendrehscheibe, über die der Datenfluss rechtzeitig, automatisch und sicher abgewickelt wird. Die fertigen Lohn- und Gehaltsabrechnungen können dann direkt über das angeschlossene Druck- und Logistikzentrum an die Mitarbeiter verschickt werden.

Eine elektronische Alternative zum Versand auf Papier bietet Arbeitnehmer online. Beschäftigte, deren Gehaltsabrechnung mit DATEV-Software erstellt wird, können darüber ihre Brutto/Netto-Abrechnungen, Sozialversicherungsnachweise und Lohnsteuerbescheinigungen sicher via Internet abrufen.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter <http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/datev-eg-80/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Digitale Personalakte, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalmanagement

Produkte:

LODAS/Lohn und Gehalt, Personal-Managementsystem, Reisekosten classic

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend

Betriebssystem:

Windows, Browserlösung

Zusatzleistungen:

Schulung, Beratung, Datenübermittlung, Archivierung, Versand

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Vorstandsvorsitz: Dr. Robert Mayr

Gründungsjahr:

1966

Mitarbeiter:

7400

Referenzkunden:

Trenkwalder, Fraport Security Services, Hansa-Flex AG, weitere unter www.datev.de/referenzen

Standorte:

Hauptsitz in Nürnberg, 25 Niederlassungen in Deutschland

Ansprechpartner

DATEV eG

Tel. 0800 5889895

Fax 0800 3283883

unternehmensloesungen@datev.de

IncaMail: E-Mails sicher verschlüsseln

Normale E-Mails sind heute so einfach lesbar wie eine Postkarte. Wer sensible Informationen ohne E-Mail-Verschlüsselung verschickt, riskiert nicht nur ausgespäht zu werden, sondern auch eine Buße, Haftstrafe oder einen Reputationsschaden. Schützen Sie sich und Ihr Unternehmen darum mit IncaMail.

Das Unternehmen

Die Schweizerische Post ist als Mischkonzern im Kommunikations-, Logistik-, Retailfinanz- und Personenverkehrsmarkt tätig. Im Kommunikationsmarkt umfasst ihr Angebot die Zustellung von Briefen und Zeitungen, Direct Marketing, Informationslösungen und Dokumentenmanagement. In der Logistik ist sie u.a. als Paket-, Kurier und Expressdienstleisterin aktiv.

Im Retailfinanzmarkt bietet die Tochtergesellschaft PostFinance AG Dienstleistungen für Zahlungsverkehr, Sparen, Anlegen sowie Vorsorge- und Finanzierungslösungen. Im öffentlichen Personenverkehr betreibt die Tochtergesellschaft PostAuto Schweiz AG Buslinien im ganzen Land. Die Post ist in 25 Ländern präsent. Sie beschäftigt weltweit über 59.000 Mitarbeitende und erwirtschaftete 2017 einen Umsatz von 7.98 Milliarden Franken. www.swisspost.de



Die Schweizerische Post

Wankdorffallee 4
3030 Bern
Tel. +41 848 888 888
incamail@swisspost.com
<http://www.swisspost.de/incamail>

Softwarebeschreibung

IncaMail ist die elektronische Dienstleistung der Schweizerischen Post für den sicheren und nachweisbaren Versand vertraulicher Geschäftsinformationen wie Lohnabrechnungen oder Kontoauszüge. Mit flexiblen Schnittstellen und modernster Verschlüsselungstechnologie ermöglicht IncaMail den verschlüsselten E-Mail-Versand direkt aus zahlreichen Businesssoftwares (z.B. SAP, Microsoft Dynamics) und Mail Clients (z.B. Outlook, Office 365).

Die bei IncaMail eingesetzte «Secure Attached File Encryption» sorgt dafür, dass ein kompliziertes IT-Projekt umgangen werden kann und kein Schlüsselaustausch zwischen Sender und Empfänger nötig ist. Die Kommunikation aus der jeweiligen Anwendung erfolgt via Add-in an beliebige E-Mail-Adressen auf der ganzen Welt. IncaMail erfüllt sämtliche EU- und schweizweit geltenden Compliance-Vorschriften für die Auftragsdatenverarbeitung und ist auch konform mit den Richtlinien der neuen DSGVO der EU.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter <http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/die-schweizerische-post-476/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Digitale Personalakte,
Lohn- und Gehaltsabrechnung

Produkte:

IncaMail - Dokumente sicher
elektronisch versenden

Branchenschwerpunkte:

Kommunikations-, Logistik-
und Retailfinanzmarkt

Technische Grundlagen:

Patentierter SAFE-Technologie

Schnittstellen:

Nutzung aus Softwares und
Mail Clients

Zusatzleistungen:

Weblösung für den sicheren
E-Mail-Versand

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Ulrich Hurni, Leiter Schweizerische Post

Gründungsjahr:

1849

Mitarbeiter:

59.000 weltweit

Referenzkunden:

Nexus AG, Alfred Kärcher, Bechtle AG,
Stiftung Liebenau

Standorte:

Präsent in rund 25 Ländern

Ansprechpartner



International Sales & Partner Manager

Axel Ruf

Tel. +49 (0)7721 / 29688-56

Fax +49 (0)7721 / 29688-88

axel.ruf@swisspost.com

IT – inspired by you

Die Managementaufgabe, Personalpräsenz zu planen und Mitarbeiter ihren Qualifikationen entsprechend einzusetzen, fordert täglich aufs Neue heraus. Mit der intelligenten Softwarelösung *gfos*.Workforce lassen sich Zeit, Kosten und Kompetenz intelligent verknüpfen.

Das Unternehmen

Die GFOS, Gesellschaft für Organisationsberatung und Softwareentwicklung mbH, ist ein führender Anbieter ganzheitlicher IT-Lösungskonzepte. Angefangen bei einer umfassenden Beratung bietet das mittelständische Unternehmen zukunftsorientierte Softwarelösungen in den Bereichen Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Workforce Management und MES aus einer Hand und liefert damit die Grundlage fundierter Management- sowie Mitarbeiterentscheidungen. Mit der modularen Softwarefamilie *gfos* können Bedarfe jeder Branche und Unternehmensgröße optimal abgedeckt und zu einem umfassenden mehrdimensionalen Ressourcen-Management-System ausgebaut werden. Basierend auf modernster JAVA EE Technologie zeichnet sich *gfos* zudem durch höchste Funktionalität sowie vollständige Systemunabhängigkeit aus.



GFOS mbH

Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel. 0201 613000
Fax 0201 619317
info@gfos.com
<https://www.gfos.com>

Softwarebeschreibung

Die HR-Softwarelösung *gfos*.Workforce reicht von der Zeiterfassung über die Personaleinsatzplanung bis hin zum umfassenden Workforce Management. Das Ziel unserer Workforce Management Software ist es, Personalressourcen intelligenter einzusetzen. Die Effizienz Ihres Unternehmens wird erhöht. Personalkosten werden durch die Vermeidung teurer Überstunden und Leerlaufzeiten reduziert und die Mitarbeitermotivation verbessert. Ein konsequentes Workforce Management ist in Zeiten der Digitalisierung unerlässlich.

Weltweit nimmt die Mobilität der Beschäftigten weiter zu. Umso wichtiger wird es, Prozesse orts- und zeitunabhängig zu steuern. Mit dem mobilen Workforce Management der GFOS können Ihre Mitarbeiter Zeit- und Projektbuchungen oder auch Urlaubsanträge direkt über Smartphone oder Tablet vornehmen. Selbst komplette Dienstpläne können direkt auf dem Tablet erstellt werden. Fehlzeitenanträge, aktuelle Saldenstände sowie An-/Abwesenheiten sind ebenfalls jederzeit über mobile Geräte einsehbar.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter <http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/gfos-mbh-111/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Besuchermanagement, Bewerbermanagement, Outsourcing, Zeiterfassung

Produkte:

gfos.Workforce,
gfos.MES,
gfos.Security

Branchenschwerpunkte:

Industrie, Handel, Dienstleistung
(branchenunabhängig)

Betriebssystem:

Windows, Linux, Unix

Schnittstellen:

Lohn - und Gehaltssysteme

Zusatzleistungen:

Hosting, knownCloud

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Burkhard Röhrig,
Gunda Cassens-Röhrig

Gründungsjahr:

1988

Mitarbeiter:

190

Referenzkunden:

Aldi , internetstores, Noweda,
Flughafen München

Standorte:

Essen (Hauptsitz), Hamburg,
München, Stuttgart, Zürich

Ansprechpartner



Vertriebsleiter GFOS Gruppe

Misha Wittek
Tel. 0201 613000
Fax 0201 619317
info@gfos.com



Teamleitung Innendienst Vertrieb

Vera Braun
Tel. 0201 613000
Fax 0201 619317
info@gfos.com

Magellan. Überzeugend einfach.

Wer ein Kind dabei beobachtet, wie es ganz intuitiv die Welt entdeckt, kann unsere Begeisterung für unkomplizierte Softwarelösungen verstehen. Mit der HR-Lösung »Magellan« geben wir überzeugend einfache Antworten auf die vielschichtigen Fragen im Personalmanagement.

Das Unternehmen

GuideCom gestaltet mit 110 Mitarbeitern digitale HR-Prozesse mit der Produktlinie »Magellan«. Mehr als 600 »Magellan«-Lösungen werden in sämtlichen Branchen, vom Mittelstand bis zum DAX-Unternehmen, erfolgreich eingesetzt.

Unsere HR-Experten legen großen Wert auf einen engen persönlichen Kontakt, um die Herausforderungen der täglichen Arbeit unserer Kunden bis ins Detail zu verstehen. So optimiert »Magellan« nicht nur die Prozesse, sondern macht den Menschen hinter den Prozessen das Leben immer ein Stück leichter.

Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist dabei ein exzellenter Service in allen Phasen der Zusammenarbeit. Für diesen herausragenden Kundenservice wurde GuideCom 2018 im Rahmen des Wettbewerbs TOP SERVICE Deutschland ausgezeichnet.



GuideCom

GuideCom GmbH

Hafenweg 14
48155 Münster
Tel. 0251 9159-0
Fax 0251 9159-100
info@guidecom.de
<http://www.guidecom.de>

Softwarebeschreibung

»Magellan« bildet Ihre Anforderungen an ein modernes HR-Management in sämtlichen Disziplinen ab, integriert sich technisch flexibel in Ihre IT-Landschaft, verschlankt Arbeitsabläufe und beschleunigt Entscheidungsprozesse.

So erzielen Sie als Ergänzung Ihres Abrechnungssystems erhebliche Effizienz- und Qualitätsgewinne und verankern Ihre HR-Konzepte nachhaltig. Der gesamte Personalbereich sowie Führungskräfte und Mitarbeiter organisieren ihre Aufgaben mit einem integrierten, Workflow-basierten System und behalten stets den Überblick – auch bei hohen Anforderungen durch gesetzliche Auflagen.

Dabei macht »Magellan« an entscheidender Stelle den Unterschied: Bedienung und Anpassung auf Ihre Bedürfnisse sind überzeugend einfach. Das sorgt für maximale Akzeptanz und geringen Schulungsbedarf und legt die Weiterentwicklung der HR-Instrumente wieder in Ihre Hände – ohne externe Unterstützung! So entfaltet Ihr HR-System sein volles Potenzial: reaktionsschnell und anpassungsfähig.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter <http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/guidecom-gmbh-79/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Bewerbermanagement, Digitale Personalakte, Performance-Management, Personalplanung und -controlling, Talentmanagement, Travelmanagement, eLearning, Outsourcing, Personaleinsatzplanung, Weiterbildung

Produkte:

HR-Komplettlösung Magellan, HR Consulting, Change Management

Branchenschwerpunkte:

alle Branchen

Technische Grundlagen:

alle Varianten möglich (SaaS oder On-Prem)

Betriebssystem:

alle gängigen Systeme

Schnittstellen:

alle gängigen Abrechnungssysteme

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Robin Wunsch

Gründungsjahr:

2000

Mitarbeiter:

110

Referenzkunden:

gerne auf Anfrage

Standorte:

Münster (Hauptstandort),
7 weitere Standorte deutschlandweit

Ansprechpartner



Beraterin HR-Systeme

Cathrin Hauk
Tel. 0251 9159-135
cathrin.hauk@guidecom.de



Berater HR-Systeme

Frank Hubert
Tel. 0251 9159-122
frank.hubert@guidecom.de

Die Komplettlösung für die Personalwirtschaft

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

Das Unternehmen

HANSALOG entwickelt und vertreibt die Software für die Personalwirtschaft. Seit 1973 ist und bleibt das Unternehmen HANSALOG auch weiterhin durch die nächste Generation familiengeführt. Mittlerweile beschäftigt HANSALOG an den Standorten Ankum, Hamburg und München 155 Mitarbeiter und bedient mehr als 1.500 Kunden.

Familienunternehmen haben den Vorteil, ihre Wachstumsstrategie selbst bestimmen zu können. Die Ankumer investieren stark in Forschung und Entwicklung. So wird derzeit eine vollständig neu entwickelte Cloud-gestützte Lösung finalisiert.

Ausgezeichnet als familienfreundliches Unternehmen (familienfreundliche Arbeitgeber Osnabrück) und als nachhaltiges Unternehmen (Allianz für Nachhaltigkeit Niedersachsen) freut sich HANSALOG über treue Mitarbeiter und eine entsprechend geringe Fluktuation.



HANSALOG GmbH & Co. KG

Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel. +49 5462 7650
Fax +49 5462 765443
info@hansalog.de
<http://www.hansalog.de>

Softwarebeschreibung

In vielen Chefetagen und Personalabteilungen ist HANSALOG bundesweit vertreten. Kunden können wählen, ob sie Lizenzen für verschiedene Module der integrierten Komplettlösung erwerben oder die HR-Prozesse auslagern möchten. Für das Outsourcing bietet das Unternehmen verschiedene Service Level an.

Dank HANSALOG verkürzen und vereinfachen sich Abläufe im Personalwesen. Die integrierte Software umfasst Lohn- und Gehaltsabrechnung, Reisekostenabrechnung, Personalmanagement, Mitarbeiterportal, Zeitwirtschaft und viele weitere Module. Schnittstellen zur Finanzbuchhaltung unterstützen die durchgängige Digitalisierung in Kundenunternehmen.

Mit ERPSocial steht zusätzlich eine modulare Gesamtlösung für soziale Einrichtungen zur Verfügung.

Kunden loben nicht nur die Software, sondern auch den Support des Unternehmens.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter <http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/hansalog-gmbh-co-kg-151/>



Die Komplettlösung für die Personalwirtschaft

Lizenz oder Outsourcing

HANSALOG
Die Software für das Personalwesen

Short Facts

Anwendungsbereich:

Bewerbermanagement, Digitale Personalakte, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Outsourcing, Personalplanung und -controlling, Talentmanagement, Travelmanagement, Weiterbildung, Zeitwirtschaft

Produkte:

HANSALOG Global für Entgeltabrechnung, Personalmanagement, Zeitwirtschaft, Reisekostenabrechnung, Mitarbeiterportal, Bewerber- und Seminarmanagement und weitere Module, ERPsocial, Spezielle Software für soziale Einrichtungen, Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

Branchenschwerpunkte:

Für alle Branchen und Tarife

Betriebssystem:

Windows und auf Anfrage

Schnittstellen:

zu allen gängigen Systemen

Zusatzleistungen:

Lizenz/Outsourcing, div. Service Level

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Franz Jürgens, Gerrit Gowarsch

Gründungsjahr:

1973

Mitarbeiter:

155

Referenzkunden:

Gerne auf Anfrage

Standorte:

Ankum bei Osnabrück, Hamburg und München

Ansprechpartner



Teamleiter Vertrieb

René Burat

Tel. + 49 5462 7650

Fax +49 5462 765443

info@hansalog.de

Einfach erfolgreich mit der richtigen Lösung

Einfach erfolgreich mit der richtigen Lösung für die Lohnabrechnung, Reisekostenabrechnung und Fehlzeitenverwaltung für kleine und mittlere Unternehmen.

Das Unternehmen

Mit den Produkten der Marke Lexware bringen Anwender ihre geschäftlichen und privaten Finanzen in Ordnung. Von der Buchhaltung über die Warenwirtschaft und Lohnabrechnung bis hin zur Reisekostenabrechnung und zu den Steuern. Mit diesen Leistungen können Unternehmer, nahezu ohne Vorkenntnisse, sämtliche kaufmännische Aufgaben erfüllen.

Lexware bietet eine Rundum-Absicherung durch innovative und benutzerfreundliche Software-Lösungen, innovative Online-Services, praxisnahe Schulungen, umfassendes Fachwissen, hilfreiche Business-Netzwerke und kundennahen Software-Support.



Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel. 0761 898-0
Fax 0761 898-3990
lexware@lexware.de
<http://www.lexware.de>

Softwarebeschreibung

Heute hat jeder Angestellte eine Steuerklasse, eine Sozialversicherungsnummer, ein Gehaltskonto, eine Krankenkasse und meist eine private Altersvorsorge. Alle diese Daten wollen erfasst und berechnet werden.

Wer als Unternehmer hier alles richtig machen will, sollte sich bei Nachschlagewerken und Wissensdatenbanken schlau machen oder sich vom Steuerberater oder externen Dienstleister kompetent unterstützen lassen.

Noch klüger ist jedoch, eine Softwarelösung einzusetzen, die alles in sich vereint: die leistungsstarke Abrechnung und die aktuellen Informationen rund um die rechtssichere Lohn- und Gehaltsermittlung.

Genau solche Lösungen bietet Lexware kleinen und mittleren Unternehmen an. Die bewährten Softwareprogramme leiten Sie durch die komplette Abrechnung, ermöglichen die fehlerfreie Erstellung aller wichtigen Unterlagen für Unternehmen, Finanzamt und Krankenkassen und sind durch regelmäßige Aktualisierungen stets auf dem aktuellen Stand der Gesetzgebung.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter <http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/haufe-lexware-gmbh-co-kg-99/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Lohn- und Gehaltsabrechnung, Travelmanagement, Zeiterfassung, Outsourcing, Digitale Personalakte, Personalplanung und -controlling, Bewerbermanagement, eLearning, Talentmanagement, Weiterbildung

Produkte:

Lexware lohn + gehalt, Lexware reisekosten, Lexware fehlzeiten, Lexware lohn + gehalt wissen, Lexware financial office

Branchenschwerpunkte:

Branchenunabhängig

Betriebssystem:

Windows 10, Windows 8, Windows 7

Schnittstellen:

Microsoft Excel, Lexware buchhalter

Zusatzleistungen:

Service, Support, Unternehmer-Wissen, Schulungen u.v.m.

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Isabel Blank, Sandra Dittert, Jörg Frey, Birte Hackenjos, Dominik Hartmann, Markus Reithwiesner, Joachim Rotzinger, Dr. Carsten Thies

Gründungsjahr:

1934

Mitarbeiter:

1.800

Referenzkunden:

siehe www.meine-firma-und-ich.de

Standorte:

Freiburg und weitere Standorte

Ansprechpartner

Haufe-Lexware

Kundenservice

Tel. 0800 5398011

lexware@lexware.de

Talent Management meets Business Power

„Menschen, die das Richtige tun“: Mit dieser Philosophie steht Haufe für ein visionäres und ganzheitliches Lösungsangebot, das den Mitarbeiter ins Zentrum allen Denkens und Handelns stellt und über die Grenzen von Talent Management hinaus geht.

Das Unternehmen

Haufe ist neben der Haufe Akademie und Lexware eine Marke der Haufe Group. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Freiburg wurde bereits 1951 gegründet und beschäftigt heute rund 1.950 Mitarbeiter im In- und Ausland. Die Unternehmensgruppe konnte im Geschäftsjahr 2018 (Juli 2017 bis Juni 2018) einen Umsatz von 366 Millionen Euro erzielen (Vorjahr: 343 Mio. Euro).

HAUFE.

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

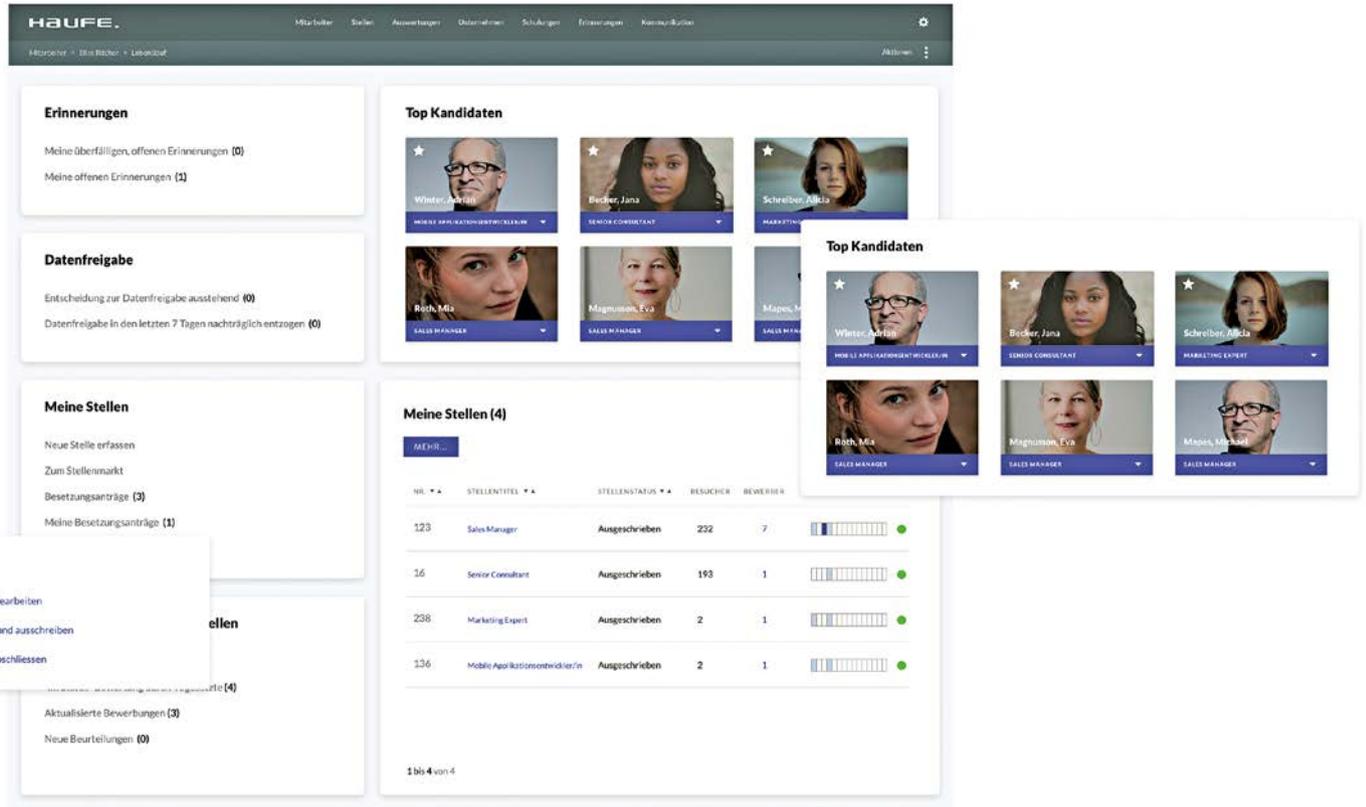
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel. 0761 898-0
Fax 0761 898-3990
info@haufe.de
<http://www.haufe.com/talentmanagement>

Softwarebeschreibung

Das Talent Management Angebot von Haufe unterstützt Unternehmen bei den wichtigsten Personalprozessen mit Software-Modulen für die Bereiche: Bewerbermanagement, Personalentwicklung, Lernmanagement, Zielvereinbarung, Vergütung und Nachfolgeplanung. Als Verfechter eines ganzheitlichen Ansatzes, der sich an den drei Dimensionen Technologie, Organisationsdesign und Mitarbeitern ausrichtet, entwickelt Haufe eine Lösung, die weit über bestehende Talent Management Funktionen hinausgeht. Ziel dabei ist es, die bestehende Lücke zwischen Business Power und People Power zu schließen, um agiler auf die sich immer schneller verändernden Marktanforderungen zu antworten. Mit „People.OS“ bietet Haufe die erste und führende Business Mobilization Plattform für Unternehmen, die Mitarbeiter und Organisation eng vernetzt und konsequent auf die Unternehmensstrategie ausrichtet.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter
<http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/haufe-lexware-gmbh-co-kg-122/>



Short Facts

Anwendungsbereich:
 Bewerbermanagement, Personalentwicklung, Lernmanagement, Zielvereinbarung, Vergütung

Produkte:
 Haufe Talent Management
 People.OS

Branchenschwerpunkte:
 branchenübergreifend

Schnittstellen:
 zu allen gängigen ERP-Systemen

Zusatzleistungen:
 Erfolgsbasierte Implementierung,
 Beratung, Training

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:
 Joachim Rotzinger

Gründungsjahr:
 1951

Mitarbeiter:
 1.950

Referenzkunden:
 Carl Zeiss, OMV, Bayer,
 Universitätsmedizin Mannheim

Standorte:
 Deutschland, Schweiz, Spanien,
 USA, China, Japan

Ansprechpartner



Sales Director
 Markus Steinberger
 Tel. 0800 50 50 445
 Fax 0800 50 50 446
 talentmanagement@haufe.de

Software für Lohnabrechnung

Viele Arbeitgeber möchten ihre Abläufe optimieren und mehr Zeit für die Personalarbeit haben. HS bietet kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) dazu modulare Software für Lohnabrechnung und Personalmanagement an - von der Digitalen Personalakte über die Personalentwicklung bis zum Stellenmanagement.

Das Unternehmen

Angesichts von demografischem Wandel und Fachkräftemangel ist es für Arbeitgeber wichtig, Leistungsträger zu binden und Mitarbeiterpotenziale weiterzuentwickeln. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen haben dafür häufig jedoch weder die Zeit noch ein geeignetes System. Der ERP-Spezialist HS - Hamburger Software hat neben seiner Lohnabrechnungsoftware ein modulares Personalmanagementsystem entwickelt, das die Personalarbeit unterstützt und auf den Bedarf von KMU ausgerichtet ist.



Hamburger Software

HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG

Überseering 29

22297 Hamburg

Tel. 040 63297-333

Fax 040 63297-111

info@hamburger-software.de

<https://www.hamburger-software.de>

Softwarebeschreibung

Freiraum schaffen mit der Digitalen Personalakte: Für viele Arbeitgeber heißt es als Erstes: Abschied nehmen von der ineffizienten papierbasierten Aktenhaltung. Sowohl die bestehenden Personalakten als auch neue Dokumente lassen sich mit der Digitalen Personalakte platzsparend, schnell und sicher archivieren. Die autorisierten Benutzer können bequem vom Rechner aus parallel Dokumente suchen und auf die Informationen zugreifen.

Mitarbeitergespräche effizient führen: Der erzielte Effizienzgewinn schafft Freiraum für die Personalentwicklung. Das Programm HS Personalentwicklung unterstützt Firmen dabei, die Kompetenzen, Leistungen und Potenziale ihrer Mitarbeiter besser kennenzulernen, Mitarbeitergespräche effizient zu führen und auszuwerten und die Abwanderung von Leistungsträgern zu verhindern.

Die Personalmanagementprogramme von HS können in optimaler Verzahnung mit der Lohnsoftware HS Personalwesen oder als eigenständige Lösungen genutzt werden.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter

<http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/hs-hamburger-software-gmbh-co-kg-106/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Bewerbermanagement,
Lohn- und Gehaltsabrechnung

Produkte:

HS Lohnabrechnung, HS Personalmanagement, HS Digitale Personalakte, HS Personalentwicklung, HS Stellenmanagement

Branchenschwerpunkte:

branchenunabhängig einsetzbar

Betriebssystem:

Windows

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Dr. Thomas M. Schönemann, Walter Ullmer,
Markus Fröhlich, Ulrich Brehmer

Gründungsjahr:

1979

Mitarbeiter:

ca. 170

Standorte:

Hamburg

Ansprechpartner



Produktmanagement

Christian Seifert
Tel. 040-63297-333
produktmanagement@
hamburger-software.de

Wir lösen Ihre HR-Herausforderungen

Strategische Personalaufgaben wie die Gewinnung, Entwicklung und Bindung von wertvollen Mitarbeitern tragen immer mehr zum Erfolg eines Unternehmens bei. Unser Angebotsspektrum verschafft Ihnen den nötigen Freiraum für diese Aufgaben.

Das Unternehmen

Mit Leidenschaft arbeiten wir für das Herz der deutschen Wirtschaft, den Mittelstand. Zu unseren über 2000 Kunden zählen mittelständische Unternehmen aus allen Branchen, Volksbanken Raiffeisenbanken, Privatbanken sowie Finanzdienstleistungsinstitute. Bei unserer Zusammenarbeit legen wir besonderen Wert auf eine stabile und langfristige Partnerschaft. Kunden schätzen unsere verlässliche Kultur und vertrauen auf Sicherheit und starke Leistungen der Peras. An unserem Firmensitz in Karlsruhe sowie an den neun weiteren Standorten in ganz Deutschland sind ca. 230 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Als 100-prozentiges Tochterunternehmen der Fiducia & GAD IT AG sind wir seit mehr als 40 Jahren am Markt tätig.



Peras GmbH

Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel. +49 721 4004-2670
Fax +49 721 4004-4741
vertrieb@peras.de
<https://peras.de/>

Softwarebeschreibung

Das Recruiting, die Personalentwicklung und langfristige Bindung sind strategische Aufgaben der Human Resources-Abteilung, die entscheidend zum Erfolg eines Unternehmens beitragen. Diese Aufgaben erfordern eine klare Strategie, wertvolles Praxiswissen – und vor allem Zeit. Als erfahrener HR-Partner unterstützen wir Sie mit intelligenten HR Services & Lösungen für Ihre Personalwirtschaft. Effizienz steht dabei im Fokus: Konzentrieren Sie sich auf die wesentlichen Aufgaben der Personalarbeit – wir erledigen den Rest. Peras ist spezialisiert auf HR IT-Systeme und umfassende HR-Services, die eine moderne Personalarbeit auf allen Ebenen ermöglichen. Von der digitalen Personalakte über das Personalmanagement bis hin zum vollumfänglichen HR Business Process Outsourcing bieten wir ein breites Leistungsspektrum für die individuellen Anforderungen unserer Kunden.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter <http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/peras-gmbh-524/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Digitale Personalakte, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalplanung und -controlling, Travelmanagement, Zeiterfassung, Outsourcing, Personaleinsatzplanung, Talentmanagement, Weiterbildung, Zutrittskontrolle

Produkte:

PAISY, SAP HCM, geno.HR-Personalmanagementsuite, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Hosting, Application Service Providing, Application Management, Entwicklung, Portal-Lösungen, HR Outsourcing: Stammdatenadministration, Payroll-Services, Zeitmanagement, Reisemanagement, Organisationsmanagement, Reporting Services, HR IT-Strategie, HR IT-Anforderungsanalyse, HR IT-Beratung, Digitalisierung, Projektmanagement, Audits, PAISY- und SAP HCM-Fachschulungen

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend

Schnittstellen:

zu allen gängigen ERP-Systemen

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Jürgen Hackert, Dr. Philipp Hölzle

Gründungsjahr:

2001

Mitarbeiter:

230

Referenzkunden:

AEG Power Solutions, Rosenthal, Volks- und Raiffeisenbanken

Standorte:

10 Standorte in Deutschland

Ansprechpartner



Leiter Vertrieb

Clemens Hennige
Tel. +49 721 4004-4700
Fax +49 721 4004-4741
vertrieb@peras.de

Umdenken. Mit HELIX.

Buzz-Words, schicke Charts, abgefahrene Features und große Visionen mögen im Vertrieb gut ankommen – in Ihrem Alltag helfen sie Ihnen wenig. Moderne Technologie ist keine Spielerei, sondern kann Sie in jeder Stunde Ihres Arbeitstages nachhaltig entlasten. Dafür haben wir HELIX entwickelt.

Das Unternehmen

Bestimmen Sie selbst, welche Daten Sie analysieren, seien es Abwesenheiten, tagesaktuelle Budgetübersichten oder der aktuelle Qualifikationsstand auf Schlüsselpositionen. Mit wenigen Mausklicks haben Sie immer die Auswertung zur Hand, die Sie brauchen, wenn Sie sie brauchen. Unsere Erfahrung ist Ihre Zukunft.

Ihre Ansprechpartner bei uns sind keine Vertriebler oder Techniker - sondern Personal. Diskutieren Sie mit uns Stellenprofile, Kompetenzmodelle, Ideen für moderne Mitarbeitergespräche, Potenzialbeurteilungen, Zielvereinbarungen und vieles mehr. Denn dann, wenn Ihre inhaltlichen Konzepte die neue Technik optimal nutzen, erreicht Ihre Arbeit den maximalen Wirkungsgrad. Wir würden uns freuen, Sie dabei zu begleiten. Weitere Informationen finden Sie unter www.mein-helix.de



helix

PERBILITY GmbH

Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel. 0951 408331-00
Fax 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
<http://www.perbility.de>

Softwarebeschreibung

Wie viele verschiedene Laufzettel, Intranet-Formulare, Checklisten, Papier-Anträge, Word-Dokumente, Reports, Excel-Listen oder selbstgebaute Datenbanken sind bei Ihnen im Einsatz? Das alles ist Personalmanagement. Wir haben HELIX nicht als weiteres Element in diesem Dickicht entwickelt, sondern um das Dickicht zu entwirren, zu ordnen und mit einem einfach zu bedienenden, webbasierten System komplett abzulösen. So bekommen Sie ein Werkzeug in die Hand, das Sie unterstützt, statt Sie zusätzlich zu belasten.

Den Arbeitsalltag mit HELIX digital abzubilden ermöglicht es Ihnen, Führungskräfte und Mitarbeiter in jede Aufgabe einzubinden. Um Personalmanager des eigenen Teams zu werden. Wichtige Informationen selbst abzurufen. Anträge selbst zu genehmigen. Gespräche, Beurteilungen und Führungskräftefeedbacks selbst zu steuern. Personalprozesse selbst zu verfolgen. Daten selbst zu aktualisieren.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter <http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/perbility-gmbh-125/>

Personalarbeit und Digitalisierung wachsen zusammen.



Stellenprofile

Personaldaten

Gespräche und Beurteilungen

Recruiting

Ausbildungsmanagement

Führungsfeedbacks

Personalprozesse

Veranstaltungsmanagement

Mitarbeiterbefragung

Wir beraten Sie gerne +49 951 408331-00 www.mein-helix.de



Short Facts

Anwendungsbereich:

Digitale Personalakte, Performance-Management, Personalplanung und -controlling, Bewerbermanagement, eLearning, Personaleinsatzplanung, Talentmanagement, Weiterbildung

Produkte:

HELIX Personal- & Organisationsmanagement, CHECK-IN - e-Recruiting & Bewerbermanagement

Branchenschwerpunkte:

Branchenübergreifend

Technische Grundlagen:

Software as a Service (SaaS), ASP

Betriebssystem:

Betriebssystemunabhängig

Schnittstellen:

Konfigurierbarer Import/Export

Zusatzleistungen:

Personalberatung, Prozessanalyse und -modellierung

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Andreas Meck, Dr. Ute Meck

Gründungsjahr:

2009

Mitarbeiter:

~ 55

Referenzkunden:

> 900

Standorte:

Bamberg, Berlin

Ansprechpartner



Geschäftsführer & Potenzialentdecker

Andreas Meck
Tel. 0951 408331-00
Fax 0951 408331-98
andreas.meck@perbility.de

Der HR-Software-Spezialist seit 1983

Die innovativen Softwarelösungen von perbit unterstützen alle Anforderungen des administrativen, qualitativen und strategischen Personalmanagements. Sie helfen HR-Abteilungen, ihre personalwirtschaftlichen Prozesse transparenter und effizienter zu gestalten und die Mitarbeiter mit einzubeziehen.

Das Unternehmen

perbit ist der Spezialist für individualisierbare Software für das Personalmanagement. Seit 35 Jahren bietet das Software- und Beratungshaus praxisingerechte IT-Unterstützung für effiziente, wertschöpfungsorientierte Personalarbeit. Je besser ein Personalmanagement-System auf die individuellen Unternehmensbelange ausgerichtet ist, desto größer ist der Wertschöpfungsfaktor. Hier liegt die Stärke von perbit: Der gesamte Prozess rund um die Systemeinführung ist individuell auf das Kundenunternehmen zugeschnitten – von der Beratung über die Anpassung und Nutzung bis hin zur späteren Betreuung. Jeder Kunde kann sich auf hohe Kompetenz und Qualität verlassen. Namhafte Unternehmen aller Branchen vertrauen auf die technologische und personalwirtschaftliche Expertise von perbit.

perbit®

perbit Software GmbH

Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel. 02505 930093
Fax 02505 930044
info@perbit.de
<https://www.perbit.de>

Softwarebeschreibung

Die flexible und individualisierbare HR-Software perbit.insight unterstützt Personalabteilungen dabei, ihre HR-Prozesse zu optimieren. Sie ist frei konfigurierbar und an die individuellen Bedürfnisse anpassbar. perbit.insight vereint die besten Lösungen unter einem Dach – von Bewerber- bis Seminarmanagement, von elektronischer Personalakte bis Performancemanagement. Ob Personalreferent, Manager oder Mitarbeiter: Durch den Ansatz intuitiver rollenbasierter Bedienung passt sich die Software dynamisch an die Informationsbedürfnisse der Benutzer an und gewährt ihnen differenzierte Einsichten. Mitarbeiter und Führungskräfte werden interaktiv eingebunden und das Management wird in seiner Führungsfunktion unterstützt. Damit ermöglicht perbit eine zunehmend vernetzte Personalarbeit. Für kleinere Unternehmen, die ihre internen IT-Ressourcen schonen wollen, hat perbit die intuitive Cloud-Lösung perbit.cloud im Portfolio. Eine Systeminstallation oder eigene Serverhardware ist nicht notwendig.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter <http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/perbit-software-gmbh-70/>



perbit® *35 Jahre*

Individualität mit System
Software für das Personalmanagement

perbit ist der Spezialist für individualisierbare HR-Software. Das Leistungsspektrum enthält Lösungen für jeden Anspruch.

Short Facts

Anwendungsbereich:

Bewerbermanagement, Digitale Personalakte, Performance-Management, Personalplanung und -controlling, Talentmanagement, Weiterbildung

Produkte:

HR-Software perbit.insight, unternehmensspezifisches Customizing, HR-Prozessautomatisierung, perbit.cloud, perbit.mobile, Bewerbermanagement / E-Recruiting, Personalentwicklung, Demografiemanagement

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend

Technische Grundlagen:

On Premise, Cloud, Mobile

Betriebssystem:

Microsoft Windows Betriebssysteme

Schnittstellen:

CSV

Zusatzleistungen:

Consulting, Training, Hotline, Hosting

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Hendrik Kellermeyer, Jörg Klausch

Gründungsjahr:

1983

Mitarbeiter:

85

Referenzkunden:

Debeka, Sysmex Europe GmbH, Ernst Bohle GmbH, BBBank

Standorte:

Altenberge, Münster, Trossingen

Ansprechpartner



Leiterin Marketing/PR

Gaby Hampel
Tel. 02505 930093
Fax 02505 930044
info@perbit.de

Starke Lösungen für Ihre Personalarbeit

SP_Data entwickelt als unabhängiges deutsches Unternehmen hochwertige branchenneutrale HRM-Software für HR-Abteilungen und Partner. Unsere Softwarelösungen unterstützen den gesamten Life-Cycle eines Arbeitnehmers oder auch nur Teilbereiche - ganz nach den Bedürfnissen Ihres Unternehmens.

Das Unternehmen

Der Name SP_Data steht seit mehr als drei Jahrzehnten für professionelle HRM-Lösungen und partnerschaftlichen Austausch mit Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern. Mit intelligenten, standardisierten Produkten bedient SP_Data die individuellen Kundenanforderungen der Personalabteilungen in Deutschland. Zusammen mit dem SP_Data-Servicekonzept werden daraus maßgeschneiderte Softwarelösungen für jedes Kundenprofil - unabhängig von Unternehmensgröße und der Branche. Kompetente Mitarbeiter, die mit persönlichem Einsatz und lösungsorientiertem Service täglich ihr Bestes geben, zeichnen SP_Data aus. Wir geben uns nicht damit zufrieden, auf aktuelle Marktanforderungen zu reagieren - SP_Data hat den Anspruch, die Zukunft des Personalwesens aktiv und signifikant mitzugestalten.



SP_Data GmbH & Co. KG

Engerstraße 147
32051 Herford
Tel. 05221 9140-0
Fax 05221 9140-211
info@spdata.de
<http://www.spdata.de>

Softwarebeschreibung

SP_Data Software zeichnet sich durch eine hohe Dynamik aus. Die modulare Programmstruktur ermöglicht individuelle Lösungen, je nach betrieblichen Anforderungen. Jedes Modul kann einzeln genutzt, als Komplettlösung installiert oder in eine vorhandene Softwarearchitektur integriert werden. Alle HRM-Module kommunizieren miteinander und decken den kompletten Life-Cycle eines Arbeitnehmers ab. Eine hohe Bedienerfreundlichkeit, sichere Routineabläufe und ein perfekter Service begeistern unsere Kunden seit drei Jahrzehnten.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter
<http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/sp-data-gmbh-co-kg-67/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Bewerbermanagement, Digitale Personalakte, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Outsourcing, Zeiterfassung, eLearning, Travelmanagement, Personalplanung und -controlling, Talentmanagement, Weiterbildung, Zutrittskontrolle

Produkte:

SP_Data Human Resources Management: Bewerbermanagement, Personalmanagement, Talentmanagement, SP_Data Personaladministration: Personalabrechnung, Personalzeitwirtschaft, Personaleinsatzplanung, SP_Data Self Service: Mitarbeiterportal, Mobile Lösungen, Reisekosten, Digitale Personalakte

Branchenschwerpunkte:

jede Branche

Schnittstellen:

offenes Schnittstellenmanagement

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Stefan Post, Dipl. Wirtschaftsingenieur

Gründungsjahr:

1988

Mitarbeiter:

60

Referenzkunden:

Borbet, Ruf Reisen, Procar Automobile

Standorte:

Herford

Ansprechpartner



Vertriebsleiter/ Produktmanagement

Ingo Schütte

Tel. 05221 9140-444

Fax 05221 9140-445

vertrieb@spdata.de

Personalarbeit 4.0

Personalarbeit im Wandel: Von der Digitalisierung der Arbeitswelt sind auch die HR-Bereiche betroffen. Personalabteilungen müssen ihre Aufgaben möglichst effizient, papierlos und natürlich auch mobil erledigen. Mit der Software-Lösung von Talentsoft gelingt ihnen der Sprung ins digitale Zeitalter.

Das Unternehmen

2007 von drei französischen Unternehmern ins Leben gerufen, hat sich Talentsoft in den letzten vergangenen Jahren zum führenden europäischen Anbieter cloudbasierter HR-Software entwickelt. Die Full-Suite ermöglicht Unternehmen die effiziente Steuerung des gesamten Arbeitszyklus' ihrer Mitarbeiter – von Recruiting über Weiterbildung bis Vergütung. Talentsoft richtet sich mit seiner Lösung sowohl an mittelständische als auch an Großunternehmen und konnte seine Produkte erfolgreich in Firmen mit mehr als 200.000 Mitarbeitern positionieren. Mehr als 1.800 Kunden in 130 Ländern, darunter Branchengrößen wie AirFrance, Lacoste, Imperial Logistics oder FlixBus, vertrauen für ihre Personalprozesse bereits auf Talentsoft.

TALENTSOFT

Talentsoft GmbH

Spichernstraße 6
50672 Köln
Tel. +49 221 168803 0
contact.de@talentsoft.com
<http://www.talentsoft.de>

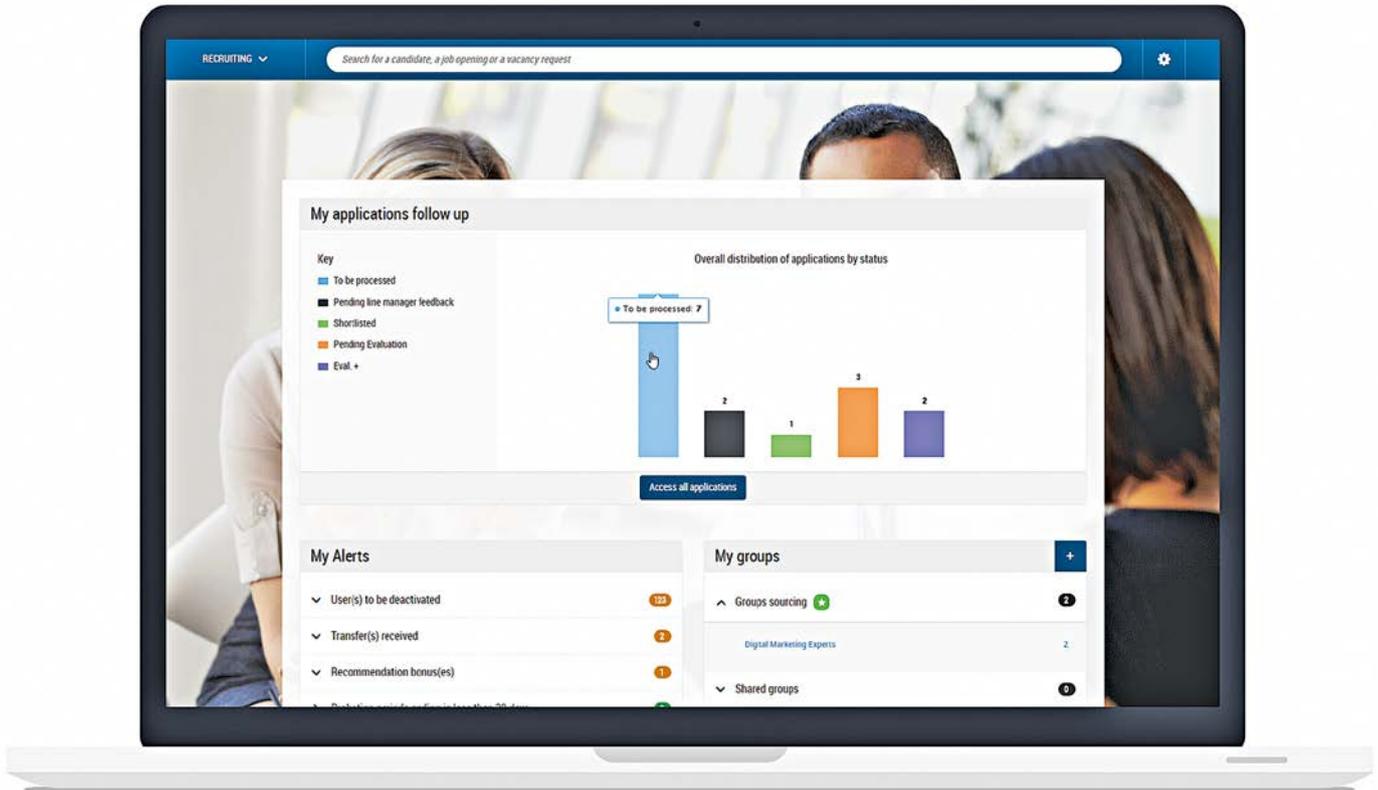
Softwarebeschreibung

Der Talentsoft Hub bietet HR-Managern, Führungskräften und Mitarbeitern dank zentraler Mitarbeiterprofile eine leistungsstarke Anwendung für eine einfache Personalverwaltung. Im Bewerbermanagement trifft eingebettetes HR-Know-How vom Active Sourcing bis zum Onboarding auf voll integrierte Technologiepartner (Multi-Posting, Online-Tests etc.). Mit dem „Mein Talentsoft“-Portal hat jeder Mitarbeiter einen personalisierten Zugang zu relevanten HR-Inhalten.

Talentsoft Leistung & Kompetenzen ermöglicht den Übergang zu kollaborativen Beurteilungen mit kontinuierlichem Feedback durch Kollegen. Das Modul Talenteinschätzung fördert die einfache Kalibrierung von Leistungs- und Potenzialeinschätzung sowie die Personalentwicklung. Mit dem Modul Learning integriert Talentsoft die betriebliche Weiterbildung in das Talentmanagement. In HR Analytics antizipieren Personalverantwortliche mit Hilfe graphischer und quantitativer Analysen mögliche Problembereiche.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter <http://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/talentsoft-gmbh-570/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Bewerbermanagement, Performance-Management, eLearning, Talentmanagement, Weiterbildung

Produkte:

„Mein Talentsoft“-Portal, Bewerbermanagement, Leistung & Kompetenzen, Talenteinschätzung, Learning, Vergütung, Personalplanung, HR HUB, Analytics, Kundenbetreuung, Community, Talentsoft Academy

Branchenschwerpunkte:

Talentmanagement

Betriebssystem:

OS, Windows / Android, iOS

Zusatzleistungen:

Kundenbetreuung, Community, Academy

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Jean-Stéphane Arcis

Gründungsjahr:

2007

Mitarbeiter:

600

Referenzkunden:

AirFrance, Lacoste, Imperial Logistics, FlixBus

Standorte:

23

Ansprechpartner



Regional Director DACH

Uwe Link

Tel. +49 221 168803 0

contact.de@talentsoft.com

Anbieterübersicht

Talentmanagement

Talentmanagement,
Bewerber-Management
und Personalauswahl,
Performance-Management,
E-Learning, Weiterbildung



Talentmanagement

GuideCom
GmbH

Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
HR-Komplett-
lösung Magellan,
HR Consulting,
Change Manage-
ment

Mehr Informationen auf der Seite 44

HANSALOG
GmbH & Co. KG

Gabriele Liedtke
Am Lordsee 1
49577 Anklam
Tel.: +49 5462 7650
Fax: +49 5462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Produkte
Entgelt- und
Reisekosten-
abrechnung,
Personalmana-
gement, ZW

Mehr Informationen auf der Seite 46

Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG

Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
info@haufe.de
www.haufe.com/talentmanagement

Produkte
Haufe Talent
Management

Mehr Informationen auf der Seite 50

Peras GmbH



Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: +49 721 4004-2670
Fax: +49 721 4004-4741
vertrieb@peras.de
https://peras.de

Produkte
HR IT-Systeme
& Services,
HR Outsourcing,
Beratung,
Schulung

Mehr Informationen auf der Seite 54

PERBILITY
GmbH

Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Produkte
HELIX Personal-
& Organisations-
management,
CHECK-IN - e-Re-
cruiting & Bewer-
bermanagement

Mehr Informationen auf der Seite 56

perbit
Software GmbH

Gaby Hampel
Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel.: 02505 930093
Fax: 02505 930044
info@perbit.de
www.perbit.com

Produkte
HR-Software
perbit.insight,
perbit.cloud,
perbit.mobile

Mehr Informationen auf der Seite 58

SP_Data
GmbH & Co. KG

Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford
Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

Produkte
SP_Data HRM,
SP_Data Personal-
administration,
SP_Data Self
Service

Mehr Informationen auf der Seite 60

TALENTSOFT

Talentsoft GmbH

Uwe Link
Spichernstraße 6
50672 Köln

Tel.: +49 221 168803 0
contact.de@talentsoft.com
www.talentsoft.de

Produkte
E-Recruiting,
Talent Mana-
gement,
E-Learning

Mehr Informationen auf der Seite 62

T-Systems
International GmbH

Alexander Pampe
Hahnstr. 43d
60528 Frankfurt

Tel.: 069 20060-8157
digital-hr@t-systems.com
www.t-systems.de

Produkte
Digital HR -
Transformation
aus der Cloud, Full
Solution Provider
für Talent Manage-
ment- und HR
Prozess-Lösungen,
Multi-Cloud

Oracle Deutschland B.V. & Co KG

80992 München

SAP Deutschland SE & Co KG

69190 Walldorf

Talentmanagement**Bewerber-Management
(inkl. Personalauswahl)****GFOS mbH**

Vera Braun
Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel.: 0201 613000
Fax: 0201 619317
info@gfos.com
www.gfos.com

Produkte
gfos.Workforce,
gfos.MES,
gfos.Security

Mehr Informationen auf der Seite 42

**GuideCom
GmbH**

Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
HR-Komplett-
lösung Magellan,
HR Consulting,
Change Manage-
ment

Mehr Informationen auf der Seite 44

**HANSALOG
GmbH & Co. KG**

Gabriele Liedtke
Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: +49 5462 7650
Fax: +49 5462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Produkte
Entgelt- und
Reisekosten-
abrechnung,
Personalmana-
gement, ZW

Mehr Informationen auf der Seite 46

**Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG**

Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
info@haufe.de
www.haufe.com/talentmanagement

Produkte
Haufe Talent
Management

Mehr Informationen auf der Seite 50

**PERBILITY
GmbH**

Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Produkte
HELIX Personal-
& Organisations-
management,
CHECK-IN - e-Re-
cruiting & Bewer-
bermanagement

Mehr Informationen auf der Seite 56

**perbit
Software GmbH**

Gaby Hampel
Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel.: 02505 930093
Fax: 02505 930044
info@perbit.de
www.perbit.com

Produkte
HR-Software
perbit.insight,
perbit.cloud,
perbit.mobile

Mehr Informationen auf der Seite 58

**SP_Data
GmbH & Co. KG**

Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford
Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

Produkte
SP_Data HRM,
SP_Data Personal-
administration,
SP_Data Self
Service

Mehr Informationen auf der Seite 60

**Talentsoft GmbH**

Uwe Link
Spichernstraße 6
50672 Köln

Tel.: +49 221 168803 0
contact.de@talentsoft.com
www.talentsoft.de

Produkte
E-Recruiting,
Talent Mana-
gement,
E-Learning

Mehr Informationen auf der Seite 62

**concludis**

Marc Emde
Frankfurter Str. 561
51145 Köln

Tel.: 02203 89856-0
Fax: 02203 89856-13
info@concludis.de
www.concludis.com

Produkte
concludis -
Online Bewerber-
management

**Contebis
Management & Technology GmbH**

Martina Jäger
Altkönigstraße 4
61462 Königstein i. T.

Tel.: 06174 9362-0
Fax: 06174 9362-11
info@contebis.de
www.candibase.de

Produkte
Candibase -
easy recruiting
Bewerbermana-
gement-Software,
Personalmarke-
ting, Recruiting
Services, Media-
planung

**hidden
professionals GmbH**

Christian Hake
Kaiserstraße 39
55116 Mainz

Tel.: 06131 27702-29
Fax: 06131 27702-19
contact@hidden-professionals.de
www.hidden-professionals.de

Produkte
E-Recruiting,
RPO, Stellenbörse,
MAFEG, 360°
Feedback



HR4YOU AG

Matthias Frisch
Breitenbacher Straße 12a
91320 Ebermannstadt
Tel.: +49 9194 725 220
Fax: +49 9194 725 2220
sales@hr4you.de
www.hr4you.de

Produkte
HR4YOU-TRM,
HR4YOU-HCM,
HR4YOU-eSearcher,
HR4YOU-eTemp,
HR4YOU-VMS



**MHM HR //
MHM-System-
haus GmbH**

Steffen Michel
Presselstraße 25a
70191 Stuttgart
Tel.: 0711 120909-31
Fax: 0711 120909-11
welcome@mhm-hr.com
www.mhm-hr.com

Produkte
MHM eRECRUITING, MHM
MULTIPOSTING,
Diagnostische
Testverfahren, Mit-
arbeiter-Empfeh-
lungsprogramm,
Bewerberfeedback



**softgarden
e-recruiting GmbH**

Mathias Heese
Tautenzienstr. 14
10789 Berlin
Tel.: 030 884940-400
Fax: 030 992969-7778
info@softgarden.de
www.softgarden.de

Produkte
softgarden
E-Recruiting-
Plattform,
softgarden
Network

Oracle Deutschland B.V. & Co KG

80992 München

rexx systems

20097 Hamburg

SAP Deutschland SE & Co KG

69190 Walldorf

**Talentmanagement
Performance-
Management**



**GuideCom
GmbH**

Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
HR-Komplett-
lösung Magellan,
HR Consulting,
Change Manage-
ment

Mehr Informationen auf der Seite 44



**Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG**

Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
info@haufe.de
www.haufe.com/talentmanagement

Produkte
Haufe Talent
Management

Mehr Informationen auf der Seite 50



**PERBILITY
GmbH**

Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Produkte
HELIX Personal-
& Organisations-
management,
CHECK-IN - e-Re-
cruiting & Bewer-
bermanagement

Mehr Informationen auf der Seite 56



**perbit
Software GmbH**

Gaby Hampel
Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel.: 02505 930093
Fax: 02505 930044
info@perbit.de
www.perbit.com

Produkte
HR-Software
perbit.insight,
perbit.cloud,
perbit.mobile

Mehr Informationen auf der Seite 58



Talentsoft GmbH

Uwe Link
Spichernstraße 6
50672 Köln
Tel.: +49 221 168803 0
contact.de@talentsoft.com
www.talentsoft.de

Produkte
E-Recruiting,
Talent Mana-
gement,
E-Learning

Mehr Informationen auf der Seite 62

Talentmanagement

E-Learning

GuideCom
GmbH

Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
HR-Komplett-
lösung Magellan,
HR Consulting,
Change Manage-
ment

Mehr Informationen auf der Seite 44

Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG

Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
info@haufe.de
www.haufe.com/talentmanagement

Produkte
Haufe Talent
Management

Mehr Informationen auf der Seite 50

PERBILITY
GmbH

Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Produkte
HELIX Personal-
& Organisations-
management,
CHECK-IN - e-Re-
cruiting & Bewer-
bermanagement

Mehr Informationen auf der Seite 56

SP.Data
GmbH & Co. KG

Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford
Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

Produkte
SP_Data HRM,
SP_Data Personal-
administration,
SP_Data Self
Service

Mehr Informationen auf der Seite 60

TALENTSOFT

Talentsoft GmbH

Uwe Link
Spichernstraße 6
50672 Köln

Tel.: +49 221 168803 0
contact.de@talentsoft.com
www.talentsoft.de

Produkte
E-Recruiting,
Talent Mana-
gement,
E-Learning

Mehr Informationen auf der Seite 62

Saba Software GmbH

80335 München

Skillsoft Netg GmbH

40547 Düsseldorf

tts GmbH

69115 Heidelberg

Talentmanagement

Weiterbildung

GuideCom GmbH 

Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
HR-Komplettlösung Magellan,
HR Consulting,
Change Management

Mehr Informationen auf der Seite 44

HANSALOG GmbH & Co. KG 

Gabriele Liedtke
Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: +49 5462 7650
Fax: +49 5462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Produkte
Entgelt- und Reisekostenabrechnung,
Personalmanagement, ZW

Mehr Informationen auf der Seite 46

HAUFE.

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
info@haufe.de
www.haufe.com/talentmanagement

Produkte
Haufe Talent Management

Mehr Informationen auf der Seite 50

Peras GmbH 

Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: +49 721 4004-2670
Fax: +49 721 4004-4741
vertrieb@peras.de
https://peras.de

Produkte
HR IT-Systeme & Services,
HR Outsourcing,
Beratung,
Schulung

Mehr Informationen auf der Seite 54

PERBILITY GmbH 

Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Produkte
HELIX Personal- & Organisationsmanagement,
CHECK-IN - e-Recruiting & Bewerbermanagement

Mehr Informationen auf der Seite 56

perbit Software GmbH 

Gaby Hampel
Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel.: 02505 930093
Fax: 02505 930044
info@perbit.de
www.perbit.com

Produkte
HR-Software
perbit.insight,
perbit.cloud,
perbit.mobile

Mehr Informationen auf der Seite 58

SP_Data GmbH & Co. KG 

Ingo Schüttele
Engerstraße 147
32051 Herford
Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

Produkte
SP_Data HRM,
SP_Data Personaladministration,
SP_Data Self Service

Mehr Informationen auf der Seite 60

TALENTSOFT Talentsoft GmbH 

Uwe Link
Spichernstraße 6
50672 Köln
Tel.: +49 221 168803 0
contact.de@talentsoft.com
www.talentsoft.de

Produkte
E-Recruiting,
Talent Management,
E-Learning

Mehr Informationen auf der Seite 62

evidenz GmbH 

Kaiserstr. 170-174
66386 St. Ingbert
Tel.: 06894 385402
Fax: 06894 385409
info@evidenz.de
www.evidenz.de

Produkte
evidenz Weiterbildungs-Management

IBM Deutschland GmbH

71137 Ehnungen

Rexx Systems GmbH

20097 Hamburg

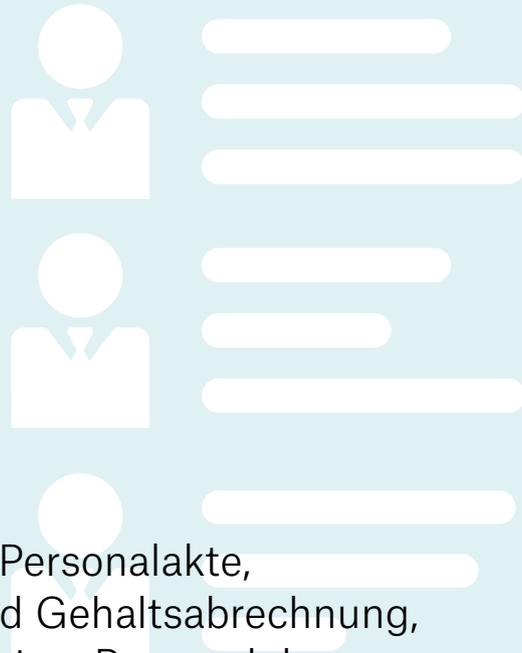
Saba Software GmbH

80335 München

Anbieterübersicht

Administration

Digitale Personalakte,
Lohn- und Gehaltsabrechnung,
Outsourcing, Personalplanung
und Controlling



Administration

Digitale Personalakte

**Agenda
Informations-
systeme GmbH & Co. KG**


Josef Hofstetter
Oberastraße 14
83026 Rosenheim
Tel.: 08031 2561-441
Fax: 08031 2561-90
saleskmu@agenda-software.de
www.agenda-unternehmen.de

Produkte
Lohn- und Gehalts-
abrechnung, Per-
sonalmanagement

Mehr Informationen auf der Seite 34

**Bremer Rechen-
zentrum GmbH**


Kerstin Witt
Universitätsallee 5
28359 Bremen
Tel.: 0421 20152-0
Fax: 0421 20152-22
vertrieb@brz.ag
www.brz.ag/

Produkte
Entgeltabrech-
nung im Teil-
(Processing
Service) oder Full-
service (Managed
Service/BPO)

Mehr Informationen auf der Seite 36

DATEV eG



DATEV eG
Paumgartnerstraße 6-14
90329 Nürnberg
Tel.: 0800 5889895
Fax: 0800 3283883
unternehmensloesungen@datev.de
www.datev.de/personal

Produkte
LODAS Lohn und
Gehalt, Perso-
nal-Management-
system, Reise-
kosten classic

Mehr Informationen auf der Seite 38

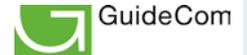

Die Schweizerische Post

Axel Ruf
Wankdorfallee 4
CH-3030 Bern

Tel.: +41 848 888 888
incamail@swisspost.com
www.swisspost.de/incamail

Produkte
IncaMail -
Dokumente
sicher elektronisch
versenden

Mehr Informationen auf der Seite 40

**GuideCom
GmbH**


Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
HR-Komplett-
lösung Magellan,
HR Consulting,
Change Manage-
ment

Mehr Informationen auf der Seite 44

**HANSALOG
GmbH & Co. KG**


Gabriele Liedtke
Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: +49 5462 7650
Fax: +49 5462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Produkte
Entgelt- und
Reisekosten-
abrechnung,
Personalmana-
gement, ZW

Mehr Informationen auf der Seite 46

**Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG**


Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
info@haufe.de
www.haufe.com/talentmanagement

Produkte
Haufe Talent
Management

Mehr Informationen auf der Seite 50

**HS - Hamburger
Software GmbH
& Co. KG**


Christian Seifert
Überseering 29
22297 Hamburg
Tel.: 040 63297-333
Fax: 040 63297-111
info@hamburger-software.de
www.hamburger-software.de

Produkte
HS Lohnab-
rechnung,
HS Personal-
management
& HS Digitale
Personalakte

Mehr Informationen auf der Seite 52

Peras GmbH



Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: +49 721 4004-2670
Fax: +49 721 4004-4741
vertrieb@peras.de
https://peras.de

Produkte
HR IT-Systeme
& Services,
HR Outsourcing,
Beratung,
Schulung

Mehr Informationen auf der Seite 54

**PERBILITY
GmbH**


Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Produkte
HELIX Personal-
& Organisations-
management,
CHECK-IN - e-Re-
cruiting & Bewer-
bermanagement

Mehr Informationen auf der Seite 56

**perbit
Software GmbH**


Gaby Hampel
Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel.: 02505 930093
Fax: 02505 930044
info@perbit.de
www.perbit.com

Produkte
HR-Software
perbit.insight,
perbit.cloud,
perbit.mobile

Mehr Informationen auf der Seite 58

SP_Data GmbH & Co. KG



Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford
Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

Produkte
SP_Data HRM,
SP_Data Personal-
administration,
SP_Data Self
Service

Mehr Informationen auf der Seite 60

aconso AG



Claudia Klimas
Theresienhöhe 28
80339 München

Produkte
aconso nubea

Tel.: 089 516186-0
Fax: 089 516186-29
kontakt@aconso.com
www.aconso.com

BEGIS GmbH



Thomas Eggert
Am Borsigturm 44
13507 Berlin

Produkte
Workflows,
Personalakte,
Zeugnisse –
HR Arbeit wird
digital

Tel.: 030 3199030
Fax: 030 319903418
info@begis.de
www.begis.de

CSS AG



Vertrieb
Friedrich-Dietz-Straße 1
36093 Künzell

Produkte
eGECKO
Personalwesen

Tel.: 0661 9392-0
Fax: 0661 9392-325
info@css.de
www.css.de

HR4YOU AG



Matthias Frisch
Breitenbacher Straße 12a
91320 Ebermannstadt

Produkte
HR4YOU-TRM,
HR4YOU-HCM,
HR4YOU-eSearcher,
HR4YOU-eTemp,
HR4YOU-VMS

Tel.: +49 9194 725 220
Fax: +49 9194 725 2220
sales@hr4you.de
www.hr4you.de

IQDoQ GmbH



Sabrina Bockisch
Theodor-Heuss-Str. 59
61118 Bad Vilbel

Produkte
IQAkte Personal:
Digitale Personal-
akte, Digitale
HR-Prozesse:
Checklisten, Self
Services, individu-
elle Workflows,
HR Analytics, App

Tel.: 06101 806-300
Fax: 06101 806-590
info@iqdoq.de
www.iqdoq.de

PeopleDoc (Germany) GmbH



Wieland Volkert
Königstraße 26
70173 Stuttgart

Produkte
Cloudbasierte
Personalmanage-
mentlösungen

Tel.: 0711 273500-0
contact.de@people-doc.com
www.people-doc.de

Personio GmbH



Hanno Renner
Buttermelcherstr. 16
80469 München

Produkte
Personio

Tel.: 089 12501004
info@personio.de
www.personio.de

ZALARIS Deutschland AG



Arnold Altmann
Rathausplatz 3
24558 Henstedt-Ulzburg

Produkte
SAP HCM,
SuccessFactors,
Fiori

Tel.: 04193 7532-0
Fax: 04193 7532-10
info@zalaris.com
www.zalaris.de

Easy Software

45468 Mülheim an der Ruhr

ELO Digital Office CH AG

CH-8304 Wallisellen

Sage HR Solutions GmbH

04229 Leipzig

SAP Deutschland SE & Co KG

69190 Walldorf

Administration

Lohn- und Gehaltsabrechnung

Agenda
Informations-
systeme GmbH & Co. KG


Josef Hofstetter
 Oberastraße 14
 83026 Rosenheim
 Tel.: 08031 2561-441
 Fax: 08031 2561-90
 saleskmu@agenda-software.de
 www.agenda-unternehmen.de

Produkte
 Lohn- und Gehalts-
 abrechnung, Per-
 sonalmanagement

Mehr Informationen auf der Seite 34

Bremer Rechen-
zentrum GmbH


Kerstin Witt
 Universitätsallee 5
 28359 Bremen
 Tel.: 0421 20152-0
 Fax: 0421 20152-22
 vertrieb@brz.ag
 www.brz.ag/

Produkte
 Entgeltabrech-
 nung im Teil-
 (Processing
 Service) oder Full-
 service (Managed
 Service/BPO)

Mehr Informationen auf der Seite 36

DATEV eG



DATEV eG
 Paumgartnerstraße 6-14
 90329 Nürnberg
 Tel.: 0800 5889895
 Fax: 0800 3283883
 unternehmensloesungen@datev.de
 www.datev.de/personal

Produkte
 LODAS Lohn und
 Gehalt, Perso-
 nal-Management-
 system, Reise-
 kosten classic

Mehr Informationen auf der Seite 38

Die Schweizerische Post



Axel Ruf
 Wankdorfallee 4
 CH-3030 Bern

Tel.: +41 848 888 888
 incamail@swisspost.com
 www.swisspost.de/incamail

Produkte
 IncaMail -
 Dokumente
 sicher elektronisch
 versenden

Mehr Informationen auf der Seite 40

HANSALOG
GmbH & Co. KG


Gabriele Liedtke
 Am Lordsee 1
 49577 Ankum
 Tel.: +49 5462 7650
 Fax: +49 5462 765443
 info@hansalog.de
 www.hansalog.de

Produkte
 Entgelt- und
 Reisekosten-
 abrechnung,
 Personalmana-
 gement, ZW

Mehr Informationen auf der Seite 46

HS - Hamburger
Software GmbH
& Co. KG


Christian Seifert
 Überseering 29
 22297 Hamburg
 Tel.: 040 63297-333
 Fax: 040 63297-111
 info@hamburger-software.de
 www.hamburger-software.de

Produkte
 HS Lohnab-
 rechnung,
 HS Personal-
 management
 & HS Digitale
 Personalakte

Mehr Informationen auf der Seite 52

Peras GmbH



Clemens Hennige
 Zur Gießerei 18
 76227 Karlsruhe
 Tel.: +49 721 4004-2670
 Fax: +49 721 4004-4741
 vertrieb@peras.de
 https://peras.de

Produkte
 HR IT-Systeme
 & Services,
 HR Outsourcing,
 Beratung,
 Schulung

Mehr Informationen auf der Seite 54

SP_Data
GmbH & Co. KG


Ingo Schütte
 Engerstraße 147
 32051 Herford
 Tel.: 05221 9140-0
 Fax: 05221 9140-211
 info@spdata.de
 www.spdata.de

Produkte
 SP_Data HRM,
 SP_Data Personal-
 administration,
 SP_Data Self
 Service

Mehr Informationen auf der Seite 60

CSS AG



Vertrieb
 Friedrich-Dietz-Straße 1
 36093 Künzell

Tel.: 0661 9392-0
 Fax: 0661 9392-325
 info@css.de
 www.css.de

Produkte
 eGECKO
 Personalwesen

GISA GmbH



Marco Amler
 Leipziger Chaussee 191a
 6112 Halle (Saale)

Tel.: 0345 585-0
 kontakt@gisa.de
 www.gisa.de

Produkte
 SAP HCM, Per-
 sonalabrechnung,
 Zeitwirtschaft,
 Self Services,
 Talentmanage-
 ment-Suite, eAkte

VEDA GmbH



Carl-Zeiss-Straße 14
 52477 Alsdorf

Tel.: 02404 5507 0
 Fax: 02404 5507 2133
 fragenkostetnix@veda.net
 www.veda.net

Produkte
 Lohn & Gehalt,
 Zeit & Zutritt,
 Personalmanage-
 ment, Personalent-
 wicklung, Training,
 Consulting, Out-
 sourcing, Hard-
 ware & Services

Administration**Outsourcing****Bremer Rechenzentrum GmbH**

Kerstin Witt
Universitätsallee 5
28359 Bremen
Tel.: 0421 20152-0
Fax: 0421 20152-22
vertrieb@brz.ag
www.brz.ag/

Produkte
Entgeltabrechnung im Teil- (Processing Service) oder Full-service (Managed Service/BPO)

Mehr Informationen auf der Seite 36

GFOS mbH

Vera Braun
Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel.: 0201 613000
Fax: 0201 619317
info@gfos.com
www.gfos.com

Produkte
gfos.Workforce,
gfos.MES,
gfos.Security

Mehr Informationen auf der Seite 42

GuideCom GmbH

Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
HR-Komplettlösung Magellan, HR Consulting, Change Management

Mehr Informationen auf der Seite 44

HANSALOG GmbH & Co. KG

Gabriele Liedtke
Am Lordsee 1
49577 Ansum
Tel.: +49 5462 7650
Fax: +49 5462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Produkte
Entgelt- und Reisekostenabrechnung, Personalmanagement, ZW

Mehr Informationen auf der Seite 46

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Munzinger Straße 9
79111 Freiburg

Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
lexware@lexware.de
www.lexware.de

Produkte
Lexware Lohn + Gehalt, Lexware Reisekosten, Lexware Fehlzeiten, Lexware Lohn + Gehalt Wissen

Mehr Informationen auf der Seite 48

Peras GmbH

Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: +49 721 4004-2670
Fax: +49 721 4004-4741
vertrieb@peras.de
https://peras.de

Produkte
HR IT-Systeme & Services, HR Outsourcing, Beratung, Schulung

Mehr Informationen auf der Seite 54

perbit Software GmbH

Gaby Hampel
Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel.: 02505 930093
Fax: 02505 930044
info@perbit.de
www.perbit.com

Produkte
HR-Software perbit.insight, perbit.cloud, perbit.mobile

Mehr Informationen auf der Seite 58

SP_Data GmbH & Co. KG

Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford
Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

Produkte
SP_Data HRM, SP_Data Personaladministration, SP_Data Self Service

Mehr Informationen auf der Seite 60

hidden professionals GmbH

Christian Hake
Kaiserstraße 39
55116 Mainz

Produkte
E-Recruiting, RPO, Stellenbörse, MAFEG, 360° Feedback

Tel.: 06131 27702-29
Fax: 06131 27702-19
contact@hidden-professionals.de
www.hidden-professionals.de

ADP Employer Services GmbH

63263 Neu-Isenburg

Sage HR Solutions GmbH

04229 Leipzig

Accenture Dienstleistungen GmbH

61476 Kronberg

SD Worx GmbH

63303 Dreieich

Administration**Personalplanung
und -controlling****Agenda
Informations-
systeme GmbH & Co. KG**

Josef Hofstetter
Oberaustraße 14
83026 Rosenheim
Tel.: 08031 2561-441
Fax: 08031 2561-90
saleskmu@agenda-software.de
www.agenda-unternehmen.de

Produkte
Lohn- und Gehalts-
abrechnung, Per-
sonalmanagement

Mehr Informationen auf der Seite 34

**Bremer Rechen-
zentrum GmbH**

Kerstin Witt
Universitätsallee 5
28359 Bremen
Tel.: 0421 20152-0
Fax: 0421 20152-22
vertrieb@brz.ag
www.brz.ag/

Produkte
Entgeltabrech-
nung im Teil-
(Processing
Service) oder Full-
service (Managed
Service/BPO)

Mehr Informationen auf der Seite 36

**GuideCom
GmbH**

Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
HR-Komplett-
lösung Magellan,
HR Consulting,
Change Manage-
ment

Mehr Informationen auf der Seite 44

**HANSALOG
GmbH & Co. KG**

Gabriele Liedtke
Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: +49 5462 7650
Fax: +49 5462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Produkte
Entgelt- und
Reisekosten-
abrechnung,
Personalmana-
gement, ZW

Mehr Informationen auf der Seite 46

**Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG**

Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
info@haufe.de
www.haufe.com/talentmanagement

Produkte
Haufe Talent
Management

Mehr Informationen auf der Seite 50

Peras GmbH

Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: +49 721 4004-2670
Fax: +49 721 4004-4741
vertrieb@peras.de
https://peras.de

Produkte
HR IT-Systeme
& Services,
HR Outsourcing,
Beratung,
Schulung

Mehr Informationen auf der Seite 54

**PERBILITY
GmbH**

Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Produkte
HELIX Personal-
& Organisations-
management,
CHECK-IN - e-Re-
cruiting & Bewer-
bermanagement

Mehr Informationen auf der Seite 56

**perbit
Software GmbH**

Gaby Hampel
Siemensstraße 31
48341 Altenberge
Tel.: 02505 930093
Fax: 02505 930044
info@perbit.de
www.perbit.com

Produkte
HR-Software
perbit.insight,
perbit.cloud,
perbit.mobile

Mehr Informationen auf der Seite 58

**SP_Data
GmbH & Co. KG**

Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford
Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

Produkte
SP_Data HRM,
SP_Data Personal-
administration,
SP_Data Self
Service

Mehr Informationen auf der Seite 60

Oracle Deutschland B.V. & Co KG

80992 München

SAP Deutschland SE & Co KG

69190 Walldorf

Workday GmbH

81675 München

Anbieterübersicht

Zeitwirtschaft



Personaleinsatzplanung,
Travelmanagement,
Zeiterfassung,
Zutrittskontrolle,
Besuchermanagement

Zeitwirtschaft

Personaleinsatz-
planung

GFOS mbH

Vera Braun
Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel.: 0201 613000
Fax: 0201 619317
info@gfos.com
www.gfos.com

Produkte
gfos.Workforce,
gfos.MES,
gfos.Security

Mehr Informationen auf der Seite 42

GuideCom
GmbH

Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
HR-Komplett-
lösung Magellan,
HR Consulting,
Change Manage-
ment

Mehr Informationen auf der Seite 44



Peras GmbH

Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: +49 721 4004-2670
Fax: +49 721 4004-4741
vertrieb@peras.de
https://peras.de

Produkte
HR IT-Systeme
& Services,
HR Outsourcing,
Beratung,
Schulung

Mehr Informationen auf der Seite 54

PERBILITY
GmbH

Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Produkte
HELIX Personal-
& Organisations-
management,
CHECK-IN - e-Re-
cruiting & Bewer-
bermanagement

Mehr Informationen auf der Seite 56

SP_Data
GmbH & Co. KG

Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford
Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

Produkte
SP_Data HRM,
SP_Data Personal-
administration,
SP_Data Self
Service

Mehr Informationen auf der Seite 60

ATOSS
Software AG

Elke Jäger
Rosenheimer Straße 141 h
81671 München

Produkte
ATOSS Staff
Efficiency Suite

Tel.: 089 4 27 71 345
Fax: 089 4 27 71 100
internet@atoss.com
www.atoss.com

INFORM GmbH



Katharina Schemaschek
Pascalstraße 35
52076 Aachen

Produkte
Software und
Dienstleistungen
für optimierte
Personaleinsatz-
planung und
Zeitwirtschaft

Tel.: 02408/9456-3024
Fax: 02408/9456-3025

www.workforceplus.info
workforceplus@inform-software.com

ISGUS GmbH



Klaus Wössner
Oberdorfstraße 18-22
78054 Villingen-
Schwenningen

Produkte
ZEUS®

Tel.: 07720 393-0
Fax: 07720 393-187
info@isgus.de
www.isgus.de

MPDV
Mikrolab GmbH

Jürgen Petzel
Römering 1
74821 Mosbach

Produkte
MES HYDRA

Tel.: 06261 9209-0
Fax: 06261 18139
info@mpdv.com
www.mpdv.com

tisoware
Gesellschaft für
Zeitwirtschaft mbH

Rainer K. Füess
Ludwig-Erhard-Str. 52
72760 Reutlingen

Produkte
tisoware.ZEIT,
tisoware.ZUTRITT,
tisoware.PEP,
tisoware.SPESEN,
tisoware.BESU-
CHER und mehr!

Tel.: 07121 9665-0
Fax: 07121 9665-10
info@tisoware.com
www.tisoware.com

Interflex Datensysteme GmbH

91058 Erlangen

SAP Deutschland SE & Co KG

69190 Walldorf

Zeitwirtschaft

Travelmanagement

DATEV eG



DATEV eG
Paumgartnerstraße 6-14
90329 Nürnberg
Tel.: 0800 5889895
Fax: 0800 3283883
unternehmensloesungen@datev.de
www.datev.de/personal

Produkte
LODAS Lohn und
Gehalt, Personal-
Management-
system, Reise-
kosten classic

Mehr Informationen auf der Seite 38

GuideCom
GmbH

Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
HR-Komplett-
lösung Magellan,
HR Consulting,
Change Manage-
ment

Mehr Informationen auf der Seite 44

HANSALOG
GmbH & Co. KG

Gabriele Liedtke
Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: +49 5462 7650
Fax: +49 5462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Produkte
Entgelt- und
Reisekosten-
abrechnung,
Personalmana-
gement, ZW

Mehr Informationen auf der Seite 46

Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG

Munzinger Straße 9
79111 Freiburg

Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
lexware@lexware.de
www.lexware.de

Produkte
Lexware Lohn +
gehalt, Lexware
reisekosten,
Lexware fehlzeiten,
Lexware Lohn +
gehalt wissen

Mehr Informationen auf der Seite 48



Peras GmbH

Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: +49 721 4004-2670
Fax: +49 721 4004-4741
vertrieb@peras.de
https://peras.de

Produkte
HR IT-Systeme
& Services,
HR Outsourcing,
Beratung,
Schulung

Mehr Informationen auf der Seite 54

SP_Data
GmbH & Co. KG

Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford
Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

Produkte
SP_Data HRM,
SP_Data Personal-
administration,
SP_Data Self
Service

Mehr Informationen auf der Seite 60

CSS AG



Vertrieb
Friedrich-Dietz-Straße 1
36093 Künzell

Tel.: 0661 9392-0
Fax: 0661 9392-325
info@css.de
www.css.de

Produkte
eGECKO
Personalwesen

tisoware
Gesellschaft für
Zeitwirtschaft mbH

Rainer K. Füess
Ludwig-Erhard-Str. 52
72760 Reutlingen

Tel.: 07121 9665-0
Fax: 07121 9665-10
info@tisoware.com
www.tisoware.com

Produkte
tisoware.ZEIT,
tisoware.ZUTRITT,
tisoware.PEP,
tisoware.SPESEN,
tisoware.BESU-
CHER und mehr!

Concur (Germany) GmbH

60528 Frankfurt am Main

GiP Gesellschaft für
Informationssysteme GmbH

63067 Offenbach

I&k Software GmbH

24782 Büdelsdorf

Zeitwirtschaft

Zeiterfassung



GFOS mbH

Vera Braun
Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel.: 0201 613000
Fax: 0201 619317
info@gfos.com
www.gfos.com

Produkte
gfos.Workforce,
gfos.MES,
gfos.Security

Mehr Informationen auf der Seite 42

HANSALOG
GmbH & Co. KG

Gabriele Liedtke
Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: +49 5462 7650
Fax: +49 5462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Produkte
Entgelt- und
Reisekosten-
abrechnung,
Personalmana-
gement, ZW

Mehr Informationen auf der Seite 46

Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG

Munzinger Straße 9
79111 Freiburg

Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
lexware@lexware.de
www.lexware.de

Produkte
Lexware Lohn +
gehalt, Lexware
reisekosten,
Lexware fehlzeiten,
Lexware Lohn +
gehalt wissen

Mehr Informationen auf der Seite 48



Peras GmbH

Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: +49 721 4004-2670
Fax: +49 721 4004-4741
vertrieb@peras.de
https://peras.de

Produkte
HR IT-Systeme
& Services,
HR Outsourcing,
Beratung,
Schulung

Mehr Informationen auf der Seite 54

SP_Data
GmbH & Co. KG

Ingo Schütte
Engerstraße 17
32051 Herford
Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

Produkte
SP_Data HRM,
SP_Data Personal-
administration,
SP_Data Self
Service

Mehr Informationen auf der Seite 60

ALINA® -
EDV Studio
ALINA GmbH

Wolfgang Borth
Oberbeckener Straße 76
32547 Bad Oeynhausen

Tel.: 05731 9883-0
Fax: 05731 9883-33
info@alina.de
www.alina.de

Produkte
ALINA®
AZM - Arbeits-
zeitmanagement,
ZTK - Zutritts-
kontrolle,
BES - Besucher-
management

ATOSS
Software AG

Elke Jäger
Rosenheimer Straße 141 h
81671 München

Tel.: 089 4 27 71 345
Fax: 089 4 27 71 100
internet@atoss.com
www.atoss.com

Produkte
ATOSS Staff
Efficiency Suite

CSS AG



Vertrieb
Friedrich-Dietz-Straße 1
36093 Künzell

Tel.: 0661 9392-0
Fax: 0661 9392-325
info@css.de
www.css.de

Produkte
eGECKO
Personalwesen



ISGUS GmbH

Klaus Wössner
Oberdorfstraße 18-22
78054 Villingen-
Schwenningen

Tel.: 07720 393-0
Fax: 07720 393-187
info@isgus.de
www.isgus.de

Produkte
ZEUS®

MPDV
Mikrolab GmbH

Jürgen Petzel
Römerring 1
74821 Mosbach

Tel.: 06261 9209-0
Fax: 06261 18139
info@mpdv.com
www.mpdv.com

Produkte
MES HYDRA

PCS
Systemtechnik
GmbH

Matthias Kleemeier
Pfälzer-Wald-Str. 36
81539 München

Tel.: 089-68004550
Fax: 089-68004555
intus@pcs.com
www.pcs.com

Produkte
Zwei Lösungen
für Zeit/Zutritt an
SAP S/4HANA

tisoware
Gesellschaft für
Zeitwirtschaft mbH



Rainer K. Füess
Ludwig-Erhard-Str. 52
72760 Reutlingen

Tel.: 07121 9665-0
Fax: 07121 9665-10
info@tisoware.com
www.tisoware.com

Produkte

tisoware.ZEIT,
tisoware.ZUTRITT,
tisoware.PEP,
tisoware.SPESEN,
tisoware.BESUCHER und mehr!

Digital Zeit GmbH

89231 Neu-Ulm

SAP Deutschland SE & Co KG

69190 Walldorf

TimeSys GmbH

40470 Düsseldorf

VRG GmbH

26125 Oldenburg

Zeitwirtschaft

Zutrittskontrolle



GFOS mbH

Vera Braun
Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel.: 0201 613000
Fax: 0201 619317
info@gfos.com
www.gfos.com

Produkte

gfos.Workforce,
gfos.MES,
gfos.Security

Mehr Informationen auf der Seite 42



Peras GmbH

Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: +49 721 4004-2670
Fax: +49 721 4004-4741
vertrieb@peras.de
https://peras.de

Produkte

HR IT-Systeme
& Services,
HR Outsourcing,
Beratung,
Schulung

Mehr Informationen auf der Seite 54

**SP_Data
GmbH & Co. KG**



Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford
Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

Produkte

SP_Data HRM,
SP_Data Personal-
administration,
SP_Data Self
Service

Mehr Informationen auf der Seite 60

**ALINA® -
EDV Studio
ALINA GmbH**



Wolfgang Borth
Oberbeckener Straße 76
32547 Bad Oeynhausen

Tel.: 05731 9883-0
Fax: 05731 9883-33
info@alina.de
www.alina.de

Produkte

ALINA®
AZM - Arbeits-
zeitmanagement,
ZTK - Zutritts-
kontrolle,
BES - Besucher-
management

**ATOSS
Software AG**



Elke Jäger
Rosenheimer Straße 141 h
81671 München

Tel.: 089 4 27 71 345
Fax: 089 4 27 71 100
internet@atoss.com
www.atoss.com

Produkte

ATOSS Staff
Efficiency Suite


ISGUS GmbH

Klaus Wössner
Oberdorfstraße 18-22
78054 Villingen-
Schwenningen

Tel.: 07720 393-0
Fax: 07720 393-187
info@isgus.de
www.isgus.de

Produkte
ZEUS®

**MPDV
Mikrolab GmbH**

Jürgen Petzel
Römerring 1
74821 Mosbach

Tel.: 06261 9209-0
Fax: 06261 18139
info@mpdv.com
www.mpdv.com

Produkte
MES HYDRA

**PCS
Systemtechnik
GmbH**


Matthias Kleemeier
Pfälzer-Wald-Str. 36
81539 München

Tel.: 089-68004550
Fax: 089-68004555
intus@pcs.com
www.pcs.com

Produkte
Zwei Lösungen
für Zeit/Zutritt an
SAP S/4HANA

tisoware
**Gesellschaft für
Zeitwirtschaft mbH**


Rainer K. Füess
Ludwig-Erhard-Str. 52
72760 Reutlingen

Tel.: 07121 9665-0
Fax: 07121 9665-10
info@tisoware.com
www.tisoware.com

Produkte
tisoware.ZEIT,
tisoware.ZUTRITT,
tisoware.PEP,
tisoware.SPESEN,
tisoware.BESU-
CHER und mehr!

Bosch Sicherheitssysteme GmbH

85630 Grasbrunn

Kaba GmbH

63303 Dreieich

Interflex Datensysteme GmbH

70567 Stuttgart

Zeitwirtschaft
Besuchermanagement

GFOS mbH

Vera Braun
Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel.: 0201 613000
Fax: 0201 619317
info@gfos.com
www.gfos.com

Produkte
gfos.Workforce,
gfos.MES,
gfos.Security

Mehr Informationen auf der Seite 42

**ALINA® -
EDV Studio
ALINA GmbH**


Wolfgang Borth
Oberbeckener Straße 76
32547 Bad Oeynhausen

Tel.: 05731 9883-0
Fax: 05731 9883-33
info@alina.de
www.alina.de

Produkte
ALINA®
AZM - Arbeits-
zeitmanagement,
ZTK - Zutritts-
kontrolle,
BES - Besucher-
management

tisoware
**Gesellschaft für
Zeitwirtschaft mbH**


Rainer K. Füess
Ludwig-Erhard-Str. 52
72760 Reutlingen

Tel.: 07121 9665-0
Fax: 07121 9665-10
info@tisoware.com
www.tisoware.com

Produkte
tisoware.ZEIT,
tisoware.ZUTRITT,
tisoware.PEP,
tisoware.SPESEN,
tisoware.BESU-
CHER und mehr!

Interflex Datensysteme GmbH

70567 Stuttgart

Impressum

VERLAG Haufe-Lexware GmbH & Co. KG,
Munzinger Straße 9, D-79111 Freiburg

Kommanditgesellschaft, Sitz Freiburg Registergericht Freiburg, HRA 4408
Komplementäre: Haufe-Lexware Verwaltungs GmbH, Sitz Freiburg,
Registergericht Freiburg, HRB 5557, Martin Laqua
Geschäftsführung: Isabel Blank, Sandra Dittert, Jörg Frey, Birte Hackenjös,
Dominik Hartmann, Markus Reithwiesner, Joachim Rotzinger, Dr. Carsten Thies
Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe Steuernummer: 06392/11008
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE 812398835

REDAKTION Reiner Straub (Herausgeber), Katharina Schmitt, Holger
Schindler (redaktion@personalmagazin.de)

ABONNENTEN-SERVICE UND VERTRIEB
E-Mail: zeitschriften@haufe.de, Tel. 0800 5050445 (kostenlos)

ANZEIGEN & ANBIETERPORTRÄTS
Haufe-Lexware Services GmbH & Co. KG, Niederlassung Würzburg
Dominik Castillo (verantwortlich), Tel. 0931 2791-751,
dominik.castillo@haufe.de
Yvonne Göbel (Disposition), Tel. 0931 2791-470,
yvonne.gobel@haufe-lexware.com

VERLAGSVERRETUNG
MD Medien Dienste GmbH, Tel. 069 943331-0
GRAFISCHES KONZEPT / ART DIREKTION / DESIGN zmyk.de
GRAFISCHE UMSETZUNG Kerstin Bertsch, Ruth Großer, Hanjo Tews
DRUCK Senefelder Misset, Doetinchem, NL
TITELBILD Andreas Pein/laif

VERBREITUNG
Personalmagazin plus: HR-Software liegt in einer Auflage von
30.000 Exemplaren der Zeitschrift Personalmagazin bei.

URHEBER- und VERLAGSRECHTE
Personalmagazin plus: HR-Software sowie alle enthaltenen
Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.
Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil des Sonderhefts darf ohne
schriftliche Genehmigung des Verlags vervielfältigt oder ver-
breitet werden. Unter dieses Verbot fällt insb. die gewerbliche
Vervielfältigung, die Aufnahme in digitale Datenbanken und die
Vervielfältigung auf sonstige Datenträger. Alle Angaben beruhen
auf eigenen Recherchen und Herstellerangaben. Der Verlag
übernimmt keine Gewähr für die Vollständigkeit.

DIE MARKTÜBERSICHT FÜR HR-SOFTWARE



ALLE WICHTIGEN ANBIETER AUF EINEN BLICK

Softwarelösungen für Lohn + Gehaltsabrechnung, Personalplanung und -controlling, eLearning, Bewerbermanagement (inkl. Personalauswahl), Digitale Personalakte, Travelmanagement, Performance-Management, Weiterbildung, Talentmanagement, Outsourcing, Personaleinsatzplanung, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Besuchermanagement



Suchen Sie hier:
www.anbieterverzeichnis.haufe.de/hr-software