

personal. magazin

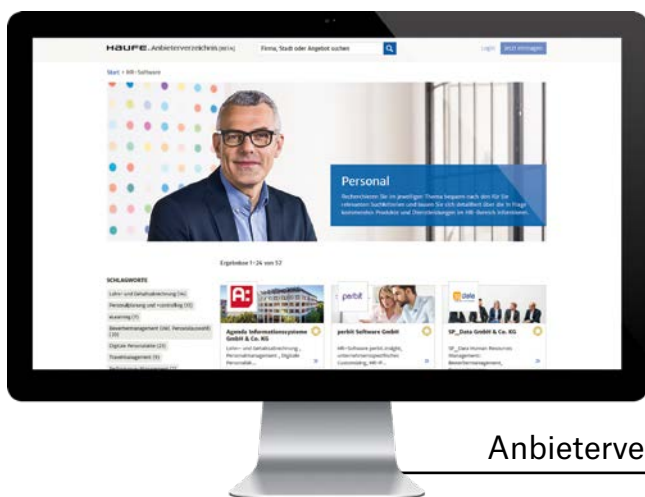
plus



personalmagazin plus 10.20



HR-Software
Markttrends und Anbieterübersicht



Anbieterverzeichnis HR-Software

Sie sind auf der Suche nach Personalsoftware 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



„In der Krise sollten Unternehmen Sparmaßnahmen und Investitionen sorgfältig ausbalancieren, um ihre Zukunft zu sichern.“

Liebe Leserinnen und Leser,

die Corona-Krise beschleunigt die Digitalisierung der HR-Prozesse. Denn schon jetzt zeigt sich: Unternehmen, die bereits einen hohen digitalen Reifegrad erreicht haben, meistern die Auswirkungen der Pandemie besser als solche, die noch am Anfang dieser Aufgabe stehen. Sie sind flexibler, anpassungsfähiger und bleiben dadurch auch unter veränderten Rahmenbedingungen, etwa im Homeoffice, handlungsfähig.

Mit der Krise verschieben sich aber auch die Anforderungen an Softwarelösungen. Prozesse zu vereinfachen und Kosten zu senken, hat in vielen Unternehmen in diesen Tagen höchste Priorität.

Mittelfristig muss es für Unternehmen jedoch darum gehen, Sparmaßnahmen und Investitionen auszubalancieren, wollen sie nicht ihre Zukunftsfähigkeit aufs Spiel setzen. Das bedeutet, die Möglichkeiten datengetriebener HR-Arbeit vollständig auszuschöpfen.

Wohin entwickelt sich unser Geschäft? Welche Fähigkeiten und Kompetenzen benötigen wir künftig? Wie wollen wir zusammenarbeiten? Wie messen wir Leistung und Erfolg? Wie qualifizieren wir

unsere Beschäftigten? Auf all diese Fragen muss HR Antworten finden und gleichzeitig Arbeitsschutz- und Hygienekonzepte weiterentwickeln. Die unterstützende Technologie steht bereit. Jetzt geht es darum, sie sinnvoll einzusetzen!

Digitale Nachzügler sollten die Lücke schleunigst schließen, denn die Vorreiter loten bereits neue Möglichkeiten wie VR-Learning-Plattformen, Skill Clouds oder Netzwerkanalysen aus. Die Krise könnte somit ein letzter Warnschuss sein. Wer HR jetzt nicht konsequent digitalisiert, droht abgehängt zu werden. Die vergangenen Monate haben jedoch auch gezeigt, wie kreativ, schnell und unbürokratisch große und kleine Unternehmen Veränderungen angestoßen haben. Diese Beispiele machen Mut.

In diesem Sonderheft finden Sie Hintergründe, Inspiration und Praxiseinblicke, die Ihnen helfen sollen, den Wandel anzustoßen und optimistisch in die Zukunft zu blicken.

Matthias Haller
Redaktion Personalmagazin

personal. magazin plus

Inhalt

- 04 Marktübersicht HR-Software**
An diesen Lösungen arbeiten die Softwareanbieter aktuell
- 10 Resilienz**
Wie Softwaretools Unternehmen widerstandsfähiger machen
- 13 Virtual Deployment**
Software aus der Ferne einführen
- 14 Kulturwandel bei Infineon**
Workforce Transformation meistern
- 18 Smalltalk Facts**
Mobiles Arbeiten
- 20 Benchmarking-Studie**
Wie Anwender Anbieter bewerten
- 24 „Sackgasse Digitalisierung“**
Florian Butollo über die Grenzen des Effizienzdenkens
- 28 Kompetenzen als Kapital**
Praxisbeispiel eines Mittelständlers
- 30 HR-Tech-Strategie**
Sonnenblume oder Gänseblümchen
- 34 Performance Management**
Mitarbeiterverhalten analysieren
- 38 Arbeitsschutz**
Von Apps bis Abstand halten
- 42 Firmenporträts**

44 ADP	62 Lexware
46 Agenda	64 Peras
48 Bremer RZ	66 Perbility
50 Comvahro	68 Perbit Software
52 Datev	70 Personio
54 Gfos	72 Rexx Systems
56 Hansalog	74 SD Works
58 Haufe	76 SP Data
60 HR Works	78 Tisoware
- 80 Marktübersicht: Anbieter-Listings**



Die Krise als Chance

Von Elke Singler, Illustration Laura Breiling



In der Corona-Krise zeigt sich: Wer die Kernprozesse der Personalarbeit digitalisiert und frühzeitig in Software investiert hat, bleibt auch im Homeoffice handlungsfähig. Wer noch nicht soweit ist, sollte möglichst schnell die Digitalisierungslücke schließen. Welche HR-Softwarelösungen gibt es aktuell und woran arbeiten die Hersteller für die Zukunft? Ein Marktüberblick.

● Dem Personalbereich bleibt momentan wenig Zeit, sich mit den neuesten Trends und Entwicklungen auf dem HR-Softwaremarkt zu befassen, denn die aus der Covid-19-Pandemie resultierende Krise bestimmt die Agenda: Sicherheitsrichtlinien erarbeiten, Homeoffice oder Mobilarbeit organisieren, Kurzarbeit umsetzen, Entlassungen managen – das sind derzeit die vorherrschenden Themen. Um zu überleben, haben Projekte zur Prozessvereinfachung und Kostensenkung höchste Priorität. Wer jedoch frühzeitig in Software investiert hat, also Firmen mit einem hohen digitalen Reifegrad, ist jetzt im Vorteil. Mit einer digitalen Personalakte und mobilen Mitarbeiter-Selfservices ist die Corona-Zeit leichter zu überstehen. Eine ins Homeoffice verbannte Personalabteilung bleibt mit geeigneter Software handlungsfähiger als ohne. Wer noch nicht so weit ist, sollte sich möglichst schnell überlegen, diese Digitalisierungslücke zu schließen. Welche Lösungen die Software-Hersteller bieten und woran sie gerade arbeiten, zeigt der folgende Marktüberblick.

Corona verändert die Nachfrage

Umfang und Komplexität der Anwendungen variieren von Anbieter zu Anbieter. Die globalen Marktführer wie SAP, Workday, Oracle oder Cornerstone haben die umfangreichsten und kom-

Human Capital Management Software

Die Flaggschiffe des HCM-Softwaremarktes sind aktuell die cloudbasierten HCM-Suiten. Sie bieten HR-Admin-Anwendungen wie HR-Core, Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie Mitarbeiter-, Manager- und rollenbasierte Selfservices. Hinzu kommt das HR-Service Management (HRSM) mit personalisiertem direktem Zugriff auf Richtlinien- und Programmleitfäden für Mitarbeitende und Führungskräfte. Es kann auch ein integriertes Fallmanagement, Wissensdatenbanken, digitales Dokumentenmanagement, virtuelle Assistenten und Chatbots beinhalten. Die Talentmanagement (TM)-Anwendungen der Suiten unterstützen Recruiting, Onboarding, Performance- und Engagement-Management, Vergütungsplanung, Karriere- und Nachfolgeplanung, Learning sowie Personalplanung und -entwicklung. Das Workforce Management (WFM) mit Tools für Abwesenheitsmanagement, Zeiterfassung, Aufgaben- und Aktivitätsverfolgung, Budgetierung sowie Prognose und Planung ist ebenso in vielen HCM-Suite enthalten wie Analytics- oder Collaboration-Tools.

plexesten HCM-Suiten. Etwas schlanker sind die Softwarelösungen von in DACH etablierten Anbietern wie Personio, Sage, Rexx, Infonika oder Perbit. Durch die Corona-Pandemie hat sich Homeoffice und Remote Work stark verbreitet. Deshalb sind derzeit vor allem Anwendungen wie Lernsoftware und Video-Konferenz-Lösungen gefragt. Die bis dato boomartige Nachfrage nach Software für Talentakquisition und Recruiting tritt etwas in den Hintergrund. Diese veränderte Nachfragesituation hat auch Auswirkungen auf den Start-up-Markt. Solange sich die Wirtschaft noch im Höhenflug befand, investierten Venture-Capital-Unternehmen Milliarden in verschiedenste HR-Tech-Neugründungen. Nun wird es für Start-ups schwieriger, weitere Mittel zu erhalten, vor allem wenn ihre Lösungen nicht „systemrelevant“ sind, sondern eher zu den „Nice-to-Have“-Anwendungen zählen. Jetzt punkten hauptsächlich noch Hersteller, deren Softwarelösungen schnell einen nachhaltigen Mehrwert liefern, und solche, die Unternehmen dabei unterstützen, Prozesse schneller zu digitalisieren und agiler zu werden.

Nischenanbieter ergänzen HCM-Suiten

Wie so oft in Krisenzeiten behaupten sich die langjährig etablierten Marktführer recht gut. Ihre HCM-Suiten sind noch immer top positioniert und gut im Geschäft. Bis 2025 werden laut Studien über die Hälfte des Mittelstands und der Großunternehmen in cloudbasierte Suiten-Lösungen investiert haben. Auch wenn sich der HR-Tech-Hype deutlich abgeschwächt hat, zeigen sich Trends, Entwicklungen und richtungsweisende Innovationen. Ergänzt werden die HCM-Suiten dabei, trotz umfangreicher Ausstattung, häufig durch Anwendungen und Apps von kleineren Anbietern, die meist spezialisierte Nischen abdecken. Sie werden mittels Technologien wie der „Integration Platform as a Service“ (IPAAS) oder HRSM-Plattformfunktionen eingebunden.

Es ist allerdings auch zu beobachten, dass viele kleinere Hersteller, die nur Talentmanagement-Suiten (TM-Suiten) angeboten haben, dabei auf der Strecke geblieben sind. Der Grund dafür ist, dass immer mehr Firmen die TM-Funktionen innerhalb der HCM-Suiten nutzen und hierfür keinen Drittanbieter mehr mit ins Boot nehmen. Ohne eigenes HR-Core-System ist der Markt für TM-Suite-Anbieter schwierig geworden. Sie müssen selbst in die Entwicklung investieren oder mit einem HR-Core-Hersteller fusionieren. Dieser Entwicklung folgend hat auch die renommierte Marktforschungs- und Analyseagentur Gartner ihren bis dahin jährlich veröffentlichten Marktüberblick für reine TM-Suiten eingestellt. Somit bleibt nur die Marktanalyse „Magic Quadrant für HCM-Suiten“ im jährlichen Portfolio erhalten.

Die Zukunft liegt in HR-Core-Plattformen

Die Zukunft liegt in HR-Core-Plattformen, die ähnlich wie Smartphones aufgebaut sind, auf denen Apps nach Bedarf installiert oder wieder gelöscht werden. Systemübergreifende Plattformen mit ERP-, HR- und CRM-Systemen und Apps als funktionale Ergänzungen bieten dabei viele Vorteile. Personen- und Unternehmensdaten können damit zur ganzheitlichen Basis für Managemententscheidungen genutzt werden. Mit im Spiel ist dabei natürlich auch künstliche Intelligenz (KI). Die Weiterentwicklung KI-basierter Software erfordert allerdings hohe Investitionen, was einige Anbieter an ihre Grenzen bringen

könnte. Die globalen Marktführer befürchten dies nicht, denn sie verfügen trotz der Krise über ausreichende Ressourcen. Es lohnt es sich also ihre und die in ihrem Umfeld entstehenden Softwarelösungen und die damit verbundenen Innovationen genauer zu betrachten.

Ganz vorne mit dabei ist die cloudbasierte Platform-as-a-Service-Lösung (PaaS) von SAP. Sie bietet neben den zahlreichen Funktionen auch die Möglichkeit, sie mit vielen weiteren Anwendungen zu erweitern. Über Schnittstellen, sogenannte Application Programming Interfaces (API), können Drittanbieter eingebunden werden. SAP hat hierfür zahlreiche Partnerschaften geschlossen, und Hunderte HR-bezogener Tools können damit über das SAP-App-Center integriert werden.

Aus technischer Sicht hatte SAP durch Übernahmen wie die von Sybase, Concur, Callidus und Qualtrics immer wieder große Herausforderungen zu meistern, da die unterschiedlichen Software-Architekturen komplexe Implementierungen erforderten. Jedoch verfügt SAP dadurch heute über eines der umfangreichsten Portfolios cloudbasierter Software. Ein Kritikpunkt war lange Zeit die unbefriedigende User Experience (UX) der SAP-Anwendungen, doch daran wurde gearbeitet. Neben der UX ist nun auch die Employee Experience (EX) entscheidend.

Die HCM-Suite wurde deshalb zur „SAP Successfactors Human Experience Management (HXM)“-Suite weiterentwickelt. Die neue HXM-Plattform wird der neue Stammdatendienst, der alle von Successfactors verwalteten Daten mit den Daten von S/4HANA, dem ERP-System, zusammenführt.

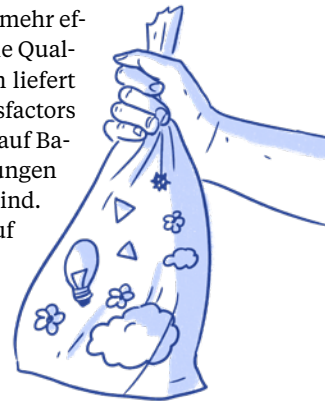
Employee Experience, Datenvernetzung und mobiler Zugriff haben Priorität

Damit wird deutlich, was derzeit überall oberste Priorität hat: Das Mitarbeitererlebnis sowie die Vernetzung aller im Unternehmen vorhandenen Daten, um eine ganzheitliche, KI-gestützte Unternehmensführung zu ermöglichen. Corona hat deutlich gemacht, wie wichtig die Vernetzung aller Daten und der sofortige mobile Zugriff darauf für die Wettbewerbsfähigkeit ist. SAP hat hierzu mit der Übernahme von Qualtrics, das zu den weltweiten Pionieren im Software-Bereich Experience Management (XM) zählt, eine Möglichkeit geschaffen. Experience-Daten von Qualtrics, wie Kunden-, Mitarbeiter-, Marken- und Produktfeedback, können mit operativen Daten aus SAP-Systemen, wie CRM, ERP, HCM und Finance, verbunden werden. Dies ermöglicht es dem Unternehmensmanagement, Netzwerke, Mitarbeitende, Lieferketten, Kernprozesse und vieles mehr effektiver und datenbasierter zu steuern. Die Qualtrics-Plattform mit den Experience-Daten liefert – unabhängig davon, ob sie in SAP Successfactors integriert ist oder nicht – Hinweise, wenn auf Basis von Feedback-Ergebnissen Veränderungen in der Unternehmensführung notwendig sind.

Doch es gibt noch weitere Experten auf diesem Gebiet. Der Experience-Management-Anbieter Medallia wächst derzeit sehr schnell und entwickelt sich zu einer ernstzunehmenden Konkurrenz für SAP und Qualtrics. Für KI-gestütztes Experience Management sorgt hierbei die leistungsstarke künstliche Intelligenz in der „Medallia Experience Cloud“. KI und maschinelles Lernen erkennen Verhaltensmuster und identifizieren Risiken ebenso wie Chancen. Damit soll jedes einzelne Erlebnis entlang des Erfahrungswegs des Mitarbeitenden optimiert werden. Employee Experience ist ein wichtiges Thema und so plant auch Service Now ganz vorne mitzuspielen, indem es seine Software über das jeweilige ERP-System legt, sodass es im Grunde keine Rolle mehr spielt, über welche Back-End-Systeme das Unternehmen verfügt. Bei Workday ist es die „Workday People Experience“-Ebene, die diese Aufgabe übernimmt.

Kompetenzmanagement in der „Skills Cloud“

Damit sind wir beim nächsten großen Player der HCM-Suiten-Szene: Workday. Workday besitzt ebenfalls eine umfangreiche HCM-Suite mit sehr gutem Partnermodell, sodass viele Drittanbieter integriert werden können. Erheblich investiert wurde unter anderem in die Platform-as-a-Service-Lösung, die Workday-Cloud-Plattform. Dazu kommt die „Workday Skills Cloud“, eine KI-gestützte Anwendung für das Talentmanagement. Generell könnte die Skills Cloud sich zum Must-have für HCM-Systeme entwickeln. Sie kann nämlich darstellen, wen man einstellen





Die Corona-Krise hat deutlich gemacht, wie wichtig die Vernetzung aller Daten und der sofortige mobile Zugriff darauf für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sind.

sollte, was die Mitarbeitenden lernen sollten, wie die Manager besser coachen und wo die Stärken und Schwächen des Unternehmens liegen. Heutzutage verändern sich die Aufgaben und Anforderungen so schnell, dass ein Kompetenzmodell und eine formale Stellenbeschreibung nicht mehr zielführend sind. Firmen brauchen Systeme, die kontinuierlich Fähigkeiten identifizieren, die Erfolge generieren, und gleichzeitig sollen sie analysieren, wer im Unternehmen diese Fähigkeiten besitzt. Dabei sind noch einige ethische und datenschutzrechtliche Fragen zu klären, doch die Entwicklung in diese Richtung wird sich fortsetzen.

Die Konkurrenz schläft auch hier nicht. Neben Workday könnten künftig auch auf Talent oder Learning spezialisierte Anbieter wie Degreed, Gloat oder Fuel 50 konkurrenzfähige Systeme anbieten. Ebenso experimentieren einige Jobbörsen in Richtung Skills Cloud und nutzen dazu ihre großen Datenpools mit Fähigkeiten und Karrierewegen. Beim etablierten europäischen Suiten-Anbieter Talentsoft zeichnen sich ähnliche innovative Entwicklungen ab. Vor kurzem gab Talentsoft die Übernahme von Crafty bekannt, einer Talent-Matching-Lösung, die auf intelligenten Algorithmen und einem dynamischen Fähigkeitsgraphen basiert. Die innovative Technologie von Crafty soll in die bestehenden Produkte integriert werden und den Kunden eine neue und leistungsstarke schlüsselfertige Lösung zur Identifizierung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden anbieten, das geht dann wohl auch schnell in Richtung Skills Cloud.

Markt für Lernplattformen wächst rasant

Durch die Übernahme von Clustree ist nun auch Cornerstone Anfang des Jahres in das Skills-Cloud-Thema eingestiegen. Clustree hat eine branchenweit führende, KI-gestützte Skills-Engine und eine umfassende Skill-Ontologie entwickelt und unterstützt Unternehmen dabei, die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter auf ganz gezielte Jobrollen abzustimmen. Cornerstone arbeitet daran, diese Technologie in seine Produktlösungen zu

integrieren. Daraus könnte eine der innovativsten Softwarelösungen auf dem Markt für Learning-Experience-Plattformen (LXP) entstehen. LXPs stellen mithilfe innovativer Technologien wie KI eine Vielzahl interner digitaler Lernmaterialien und Inhalte von externen Anbietern sowie Inhalte aus nutzergenerierten Quellen bedarfsgerecht zur Verfügung. Damit ist hochgradig individuelles Lernen möglich. Der Markt hierfür ist rasant gewachsen und immer mehr Unternehmen sind daran interessiert, ihre Learning-Management-Systeme (LMS) durch innovative LXPs zu ergänzen oder zu ersetzen.

Cornerstone hat sich allerdings nicht nur in seiner Königsdisziplin, dem Learning, weiterentwickelt, sondern hat durch die Übernahme von Saba auch andere Bereiche ausgebaut. Dabei stehen nun größere finanzielle Ressourcen zur Verfügung und ein stärkeres kombiniertes Forschungs- und Entwicklungsteam. Die HR-Suite ist das neue HR-Core-System von Cornerstone und wird durch die Recruiting-, Learning- und Performance-Suite sowie das „Content-Anytime“-Modul ergänzt. Dieses Modul ist ein Abonnementangebot, bei dem Cornerstone auf die Zusammenarbeit mit verschiedenen Content-Anbietern, einschließlich der äußerst innovativen Virtual-Reality-Learning-Plattform Talespin, setzt.

Integration digitaler Assistenten

Innovation ist auch bei Oracle angesagt, denn nur so kann man sich im Topfeld der marktführenden HCM-Suiten halten. Die PaaS-Lösung punktet mit ausgereiften Modulen und bietet wie die Konkurrenz die Möglichkeit, Drittanbieter über Schnittstellen einzubinden. Oracle ist ebenfalls dabei, seine Lösungen bedienerfreundlicher zu machen und die EX weiter zu verbessern. Dafür wurde das Experience Design Studio eingeführt und der Einsatz digitaler Assistenten weiterentwickelt. Die Möglichkeiten reichen von Virtual-Assistant-Technologien wie Alexa oder Siri bis zur Integration in Anwendungen wie Slack oder Microsoft Teams.

Bei den HCM-Suiten und dazu ergänzenden Anwendungen spielen derzeit vor allem Softwarelösungen aus den Talentmanagement-Bereichen Performance- und Engagement-Management, Vergütungsplanung, Karriere- und Nachfolgeplanung, Learning & Development, Personalplanung sowie HR-Analytics-Tools eine Rolle. Denn die Unternehmen sind jetzt mehr denn je daran interessiert, das Potenzial der bestehenden Belegschaft voll und ganz auszuschöpfen.

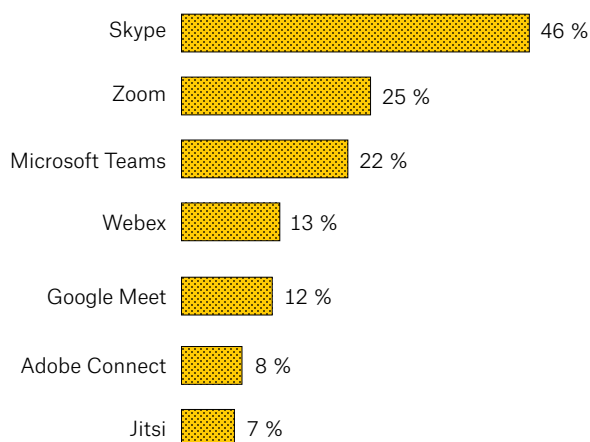
Collaboration-Tools boomen

Nicht mehr weg zu denken sind auch Collaboration-Tools, denn „physical distancing“ sollte nicht zu „social distancing“ führen. Bill McDermott, CEO von Service Now, sagte kürzlich in einem



ELKE SINGLER ist Beraterin und analysiert regelmäßig Trends und Entwicklungen auf dem HR-Softwaremarkt.

Die während der Corona-Krise am häufigsten genutzten Videokonferenz-Tools



Skype war mit Abstand das am häufigsten genutzte Videokonferenz-Tool in der Corona-Krise. Das ergab eine repräsentative Befragung von 700 Erwerbstätigen, die zwischen März und Juni 2020 im Homeoffice gearbeitet haben. Die Erhebung ist Teil eines Forschungsprojekts am Lehrstuhl für Organisational Studies der Universität Konstanz unter der Leitung von Professor Dr. Florian Kunze.

Interview, dass man zwar physisch Distanz halten müsse, die soziale Interaktion aber auf technischer Ebene ebenso möglich sei. Cisco Webex, Zoom oder Microsoft Teams sind seit der Krise Standard. Für Mitarbeitende werden sie voraussichtlich auch langfristig wichtiger sein als Meetings, Telefonate oder E-Mails. Künftig wird auch dabei KI eine zunehmende Rolle spielen, ob als Chatbot zur Unterstützung von Mitarbeitenden oder als Assistenz bei der Suche nach Informationen, am besten sofort integriert in die jeweilige Anwendung.

Fazit: Die Zeichen stehen auf „Wir schaffen das“

Bei allen führenden HCM-Suiten sind somit vielversprechende Innovationen vorangetrieben worden. Die Zeichen stehen auf „Wir schaffen das!“. Krise hin oder her: Software wird nach wie vor gebraucht. Neben der Digitalisierung wird auch die Weiterentwicklung der Managementmethoden und der Organisationsstrukturen hin zu flacheren Hierarchien und mehr Agilität sowie Teamarbeit an Fahrt aufnehmen. Dass hier die Zukunft liegt, ist vielen Unternehmen jetzt klar geworden und dass sie dafür geeignete Software brauchen auch. Firmen werden dann in HR-Software investieren, wenn sie unterm Strich Effizienzpotenziale hebt und ihnen dabei hilft, die schwierige Situation zu meistern. Deshalb sehen die Software-Anbieter in der Krise auch eine Chance. ■■■

Die Corona-Pandemie hat viele Unternehmen kalt erwischt. Doch während die einen noch immer im Krisenmodus stecken, haben andere Firmen erstaunlich schnell auf die neuen Rahmenbedingungen reagiert – auch weil sie frühzeitig auf Softwareunterstützung setzten.

Von Elke Singler



Widerstandsfähig durch Software

● Unabhängig davon, ob sie ihre gesamte Belegschaft ins Homeoffice schicken oder ihre Produktstrategie ändern mussten: Unternehmen, die schnell den Kurs ändern und sich flexibel an neue Bedingungen anpassen können, meistern die Pandemie-Folgen besser als andere. Doch wodurch zeichnen sich diese Unternehmen aus? In einem Wort: Resilienz, also eine Widerstandsfähigkeit gegenüber Problemen und Krisensituationen.

Resiliente Firmen sind agil und haben die Fähigkeit, flexibel und schnell auf Veränderungen zu reagieren. Herkömmlich aufgestellten Firmen hingegen fällt es schwerer, einmal etablierte Prozesse

aufgrund neuer Rahmenbedingungen zu verändern. Rückschläge sind für diese Unternehmen eher problematisch, wohingegen resiliente Firmen sie als natürlichen Bestandteil des Entwicklungsprozesses sehen. Krisen bieten ihnen die Chance zu experimentieren und werden nicht als unüberwindbare Hindernisse empfunden. Adam Miller, Gründer und CEO von Cornerstone, sagte kürzlich in diesem Zusammenhang, dass Unternehmen heute agiler denn je sein müssen, und erläutert: „Die Gewinner von morgen werden diejenigen Unternehmen sein, die ungebunden sind, das heißt, sie sind nicht durch Konventionen be-

schränkt und offen für neue Ansätze im Einklang mit dem sich verändernden Marktumfeld.“

Resiliente Unternehmen geben ihren Mitarbeitenden Freiraum für Improvisation und fördern die Agilität durch Methoden und Techniken wie Stand-up Meetings, Scrum und eine flexible Zieldefinition – in der Fachwelt als Objectives and Key Results (OKRs) bekannt. Scrum, ein Vorgehensmodell des Projekt- und Produktmanagements, wurde ursprünglich in der Softwareentwicklung eingesetzt, ist aber davon unabhängig in allen Bereichen zum Arbeiten in Teams anwendbar. OKR ist eine Management-

Methode, mit der die Unternehmensleitung die zentralen Ziele vorgibt und die Teams dann definieren, was sie dazu in einem Drei-Monats-Zeitraum beitragen. OKRs werden beispielsweise von Unternehmen wie Google, Twitter und LinkedIn als Leadership- beziehungsweise Management-Modell genutzt.

Veränderungen durch Software manifestieren

HR kann diese Ansätze im eigenen Bereich anwenden und so Vorreiter für die agile Transformation werden. Dazu müssen Teamstrukturen und Führungsverhalten geändert und angepasst werden.

Gleichzeitig sollte sichergestellt sein, dass alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und die Geschäftsleitung Tools zur Verfügung haben, mit denen diese Veränderungen manifestiert werden. Um agile Teams aufzubauen und den „agilen Mindset“ aufrechtzuerhalten, braucht es allerdings mehr als die Implementierung von Kollaborations-Tools wie Slack oder Microsoft Teams. Unterstützende Softwareanwendungen sind dabei beispielsweise People Analytics, organisationale Netzwerkanalysen, Performance-, Engagement- und Feedbacklösungen. Geht man auf Gesamtunternehmens-ebene, müssen viele agile Teams koordiniert werden. Ein geeignetes Skalie-

rungs-Framework sorgt dafür, dass die Teams gemeinsam effizient in die richtige Richtung rudern. Agile Zusammenarbeit ist schnell und iterativ und kann durch geeignete Enterprise Agile Planning (EAP) Tools wie Atlassian, Planview, Target-process oder andere unterstützt werden.

Neben Google und Co. gibt es auch in der DACH-Region viele Unternehmen, die die agile Managementpraxis eingeführt und ihre Hierarchien ein Stück weit aufgelöst haben. Meist ist das nicht im Gesamtunternehmen der Fall, sondern zunächst in Teilbereichen. Um dies voranzutreiben gibt es bereits innovative Softwarelösungen, die agile Teams vor allem durch kontinuierliche Performance-Messung und Feedback Tools unterstützen.

Performance messen, Feedback einholen

Wie so oft kommen viele Anbieter aus den USA: 15 Five, 7 Geese, Betterworks oder Fuel 50 unterstützen das Performance Management sowie OKRs. Sie liefern Team Analytics und 360-Grad-Feedback. Sie können sowohl in viele bestehende Systeme wie Workday, SAP Success Factors oder Oracle integriert werden als auch beispielsweise in Slack, Asana oder Outlook.

Legt man den Fokus auf die DACH-Region, so ist Glint mit seiner Plattform gut am Markt positioniert. Die Softwarelösung bietet Module zum Mitarbeiterengagement, dem Employee Lifecycle sowie zu Manager- und Teameffektivität. Eine spezielle KI-HR-Technologie soll dabei für belastbare Teams mit hohem Engagement sorgen. Echometer arbeitet ebenfalls teamzentriert und bietet kontinuierliches Feedback, das in Team-Retros reflektiert wird und als eine Grundlage zur Einführung von agilem Arbeiten dient. Pulsbefragungen liefern dabei kontinuierliches Feedback als Stimmungsbarometer und 360-Grad-Feedback hilft, die Mitarbeitenden weiterzuentwickeln.

Eine ähnliche Anwendung bietet auch Engagedly mit einem Performance-Management-System mit 360-Grad- und Real Time Feedback sowie OKRs und einer Social-Collaboration-Plattform. Damit sollen agile Teams bestmöglich unterstützt werden. Leapsome fasst in DACH derzeit ebenfalls Fuß mit einer intuitiven, flexiblen Plattform zum Performance Management und personalisiertem Lernen.



Feedback in allen Varianten ist ebenso enthalten wie Best-Practice-Prozesse, die zu mehr Effizienz führen sollen. Agiles Arbeiten und moderne Zielgestaltung mit OKRs werden ebenfalls unterstützt.

„Gesundheits-Check“ vom Streaming-Dienstleister

Workpath ist seit 2017 in DACH mit einer agilen Ziel- und Performance-Management-Plattform am Start. Das Tool eignet sich besonders für mittlere und große Unternehmen, die eine Lösung für das Ziel- und Performance Management zur Unterstützung der digitalen Transformation suchen. OKRs, Check-ins und Analytics sind einige der Tools, die zur Verfügung stehen. Seit diesem Jahr ist auch Haufe im Markt für Agilitätssoftware mit seiner Lösung Teampact vertreten. Scrum Master, agile Coaches und agile Leader können damit kontinuierlich an ihrer Performance arbeiten. Hierzu werden regelmäßig zwölf wissenschaftlich validierte Faktoren gemessen, die die Team Performance maßgeblich beeinflussen. Fördert das Tool Handlungsbedarf zutage, können die verantwortlichen Personen aus einer Toolbox Methoden wählen, die den Performancefaktor verbessern.

Ein ähnliches Konzept verfolgt der ebenfalls von vielen agilen Coaches und Scrum Mastern genutzte Spotify Squad Health Check, vom gleichnamigen Musik-Streamingdienst. Spotify organisiert seine Teams in sogenannten Tribes und Squads. Ein Squad ist dabei ein kleines interdisziplinäres selbstorganisiertes Team, das normalerweise nicht mehr als acht Mitglieder hat. In regelmäßigen Abständen erfolgt der „Squad Health Check“, um den Teams ihre aktuelle Situation anhand einer Reihe unterschiedlicher Perspektiven (Qualität, Spaß, Werte et cetera) und Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Wichtig dabei ist, dass das Resultat des Health Checks kein Report an das Management ist, sondern dem Team selbst hilft, Stärken und Schwächen zu erkennen und sich so über die Zeit zu verbessern.

Stärker auf die Gesamtunternehmensebene ausgelegt ist die Anwendung von Lean Agile Intelligence. Sie bietet einen Katalog mit über 200 bewährten Agile- und Lean-Praktiken für Teams. Zudem hat Lean Agile Intelligence mehrere Framework-spezifische Selbstbewertungen, einschließlich Scrum, XP, Kanban, Lean

Startup und Safe, die alle auf dem zentralen Referenzhandbuch des Frameworks, zum Beispiel Scrum Guide, basieren. Die Selbstbewertungsplattform erleichtert die Durchführung von Team-Selbstbewertungen. Datenanalysen zeigen unter anderem kontinuierlich Verbesserungsmöglichkeiten, Verhaltensmuster, Coaching-Anforderungen und Investitionsmöglichkeiten in Bezug auf die Erreichung der Unternehmensziele auf.

Der Überblick zeigt, dass der Softwaremarkt bereits gute Lösungen für Unternehmen bereithält, die agiler und da-

durch auch widerstandsfähiger werden möchten. Mit dieser Neuausrichtung leisten sie einen wichtigen Beitrag, um den Unternehmenserfolg langfristig und über die Krise hinaus zu sichern. ■■■

ELKE SINGLER ist Analystin und Beraterin und behält die Entwicklung auf dem HR-Softwaremarkt im Blick.

Buchtipps



Eine Naturkatastrophe unterbricht die Lieferkette, ein Cyber-Angriff legt das Firmennetzwerk lahm: zwei Bedrohungsszenarien, die die Widerstandsfähigkeit von Unternehmen auf die Probe stellen. Was ist zu tun? Wie sieht eine Prävention für solche Fälle aus? Organisationale Resilienz ist kein Hexenwerk, sondern ein Handwerk. Uwe Rühl vermittelt dieses zwischen den Anforderungen der Normen- und Managementwelt und praktischen Tipps und Ansätzen. Geschichten aus der Berater- und Unternehmenspraxis, Handlungsempfehlungen und plakativen Exkurse machen das Buch zu einer nützlichen Lektüre.

Uwe Rühl: **Unternehmerische Resilienz**. Wiley-VCH Verlag, 2020, 29,99 Euro



Das Handbuch setzt auf verschiedenen Ebenen in Unternehmen an: Es bietet Hintergrundwissen, Übungen und Praxisbeispiele, um Widerstandskraft und Flexibilität von Mitarbeitenden, Teams und Organisationen zu stärken. Damit eignet es sich ebenso zum Selbst-Coaching wie für Gruppentrainings. Praxisbeispiele, klar strukturierte Trainingsstufen und zahlreiche Übungen machen es leicht, das Training in die Praxis zu übertragen. In seiner zweiten Auflage ist das Buch bereits so etwas wie ein Klassiker unter den Resilienz-Lektüren. In psychisch belastenden Zeiten wie der Corona-Pandemie eine gute Prophylaxe gegen stressbedingte Erkrankungen.

Sylvia Kéré Wellensiek: **Handbuch Resilienztraining**. Beltz Verlag, 2017, 54,00 Euro



Was ist Resilienz? Welche Faktoren beeinflussen sie? Und wie lässt sie sich erhöhen? Monika Huber liefert in ihrem Buch einen kurzen Überblick und praktische Handlungsempfehlungen. Das Buch richtet sich insbesondere an Teamentwickler und Führungskräfte, die pragmatische Lösungen und Zugänge suchen, um die Widerstandsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu erhöhen. Als persönliche Leitmetapher für Resilienz nennt Huber das japanische Kintsugi-Verfahren, bei dem zerbrochene Keramik mit Gold gekittet und damit aufgewertet wird. Einen ähnlichen Bruch dürfte die Corona-Krise für die Arbeitswelt bedeuten.

Monika Huber: **Resilienz im Team**. Springer Verlag, 2019, 14,99 Euro



Leitfaden Virtual Deployment

Das Gebot sozialer Distanz während der Corona-Pandemie trifft auch Softwareanbieter in ihrer Arbeitsweise. So wurden Implementierungsprojekte zunehmend virtuell durchgeführt – ein Modell mit Zukunft. Ein kurzer Leitfaden zeigt, worauf es dabei ankommt.

Von Rudi Richter

1. Recherchieren und evaluieren Sie sorgfältig

Wenn der Einsatz einer neuen Technologie sich auf das Kerngeschäft auswirkt, ist es wichtig, einen Lösungsanbieter zu finden, der Ihre Geschäftsanforderungen umfassend versteht und die KPIs erfüllt. Die Deployment-Methode sollte deshalb einen kontinuierlichen virtuellen Kunden-Support, Online-Schulungen sowie regelmäßige Updates bieten.

2. Erarbeiten Sie einen „Plan to Success“

Planen Sie den Wechsel Ihrer Technologie sorgfältig, denn beispielsweise eine neue Cloud-Software kann die Arbeitsweise in Ihrem Unternehmen grundlegend verändern. Definieren Sie Ihre Ziele und den Arbeitsumfang. Wählen Sie dafür einen Zeitrahmen, der sich an den übergeordneten geschäftlichen Zielen orientiert. Klären Sie folgende Fragen:

- Welche geschäftlichen Herausforderungen liegen vor?
- Auf welche Art und Weise kann moderne Technologie beitragen, diese Herausforderungen zu bewältigen?
- Welche Ziele haben wir?
- Wie sieht der Arbeitsumfang aus?
- Wie messe ich den Erfolg?

3. Ermitteln Sie den richtigen Deployment-Partner

Wenn Sie den Technologieanbieter gewählt haben, entscheiden Sie sich für einen Deployment-Partner, der Sie bei der Planung der taktischen Details und der Definition Ihres virtuellen Deployments betreut.

4. Erarbeiten Sie eine interne Team-Roadmap für das virtuelle Deployment

Klären Sie die Anforderungen, die an das Team gestellt werden. Überprüfen Sie, ob zusätzliche Ressourcen benötigt werden, um nach Bedarf einen produktiven Arbeitsplatz zu Hause einzurichten. Tragen Sie dafür Sorge, dass sowohl die technische Infrastruktur, als auch die individuellen Umstände bei den einzelnen Verantwortlichen vor Ort während des Deployments berücksichtigt werden. Wann sind die Mitarbeiter erreichbar? Arbeiten sie in unterschiedlichen Zeitzonen?

5. Bereiten Sie die virtuelle Zusammenarbeit vor

Ein virtuelles Deployment erfordert einen höheren Grad an Teamarbeit. Trainieren

Sie mit Ihren Mitarbeitern, wie sie virtuell erfolgreich miteinander arbeiten und kommunizieren. Klären Sie mit dem Deployment-Partner, welche Tools Sie während des Projekts einsetzen möchten. Stellen Sie den Zugang zu kollaborativen Kommunikationsplattformen und den Einsatz von Videokonferenzen sicher. Testen Sie die Tools mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Workshops.

6. Haben Sie einen Notfallplan zur Hand

Nicht immer läuft alles nach Plan. Gehen Sie mit dem Deployment-Partner vorab verschiedene Szenarien, mögliche Lösungswege und die daraus resultierenden Verantwortlichkeiten durch. Stellen Sie sicher, dass im Notfall die Ansprechpartner jederzeit erreichbar sind.

7. Motivieren Sie das Team virtuell

Setzen Sie auf eine größere Anzahl von virtuellen Workshops und Trainings mit kleinen Gruppen, die Sie am besten per Video aufnehmen. Stellen Sie dem Team on demand Informations- und Schulungsmaterial zur Verfügung. Planen Sie eine höhere Frequenz von Berührungspunkten mit den Mitarbeitern und regelmäßige Stand-up-Sitzungen. Seien Sie zeitlich flexibel bei der Planung der Meetings. Zu beachten ist:

- Definieren Sie eine klare Zielsetzung für das Meeting oder den Workshop.
- Motivieren Sie das Team, bei den Besprechungen Video einzusetzen.
- Erstellen Sie eine Agenda und kommunizieren Sie wichtige Deadlines.
- Setzen Sie Umfragen und Gamification-Elemente ein.

8. Halten Sie Wichtiges schriftlich fest

Machen Sie sich im Anschluss an Meetings Notizen und erstellen Sie eine Übersicht zu den anstehenden Aufgaben, die Sie dem Team im Anschluss zusenden oder online zur Verfügung stellen. ■■■

RUDI RICHTER ist Regional Vice President DACH bei Workday. Er verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung in der IT-Branche.

Weichenstellung für den Wandel

Mit seinen Produkten trägt der Halbleiterhersteller Infineon zum technologischen Wandel bei. Doch der Innovationsdruck in der Branche ist hoch. Deshalb leitete das Unternehmen eine digitale Transformation von HR ein. So sollen die Mitarbeitenden auf die Anforderungen der künftigen Arbeitswelt vorbereitet werden. Ein Erfahrungsbericht.

Von Markus Fink, Corinna Wolf, Volker Rosenbach und Cathrin Christ

● Digitalisierung, neue Märkte und hohe Volatilität tragen dazu bei, dass sich auch Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen und die Belegschaft mit zunehmender Geschwindigkeit verändern. Infineon ist mit seinen Produkten und Technologien Teil des technologischen Wandels. Um bei steigendem Tempo erfolgreich zu bleiben, müssen sowohl die Mitarbeitenden als auch das Arbeitsumfeld auf diese Veränderungen vorbereitet werden. Vor diesem Hintergrund wurde 2017 beschlossen, die HR-Abteilung und alle relevanten Technologien, Prozesse und Kompetenzen für die Zukunft neu auszurichten. Diese Entscheidung, die sich nicht zuletzt während der Covid-19-Pandemie als überaus wertvoll herausgestellt hat, bildete den Ausgangspunkt für das Projekt „HR connect“.

Im Rahmen des Projekts wurden weltweit rund 15 neue HR-Lösungen eingeführt. Eine sukzessive Einführung der entsprechenden Module der Cloud-Software SAP Success Factors unterstützte diese. Die Entscheidung für den Walldorfer Softwarekonzern fiel unter anderem aufgrund des Integrationsgrads der Module, der gesamtunternehmerischen Ausrichtung der Lösung sowie der bereits vorgedachten Standards für die Personalprozesse.

Um zielorientierte Lösungen zu schaffen und Infineon proaktiv auf die Zukunft vorzubereiten, fand zunächst ein zweitägiger Design Thinking Workshop statt, in dem mithilfe verschiedener Personas die täglichen Herausforderungen identifiziert und die Projektziele abgeleitet wurden. Die Projektziele standen in enger Abhängigkeit zueinander. Daraus resultierende Interdependenzen wurden regelmäßig bewertet und innerhalb der Projektplanung berücksichtigt. Gleichzeitig wurde wiederholt die Zielerreichung auf qualitativer Ebene gemessen und es wurden falls notwendig entsprechende Anpassungen in der Projektsteuerung vorgenommen. Die genutzte Interdependenzen-Matrix war eine regelmäßige Momentaufnahme, da sich die Interdependenzen im Laufe des Projekts stetig gewandelt haben.

Kundenzentrierte Herangehensweise

Eine der größten Veränderungen, die abgesehen von den Projektzielen angestoßen wurde, ist die Art und Weise, wie HR auf seine „Kunden“ eingeht. Deren Bedürfnisse sowie „Experience“ sollen zu jeder Zeit im Fokus stehen. Somit verändert sich auch die Rolle der Personalabteilung: Die neuen Lösungen und die technologische Unterstützung lieferten bessere Daten auf deren Basis HR Führungskräfte beraten kann. Gleichzeitig profitiert das Personalwesen von der Professionalisierung seiner Beratungsleistung, in dem es als Partner auf Augenhöhe wahrgenommen wird.

Sieben Projektziele als Navigator über drei Jahre

1

Unternehmensflexibilität erhöhen und auf zukünftiges Wachstum vorbereiten: Bereitstellung der richtigen Beratungsinstrumente für Organisationsmodelle und der Austausch mit Führungskräften sowie die Vereinfachung der Personalprozesse tragen zu flexibleren Strukturen bei.

2

Arbeitsbedingungen der Zukunft schaffen: In einem modernen Arbeitsumfeld erwarten Mitarbeitende mehr Möglichkeiten zu entscheiden, wann und wo sie arbeiten. Im Rahmen von „HR connect“ wird evaluiert, welche Arbeitsbedingungen gewünscht werden und wie diese bei Infineon gestaltet werden können.

3

Bestleistung und individuelle Entwicklung ermöglichen: Die Verantwortung der Mitarbeitenden für die eigene Weiterentwicklung soll gestärkt und das Einholen von Feedback von gefördert werden.

4

Suche, Vernetzung und Weiterentwicklung der besten Talente: Als Unternehmen ist Infineon nur so gut wie seine Mitarbeitenden. Der Geschäftserfolg hängt stark davon ab, die besten Talente der Branche zu gewinnen und zu entwickeln. Um das zu erreichen, soll die Arbeitgebermarke gestärkt werden.

5

HR-Prozesse und Infrastruktur vereinfachen: Infineon möchte Mitarbeitenden und Führungskräften eine positive HR-Erfahrung ermöglichen. Dazu zählen moderne Tools und intuitive Self-Services.

6

Bei personalbezogenen Entscheidungen aktiv beraten: Führungskräfte und HR arbeiten Hand in Hand. Durch die Lösungen von HR connect fördern sie gemeinsam die Mitarbeitenden – auf Basis der richtigen Daten.

7

Führungskräfte in der Mitarbeiterführung coachen: Auf einer gemeinsamen Basis soll die Personalstrategie für die jeweiligen Geschäftsherausforderungen entwickelt werden. Führungskräfte werden befähigt, die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden voranzutreiben.

Folgende Maßnahmen sollten während des gesamten Projektverlaufs die Kundenorientierung sicherstellen:

- **Entscheidungen mit Executives aus dem Business treffen:** Als höchstes Projektentscheidungs-gremium wurde das Steuerungsgremium mit den Leitern der verschiedenen Geschäftseinheiten von Infineon besetzt und nicht mit Vertretern der Personalabteilung.
- **Lösungen dem Lackmustest unterziehen:** Neben dem Steuerungsgremium wurde eine „Customer Sounding Group“ aufgesetzt, die sich aus einer repräsentativen Gruppe von Mitarbeitenden verschiedener Abteilungen, Regionen, Hierarchiestufen und Altersgruppen zusammensetzte. Innerhalb dieser Gruppe wurden regelmäßig Design-Prinzipien, Erstentwürfe, Prototypen und Kommunikationsbotschaften getestet. Das Hauptaugenmerk lag hierbei auf der Benutzerfreundlichkeit, der Verständlichkeit und dem Mehrwert, der den Mitarbeitenden und Führungskräften im Arbeitsalltag geboten wird. Auch wurde durch strukturierte Umfragen Feedback gesammelt und für die Weiterentwicklung der Lösungen genutzt.
- **Pilottests in Mitarbeitergruppen und Regionen:** Darüber hinaus wurden sämtliche Lösungen zunächst in einem Pilotprojekt und/oder in verschiedenen Implementierungswellen nur einem bestimmten Mitarbeitersegment oder nur einer bestimmten Region zur Verfügung gestellt. So konnte hier noch einmal das Feedback der Endkunden eingeholt werden, bevor die Lösung der gesamten Belegschaft zur Verfügung gestellt wurde. Diese Art der Implementierung hat den Vorteil, dass eventuelle technische Schwierigkeiten aufgedeckt und vor dem Gesamt-Roll-out behoben werden konnten.

„Verdaubarkeit“ der Lösungen sichern

Eines der Kernthemen von HR connect bilden die Lösungen zum Thema Mitarbeiterentwicklung, die die Entwicklung von zukunftsorientierten Kompetenzen im Einklang mit der Unternehmensstrategie ermöglichen. Der in diesem Zuge eingeführte agile Prozess zur Festlegung und Bewertung von (Verhaltens-) Zielen ermöglicht ein kontinuierliches und flexibles Zielmanagement über das ganze Jahr hinweg, welches die Geschäftsanforderungen besser reflektiert. Heute nutzen knapp 95 Prozent der auf das System zugelassenen Mitarbeitenden die angebotenen Lösungen, um Entwicklungsziele festzulegen. Etwa 60 Prozent der dokumentierten Entwicklungsschritte wurden aktiv von Mitarbeitenden angestoßen.

In diesem Kontext wurde ebenfalls eine Lösung zur Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen entwickelt. Sie stellt sicher, dass kritische Kompetenzen nicht plötzlich verschwinden oder bestimmte Positionen nicht mehr besetzt werden können.

Der Beförderungsprozess ist eine weitere zentrale Lösung. Hier ging es zunächst darum, eine gemeinsame Definition von Beförderungen und globalen Leitlinien zu entwickeln. Weiterhin wurde ein technologisch unterstützter Prozess implementiert, sodass der Beförderungsprozess mit möglichst wenigen Abstimmungsschleifen abgeschlossen werden kann. Der Beförderungsprozess ist außerdem eng verbunden mit dem Kernthema Vergütung. Im Rahmen des Projekts entwickelten die Beteiligten einen global abgestimmten und vereinfachten Gehaltsplanungsprozess.

Damit die Mitarbeitenden die für ihre Weiterentwicklung erforderlichen neuen Kompetenzen entwickeln können, wur-

de zusätzlich eine neue Lernphilosophie eingeführt, die aus modernen und modularen „Lern-Nuggets“ und -formaten besteht. Außerdem wurde LinkedIn-Learning sowie eine „Virtual Classroom“-Lösung implementiert, die den Lernenden auch zu Hause ein ganzheitliches Lernerlebnis bietet. Knapp ein Drittel der Belegschaft nutzt LinkedIn-Learning bereits – und damit deutlich mehr als im Marktdurchschnitt. Abschließend wurde ein „One-Stop-Learning-Shop“ eingeführt, welcher sämtliche Lernangebote zusammenführt und den Mitarbeitenden geeignete Lernformate vorschlägt.

Um die Bereitschaft für weiteres Geschäftswachstum auch aus einer organisationalen Perspektive sicherzustellen, wurden die legalen und funktionalen Führungsrollen innerhalb der globalen Matrixorganisation geschärft. Heute ist die Matrixorganisation für über 90 Prozent der Mitarbeitenden kein Thema mehr, da die Komplexität deutlich reduziert wurde.

Im nächsten Schritt wurde eine Tool-Lösung eingeführt, die die Organisationsstrukturen visualisiert und somit Reorganisationen erleichtert. In diesem Kontext ging es grundsätzlich um neue Organisationsmodelle, die der erwünschten und benötigten Flexibilität gerecht werden. Durch die innerhalb von HR connect erarbeiteten Methoden kann die Personalfunktion gemeinsam mit den Geschäftsbereichen prüfen, ob die aktuelle Organisation Leistung, Produktivität und Engagement der Mitarbeitenden optimal fördert oder ob eine Reorganisation evaluiert werden sollte.

Für alle Lösungen wurde die Technologie als treibender Faktor für Standardisierung und iterative Herangehensweise in der Entwicklung genutzt.

Lösungen benötigen Akzeptanz

Bereits während der Laufzeit des Transformationsprozesses zeichneten sich Erfolge und Herausforderungen gleichermaßen ab. So mussten sich die Mitarbeitenden etwa an die neuen Rollen oder die Transparenz innerhalb des Nachfolgeprozesses gewöhnen. Auch mussten die entwickelten Lösungen in den verschiedenen Regionen zunächst Akzeptanz finden.

- **Fokus auf Vision und „Outside-in-Perspektive“:** Innerhalb der Projektumsetzung sowie der Kommunikation wurde stets mit der Vision begonnen, um das „Why behind the What“ zu verdeutlichen und den Evolutionsgedanken in den Vordergrund zu stellen. Hierzu gehörte auch die sukzessive Einführung sämtlicher Lösungen, um den Kulturwandel für die Organisation so „verdaubar“ wie möglich zu gestalten. Durch diesen ganzheitlichen Transformationsansatz ist die Ausgangssituation vor Beginn des Projekts heute eine längst verblasste Erinnerung.
- **Einbindung der Regionen und Erarbeitung der Lösungen in Sprints:** Die Regionen wurden von Anfang an in die Erarbeitung der Lösungen miteinbezogen. Dazu nutzten die Projektverantwortlichen sogenannte Sprint-Wochen, in denen die Projektpartner aus den verschiedenen Regionen zusammenkamen, um vorab definierte Projektmeilensteine gemeinsam zu erarbeiten. Diese Herangehensweise hat zusätzlich die agile Arbeitsweise und Entscheidungsfindung auch in anderen Bereichen gefördert und in der Unternehmenskultur verankert.
- **Crossfunktionale Zusammenarbeit und Bereitstellung:** Ein weiterer Erfolgsfaktor war die enge Zusammenarbeit zwischen HR und IT sowie die Entwicklung umfassender Befähigungskonzepte für die Belegschaft inklusive der Personalfunktion. Dabei lag der Fokus auf dem Deployment der Lösungen: Rollen konnten in dieser Phase geschärft werden, ohne dass eine explizite Reorganisation stattfinden musste.
- **Agilität in der Projektplanung:** Durch eine detaillierte, jedoch flexible Projektplanung und die Implementierung entlang von Piloten wurde sichergestellt, dass Kundenrückmeldungen in die Lösungen einfließen und die Projektplanung gleichzeitig agil an die sich ändernden Geschäftsprioritäten angepasst werden konnte. Die Projektnavigation und die Festlegung der Inhalte erfolgten auf der Führungsebene auf Basis eines kontinuierlichen Stakeholder-Assessments sowie regelmäßigen Sitzungen des Steuerungsgremiums.
- **Best-Practices als Impulse verstehen und neutrales Feedback zulassen:** In der engen Zusammenarbeit zwischen Infineon und

Unsere Philosophien des Zielmanagements

Mitarbeitende in Verantwortung

Mitarbeitende verantworten ihre Karriereentwicklung und die Zielerreichung.

Führungskräfte in Verantwortung

Führungskräfte agieren als Coaches und befähigen Mitarbeitende, sich zu entwickeln und erfolgreich zu sein.

Zukunftsorientierung

Attraktive Karrierepfade lassen Talente wachsen und helfen ihnen, Kompetenzen aufzubauen, um zukünftig erfolgreich zu sein.

Klarheit

Führungskräfte und Mitarbeitende sind transparent bezüglich ihrer Erwartungen. Entwicklung wird durch ehrliches Feedback gestützt.

Agilität

Führungskräfte und Mitarbeitende managen Ziele und Entwicklungen im Einklang mit einem dynamischen Umfeld.

dem Beratungspartner Deloitte hat es sich als Erfolgsfaktor erwiesen, einerseits fundierte Markterfahrungen und andererseits aktuelle Trends – also die „Outside-In-Perspektive“ – einzubringen. Ebenso wertvoll waren neutrale Entscheidungsvorlagen und kritische Sichtweisen, etwa bei der Frage nach einer Standardisierung anhand von Best-Practices versus einer Individualisierung von Lösungen und technischen Anwendungen.

Auch für die Zukunft verschreibt sich Infineon der kontinuierlichen Weiterentwicklung von HR connect. Denn die Orientierung an Mitarbeiterbedürfnissen und Zukunftsanforderungen bewährte sich bereits während der Covid-19-Pandemie: Über Nacht ließen sich die Arbeitsweisen umstellen, gleichzeitig konnte damit die Geschäftskontinuität gesichert werden. Infineon war durch HR connect in einer guten Startposition, um durch diese herausfordernde Zeit zu navigieren, da viele der notwendigen Kompetenzen, Verhaltensweisen, Führungsaufgaben und ein Kulturwandel bereits angestoßen wurden, bevor das Infektionsgeschehen an Dynamik gewann. Diesen Kurs der Veränderungsbereitschaft will das Unternehmen auch künftig beibehalten. In diesem Zuge sollen Führungskräfte

te dazu befähigt werden, die Organisation kontinuierlich voranzubringen und die Mitarbeiterentwicklung zur täglichen Aufgabe zu machen. ■■■

MARKUS FINK ist CHRO von Infineon. Er versteht die HR-Organisation als einen Gestalter, der einen starken Fokus auf die Geschäftsbedürfnisse von Infineon legt.

CORINNA WOLF ist Leiterin HR-Innovation bei Infineon. Durch ihre langjährige Erfahrung als Global Business Partner legt sie großen Wert auf Kundenorientierung.

VOLKER ROSENBACH ist Partner Workforce Transformation bei Deloitte und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Gestaltung der Belegschaft der Zukunft.

CATHRIN CHRIST ist Senior Manager Workforce Transformation bei Deloitte mit fundierten Erfahrungen in digital unterstützten Talentstrategien und -lösungen.

HAUFE.



Foto: Gettyimages

PROPLUS HR: DIE CLEVERE STELLENANZEIGE FÜR PERSONAL-JOBS

PERSONAL-JOBS SCHNELLER BESETZEN

Der richtige Medien-Mix für die passende und qualifizierte Besetzung von Fach- und Führungskräften in HR. Die Verbreitung über Branchenführer schafft Aufmerksamkeit und eine verifizierte Reichweite für Ihr Stellenangebot. Mit ProPlus HR sichern Sie sich die besten Mitarbeiter in kürzester Zeit.

schnell – multimedial – unkompliziert

Alle Kundenvorteile finden Sie jetzt auf unserer Webseite.

Gerne stehen wir Ihnen telefonisch zur Verfügung: +49 931 2791 777



Besuchen Sie uns hier:
www.proplus.haufe.de/hr/

ProPlus HR bietet Ihnen ein reichweitenstarkes Multichannel-Angebot mit ausgewählten Partnern aus der Personalbranche.



HAUFE.Stellenmarkt

PERSONALintern

exact-jobs.de

jobturbo

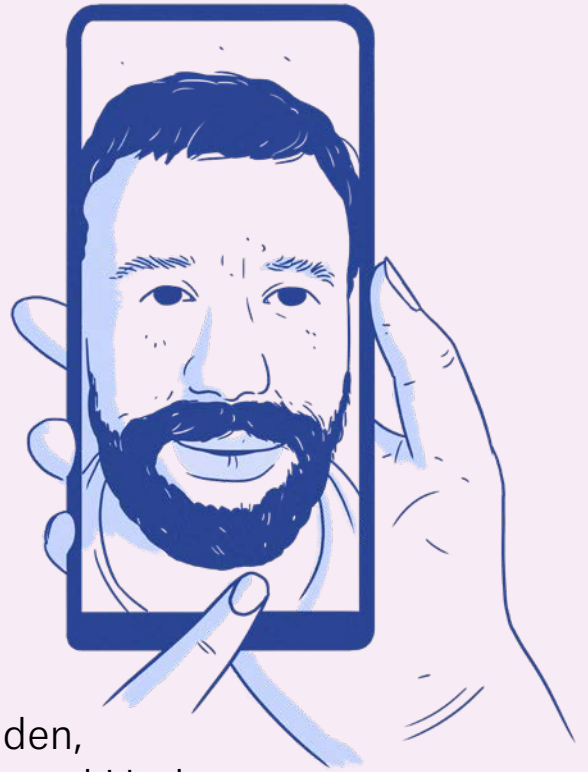
karrriere.direct

Smalltalk Facts Mobiles Arbeiten

Kundige Wischer

Smartphone-Kompetenzen wie Fotos zu machen und zu versenden, Nachrichten zu senden, Apps zu installieren und Updates durchzuführen sind in der Bevölkerung am weitesten verbreitet, Computerkompetenzen wie Web- oder Office-Anwendungen oder Programmieren deutlich weniger. So ist es sinnvoll, den Beschäftigten HR-Anwendungen auf dem Smartphone zur Verfügung zu stellen.

Quelle: D21 Digital Index 19/20



ARBEITNEHMER AUF ABRUF

85 %

der Beschäftigten werden von ihrem Arbeitgeber außerhalb der Arbeitszeit auf ihren privaten Geräten kontaktiert.

64 %

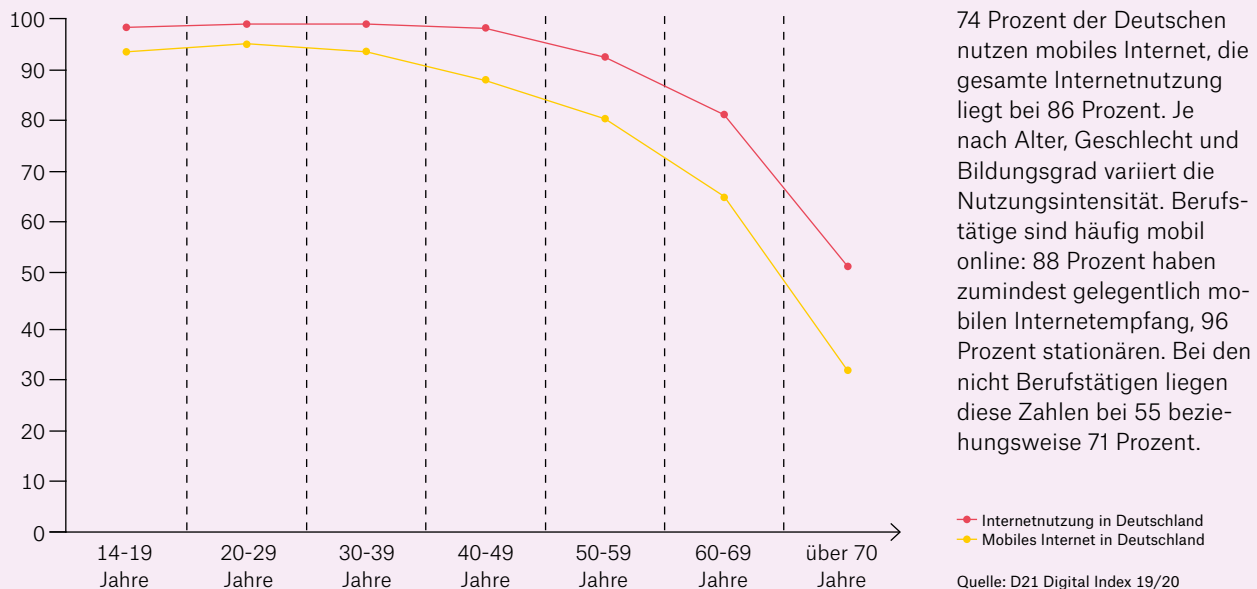
werden per SMS, Whatsapp oder Anruf kontaktiert.

5 %

werden über die mobile App des Unternehmens kontaktiert.

Quelle: Quinyx 2020 Mitarbeiter-Studie

Internetnutzung und mobiles Internet in Deutschland



173 Meter

scrollen Deutsche durchschnittlich am Tag auf ihrem Smartphone durch Inhalte. Das heißt, sie legen diese Strecke wischend mit ihren Fingern zurück. Zum Vergleich: Das ist die Höhe der Sagrada Família in Barcelona. Der Kölner Dom ist 16 Meter kleiner. Mit dem Scrollen am Smartphone sind die Deutschen im Schnitt 59 Minuten täglich beschäftigt. Die meiste Zeit verbringen sie auf Facebook, Youtube und News-Seiten. Zum Scrollen benutzt gut die Hälfte der Smartphone-Nutzer den Zeigefinger, ein knappes Drittel nutzt den Daumen.



Quelle: One Plus

Interne(t) Fakten

Fehlendes Interesse, zu hohe Komplexität und mangelnder Nutzen sind nach wie vor die Hauptgründe, das Internet nicht zu nutzen.

Der typische Offliner ist weiblich, 71 Jahre alt und hat einen Hauptschulabschluss.

79 Prozent der Deutschen haben ein Smartphone, 65 Prozent einen Laptop und 46 Prozent einen Desktop-PC.

Online-Recherchen, Online-Shopping und Instant Messaging sind die am weitesten verbreiteten digitalen Tätigkeiten. Etwa 70 bis 80 Prozent der Bevölkerung nutzen das Internet für diese Dienste.

28 Prozent der Deutschen haben schon einmal erlebt, dass sie einen bestimmten Dienst (Check-in, Terminvereinbarung et cetera) nur per Internet oder App nutzen konnten.

Zwei Drittel der Arbeitnehmer mit Bürojob haben Interesse daran, moderne und digitale Technologien oder Arbeitsformen im Job einzusetzen.

Quelle: D21 Digital Index 19/20

Welche Software-Lösung macht die Arbeit von HR wirklich schneller, einfacher, besser? So ziemlich jede, glaubt man den Anbietern. Doch was sagen die Anwender? Die Pur-HR-Studie hat rund 2.000 professionelle Nutzer befragt. Das Zeug zum „Champion“ haben nur wenige Anbieter.

Benchmarking-Studie: Wie Anwender Anbieter bewerten

Von Verena Bunk

● Das Angebot an Softwarelösungen für HR ist groß. Das verwundert kaum, denn das Personalwesen befindet sich in vielen Unternehmen bereits im digitalen Umbruch. Während es in HR lange Zeit vor allem „menschelte“ und die Ergebnisse eher fühlbar als messbar waren, zählen inzwischen auch hier Leistungskennzahlen. Digitale Prozesse helfen dabei, diese zu liefern, indem sie administrative Aufgaben und Abläufe standardisieren und automatisieren. Darüber hinaus versprechen KI-Komponenten „selbstoptimierende“ Prozesse und neue Erkenntnisse. Ebenso gefragt sind Analyse- und Reporting-Funktionen.

Die Wirtschaftskrise infolge der Corona-Pandemie wird die Digitalisierung von HR voraussichtlich nicht bremsen, ist diese doch längst unumgänglich geworden. So versprechen die Softwarelösungen Kosteneinsparungen, die das Personalwesen ebenso wie andere Unternehmensfunktionen in vielen Fällen realisieren muss. Voraussetzung dafür: Die Anwendung hält, was sie verspricht. Doch wie lässt sich das überprüfen, ohne jede Software selbst zu implementieren und zu erproben?

Das „Professional-User-Rating Human Resources“ (Pur-HR) von Techconsult bietet Orientierung. Die seit 2018 jährlich durchgeführte Benchmark-Studie misst die Zufriedenheit von

Anwenderinnen und Anwendern mit Softwareanbietern und deren Lösungen hinsichtlich verschiedener Kriterien. Da das Leistungsspektrum der Anwendungen von Personaldatenverwaltung, Schichtplanung und Bewerbermanagement bis hin zu Weiterbildung reicht, unterscheidet die „Pur-HR“-Studie die Bewertungen in folgenden Lösungskategorien:

- Payroll Services
- Digitale Personalakte
- E-Recruiting
- Talent Management
- Personaleinsatzplanung
- Zeiterfassung
- Weiterbildungsmanagement

Wer wird Champion?

Für das Pur-HR 2020 lud Techconsult zum zweiten Mal mehr als 2.000 Anwender ein, Anbieter von HR-Software und ihre Lösungen zu bewerten. Insgesamt stellten die Techconsult-Analysten den Anwendungsexperten 160 Anbieter über alle Lösungsbereiche hinweg zur umfassenden Bewertung auf Lösungs- und Anbieterebene vor.

Die besten unter ihnen konnten sich einen Platz im Pur-Bewertungsdiamanten sichern, die Besten der Besten eine Auszeichnung als „Champion“ (siehe Abbildung). Die Darstellung der bewerteten Anbieterlandschaft erfolgt in einem Diamanten pro Lösungsbereich.

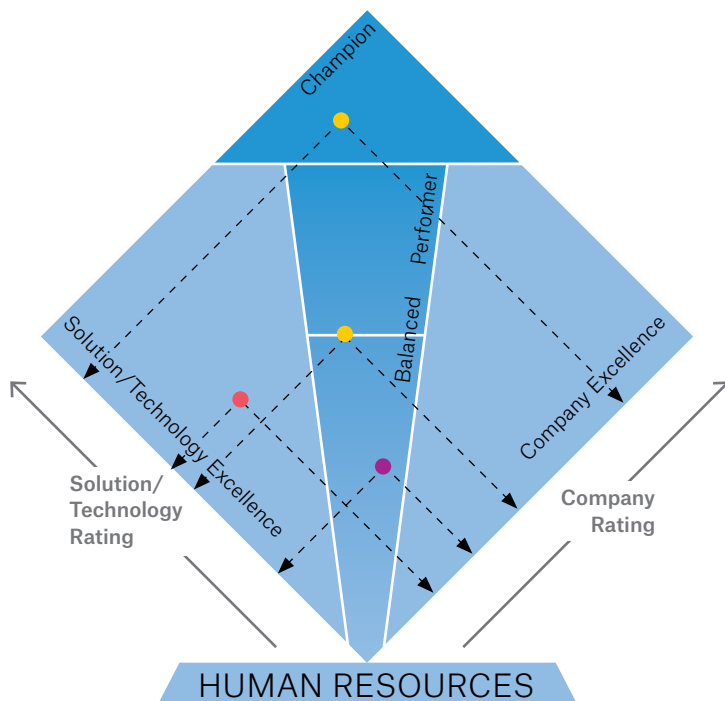
Eine allumfassende Evaluierung wird durch eine zweidimensionale Untersuchung sichergestellt. Die Bewertungen erfolgen in den Dimensionen „Company Rating“ und „Technology/Solution Rating“ mit insgesamt mehr als 60 Einzelkriterien aus 14 Unterkategorien.

Die Bewertung der Hersteller erfolgt seitens der Anwender unter anderem für folgende allgemeingültige Kriterien:

- Innovativität
- Gesamtproduktportfolio
- Service und Support
- Verfügbarkeit und Kompetenz des Partnernetzwerks
- Bewertung Online-Auftritt
- Preis- und Bezugsmodelle

Anwender-Rating im Diamanten

Die bewerteten Anbieter jeder Kategorie werden im Rating-Diamanten abgebildet. Ausgezeichnet werden „Champions“, „High-Performer“ sowie Anbieter mit „Solution Excellence“ oder „Company Excellence“. Eine Auflistung aller Gewinner ist auf der Website des Studienanbieters einsehbar.



Quelle: Techconsult

Die Lösungsbewertung beinhaltet zum einen allgemeine Basis Kriterien, die jeder Teilbereich erfüllen sollte, zum anderen sind es funktionspezifische Kriterien, die auf den jeweiligen Teilbereich ausgerichtet sind:

- Allgemeine Lösungs-Features für alle Lösungsbereiche wie Datensicherheit, Einarbeitungszeit, mobile Verfügbarkeit, Benutzerfreundlichkeit, integrierte Analysetools et cetera
- Verfügbarkeit und Qualität lösungsspezifischer Features der einzelnen Lösungsbereiche
- Lösungsnutzen: Inwiefern erfüllt die Anwendungen den beabsichtigten Zweck?
- Produktloyalität

Die Studie Pur-HR schafft eine solide Basis für Unternehmen, die eine Unterstützung bei der Auswahl einer neuen HR-Lösung benötigen. Ein hoher Praxisbezug wird dadurch sichergestellt, dass die Bewertungen von Unternehmen stammen, die die Lösungen aktiv einsetzen.

I. Ergebnisse auf Lösungsebene

Nutzerfreundliche und sichere Lösungen

Benutzerfreundliche Bedienoberflächen sind auch bei Mitarbeitenden im HR-Bereich willkommen. Kein Mitarbeitender möchte lange überlegen müssen, wofür dieser oder jener Button steht. Die Anwendungen müssen sich dem Anwender rasch erschließen, auch bei Funktionen, die man nicht täglich nutzt. Schließlich macht die Nutzerfreundlichkeit das Arbeiten effizient und produktiv. Die Usability schneidet unter den Basisfunktionen am besten ab. Überdurchschnittlich gut fallen die Bewertungen für die Kategorien Payroll Service, E-Recruiting oder digitale Personalakte aus.

Eines der wichtigsten Kriterien im Umfeld der HR-Anwendungen ist der Schutz personenbezogener Daten, den die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) regelt. Sichere Bearbeitung und Speicherung müssen demnach auch auf mobilen Endgeräten gewährleistet sein. Die Anwender vergeben in puncto Datenschutz gute bis sehr gute Bewertungen. Gut zu wissen ist auch, dass die Anwendungen für Payroll, Digitale Akte und E-Recruiting zum Großteil über entsprechende Analyse- und Reportingfunktionen verfügen.

Abstriche bei Mobilität und Schnittstellen

In vielen Abteilungen ist die Nutzung mobiler Endgeräte Standard geworden. Die Homeoffice-Regelungen im Zuge der Corona-Pandemie haben diesen Trend noch verstärkt – auch in HR. Anbieter müssen daher ihre Anwendungen noch konsequenter auf mobiles Arbeiten ausrichten. Insbesondere bei Lösungen für das Weiterbildungsmanagement und für Personaleinsatzplanung sollten Anbieter darauf achten. Hier treffen einige Angebote noch nicht die Vorstellungen der Anwender.

Gleiches trifft auf Schnittstellen zu anderen Lösungen oder zu Social Media zu. Auch hier lassen einige Anbieter, vor allem von Software für das Weiterbildungsmanagement beziehungsweise für die Personaleinsatzplanung, noch Wünsche offen. Werden wichtige Informationen bei der Personaleinsatzplanung zum Beispiel direkt an das Controlling weitergeleitet, schafft dies Transparenz und Effizienz und minimiert Fehler. Auch für Weiterbildungssoftware ist eine schnittstellenübergreifende Anwendung von E-Learning-Anbietern bis hin zur Entgeltab-

Softwarelösungen versprechen Kosteneinsparungen, die das Personalwesen in Krisenzeiten ebenso realisieren muss wie alle Unternehmensbereiche.

rechnung ein wichtiges Kriterium, das Kunden bei der Auswahl im Auge haben sollten. Auch wenn die HR-Lösungen nicht ausnahmslos alle funktionalen Wünsche erfüllen, so leisten sie im Grunde doch, was sie versprechen, und stellen ihre Anwender zufrieden.

II. Ergebnisse auf Herstellerebene

Personalverantwortliche loben Innovationen

Grundsätzlich lässt sich sagen: Die Anwender sind mit ihren HR-Software-Anbietern recht zufrieden. Das heißt, die Anbieter machen einen guten Job. Dennoch gibt es Unterschiede.

HR ist permanent in Bewegung und unterliegt einer hohen Dynamik. Nicht nur im Recruiting, auch in vielen anderen Teildisziplinen, wie dem Talentmanagement oder dem Weiterbildungsmanagement, gibt es immer wieder neue Herausforderungen und Anforderungen, auf die Hersteller mit Lösungsansätzen antworten. Anwender bestätigen ihren Anbietern daher auch ein hohes Maß an Innovativität. Neue Funktionalitäten, Zusatzmodule wie Analysefunktionen, teilweise mit KI-Komponenten angereichert, nehmen Personalverantwortliche als positive Innovationssignale wahr.

Anerkennung finden außerdem die angebotenen Preis- und Vertriebsmodelle. Andere von Techconsult durchgeführte Studien haben gezeigt, dass sich in vielen Unternehmen die Bedenken gegenüber Cloud-Lösungen verflüchtigt haben. Denn die Vorteile eines Software-as-a-Service-Bezugsmodells (SaaS) sind vielfältig. Kunden nutzen immer die aktuellste Version. Werden Updates ausgerollt, stehen sie sofort zur Verfügung.

Darüber hinaus garantieren Anbieter, Ausfallsicherheit, ständige Verfügbarkeit und leichte Skalierbarkeit. Ein weiterer Aspekt, der vor allem auch in den vergangenen Monaten seit Ausbruch der Corona-Krise besonders ins Gewicht gefallen ist, sind die ortsunabhängigen und geräteübergreifenden Zugriffsmöglichkeiten. Kommen Cloud-Lösungen zum Einsatz, ist bei-
des kein Problem.

Service und Support mit Luft nach oben

Service und Support erzielen durchschnittliche Zufriedenheitswerte. Anwender sind mit der Kompetenz und der Unterstützung und Beratungsqualität ihrer Serviceberater zufrieden. Geschätzt werden Support-Hotlines, ebenso wie eine schnelle Problemlösung. Beim ein oder anderen Anbieter gibt es diesbezüglich jedoch noch Verbesserungsbedarf.

Luft nach oben hat auch der Online-Auftritt. Personalverantwortliche legen großen Wert auf die Aussagekraft der Website. Diese sollte gut strukturiert sein, damit Produkte und deren Beschreibungen zu finden sind. Chatbots oder ein interaktives Dialogfenster werten die Präsenz auf und beantworten Anwendern rasch einfache Fragen.

Erwartungen größtenteils erfüllt

Was bedeuten die Ergebnisse der Pur-HR-Studie 2020 nun für HR-Verantwortliche, die auf der Suche nach einer passenden Software sind? Zunächst einmal so viel: Ein Großteil der Lösungen erfüllt die Anforderungen und Erwartungen seiner Anwender. Wobei die Champions eine im Vergleich zum Wettbewerb überdurchschnittliche Performance zeigen, was auch für mehr als einen Anbieter pro Kategorie zutreffen kann.

Wie sich diese Anwenderlieblinge entwickeln und wer erneut den Sprung in die Spitze schafft, zeigt die Ausgabe 2021, die im Oktober 2020 erscheint. Darin listet Techconsult erstmals auch die Kategorie „HR-Service Delivery“ und trägt damit dem gestiegenen Bedürfnis nach Employee-Self-Services seitens der Mitarbeitenden Rechnung. ■■■



VERENA BUNK ist Senior Analyst bei Techconsult und begleitet die Anwenderstudie Pur HR.

Alle Champions der Pur-HR-Studie 2020 sind nachzulesen unter: www.techconsult.de/anwenderstudie-zu-hr-software-herstellern-und-ihren-loesungen

Das neue Instrument der Personaldiagnostik

Persönlichkeitsmodelle analysieren bestenfalls die persönlichkeitsbezogene Eignung. Für die themen- und fachspezifische Beratungsleistung, die Führungskräfte und Personalentscheider erwarten, liefern die vorhandenen Modelle jedoch keine Lösung.

Affinitätenprofile sind das erste Konzept, das für diese Perspektive der Personaldiagnostik ein transparentes Instrument bietet. Anhand zahlreicher ausführlicher Praxisbeispiele schildert das Buch diverse Einsatzfelder und macht somit den Leser mit dem Affinitäten-Modell selbst und den Anwendungsmöglichkeiten der darauf aufbauenden Affinitätenprofile vertraut.



- Innovative und praktische Lösungsansätze für die Stellenbesetzung
- Werkzeug für Führungskräfte, Personalentscheider und Berater
- Grundlage für berufsbezogene Beratungsleistungen und Personalentscheidungen

Schuchna

Innovatives Potenzial- und Kompetenzmanagement

Mit Affinitätenprofilen zu besseren Personalentscheidungen

2020. 140 S. Geb. € 39,95

ISBN 978-3-7910-4899-4

Bequem online bestellen:

www.schaeffer-poeschel.de/shop

**SCHÄFFER
POESCHEL**



„Manchmal ist Digitalisierung eine Sackgasse“

Florian Butollo wirbt für einen differenzierten Blick auf die Chancen der Digitalisierung und warnt vor der Logik von „Schneller-Höher-Weiter“.

Die Digitalisierung wird vielfach als Zaubermittel für eine zukunftsfähige Wirtschaft angepriesen. Auf jedes Problem liefert sie die Antwort. Das Narrativ macht blind für andere Lösungen und für ökologische Probleme, die die Digitalisierung mit sich bringt. Ein Gespräch mit Florian Butollo, Leiter der Forschungsgruppe „Arbeit in hoch-automatisierten digital-hybriden Prozessen“ am Weizenbaum-Institut in Berlin.

Interview Matthias Haller, Fotos Dawin Meckel

Personalmagazin: Florian Butollo, die digitale Transformation der Arbeitswelt verspricht Mitarbeitende zu entlasten und Räume für Kreativität und Innovation zu schaffen. Sie widersprechen dem und beobachten eine Verdichtung der Arbeit, die in der Folge stressbedingte psychische Erkrankungen begünstigen kann. Was läuft schief?

Florian Butollo: Da spielen mehrere Faktoren eine Rolle und nicht alle davon liegen in der Digitalisierung begründet. Ein zentrales Problem ist der Personalmangel. Wir wissen, dass viele Unternehmen Schwierigkeiten haben, geeignete Kräfte zu finden. Also müssen diejenigen, die da sind, mehr und intensiver arbeiten. Digitale Assistenzsysteme können dazu beitragen, die Arbeit zu vereinfachen, lösen aber das grundsätzliche Problem nicht, dass Überlastung und Burn-out prägende Elemente unserer Arbeitsgesellschaft sind. Auch die Erfahrungen mit dem agilen Arbeiten sind ambivalent: Die ständige Rückkopplung der Entwicklungsprozesse mit imaginären Kunden bedeutet auch, dass der Abstimmungsaufwand enorm zunimmt und Prozesse komplexer werden. Wo echtes Empowerment fehlt, führt die digitale Transparenz der Prozesse eher zu höherer Arbeitsbelastung und stärkerer Leistungskontrolle. Manche sprechen schon vom „digitalen Fließband“.

Stichwort „Fließband“: Digitale Technologien wälzen derzeit auch die industrielle Fertigung um. Sieht die Fabrik der Zukunft völlig anders aus als die der Gegenwart?

Ja und nein. Künstliche Intelligenz und das Internet der Dinge können viele Prozesse deutlich vereinfachen und verändern, auch automatisieren. Der Begriff „Industrie 4.0“ und dessen Äquivalenten für die Dienstleistungswirtschaft sind jedoch irreführend, denn da wird suggeriert: Wir haben eine Stufe der Wertschöpfung, setzen ein Paket von Lösungen um und erreichen die nächste. Es wird von Technologien auf eindeutige Effekte geschlossen und von bestimmten Tools auf Produktivitätssprünge und Beschäftigungseinbrüche. Dieser One-Size-Fits-All-Gedanke ist unzutreffend. Bei genauerer Betrachtung zerfällt der Begriff in eine Vielzahl von Einzelanwendungen und strategische Ansätze, die mehr oder weniger sinnvoll sind.

Also doch keine Revolution?

Die Kunst besteht doch darin, neue Technologien auf die bestehenden Prozesse zu beziehen. Um hier Verbesserungen zu erzielen, braucht es spezifische Lösungen – und die entstehen häufig in einem Suchprozess und durch Experimentieren. Oft ist es dabei fraglich, ob sich Produktivitätsfortschritte oder Vorteile durch bessere Kundenorientierung auch wirklich einstellen beziehungsweise ob diese groß genug sind, um den Investitionsaufwand zu rechtfertigen. In einigen Fällen ist das sicher der Fall, doch der Wandel in der Produktion ist insgesamt primär inkrementell. Wir erleben gerade kein höheres Innovationstempo als in den Neunziger- und 2000er-Jahren. Davon abgesehen stellt sich die Frage, ob der Kunde überhaupt bereit

ist, diesen Mehraufwand in der Entwicklung und Fertigung zu bezahlen. Manchmal kann sich Digitalisierung daher auch als Sackgasse erweisen.

Gleichzeitig fahren viele Unternehmen in der Wirtschaftskrise Kostenprogramme. Während einige Konzerne bereits angekündigt haben, ihre Digitalisierungsoffensiven fortsetzen zu wollen, droht der Mittelstand den Anschluss zu verpassen. Fehlt dort das Bewusstsein für die Chancen?

Das denke ich nicht. Ich bin als Sachverständiger in der Enquete-Kommission „Künstliche Intelligenz“ des Deutschen Bundestags. Dort dreht sich die Debatte häufig darum, dass der Mittelstand und die KMU noch nicht verstanden hätten, was beispielsweise KI ihnen bringen kann. Meine Antwort ist dann immer: Die Botschaft ist sehr wohl angekommen. Auch wenn viele Unternehmensberatungen der Meinung sind, dass enorme Produktivitätssprünge möglich sind, schaut man im Mittelstand sehr genau hin, was sich rentiert – jetzt, mittelfristig, langfristig – und wie das finanzierbar ist. Durch diese Zurückhaltung kommt die Revolution nicht so richtig in die Gänge. Das ist im Kern keine Mentalitätsfrage, sondern ein ökonomisches Problem.

Davon abgesehen zweifeln Sie daran, ob KI einen eindeutigen Effekt auf die Arbeitswelt haben wird. Wie kommt das?

Ich denke, dass die Effekte von KI sehr heterogen ausfallen. Wie viele andere Technologien kann auch künstliche Intelligenz im Sinne einer Aufwertung der menschlichen Arbeit eingesetzt werden. Indem die Technologie oder Anwendung eine Lernkomponente mitbedenkt – etwa indem sie Hintergrundwissen oder Zusatzinformationen bereitstellt –, zielt sie darauf ab, dass Beschäftigte hinterher mehr wissen als davor. Das Gegenmodell sind die berühmten Assistenzsysteme in der Logistik, die Beschäftigte de facto fremdsteuern – und letztlich dafür sorgen, dass diese leichter ersetzbar sind, weil kein Vorwissen mehr erforderlich ist.

Das funktioniert allerdings nur solange wie ein Überangebot an Arbeitskräften existiert, um den Job im Zweifelsfalle zu erledigen. Gerade mittelständische Unternehmen außerhalb der Ballungszentren suchen oft händeringend Fachkräfte.

Interessanterweise kommen auch dort Assistenzsysteme zum Einsatz. Sie zielen darauf ab, ein Qualifizierungsdefizit technisch zu lösen, indem Beschäftigte stärker angeleitet und eingearbeitet werden, wodurch diese weniger auf ihre ursprüngliche Qualifikation angewiesen sind. Das ist zunächst ein praktischer Lösungsansatz. Inwiefern er langfristig das Machtpotenzial der Qualifizierten unterminiert, ist eine andere Frage.

Wie sollte eine digitale Transformation aussehen, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt?

Ein integrativer Ansatz wäre wünschenswert, der auf eine Aufwertung von Arbeit setzt. Daraus resultieren häufig die stabileren, weil wandlungsfähigeren und flexibleren Modelle, in denen eine qualifizierte Belegschaft die Veränderungsprozesse der modernen Ökonomie mitgeht. Dafür müssen Unternehmen jedoch weg von einem kurzfristigen, rationalisierungs- und effizienzorientierten Denken.

Welche Auswirkungen erwarten Sie durch neue Arbeitsformen wie Crowdfunding auf Unternehmensbelegschaften?

Wenn Sie auf eine Schrumpfung der Kernbelegschaften hinauswollen, daran glaube ich nicht. Gerade wenn gesamtwirtschaftliche Arbeitskräftemangel herrscht, gibt es für Unternehmen einen großen Anreiz, die Leute zu halten. Außerdem bauen viele Berufsbilder in der komplexen Ökonomie darauf auf, dass Belegschaften zusammenwachsen, kooperieren und voneinander lernen. Das setzt einen stabilen Mitarbeiterstamm voraus.

Trotzdem planen Unternehmen wie Daimler oder die Commerzbank massiven Stellenabbau. Vernichtet die digitale Transformation am Ende doch mehr Stellen, als sie schafft?

In der Einzelbetrachtung mag das zutreffen. Die Gründe dafür sind verschieden, in der Automobilbranche beispielsweise sind die momentan größtenteils hausgemacht. Insgesamt ist

„Wir brauchen strategische Innovationsprojekte, die eine sozial-ökologische Wirtschaftsweise fördern.“

allerdings zu bedenken, dass wir historisch gesehen gar keinen Rückgang der Beschäftigung erleben. Nach rund 150 Jahren von Automatisierungsinvestitionen haben wir derzeit einen Beschäftigungshöchststand in der Bundesrepublik. Substitution hat immer wieder und teils auch mit dramatischen Folgen stattgefunden. Insgesamt haben wir aber eher eine Verschiebung von Tätigkeiten erlebt – auch weil die Ökonomie stets komplexer und aufwendiger geworden ist.

Erwarten Sie, dass als Konsequenz aus der Corona-Pandemie Produktionsjobs nach Deutschland zurückkehren könnten?

Ich halte nichts von der These, dass es in größerem Umfang zu einem Reshoring kommt. Hinter solchen Überlegungen stecken

oft naive Erwartungen einer Vollautomatisierung. Gerade in beschäftigungsintensiven Branchen wie der Bekleidungsindustrie gibt es nach wie vor massive Automatisierungshindernisse. Beim Nähen und beim Handling von Stoffen tut sich die Robotik noch immer schwer. Die nachholende Automatisierung standardisierter Prozesse in Schwellenländern hat zudem die Folge, dass die Produktivität dort und damit auch die Attraktivität der Produktionsstandorte wächst. Mit Blick auf China beispielsweise erleben wir technologisches Upgrading bei gleichzeitigem Einsatz von relativ billigen Arbeitskräften.

Wechseln wir einmal den Blickwinkel und nehmen eine gesellschaftlich-politische Sichtweise ein. Welche Handlungsfelder ergeben sich hier mit Blick auf die Digitalisierung?

In der Enquete-Kommission argumentiere ich dafür, dass die Digitalisierung Instrument für eine sozial-ökonomische Transformation der Wirtschaftsweise sein kann. Wir brauchen ein radikales Umsteuern, schon allein aus ökologischen Gründen – und das kann nur inklusiv funktionieren, um eine Tiefenspaltung unserer Gesellschaft zu verhindern.

Auf der einen Seite die digitalen Gewinner, auf der anderen die Verlierer.

Wenn KI als Zaubermittel für Effizienz und die Zukunftsfähigkeit eines Standorts missverstanden wird, feuert das den globalen Wettlauf nur an, der zu einer Ressourcen verschlingenden, zerstörerischen Dynamik geführt hat. KI wirkt in diesem Fall wie ein Brandbeschleuniger. Stattdessen brauchen wir öffentlich geförderte, strategische Innovationsprojekte, die eine sozial-ökologische Wirtschaftsweise fördern. Die Wirtschaftsförderung sollte daher gemeinwohlorientierte Anwendungsfelder stärker berücksichtigen, beispielsweise sogenannte Smart Grids. Wenn wir uns darauf beschränken, den USA und China hinterherzulaufen, wird die Gesellschaft mittelfristig nicht davon profitieren.

Welche Fragen sollten Unternehmen sich stellen?

Zunächst stehen sie vor der Qual der Wahl, jene Digitalisierungstools zu identifizieren, mit denen sie ihre Prozesse oder ihre Geschäftsmodelle wirklich voranbringen können. Die Unterscheidung zwischen Hype und Realität ist nicht nur eine akademische Frage, sondern essentiell für das erfolgreiche Management der digitalen Transformation. Zudem wünsche ich mir Unternehmerinnen und Unternehmer mit Bewusstsein für die Herausforderungen einer sozial-ökologischen Transformation. Dieser Notwendigkeit kann sich letztlich niemand entziehen und der Umbau unserer Wirtschaftsweise hat erst begonnen. ■■■

MATTHIAS HALLER führte das Interview und ist skeptisch, ob Unternehmen mit Assistenzsystemen künftig stärker auf Befähigung oder auf Bevormundung abzielen.



New Work. Fachkräftemangel. Corona. Drei Buzzwords, die mittelständische Betriebe aufhorchen lassen. Schließlich werden Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, kostenlose Benefits für Mitarbeitende und Arbeitsschutzmaßnahmen zum Zünglein an der Waage, wenn es darum geht, gutes Personal zu gewinnen. Die Mailänder Consult GmbH kennt die Problematik und begegnet ihr mit digitalen Lösungen.



Kompetenzen als Kapital

Von Christoph Bulushek

● Einige Hundert Projekte realisiert Mailänder Consult jährlich. Viele davon laufen über mehrere Jahre oder gar Jahrzehnte. Das mittelständische Ingenieurbüro beschäftigt rund 180 Mitarbeitende an den drei Standorten Karlsruhe, Frankfurt und Stuttgart. Der Fokus liegt auf den Bereichen Verkehrsinfrastruktur und Städtebau. Sich hier die großen Fische zu angeln – Bauvorhaben für Bahnhöfe, Bahnstrecken oder Brücken etwa – ist das Ziel. Es steht und fällt mit gutem Personal. „Wenn wir uns um öffentliche Aufträge bemühen, müssen wir bei Bewerbungen die Qualifikationen unserer Mitarbeiter nachweisen“, beschreibt Joachim Ernst die Wettbewerbssituation. Die gleicht nicht selten einem Haifischbecken. Da ist es für den Geschäftsfüh-

rer, der gleichzeitig Personalleiter ist, entscheidend, den Überblick über seine Mitarbeiter und über das Potenzial, das in jedem Einzelnen von ihnen steckt, zu behalten. Nur so kann er bei Ausschreibungen darlegen: Wir sind dem Auftrag gewachsen.

Kompetenzmanagement: Wie aus aufwendig effizient wird

Ab einer gewissen Unternehmensgröße ist es jedoch utopisch, bis ins kleinste Detail zu wissen, welches Know-how im Unternehmen steckt. „Wer welche Qualifikation hat? Das kann ich relativ gut über eine Personalwesen-Software abbilden“, sagt Joachim Ernst und fügt hinzu: „Für eine Beratungsgesellschaft ist modernes Kompetenzmanagement unverzichtbar.“ Er arbeitet mit dem Programm vom Hersteller Agenda. Ein Beispiel aus seinem Alltag: „Im Team Nahverkehr benötige ich einen Ingenieur mit der Qualifikation „BIM-Koordinator“. In der digitalen Personalakte kann ich genau danach filtern und habe den Nachweis gleich zur Hand.“ Bei analogen Personalakten würde sich hier ein anderes Bild abzeichnen: „Wir haben viele langjährige Mitarbeiter und die Personalakten sind über die Jahre sehr umfangreich geworden. Es kommen ständig neue Dokumente hinzu. Das händisch zu verwalten ist extrem aufwendig.“

Modernes Kompetenzmanagement beinhaltet aber mehr, als nur intelligent zu filtern. „Bei Mitarbeiterjahresgesprächen rufe ich in der digitalen Personalakte die Gesprächsnotizen aus den vergangenen zwei oder drei Jahren auf. So sehe ich sofort: Was wurde damals vereinbart? Während des Termins kann ich die Notizen durchscrollen und konkrete Fragen stellen. Zum Beispiel: Wir haben vergangenes Jahr besprochen, dass du an deinen Präsentations-Skills arbeitest. Klappt das oder benötigst du weitere Unterstützung? Früher musste ich dafür dicke Ordner wälzen.“

Joachim Ernst spart so enorm viel Zeit. Aber nicht nur das: Er gewinnt zusätzlich wertvolle Informationen. „Wenn man Dokumente auf Papier oder in verschiedenen Dateien verwaltet, sind sie nur lückenhaft nutzbar. Das ändert sich mit so einer Software.“ So hat der Personalleiter den kompletten Überblick übers Unternehmen. Er weiß, in welchen Bereichen weiteres Personal benötigt wird, er kennt



CHRISTOPH BULUSCHEK ist Leiter Produktmarketing und Kundenbetreuung bei Agenda Informationssysteme in Rosenheim.

alle Zertifizierungen und hat immer im Fokus, wer wann welche Fortbildung besucht. „Zertifizierungen sind immer nur für einen bestimmten Zeitraum gültig. Deshalb müssen wir dafür sorgen, dass unsere Mitarbeiter die nötigen Fortbildungen turnusmäßig besuchen. Und das kann ich mit der Agenda-Software zentral steuern.“

Fachkräftemangel – planbar mit Planstellen

Vom Fachkräftemangel kann Joachim Ernst ein Lied singen. „Es wird immer schwieriger, gutes Personal zu finden.“ Das ist in seinen Augen kein Mailänder-Problem, sondern ein generelles in der Branche. „Die regionalen Unterschiede, wenigstens was unsere Standorte betrifft, sind marginal. Im Rest des Landes sieht es aber nicht anders aus.“ Flexibilität ist in der heutigen Zeit für Joachim Ernst das A und O. Beispielsweise wenn sich ein qualifizierter Ingenieur bewirbt und dieser aber nur 20 Stunden arbeiten möchte. „Dann muss ich mir die Frage bei einem Unterangebot an Mitarbeitern stellen: Kommt das für uns infrage? In der Regel sage ich dann: Tolle Idee, machen wir!“ Um bei der Stellenzuordnung den Überblick zu behalten, verwaltet Joachim Ernst jede Position über eine Planstelle. Diese pflegt er in Agenda. So sieht er sofort: Welche Stellen sind besetzt, welche nicht? Und wenn ein Mitarbeitender das Unternehmen verlässt, weiß er umgehend, welcher Stuhl frei wird. „Bei 180 Mitarbeitern kann ich diese Frage ohne Software nicht aus dem

Effekt beantworten.“ Außerdem weiß der Personalleiter mithilfe der Software, welche Teams noch wachsen können und welche so groß sind, dass sie die maximale Kapazität bereits erreicht haben. „Da hilft mir das Programm sehr, den Überblick zu behalten.“

Arbeitgeberattraktivität – Benefits und Teilzeitmodelle

Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, legt Mailänder Consult großen Wert auf Benefits für Mitarbeitende. „Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen, produzieren also nichts Physisches. Unser Kapital sind unsere Mitarbeiter.“ Kostenloses Obst, eine große Vielfalt von Getränken, eine private Krankenversicherung sowie eine Unfallversicherung sind nur eine Auswahl der Angebote, die das Unternehmen seinen Angestellten bereitstellt. Dass der Wunsch jüngerer Mitarbeiter nach Alternativen zu einer 40-Stunden-Woche immer lauter wird, spürt Mailänder Consult. „Wir haben unendlich viele Arbeitszeitmodelle. Wir bieten alle Arten von Teilzeit an.“ Das hat Auswirkungen auf das Ingenieurbüro. Beispielsweise wenn es um die Sitzplatzverteilung geht. Arbeitsplätze können theoretisch mehrfach verwendet werden. Das spart Platz. „Bevor ich hier aber zu planen anfangen, muss ich erst einmal sehen, in welcher Niederlassung das überhaupt sinnvoll ist. Das werte ich über die Software aus: Wo sitzen die Teilzeitbeschäftigten und wie viele Stunden arbeiten sie in der Woche?“

Corona-Krise – ein Schub in Sachen Digitalisierung

Noch flexibler zu agieren als ohnehin schon, brachte die Corona-Krise mit sich. Gerade was Arbeitszeiten und angebotene Arbeitszeitmodelle angeht. „Bislang sind wir in der glücklichen Lage, dass der Shutdown keine großen Auswirkungen auf unser Geschäft hat. Die Langzeitwirkung für den Bereich der öffentlichen Bauaufträge können wir jedoch noch nicht abschätzen“, so Joachim Ernst. Intern hat Corona durchaus etwas bewirkt: „Die Digitalisierung hat bei uns nochmal einen Schub bekommen.“ Auch was das Thema Homeoffice angeht.

Und das obwohl – da ist sich Joachim Ernst sicher – Mailänder Consult hier ohnehin schon gut im Rennen liegt. ■



Sonnenblume oder Gänseblümchen

Von Thomas Otter



Die Wahl der passenden Software ist nur ein Baustein einer zukunftsfähigen HR-Tech-Strategie. Zunächst stellt sich die Grundsatzfrage: Best-in-Breed- oder All-in-One-Lösung? Daran hängen Folgeentscheidungen, die HR-Verantwortliche frühzeitig im Blick haben sollten.

● Cloud-Computing hat die Art und Weise, wie Software entwickelt, bereitgestellt und verwendet wird, grundlegend verändert. Auch deshalb ist der HR-Softwaremarkt in den vergangenen drei Jahren stark gewachsen. Risikokapitalgeber investieren massiv in HR-Tech – und auch die Auswirkungen der Corona-Pandemie tun dem kaum einen Abbruch. Aufgrund der Technologie, Innovationen und Investitionen ist der Markt wettbewerbsfähiger und dynamischer als je zuvor. Neue Akteure treten auf, alte verschwinden. Segmente verändern sich oder entstehen neu.

Doch während die Technologien bedienungsfreundlicher, leistungsfähiger und flexibler werden, gestaltet es sich zunehmend schwieriger, eine HR-IT-Strategie festzulegen. Denn Personalverantwortliche haben die Qual der Wahl. Doch wie navigieren sie durch diese Komplexität? Den Grundstein bildet eine HR-Technologiestrategie, die das Unternehmen selbst – nicht ein Anbieter oder Integrationsberater – festlegen sollte. Die IT kann dabei unterstützen, HR sollte jedoch verantwortlich sein. Das gilt insbesondere für größere Organisationen.

Verstehen Sie die Prioritäten Ihres Unternehmens

Wie sollten Unternehmen bei der Strategieentwicklung vorgehen? Letztendlich sollte eine HR-(Tech)-Strategie, die Unternehmensstrategie stützen. Gleichzeitig zeigt die Erfahrung: Alles auf einmal angehen zu wollen, funktioniert selten. Deshalb sollten HR-Verantwortliche ihre Pläne der Unternehmensrealität anpassen. So hat die Coronakrise viele Unternehmen gezwungen, neu zu priorisieren und etwa in Lösungen zu investieren, die Remote-Arbeit unterstützen oder Kurzarbeit verwalten. Plant eine Organisation dagegen Fusionen und Zukäufe, Qualifizierungsprogramme für Mitarbeitende oder eine diversere Belegschaft, sind die Anforderungen an eine HR-Strategie andere. Grundsätzlich sollten alle HR-Tech-Initiativen auf die Unternehmensziele beziehungsweise die -strategie zurückzuführen sein.

Starkes versus schwaches Kernsystem

Unabhängig davon, was Ihr Hauptanbieter Ihnen sagt, seine Produkte werden nicht alle Ihre Anforderungen erfüllen, sodass Sie am Ende auf mehr als nur einen Anbieter angewiesen sein werden.

Zwei Strategieansätze im Vergleich

	Sonnenblume	Gänseblümchen
IT-Strategie	CIO	Geschäftsbereich
Kernnutzung/Fokus	Maximierung	Minimierung
Entscheidungsfindung	Zentralisiert	Dezentralisiert
Kaufgeschwindigkeit	Langsam	Schnell
Prozess- und UX-Konsistenzanforderungen	Hoch	Niedrig
Anzahl der Lieferanten	Niedrig	Hoch
Integration	Robust/wenig/dicht/kernzentriert	Leicht/viele/lose/Middleware zentriert
Konfiguration/Anpassung	Hoch	Niedrig
Austauschzyklus	Jahrzehnte	12 bis 36 Monate
Strategischer Lieferant	Ein oder zwei	Viele

Nehmen Sie sich Zeit, um die Stärken und Schwächen Ihres Hauptanbieters zu analysieren, um Ihren Lieferantenmix bestmöglich zu verwalten. Eine Metapher verbildlicht dabei zwei grundlegende strategische Ansätze: Sonnenblume versus Gänseblümchen. Einige Unternehmen versuchen, möglichst viele Anwendungen von ihrem ERP- oder HCM-Kernanbieter zu nutzen. Ich nenne sie Sonnenblumen. Kleine Blütenblätter (Nischenanwendungen) umgeben einen großen Kern. Andere Unternehmen verwenden den Kern als „System of Record“ (Quellsystem), während sie konzentriert in Nischenlösungen (Best-in-Breed) investieren. Das Kernsystem ist entsprechend klein. Ich nenne sie Gänseblümchen. Beide Modelle haben Vor- und Nachteile.

Als Organisation oder Fachbereich ist es wichtig zu wissen, wer Sie sind. Wenn Sie zwölf Monate brauchen, um zu entscheiden, ob Sie ein 50.000-Euro-Produkt bereitstellen möchten oder nicht, sind Sie eine Sonnenblume. Wenn Sie in den letzten fünf Jahren in drei Tools für das Relationship Management von Kandidaten investiert haben, sind Sie ein Gänseblümchen. Das Modell ist nicht binär, die meisten Unternehmen fallen jedoch in die eine oder andere Kategorie.

Softwarelandschaft braucht Pflege

HR-Verantwortliche, die ihre Softwarelandschaft erweitern oder neu gestalten wollen, sollten zunächst eine Bestandsaufnahme machen. Welche Lösungen sind bereits vorhanden? Wofür werden sie eingesetzt? Denn, um bei der Blumenmetapher zu

bleiben, die Systemlandschaft benötigt Pflege. Stellen Sie sicher, dass Sie wissen, wie die Blütenblätter und der Kern sich zusammenfügen. Wann laufen Lizenzen aus? Welche werden verlängert? Und nach welchen Kriterien entscheiden Sie über eine Weiternutzung?

Cloud-Software hat hier den Vorteil, dass Anwender ihre Nutzung leichter analysieren können. Und das sollten Sie auch tun! Vergleichen Sie, fordern Sie Statistiken von Ihren Anbietern, die die User-Adoption belegen. Stellen Sie sicher, dass die IT Softwarelizenzen in den Asset-Register-Tools nachverfolgt, und arbeiten Sie mit ihr zusammen, um ungenutzte Software (Shelfware) zu reduzieren und dadurch Kosten zu senken. Insbesondere beim Gänseblümchen-Modell wuchert die Landschaft mitunter rasch zu, wenn HR die Software nicht aktiv verwaltet. Beim Sonnenblumen-Modell sollte HR hingegen mit dem CIO zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass es für seinen Teil des ERP-Systems nicht mehr bezahlt als nötig und Probleme wie indirekte Zugriffe verhindert. Um die verwendete Software zu dokumentieren, empfiehlt sich ein Architektur-Tool wie beispielsweise Lean IX. Programme wie Signavio oder Celonis liefern darüber hinaus Einblicke in die vorhandenen Prozesse und helfen, diese zu optimieren. Das kann auch bedeuten, sich im Zweifelsfall von Anbietern und deren Lösungen zu trennen.

Ihre Architektur wird sich weiterentwickeln. Stellen Sie sicher, dass jeder Anbieter weiß, dass er sich seinen Platz in Ihrer Landschaft verdienen muss. Im Laufe der Zeit können Sie vom Gänseblümchen zur Sonnenblume wechseln. Möglicherweise verfolgen Sie sogar unterschiedliche Ansätze für verschiedene Anwendungsbereiche von HR-Software im Unternehmen, etwa die Sonnenblume für das Zeit- und Zutrittsprogramm und das Gänseblümchen für das Recruiting.

Integration und Schnittstellenmanagement

Da kaum ein Unternehmen mit nur einer HR-Software alle Anforderungen erfüllen kann, ergeben sich zwangsläufig Schnittstellen zu weiteren Programmen. Diese sollten HR-Verantwortliche bei der Bewertung einer Software gründlich analysieren. Wie gehen die Anbieter mit Anwendungsprogrammierschnittstellen (Application Programming Interface; API) um? Wie verwalten, skalieren, unterstützen und dokumentieren sie diese?

Gute APIs sind oft ein Zeichen dafür, dass die zugrunde liegende Technologie in einem guten Zustand ist. Sie signalisieren außerdem eine Kooperationsbereitschaft des Anbieters mit anderen Systemen. Ohne gute APIs ist die Integration daher schwieriger als nötig. So veröffentlicht beispielsweise Smart-Recruiters eine übersichtliche API-Dokumentation, die es einfacher macht, die Lösung mit Ihrem HCM-Kernsystem zu verbinden.

Doch eine tiefgreifende Prozessintegration ist nicht immer die Antwort. Das zeigt sich insbesondere bei Sonnenblumen-Unternehmen. Sie bestehen auf tiefgreifende bidirektionale Integrationen, auch wenn häufig eine einfache einmalige Anmeldung und Verzeichnisverwaltungs-konnektivität ausreichen würde, um die Akzeptanz und den Nutzen einer Edge-Lösung zu erzielen. In anderen Fällen ist jedoch eine tiefe Integration erforderlich. Deshalb öffnen sich Anbieter von HR-Core-Systemen zunehmend für eine bessere Konnektivität. Einige spezialisierte Anbieter wie Ingentis haben in tiefgreifende Integrationen

investiert und zeigen, wie man sich effektiv mit den Kernanbietern verbindet. HR-Verantwortliche sollten eine Integration jedoch nie Ziel werden lassen, sondern nur als Mittel zum Zweck betrachten.

User-Experience- und Workflow-Strategie

Entscheidend für eine erfolgreiche HR-Tech-Strategie ist nicht nur die Wahl der richtigen Systeme, sondern auch, wie Benutzer diese einsetzen. Daher sollte eine User-Experience- und Workflow-Strategie Teil der Überlegungen sein. Sie verändert die Art und Weise, wie Benutzer auf Systeme zugreifen – wodurch HR nicht länger Anbieter für eine unzureichende UX oder starre Workflows verantwortlich machen kann, sondern selbst in der Pflicht steht, diese zu verändern.

Neue UX-Modi wie Chatbots, Sprachsteuerung, Mobilnutzung oder Internet of Things fordern die herkömmlichen Bildschirm-eingaben heraus und erweitern diese. Doch die Tastatur ist noch lange nicht tot. Viele Anbieter trennen die Anwendungs- von der UX-Logik. So können Anwender die Transaktionen über eine alternative UX ausführen. Darüber hinaus sind API-Leistungen und Standards gestiegen – und die Cloud erleichtert es Drittanbietern, auf eine alternative UX umzusteigen. Dabei setzen Verbraucheranwendungen, etwa Apps, die Mitarbeitende im Privaten nutzen, die Standards für Unternehmensanwendungen, etwa hinsichtlich einer Personalisierung. Verlockend ist außerdem die Aussicht, Prozessabläufe mithilfe von künstlicher Intelligenz und Machine Learning intelligenter und schneller zu machen. Um nicht einem Hype zu erliegen, sollten HR-Verantwortliche jedoch sorgfältig prüfen, wo sich selbstlernende Systeme lohnen und mit welchen Investitionskosten sie verbunden sind.

Letztlich lautet die zentrale Frage: Will HR Verantwortung übernehmen und alternative Ansätze entwickeln oder sich weiterhin auf die UX und Workflows der Anbieter verlassen? Daran entscheidet sich die Rolle des Personalwesens als Spielgestalter oder Schiedsrichter. Entscheiden Sie sich gegen einen eigenen Ansatz, überlassen Sie den Anbietern das Feld, die sich darüber streiten werden, wer von ihnen das Frontend besitzt. Doch natürlich gibt es auch Zwischenformen, woraus sich für Unternehmen zahlreiche Möglichkeiten ergeben:

- **Selbermachen.** Verbesserte APIs, logische Entkoppelungen, Design-Bibliotheken, Tools, Sprachen und interne Design-Fähigkeiten machen es einfacher, große Teile der Standard-User-Experience (UX) durch selbstentwickelten Code zu ersetzen. Schauen Sie sich Lösungen wie Outsystems, Neptune oder Microsoft Power Apps an. Bedenken Sie jedoch die Wartungsarbeiten. Eine UX zu bauen, ist nicht so einfach, wie es scheint.
- **Service Players nutzen.** Anbieter wie Service Now oder People Doc haben sich auf UX-Anwendungen spezialisiert.



DR. THOMAS OTTER ist Softwareberater und Gründer von Otter Advisory. Davor war er unter anderem bei SAP und Gartner tätig. Er begleitet HR-Softwareprojekte in Unternehmen weltweit.

Digitale Barrierefreiheit lohnt sich

Aus seiner langjährigen Erfahrung aus zahlreichen Softwareprojekten weltweit weiß Thomas Otter um die Wichtigkeit und den Nutzen digitaler Barrierefreiheit und universeller Codes. Deshalb begrüße ich die Standards WCAG 2.1 und BITV 2.0. Unternehmen können diese ebenfalls unterstützen, etwa indem sie bei der Bewertung ihrer UX- oder Workflow-Optionen, Anbieter daran messen oder darauf hinweisen.

- **Generische Collaboration Tool Player einsetzen.** Slack und Teams zum Beispiel. Inzwischen können Nutzer Daten und Transaktionen aus diesen Tools anfordern, ohne die Anwendungen im Hintergrund geöffnet zu haben. Die meisten Anbieter haben bereits einen Plan dafür.
- **Employee Experience und Engagement verbessern.** Ein Reihe von Start-ups bieten Lösungen, die Unternehmen helfen, Mitarbeitererfahrungen besser einzubeziehen – von Jobsharing-Anbietern wie Tandemploy über Recruiting-Spezialisten wie Phenom People bis hin zur Zeiterfassungs-App Blink Time.
- **Plattformerweiterungen nutzen.** Die großen HCM-Anbieter ergänzen ihr Leistungsspektrum wie etwa Workday mit Help und Journeys oder SAP mit Work Zone.

Analyse der Systeme mitdenken

Ein weiterer Bestandteil einer HR-Tech-Strategie sollte die fortlaufende Analyse der eingesetzten Systeme sein. Zwar haben sich die Funktionen der wichtigsten HCM-Anbieter in dieser Hinsicht erheblich verbessert, doch lassen sie sich oft nur schwer mit Daten aus (Nischen-)Systemen kombinieren. Auch deshalb florieren allgemeine Berichts- und Analysetools wie Power BI oder Tableau – ebenso wie spezialisierte HCM-Analysetools, darunter Visier oder Model One. Unternehmen, die den Gänseblümchen-Ansatz verfolgen, stehen bei der Analyse vor der zusätzlichen Herausforderung, Daten aus einer Vielzahl unterschiedlicher Quellen zusammenführen zu müssen.

Kein Anbieter kann alles leisten

Nach einem Blick auf die zentralen Elemente einer HR-Tech-Strategie lässt sich festhalten: Kein Anbieter kann alles leisten. Und so muss sich HR zunächst zwischen einer All-in-One-Lösung (Sonnenblume) mit punktuellen Ergänzungen und einer Best-in-Breed-Lösung (Gänseblümchen) entscheiden. Grundlage dafür sollte eine ausführliche Recherche und Analyse der möglichen Anbieter sein. Dabei müssen nicht zwangsläufig die Branchenbesten erste Wahl sein, sondern diejenigen, die die Gesamtstrategie des Unternehmens am wirkungsvollsten unterstützen. Ändert sie sich, kann auch ein Wechsel von einem zum anderen Ansatz sinnvoll sein. Denn eine Tech-Strategie sollte ebenso dynamisch sein, wie die Softwarelandschaft. ■

Objektive Arbeitsbeurteilung

Tools wie Microsoft Workplace Analytics arbeiten mit Erhebungsmethoden wie der organisationalen Netzwerkanalyse. Da stellt sich zunächst die Frage: Was bringt die Analyse von Verhaltensweisen am Arbeitsplatz? Was ist mit den aktuellen Tools überhaupt möglich, was ist (noch) Zukunftsmusik? Als nächstes müssen solche Funktionen auch ethisch und rechtlich beurteilt werden. Ein Einblick.

oder Überwachungs- albtraum?

Von Christian Gärtner

● Wie wäre es, wenn man verlässliche Aussagen darüber machen könnte, ob Wissensarbeitende vor lauter Meetings und E-Mails nicht mehr zum konzentrierten Arbeiten kommen? Wie wäre es, wenn man wüsste, wer die tatsächlichen Schlüsselpersonen in einem großen Unternehmen sind? Wie wäre es, wenn man Vertriebsmitarbeitenden konkrete Handlungsempfehlungen auf Basis von objektiven Verhaltensdaten geben könnte, wie sie mehr Verkäufe abschließen können?

Wer glaubt, dass diese Fragen unrealistisch sind, sollte sich Angebote wie Microsoft Workplace Analytics näher anschauen: Auf Basis von Daten über E-Mails, Kalendereinträgen und Gesprächen über Microsoft Teams wird beispielsweise analysiert, wie oft Beschäftigte ein zweistündiges Zeitfenster haben, in dem es keine Unterbrechung durch Meetings oder E-Mails gibt. Oder wie oft Besprechungen frühmorgens oder spätabends stattfinden. Oder wie breit

und dicht das soziale Netzwerk von Mitarbeitenden ist, je nachdem wie oft sie mit wem Kontakt haben.

Wie geht Workplace Analytics?

Die sogenannte Graph-Technologie von Microsoft Office 365 sammelt Daten aus der Nutzung von Programmen wie Outlook, Teams oder Sharepoint:

- An welchen Kontakt wurde mit welcher Betreffzeile und in welchem Zeitfenster eine E-Mail geschrieben?
- Wer war mit wem wie lange in Meetings beziehungsweise Videokonferenzen?
- Wie lange wurde von wem an einem Dokument gearbeitet?
- Mit wem hat man sich vernetzt und gepocht?

Aus den Daten werden Vorschläge zur Optimierung des Arbeitsalltags generiert, wobei der Microsoft Graph nach und nach Verbindungen zwischen Personen, Dokumenten und Interaktionen knüpft und

dabei lernt. Eine Funktion ist aus den Streams auf den Startseiten von sozialen Medien bekannt: Auf der Office-365-Benutzeroberfläche „Delve“ werden den Anwendenden die relevantesten Dokumente angezeigt, wobei die Relevanz von der Graph-Technologie berechnet wird, und zwar anhand der Aktivitäten des Users und seiner Kollegen beziehungsweise Kolleginnen.

Die Auswertung dieser Daten ermöglicht Microsoft über die Angebote „MyAnalytics“ und „Workplace Analytics“. MyAnalytics wertet Daten für einzelne Mitarbeitende aus. Workplace Analytics bietet weitergehende Analysen, wobei diese Funktionen von Unternehmen extra hinzugekauft werden müssen (in Europa kann man meines Wissens nach noch keine Lizenz erwerben). Zunächst lassen sich Vergleiche und Drilldowns über einfache Filter erzeugen (zum Beispiel: Wie viele Eins-zu-Eins-Gespräche führen Führungskräfte unterschiedlicher Teams mit ihren Mitarbeitenden?). Dabei

werden auch eigens entwickelte Kennzahlen vorgeschlagen, etwa die Anzahl an „low quality meetings“ (Besprechungen, in denen mehr als 3 hierarchische Ebenen vertreten sind oder ständig E-Mails geschrieben werden). Zudem lassen sich Zusammenhänge mit Ergebnis- und Leistungsvariablen herstellen, zum Beispiel mit Zufriedenheits- und Engagement-Werten: Wie oft hatten Führungskräfte zwei Meetings parallel im Kalender und dann kurzfristig einen Termin abgesagt – und wie korreliert das mit der Zufriedenheit der Mitarbeitenden?

Zusammenhänge zwischen Verhaltensweisen und Performance

Ein zentraler Anwendungsfall ist die Korrelation mit Erfolgsmaßen, um herauszufinden, welche Verhaltensweisen zu hoher Leistung führen. Als Beispiel dient eine Studie über mehrere tausend Mitarbeitende im Microsoft-Vertrieb. Über einen Zeit-

raum von sechs Monaten wurden deren E-Mails und vor allem das Meeting-Verhalten ausgewertet, um beispielsweise Informationen darüber zu bekommen, wie viel Zeit eine Vertriebsmitarbeiterin bei (potenziellen) Kunden beziehungsweise mit ihrer Vorgesetzten verbracht hat und wie groß ihr soziales Netzwerk in der eigenen Organisation ist. Die Leistung wurde über die Vertragsabschlussrate gemessen. Durch lineare Korrelation der Kommunikations- und Netzwerkdaten mit den Vertragsabschlussraten ergaben sich folgende Ergebnisse für die Top-Performer:

- Top-Performer verbrachten 18 bis 33 Prozent mehr Zeit mit Kunden (und haben 40 Prozent weniger Kunden als der Durchschnitt bei Low-Performern).
- Top-Performer hatten ein 30 bis 40 Prozent größeres internes Netzwerk (entspricht 10 bis 20 Personen mehr).
- Top-Performer arbeiteten 2 bis 4 Stunden pro Woche länger.
- Top-Performer verbrachten mehr Zeit mit ihren Vorgesetzten beziehungsweise dem Senior Management.

Die Implikationen für das Performance Management liegen auf der Hand: Jene Vertriebler, die durchschnittlich weniger Abschlüsse vorweisen können, sollten mehr Zeit mit ihren Vorgesetzten sowie mit (weniger) Kunden verbringen und zugleich auf den Aufbau und die Pflege ihres internen Netzwerks achten. Soweit ist dies kaum verwunderlich und deckt sich weitgehend mit anderen Studien. Die Stärke von Workplace Analytics ist, Werte auszurechnen und dadurch konkrete Handlungsempfehlungen geben zu können, wenn auch nur für die Daten aus dem jeweiligen Kontext. In diesem Fall ist es beispielsweise besser, wenn Vertriebler ihre Zeit für Kunden (15 Stunden pro Woche) nicht auf 15 Accounts aufteilen, sondern wenn sie stattdessen jeweils 3 Stunden bei insgesamt 5 Kunden verbringen.

Darüber hinaus lassen sich auch Empfehlungen für das Talent Management ableiten. So könnten Personaler schon beim Onboarding die soziale Vernetzung befördern, indem sie neue Beschäftigte



aktiv mit Kollegen aus unterschiedlichen Abteilungen in Kontakt bringen. Oder sie könnten Anlässe schaffen, bei denen sich Vertriebler gezielt mit Personen aus jenen Abteilungen treffen, die in ihrem Netzwerk noch fehlen beziehungsweise zu denen die Verbindungen zu schwach ausgeprägt sind. Was nun wiederum „zu schwach“ genau heißt, kann der Vergleich mit den Top-Performern zeigen.

Soziale Netzwerkanalyse

Auf Basis der sozialen Netzwerktheorie beziehungsweise der organisationalen Netzwerkanalyse lassen sich weitere Aussagen über die (Zusammen-)Arbeit treffen:

- Wer ist mächtig oder ein informeller Entscheidungsträger?
- In welchen Beziehungsstrukturen entstehen neue Ideen?
- Wer ist eher ein Wissensmakler, wer ein in sich gekehrter Experte?
- Wer trägt zur Vernetzung zwischen Teams, Abteilungen und Organisationen bei?
- Wessen E-Mails oder Posts erzeugen viele Reaktionen, sind also offenbar relevant?
- Welche Personen werden oft um Rat gefragt (per E-Mail oder Besprechungseinladung)?
- Wieso machen bestimmte Personen Karriere und andere nicht?

Antworten auf diese Fragen geben mathematische Auswertungen zur Netzwerkstruktur und den Beziehungen. Zu den wichtigsten Kennzahlen zur Beschreibung von organisationalen Netzwerken gehören Zentralitätsmaße und Prestigemaße zur Messung der Bedeutung und des Einflusses von Akteuren und ihrem Ansehen. Dafür werden in der Netzwerkanalyse Verbindungen zwischen Akteuren abgebildet. Akteure sind zum Beispiel einzelne Beschäftigte oder auch Abteilungen einer Organisation beziehungsweise deren Online-Profil oder Mailaccounts. Als Indikator für die Verbindungen können beispielsweise Mail-, Telefon- und Chatkontakte, aber auch gemeinsame Meetings oder Abteilungszugehörigkeiten ausgewertet werden.

Anhand dieser Daten berechnet man beispielsweise mit der Betweenness Centrality eines Akteurs, wie viele kürzeste Verbindungen zwischen zwei anderen

Natürlich geht es neben den Fragen, ob Workplace Analytics inhaltlich valide, wirtschaftlich sinnvoll und rechtlich erlaubt sind, auch darum, ob sie erwünscht sind.

Akteuren durch diesen einen Akteur führen, und erhält damit ein Maß für seine Bedeutung. Akteure mit hoher Betweenness Centrality haben sehr viele direkte Kontakte oder liegen oft „auf dem Weg“ oder „zwischen“ zwei anderen Akteuren. Solche Akteure dienen als Mittler, weil über sie Informationen und Wissen auf kurzen Wegen weitergegeben werden können. Sie haben auch die Möglichkeit, Kontrolle auszuüben, weil andere Akteure nur unter hohem Aufwand an ihnen vorbeikommen. Im Extremfall verbindet ein solcher Akteur zwei Subgruppen, die ohne ihn nicht interagieren könnten. So ein Akteur hat starke Kontroll- und Profitmöglichkeiten.

Weitere Zentralitätskennzahlen beschreiben, wie nah oder fern sich Akteure sind (Closeness Centrality) und mit wie vielen Akteuren ein Akteur in Kontakt steht (Degree Centrality). Letzteres steht im Fokus der oben erläuterten Microsoft-Studie. Ähnlich wie für Zentralität gibt es auch für die Berechnung des Prestiges mehrere Kennzahlen. Mit dem Degree-Prestige wird erfasst, wie oft ein Akteur

von anderen für eine Kontaktaufnahme gewählt wird. Die Kennzahl Rang-Prestige berücksichtigt zudem, wie wichtig der Akteur ist, der die Wahl trifft – sie gibt der Verbindung mehr oder weniger Gewicht, weshalb das Prestige eines Akteurs (langfristig) steigt, wenn er von anderen prestigeträchtigen Akteuren gewählt wird (auf dieser Idee basiert auch Googles ursprünglicher Page-Rank-Algorithmus). Proximity-Prestige wiederum berücksichtigt die Pfadlänge und gilt als Maß der relativen Erreichbarkeit von Akteuren.

Mit diesen Kennzahlen können bereits einige Aussagen zur Netzwerkstruktur getroffen und Optimierungen abgeleitet werden:

- Wo sollte es zentrale Positionen (Schlüsselpersonen, Hubs) geben, wo sollten die Kommunikationsströme auf mehrere Akteure verteilt sein (Analyse der Degree Centrality)?
- Welche Akteure können anderen mit ihrem Wissen und ihrem Einfluss zu besserer Leistung oder einem Karriere-schritt verhelfen (Abschätzung über die Betweenness-Centrality)?
- Wo gibt es strukturelle Lücken, sodass Akteure vom Informationsfluss abgeschnitten sind, und welche Akteure könnten am einfachsten Brücken zu den Abgeschnittenen bauen (Berechnungen über die Closeness und Degree Centrality)?

In der digitalen Arbeitswelt können soziale Netzwerke als Nebenprodukt der täglichen Arbeit automatisch erfasst und einfach visualisiert werden – beispielsweise über Office 365 oder die Software von Keen Corp, Kenalyze, Node-XL, Trust Sphere, UCI-Net und anderen Anbietern.

Was man noch damit machen kann

Die Einsatzmöglichkeiten von Netzwerkanalysen sind breit gefächert, weil Beziehungen sowohl unser wirtschaftliches als auch gesellschaftliches und privates Leben beeinflussen. Die Fragestellungen zielen letztlich immer auf die Wirkung von Einflussnahme (Macht), Prestige und auf die Ausgestaltung von Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen: Wer beeinflusst wen – sei es nun eine Kollegin, Kundin, Chefin, ein anderes Team oder den Betriebsrat? Sofern Daten über Microsoft Office 365 gesammelt werden, sind

sie natürlich auf die Arbeit mit eben diesen Softwareprodukten beschränkt. Anbieter wie Trust Sphere oder Keen Corp beziehen die Daten für ihre Netzwerkanalysen aus vielen weiteren Anwendungen wie Slack, Salesforce, Sugar-CRM, IBM Connections und Notes. Dadurch können nicht nur intra- und interorganisationale Kommunikationsströme ausgewertet werden, sondern auch die Interaktion mit Kunden, was Leistungsmessungen anhand von kundenbezogenen Kennzahlen ermöglicht.

Auch im Bereich Diversity and Inclusion gibt es Anwendungsfälle. Zum Beispiel wurde bei einem Finanzdienstleistungskonzern untersucht, inwiefern interne Netzwerke förderlich für die Karriere von weiblichen Mitarbeitenden sind. Ähnliche Fragestellungen sind für andere Gruppen denkbar: Werden Mitarbeitende mit anderer Hautfarbe, Religion beziehungsweise ethnischer Abstammung in die organisationalen Netzwerke eingebunden oder eher ausgeschlossen? Welchen Einfluss können sie geltend machen und welches Prestige haben sie? Die Ergebnisse können Augen öffnen und Wandelprozesse anstoßen.

Was (noch) nicht geht

In Deutschland ist die Implementierung von technischen Überwachungseinrichtungen mitbestimmungspflichtig. Darunter fallen Programme wie der Outlook-Kalender und erst recht das komplette Microsoft Office-365-Paket. Außerdem haben Landesarbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht bereits mehrfach bestätigt: Eine dauerhafte Sammlung von Daten ohne konkreten Zweck ist gesetzeswidrig. Dennoch gibt es legitime Zecke und legale Vorgehensweisen, die im Einzelfall den Datenschutz- und Persönlichkeitsrechten sowie dem Betriebsverfassungsgesetz nicht entgegenstehen. Etwa, wenn zur Vermeidung von ungleicher Arbeitsbelastung in einem abgegrenzten Zeitraum Stichproben gezogen und Daten nur anonymisiert oder aggregiert erhoben und ausgewertet werden.

Microsoft weist darauf hin, dass Daten pseudonymisiert und aggregiert erhoben werden. Namen und E-Mail-Adressen werden durch einen alphanumerischen Code ersetzt und Ergebnisse werden nur bis auf Gruppen von fünf Personen genau ausgewertet. Dennoch sind die verarbei-



PROF. DR. CHRISTIAN GÄRTNER ist Professor für Betriebswirtschaftslehre, aktuell an der Wiesbaden Business School, ab 1. Oktober an der Hochschule München. Seine Schwerpunkte sind HR-Management, Arbeitspsychologie und Digitalisierung der Arbeitswelt.



Dieser Text ist ein Auszug aus:
Christian Gärtner:
**„Smart HRM –
Digitale Tools für
die Personalarbeit“**
Springer Gabler,
2020.

teten Daten als personenbezogene Daten zu werten, weil die einzelnen Personen über das Hinzuziehen anderer Daten identifiziert werden könnten.

Sind die Erhebung und Auswertung gesetzlich und betrieblich erlaubt, gilt es die Daten in Bezug auf ihre inhaltliche Aussagekraft zu validieren. Zunächst ist festzuhalten, dass nicht alle Tätigkeiten über Microsoft-Produkte laufen, denn einerseits verwenden gerade Wissensarbeiter noch andere Programme und andererseits arbeiten sie immer wieder auch ganz ohne Software. Zudem werden nicht alle Datenpunkte valide das widerspiegeln, was man in ihnen vermutet. Beispielsweise muss ein Meeting-Eintrag in Outlook nicht heißen, dass die betreffende Person tatsächlich bei der Besprechung war. Selbst wenn sie das Meeting wahrgenommen hat, muss dies nicht bedeuten, dass tatsächlich eine Beziehung zu anderen aufgebaut wurde. Und: Häufige Interaktion kann ebenso eine freundschaftliche Beziehung oder enge Seilschaft signalisieren wie einen immer wieder aufkeimenden Streit.

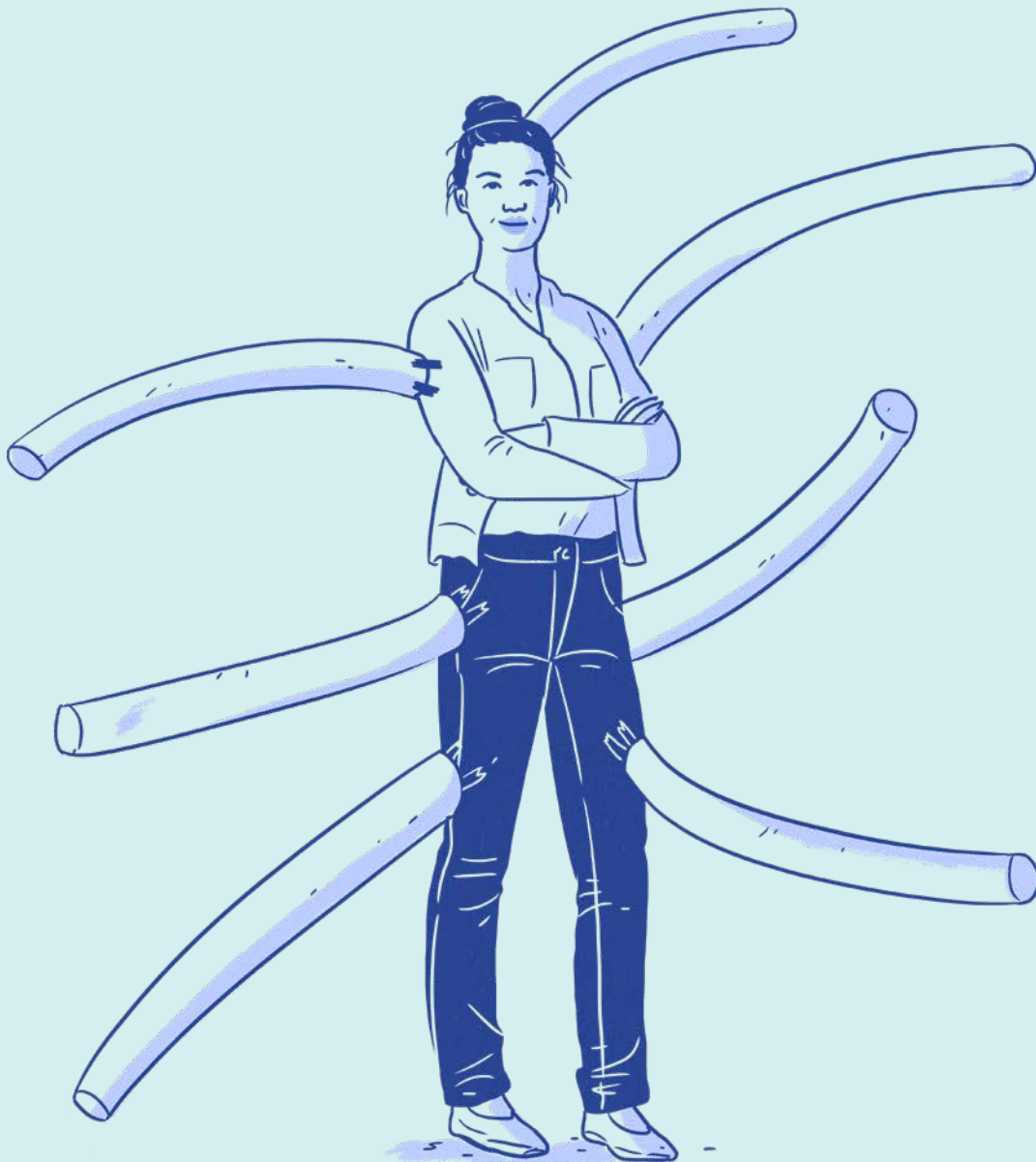
Die Ergebnisse, die über Microsoft Workplace Analytics geliefert werden, kommen ohne Rückgriff auf (sozial-)psychologische Konstrukte wie Persönlichkeitseigenschaften, Leistungsmotivation oder intrinsische Motivation aus, deren Messung schwierig und kaum objektiv ist. Allerdings wird mit dem reinen Fokus auf Verhaltensdaten die sozialpsychologische Komplexität von Arbeit unterschätzt. Zwar lassen sich dadurch relativ konkrete Handlungsempfehlungen geben, aber diese können kontraproduktiv sein, weil sozialpsychologische Faktoren vernachlässigt werden. Nimmt man zum Beispiel eine Empfehlung wie „Erhöhe die Anzahl und Dauer von Meetings mit Kunden“ und denkt dann an einen unangenehmen oder unzuverlässigen Vertriebler, so wird klar, dass es wahrscheinlich zu negativen Kundenreaktionen kommt, wenn sie nun von diesem Vertriebler öfter besucht werden.

Fazit: keine vorschnellen Schlüsse

Arbeit und Leistung können weder quantitativ noch qualitativ auf E-Mails und Besprechungen reduziert werden. Aber je mehr sich die Arbeitsprozesse im digitalen Raum abspielen, desto eher bilden die hinterlassenen Datenspuren ab, was Arbeit und Leistung ausmacht. Natürlich geht es neben den Fragen, ob Workplace Analytics inhaltlich valide, wirtschaftlich sinnvoll und rechtlich erlaubt sind, auch darum, ob sie erwünscht sind: Wollen wir das? Wenn ja: Bis zu welchem Grad und Preis? Und wenn nein: Was sind die Alternativen und was sind deren Limitationen und unerwünschte Folgewirkungen? Je nach Anwendungsfall werden die Antworten unterschiedlich ausfallen: Es macht einen großen Unterschied, ob man Personengruppen identifizieren möchte, die einer Diskriminierung oder Ausgrenzung ausgesetzt sein könnten, oder ob man die Mitarbeitenden in Top- und Low-Performer einteilt. Während die Analysen im ersten Fall als schützenswerte Kontrolle aufgefasst werden können, laufen sie im zweiten Fall Gefahr, Leistung nur unzureichend zu bewerten und zur Totalüberwachung zu mutieren. Das verdeutlicht, dass Analyse und Kontrolle immer janusköpfig sind: Sie vermitteln Schutz, Sicherheit und Ordnung, aber auch Bloßstellung, Zwang und Einschränkung. ■

Software und Tools für mehr Sicherheit

Von Daniela Furkel



In vielen Firmen wird wieder vor Ort gearbeitet – wenn auch unter neuen Bedingungen. Wie können Arbeitgeber ihre Belegschaften schützen, wenn eine weitere Corona-Welle anrollt? Wie können sie Infektionsketten aufspüren, wenn sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter infiziert hat? Welche Hilfsmittel für den Infektionsschutz stehen zur Verfügung? Eine Übersicht über Technik und Tools.

● Seit Juni ist die offizielle Corona-Warn-App für Deutschland verfügbar. Die App des Robert-Koch-Instituts informiert die Nutzer über ihr persönliches Infektionsrisiko und benachrichtigt Kontaktpersonen von Infizierten automatisch.

Keine Pflicht, die Corona-App zu nutzen

Für den betrieblichen Einsatz der Corona-Warn-App ergeben sich jedoch klare Grenzen. Erstens ist die Nutzung der Corona-Warn-App freiwillig. Ein Arbeitgeber darf nicht anordnen, dass seine Beschäftigten die App auf ihren privaten Smartphones installieren und nutzen. Nur wenn die Beschäftigten Diensthandys nutzen, können Arbeitgeber zum Schutz ihrer Belegschaft die Installation der Corona-Warn-App anordnen. Eine Verpflichtung zur tatsächlichen Nutzung ist aber auch in diesem Fall nicht möglich.

Zweitens darf die App nicht dazu eingesetzt werden, den Eintritt in bestimmte Räume oder Firmen davon abhängig zu machen, ob jemand die App auf seinem Smartphone installiert hat. Das war eine klare Botschaft des Bundesdatenschutzbeauftragten Professor Ulrich Kelber zum Start der Anwendung. Er stellte klar: „Es ist in keinem Fall zulässig, dass Dritte Einblick in die App fordern. Ich kann die Inhaber von Geschäften oder öffentlichen Verkehrsmitteln nur dringend warnen: Versucht es erst gar nicht!“

Aber aus Gründen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es sinnvoll, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten die

App auf freiwilliger Basis zur Verfügung stellen. Das empfiehlt Professor Volker Nürnberg, Partner bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft BDO: Im Sinne der Fürsorgepflicht und des betrieblichen Arbeitsschutzes sollten Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden dazu animieren und sie gleichzeitig dabei unterstützen, die Corona-Warn-App auf ihren Smartphones einzusetzen. Unternehmen könnten die App proaktiv bereitstellen, um einen möglichst niedrigschwelligen Zugang zur App zu gewährleisten und um sicherzustellen, dass Mitarbeitende nicht versehentlich eine „Fake-App“ herunterladen, wodurch sensible Daten abgegriffen werden könnten.

Tracing und Datenschutz

Die Corona-Warn-App setzt auf das Tracing-Verfahren. Der Unterschied von Tracing und Tracking liegt in einem Konsonanten und in der Art und Weise der Datensammlung: Während Corona-Tracker, die in anderen Ländern wie China zum Einsatz kommen, Aufenthaltsorte und Bewegungsprofile speichern, registriert die deutsche App, welche Geräte sich für mindestens 15 Minuten auf weniger als zwei Meter annähern. Dafür scannen Smartphones, auf denen die App aktiviert ist, etwa alle 15 Minuten die Umgebung und kommunizieren via Bluetooth mit anderen Smartphones. Die deutsche App speichert keine persönlichen Daten, sondern basiert auf einer zufällig generierten ID-Nummer. Nach zwei Wochen werden die erfassten Kontakte automatisch aus dem Smartphone-Speicher gelöscht.

Grundsätzlich sei die Datenschutzkonformität der Corona-Warn-App nach den bisher vorliegenden Informationen nicht zu beanstanden, sagt Julia Dönch, Rechtsanwältin BDO Legal. Kommt es zum Einsatz im Unternehmen, sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten umfassend über die Datenverarbeitung mit der Nutzung der Corona-Warn-App auf dem Diensthandy zu informieren. Zusätzlich sollten sie darauf hinweisen, dass die Nutzung zwar freiwillig erfolgt, die Beschäftigten bei einer freiwilligen Nutzung der App aufgrund der gegenseitigen Fürsorgepflicht aber auch verpflichtet sind, dem Arbeitgeber ein positives Testergebnis mitzuteilen.

Infektionsketten im Betrieb nachverfolgen

Ebenfalls mit dem Tracing-Verfahren arbeiten die Corona-Tracer von Inform Software und dem niederländischen Unternehmen Safe-Drive-Pod. Dabei handelt es sich um kleine Geräte, etwa in der Größe einer Streichholzschachtel, die wie ein Mitarbeiterausweis am Körper getragen werden können. Sie zeichnen Annäherungen auf weniger als zwei Meter zwischen Beschäftigten anonym auf.

Die aufgezeichneten Daten werden nach Gerätecode gespeichert. Die Zuordnung dieser Geräte-Identifikationsnummer zur jeweiligen Person wird an einer vertrauenswürdigen Stelle innerhalb oder außerhalb des Unternehmens, zum Beispiel der Personalabteilung, hinterlegt. Nur wenn ein Infektionsfall auftritt, werden die Daten ausgelesen, um eine mögliche innerbetriebliche Infektionskette nachverfolgen zu können.

„So können die Unternehmen ihren Verpflichtungen in Bezug auf Arbeits- und Infektionsschutz nachkommen“, sagt Dr. Jörg Herbers, Leiter des Geschäftsbereichs Workforce Management bei der Inform GmbH. Der Datenschutz sei durch die Trennung

der Gerätecodes und der Namen gewährleistet und dadurch, dass die Daten nur dann zur Identifikation der Kontaktpersonen ausgelesen werden, wenn es tatsächlich zu einer Infektion im Betrieb kommt. „Dass eine solche Verarbeitung personenbezogener Daten in Ordnung ist, hat der Bundesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit bestätigt“, so Herbers. Zudem garantiere der Corona-Tracer, dass keine Aufzeichnung nach Feierabend erfolgt: „Die Corona-Tracer haben zusätzlich zu den Kontaktsensoren Bewegungssensoren eingebaut. Wenn das Gerät nicht mehr bewegt wird, weil es entweder in der Firma oder zuhause abgelegt wird, schläft es nach fünf Minuten ein, sendet und empfängt nicht mehr.“

Es piept, wenn ein Kollege sich nähert

Nach einem anderen Prinzip – der Warnung vor zu geringem Abstand – funktionieren die Secure Distance Vest und der Distance Beeper von Linde Material Handling. Die beiden Wearables sollen dazu beitragen, dass die Mitarbeitenden sich auf ihre Tätigkeit konzentrieren können, ohne ständig abschätzen zu müssen, ob sie den vorgeschriebenen Abstand einhalten. Zudem werden Abstände oftmals falsch eingeschätzt. 1,50 Meter sind mehr, als viele denken. Die beiden Geräte warnen daher akustisch, visuell und sensorisch, sobald sich die Beschäftigten im Betrieb zu nahe kommen.

Die Sicherheitsdistanzweste wurde auf Basis des Assistenzsystems Safety Guard entwickelt, das in der Intralogistik vor Kollisionen zwischen Flurförderzeugen und Fußgängern warnt. Aus dieser Produktfamilie stammen auch die Distance Beeper – kleine tragbare Einheiten, die an der Kleidung, dem Gürtel oder einem Armband befestigt werden und bei Annäherung warnen. Die Geräte basieren auf Ultrabreitbandtechnologie, die auch durch Wände, Regale oder Tore hindurch funktioniert. Sie können laut Hersteller optional mit einer Zusatzfunktion „Tracking & Tracing“ ausgestattet werden, durch die Unternehmen im Infektionsfall nachvollziehen können, welche Kollegen in der Nähe der positiv getesteten Person waren.

Das Armband erfasst Abstände

Auch das Armband Kinexon Safezone ist ein Wearable, das die Beschäftigten beim Unterschreiten eines Mindestabstands warnt und bei Infektionen die Rückverfolgung von Kontaktketten ermöglicht. Das Armband verwendet ebenfalls die Ultrabreitbandtechnologie. Nach Auskunft des Herstellers ist diese Technologie, die Abstände mit Zentimetergenauigkeit messen kann, deutlich präziser als Bluetooth Low Energy, das von der Corona-Warn-App eingesetzte Verfahren. Kinexon Safezone wurde komplett im Homeoffice entwickelt und kam im Mai auf den Markt. Mittlerweile wird es laut Dr. Oliver Trinchera, Mitgründer und Geschäftsführer von Kinexon, von Unternehmen wie Continental, Oerlicon und DFL eingesetzt.

Besucher lenken und einweisen

Da die vorgestellten Tools nur innerhalb der Belegschaften Einsatz finden und die Nutzung der Corona-Warn-App nur auf freiwilliger Basis funktioniert, sollten Unternehmen zusätzlich auf ein zielgerichtetes Besuchermanagement achten. Laut dem

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind Arbeitgeber dazu angehalten, den Zugang von externen Kräften auf ein Minimum zu beschränken und zu dokumentieren.

Aber nicht immer ist ein rigides Abschotten vor Externen möglich. Um die Arbeitsabläufe aufrecht zu erhalten, müssen Waren geliefert, Maschinen gewartet oder repariert, Dienstleister beauftragt und Kunden empfangen werden. Zwar ist die Dokumentation der Besucherinnen und Besucher schon mit einer einfachen Liste auf Papier möglich. Aber eine Software für das Besuchermanagement bietet deutlich mehr Sicherheit: „Die Gäste erhalten mit ihrem Identifikationsmittel nur Zutritt zu den vorher definierten Bereichen im Unternehmen. Gleichzeitig werden der Check-in und Check-out automatisch in der Software gespeichert, sodass das Führen einer Besucherliste überflüssig wird“, nennt Gunda Cassens-Röhrig, Geschäftsführerin der Gfos mbH, die Vorteile eines Besuchermanagementsystems.

Ein weiterer Pluspunkt einer Software für das Besuchermanagement ist, dass die Gäste automatisch an den Zutritts terminals oder vorab per E-Mail über die Hygienestandards und Verhaltensregeln des Unternehmens informiert werden können. Die Software kann zudem so programmiert werden, dass die Zutritte und Kontaktdaten der Besucherinnen und Besucher automatisch nach drei bis vier Wochen gelöscht werden. Das Unternehmen ist also in Sachen Datenschutz auf der sicheren Seite. „Setzt das Unternehmen zudem RFID-Karten und automatische Türöffner ein, kann der Zugang zu den freigeschalteten Bereichen berührungslos erfolgen. Das unterstützt die hygienischen Schutzvorkehrungen im Unternehmen“, ergänzt Gunda Cassens-Röhrig.

Sichere Arbeitsumgebung im modernen Büro

Auf eine neue Software, die sichere Arbeitsumgebungen – auch in modernen Büros ohne feste Arbeitsplätze – gewährleisten soll, setzt die Siemens AG. Zusammen mit dem US-Softwareunternehmen Salesforce wurde ein Programmpaket entwickelt, für das Salesforce seine Plattform Work.com zur Verfügung stellt und Siemens die Produkte Comfy und Enlighted aus dem Geschäftsbereich Smart Infrastructure.

Schwerpunkt der Neuentwicklung ist ein „berührungsloses Büro“ mit mobilen Zutrittsberechtigungen für Gebäude und Aufzüge sowie ein sicheres Belegungssystem, das es Mitarbeitenden ermöglicht, Konferenzräume und Schreibtische per App zu reservieren, und das einen Alarm sendet, wenn bestimmte Grenzwerte erreicht sind. Auch ein Kontakt-Tracing-System soll dazugehören. Die Technologie wird zunächst in den eigenen Büros eingeführt, zum Beispiel am Hauptsitz von Siemens Smart Infrastructure im schweizerischen Zug und im Salesforce Tower in San Francisco. Ziel der Lösung ist es, die Beschäftigten über aktuelle Entwicklungen zu informieren und zugleich eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen, die den lokalen Regelungen entspricht. ■

DANIELA FURKEL, Chefreporterin des Personalmagazins, erlebt nahezu täglich, dass viele Menschen Abstände falsch einschätzen – wenn sie mit dem Fahrrad unterwegs ist und Autofahrer deutlich näher als 1,50 Meter an ihr vorbeifahren.

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, Jörg Frey, Birte Hackenjos, Dominik
Hartmann, Joachim Rotzinger, Christian Steiger, Dr. Carsten Thies

Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe Steuernummer: 06392/11008
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE 812398835

REDAKTION Reiner Straub (Herausgeber), Matthias Haller, Daniela Furkel
(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.goebel@haufe-lexware.com

GRAFISCHES KONZEPT / ART DIREKTION / DESIGN zmyk.de

GRAFISCHE UMSETZUNG Kerstin Bertsch, Ruth Großer, Hanjo Tews
DRUCK Senefelder Misset, Doetinchem, NL

TITELBILD Laura Breiling

VERBREITUNG

Personalmagazin plus: HR-Software liegt in einer Auflage von 31.000
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.

Anbieter

HR-Software



Anbieter- porträts

<u>44</u>	ADP Employer Services
<u>46</u>	Agenda Informationssysteme
<u>48</u>	Bremer Rechenzentrum
<u>50</u>	comvaHRo
<u>52</u>	DATEV
<u>54</u>	GFOS
<u>56</u>	HANSALOG
<u>58</u>	Haufe-Lexware
<u>60</u>	HRworks
<u>62</u>	lexoffice @ Haufe-Lexware
<u>64</u>	Peras
<u>66</u>	PERBILITY
<u>68</u>	perbit Software
<u>70</u>	Personio
<u>72</u>	rexx systems
<u>74</u>	SD Worx
<u>76</u>	SP_Data
<u>78</u>	tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft

Anbieterübersicht

Talentmanagement

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

80

Zeitwirtschaft

Personaleinsatzplanung, Travelmanagement, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Besuchermanagement

86

Administration

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

92

Always Designing for People

Wir bieten globale Lösungen, die auf jeden unserer Kunden zugeschnitten sind. Mit mehr als 810.000 Kunden auf der ganzen Welt arbeiten wir mit Arbeitgebern jeder Größe zusammen. Erfahren Sie, wie wir Ihrer Organisation die Arbeit erleichtern können.



**Always Designing
for People™**

ADP Employer Services GmbH

Frankfurter Str. 227
63263 Neu-Isenburg
Tel. 0800 2373733
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Das Unternehmen

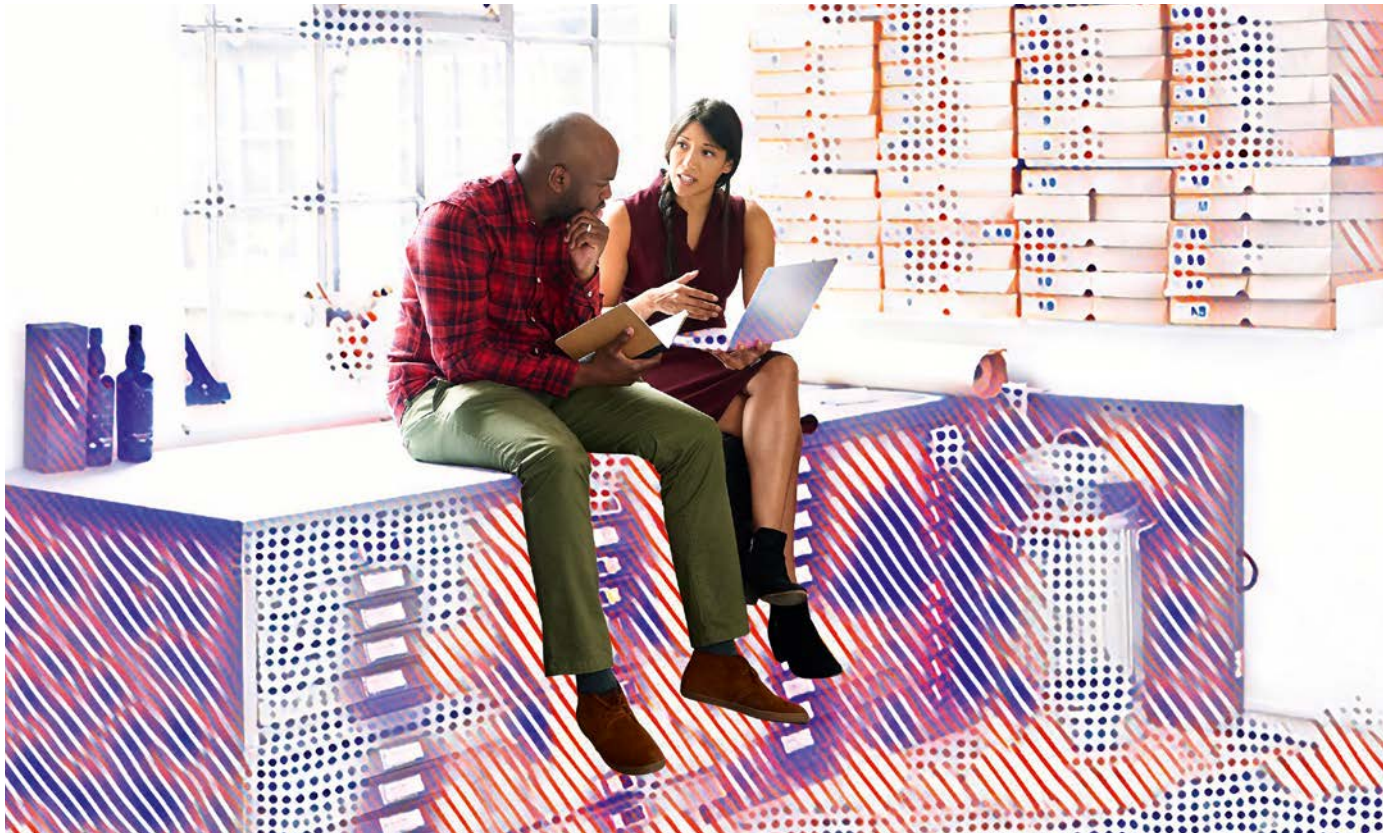
Mit innovativen Produkten und mehrfach ausgezeichneten Services gestalten wir eine zukunftsfähige Arbeitswelt, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber dabei unterstützt, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. HR, Talentmanagement, Payroll und Compliance – datengestützt und für Menschen entwickelt. ADP – Always designing for people.

Softwarebeschreibung

ADP vereinfacht das globale Payroll-Management in 140 Ländern, indem es Kunden bei der Verarbeitung von Daten vor dem Hintergrund lokaler und globaler Gesetzgebung und des jeweiligen Steuerrechts professionelle Hilfe bietet. Es besteht in all diesen Ländern direkte Support-Unterstützung von lokal ansässigen Experten und direkter Zugriff auf eine Bibliothek mit nützlichen Dokumenten und Hilfestellungen, um die Genauigkeit im gesamten Prozess der Entgeltabrechnung international zu gewährleisten. ADP liefert ein zentrales System, mit standardisierten Workflows, nahtloser Integration, Onlinereporting und übergreifenden Datenschutzmaßnahmen, um die Komplexität der internationalen Payroll zu vereinfachen. Zusätzlich erfüllt die Technologie hinter der Plattform höchste internationale und europäische Standards, was zusätzliche Sicherheit für das Unternehmen und seine Mitarbeiter schafft.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter
<https://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/adp-employer-services-gmbh-3492/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Bewerbermanagement, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Outsourcing, Personalplanung und -controlling, Talentmanagement

Produkte:

Globale Payroll, Modernes HCM-System, HR-Services & -Outsourcing, Beratung, Cloud-Lösungen

Branchenschwerpunkte:

branchenunabhängig

Schnittstellen:

alle HR-, ERP- & Zeiterfassungssysteme

Zusatzleistungen:

Reisekostenabrechnung, Personalkostenplanung & -verwaltung

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Carlos Rodriguez

Gründungsjahr:

1949

Mitarbeiter:

58.000 weltweit

Referenzkunden:

Debeka, Deutsche Bahn, Radiall, Auditline, Yamaha etc.

Standorte:

Neu-Isenburg, Bremen, Dresden, Kornwestheim

Ansprechpartner



District Manager

Radoslaw Mateja
Tel. 069 5804826
radoslaw.mateja@adp.com

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.

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
sales@agenda-software.de
www.agenda-personal.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 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.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter
<https://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 Fehlzeitenverw., Personal-Portal

Branchenschwerpunkte:

Kleine und mittlere Unternehmen, branchenübergreifend

Technische Grundlagen:

Lokale Installation, Server-Installation oder über ASP

Betriebssystem:

Ab Windows 10, Windows Server ab 2012 R2

Schnittstellen:

Datev, Lexware, ASCII, MS-Excel

Zusatzleistungen:

Kostenlose Hotline, IT-Services, Consulting

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Dipl.-Betriebswirt (FH) Manfred Kappel

Gründungsjahr:

1984

Mitarbeiter:

280

Referenzkunden:

Über 17.000 zufriedene Kunden

Standorte:

Rosenheim

Ansprechpartner



Leiter Vertrieb Neukunden

Josef Hofstetter

Tel. 08031 2561-441

Fax 08031 2561-90

sales@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.



b | r | z

Bremer Rechenzentrum GmbH

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

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.

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, dass sowohl aktuellen, als auch zukünftigen Anforderungen im Personalwesen gerecht wird.



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



Short Facts

Anwendungsbereich:

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

Produkte:

Entgeltabrechnung im Service, Mitarbeiter Self Service, Personalmanagement, Melde- und Bescheinigungswesen, Digitale Archivierungslösungen

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend, außer Baulohn

Technische Grundlagen:

Microsoft Edge, Internet Explorer, Mozilla Firefox

Betriebssystem:

Microsoft Windows

Schnittstellen:

offenes Schnittstellenmanagement

Zusatzleistungen:

Beratung durch fachkompetente, 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

Ihr Partner für neue Wege in HR

Gehen Sie mit uns gemeinsam neue Wege in HR! Wir sind Ihr erfahrener Partner für die Einführung unserer HR Komplettlösung in der Private-Cloud, für die Übernahme einzelner HR Prozesse (wie die Durchführung der Lohn- und Gehaltsabrechnung) und professionelles HR Consulting.

Das Unternehmen

Die comvaHRo GmbH ist der wegweisende Begleiter der digitalen Transformation im HR-Bereich. Von Bewerbermanagement über Payroll bis zur Zeitwirtschaft – das auf HR spezialisierte Unternehmen mit Sitz in Grasbrunn bei München und Hamm (NRW) steht für professionelles HR-Consulting, Payroll-Outsourcing und Software-Providing.



comvaHRo GmbH
Bretonischer Ring 16
85630 Grasbrunn
Tel. 089 21262300
info@comvahro.de
www.comvahro.de

Softwarebeschreibung

Die comvaHRo GmbH bietet Ihnen für die unterschiedlichsten Aufgabenstellungen und Herausforderungen im HR Umfeld mit comvaHRo All-In (powered by P&I LOGA) die passende Softwarelösung. Die Module im Einzelnen:

- Payroll/Entgeltabrechnung für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst
- Internationale Payroll für Deutschland und viele weitere, europäische Länder
- Zeitwirtschaft und Zutrittskontrolle inkl. Projektzeiterfassung
- Webportal für Mitarbeiter und Manager inkl. App für IOS und Android
- Reisekostenabrechnung
- Personal-Kostenplanung und Hochrechnung
- Auswertungsgenerator und Personalcontrolling
- Stellenplan
- Bewerbermanagement/Seminarverwaltung/
Talentmanagement
- Digitale Personalakte
- Integriertes Korrespondenzmanagement



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter
<https://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/comvahro-gmbh-3442/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

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

Produkte:

HR Consulting, Payroll Service (Full BPO), HR Software comvaHRo All-In, Zeitwirtschaft, Lohn- und Gehaltsabrechnung

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend

Technische Grundlagen:

Die Lösung ist eine Weblösung in der Private Cloud. Voraussetzung ist beim User lediglich ein funktionierender Webbrowser (alle gängigen).

Schnittstellen:

zu allen gängigen Systemen

Zusatzleistungen:

Beratung, Implementierung, Support, Training

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Stefan Franke + Marco Peine

Gründungsjahr:

2016

Mitarbeiter:

> 30

Referenzkunden:

GEMA, Woolworth, Messe Hamburg, BKK Akademie

Standorte:

Grasbrunn bei München und Hamm (NRW)

Ansprechpartner



Geschäftsführer/Head of Sales

Marco Peine
Tel. 089 21262300
sales@comvahro.de



Geschäftsführer/Head of Consulting

Stefan Franke
Tel. 089 21262300
consulting@comvahro.de

HR-Prozesse erfolgreich verbinden

Die konsequente Digitalisierung sorgt im Personalbereich für mehr Effektivität. Modular einsetzbar, flexibel und verlässlich lässt sich mit Softwarelösungen der DATEV eG der komplette HR-Prozess durchgängig digital umsetzen.

Das Unternehmen

Im Lohn-Umfeld ist DATEV seit Jahrzehnten einer der bekanntesten Softwareanbieter. Dreizehneinhalb Millionen Arbeitnehmer in Deutschland erinnert das quadratische Logo jeden Monat daran, dass ihre Gehaltsabrechnung mit einem System des Nürnberger Unternehmens erstellt wird. Doch DATEV kann viel mehr als Lohn. Mit einer gut abgestimmten Kombination aus eigenen Programmen und Partnerlösungen lassen sich sämtliche Personalinformationen und HR-Abläufe perfekt vernetzen, auch im Zusammenspiel mit der Steuerberatungskanzlei. So wird der gesamte Personalprozess durchgängig digital – vom Recruiting bis zum Offboarding, von der Datenerfassung bis zur nötigen Übermittlung an Behörden und Institutionen.



DATEV eG

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

Softwarebeschreibung

Aus dem DATEV-Lösungsangebot kann sich jeder Anwender flexibel das für die individuellen Anforderungen seines Unternehmens passende Paket zusammenstellen. Leistungsfähige DATEV-Schnittstellen sorgen dabei für die optimale Anbindung von Programmen unterschiedlichster Anbieter. Im Umgang mit den sensiblen Personaldaten steht DATEV über den gesamten Prozess hinweg für ein Höchstmaß an Datenschutz und Datensicherheit. Über die Software hinaus profitieren die Nutzer vom umfangreichen Service-, Beratungs-, Verlags- und Schulungsangebot des IT-Dienstleisters. Es kombiniert durchdachte Selbsthilfemöglichkeiten, Wissensdatenbanken, Seminare und Fachliteratur mit persönlichem Kontakt zu DATEV-Experten, die stets für individuelle, komplexe Fragestellungen bereitstehen.



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



Short Facts

Anwendungsbereich:

Digitale Personalakte, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Travelmanagement, Bewerbermanagement, Outsourcing, Personaleinsatzplanung, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle

Produkte:

LODAS I Lohn und Gehalt, Personal-Managementsystem, Arbeitnehmer Online, Reisekosten

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend

Betriebssystem:

Windows, Browserlösung

Zusatzleistungen:

Schulung, Beratung, Datenübermittlung, Archivierung, Versand

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Vorstandsvorsitz: Dr. Robert Mayr

Gründungsjahr:

1966

Mitarbeiter:

8000

Referenzkunden:

Trenkwalder, Fraport Security Services, Hansa-Flex AG

Standorte:

Hauptsitz in Nürnberg,
23 Niederlassungen in Deutschland

Ansprechpartner

DATEV eG

Tel. 0800 5889895

unternehmensloesungen@datev.de

IT - inspired by you

Remote Work, dezentrales & mobiles Arbeiten werden immer wichtiger: Mit gfos. Workforce und dem gfos. SmartTimeManager bietet die GFOS Unternehmen unabhängig von ihrer Größe die passende Softwarelösung für moderne Arbeitswelten, Zeiterfassung und mehr.

Das Unternehmen

Die GFOS wurde 1988 als Start-Up gegründet – mit dem Ziel, etwas ganz Neues auf die Beine zu stellen. Heute zählen wir zu den erfolgreichsten und beständigsten Anbietern für Softwarelösungen in den Bereichen Manufacturing Execution System, Workforce Management sowie Security und liefern unseren Kunden damit die Grundlage zur Digitalisierung Ihrer Prozesse und zu Industrie 4.0. Inzwischen vertrauen weltweit mehr als 1.800 Kunden auf die Softwarelösung gfos, die bereits in 17 Sprachen übersetzt und in 30 Ländern installiert ist. Egal ob kleine Unternehmen, Mittelstand oder Großkonzern – wir bieten die richtige Lösung – in der Cloud oder On Premise! Auf diese Weise ermöglichen wir auch Start-Ups und KMUs den Weg der digitalen Transformation zu gehen und das zu erschwinglichen Konditionen.



GFOS mbH

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

Softwarebeschreibung

gfos.Workforce: Unsere modulare Software gfos.Workforce unterstützt größere Unternehmen im Arbeitsalltag. Anforderungsgerechte Lösungen zur Arbeitszeiterfassung, zur Personaleinsatzplanung sowie viele weitere Module geben Ihnen mehr Flexibilität und Mobilität und führen zu erhöhter Mitarbeitermotivation. Die Online-Verfügbarkeit von gfos.Workforce wird allen modernen Anforderungen der Arbeitswelt gerecht. Diverse Schnittstellen, wie z.B. eine SAP-Schnittstelle, führen zu optimaler Kompatibilität mit bestehenden Softwarelandschaften.

gfos.SmartTimeManager: Der gfos.SmartTimeManager ist das smarte HR-Tool für Start-Ups und KMUs und ideal auf die Bedürfnisse dieser Unternehmen zugeschnitten. Die cloudbasierte Software ist eine intuitive Lösung, die Übersichtlichkeit und Planbarkeit für Zeiterfassung, Online-Anträge, Projektzeiterfassung und Personaleinsatzplanung bietet. Der gfos.SmartTimeManager funktioniert DSGVO-konform und ist zu erschwinglichen Preisen verfügbar.



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



Short Facts

Anwendungsbereich:

Besuchermanagement, Zeiterfassung,
Bewerbermanagement, Outsourcing,
Personaleinsatzplanung, Zutrittskontrolle

Produkte:

gfos.Workforce , gfos.SmartTimeManager,
gfos.MES, gfos.SmartProductionManager,
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:

200

Referenzkunden:

Aldi, internetstores, Noweda,
Flughafen München

Standorte:

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

Ansprechpartner



Vertriebsleiter GFOS Gruppe

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



Teamleitung Innendienst Vertrieb

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

Die Software für Ihr Personalwesen

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. Sie ist modular aufgebaut und steht als Lizenz, Outsourcing oder Cloud-Lösung zur Verfügung.

Das Unternehmen

HANSALOG ist ein führender deutscher Anbieter von personalwirtschaftlicher Software mit langjährigem Standing und digitaler Identität. Im Dialog mit Kunden, Sozialversicherungsträgern und Regulierungsbehörden treibt das Unternehmen die Entwicklung nachdrücklich voran, um seine Software laufend an die neuesten betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Anforderungen anzupassen. Das Wissen, die Erfahrung und die fachliche Breite, die aus dieser kontinuierlichen Verbesserung entstehen, kommen den Kunden zugute.

Die prozessorientierten Lösungen von HANSALOG fördern die digitale Transformation im Personalbereich, weil sie alle Vorgänge in einem System abbilden – und das auch in komplexen Fällen. Die ITSG-Zertifizierung bürgt für fachliche Qualität und Datensicherheit.



HANSALOG GmbH & Co. KG

Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel. 05462 7650
Fax 05462 765 443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Softwarebeschreibung

HANSALOG-Software hilft Ihnen, Ihren Personalbereich optimal aufzustellen. Mit der integrierten, modularen Komplettlösung können Sie Ihre wertvollen Arbeitskräfte optimal auswählen, einsetzen, informieren, qualifizieren, betreuen und entlohnen. Auch komplexe Fälle und spezielle Anforderungen löst HANSALOG sicher und zuverlässig.

Mit der Entgeltabrechnung setzt HANSALOG Maßstäbe auch für große Unternehmen. Die Module für Recruiting, Personalmanagement und Mitarbeiterentwicklung helfen Ihnen, die richtigen Leute an den richtigen Schalthebeln zu platzieren. Mitarbeiterportal, Reisekostenmodul und Zeitwirtschaft fördern die digitale Zusammenarbeit und entlasten Personaler und Mitarbeiter. Abrechnungsprozesse laufen bruchlos und automatisiert bis in die integrierte Finanzbuchhaltung. Kunden loben zudem die individuellen Servicelevels und den vorbildlichen Support von HANSALOG.



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



Short Facts

Anwendungsbereich:

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

Produkte:

Entgeltabrechnung, Personalmanagement, ESS/MSS, Reisekostenabrechnung, Mitarbeiterportal, Zeitwirtschaft und FiBu

Branchenschwerpunkte:

Für alle Branchen und Tarife

Technische Grundlagen:

gerne auf Anfrage

Betriebssystem:

Windows und auf Anfrage

Schnittstellen:

zu allen gängigen Systemen

Zusatzleistungen:

On Premises, als Outsourcing-Lösung oder in der Cloud

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Franz Jürgens, Gerrit Gowarsch

Gründungsjahr:

1973

Mitarbeiter:

200

Referenzkunden:

Gerne auf Anfrage

Standorte:

Ankum bei Osnabrück, Hamburg, Dortmund und München

Ansprechpartner



Vertriebsleiter

René Burat

Tel. 05462 7650

Fax 05462 765443

info@hansalog.de

Aus Management wird Empowerment!

Befähigen statt verwalten – das ist heute die Herausforderung für HR. Nur wer sicherstellt, dass Menschen in Organisationen im Stande sind, ihr Talent bestmöglich einzubringen und weiterzuentwickeln, wird auch in Zukunft erfolgreich sein.

Das Unternehmen

Aus den Kernbereichen eines erfolgreichen Verlagsgeschäfts hat sich Haufe zu einem der deutschlandweit führenden Anbieter für HR-Software, digitale Arbeitsplatzlösungen, Weiterbildung und einer Vielzahl von Services entwickelt. Die radikale Transformation der Haufe Group macht sie zum gefragten Vorreiter für die Arbeitswelt von heute und morgen. Mit diesem Anspruch unterstützt Haufe Menschen in Organisationen auf ihrem Weg in die digitale Zukunft.

HAUFE.

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

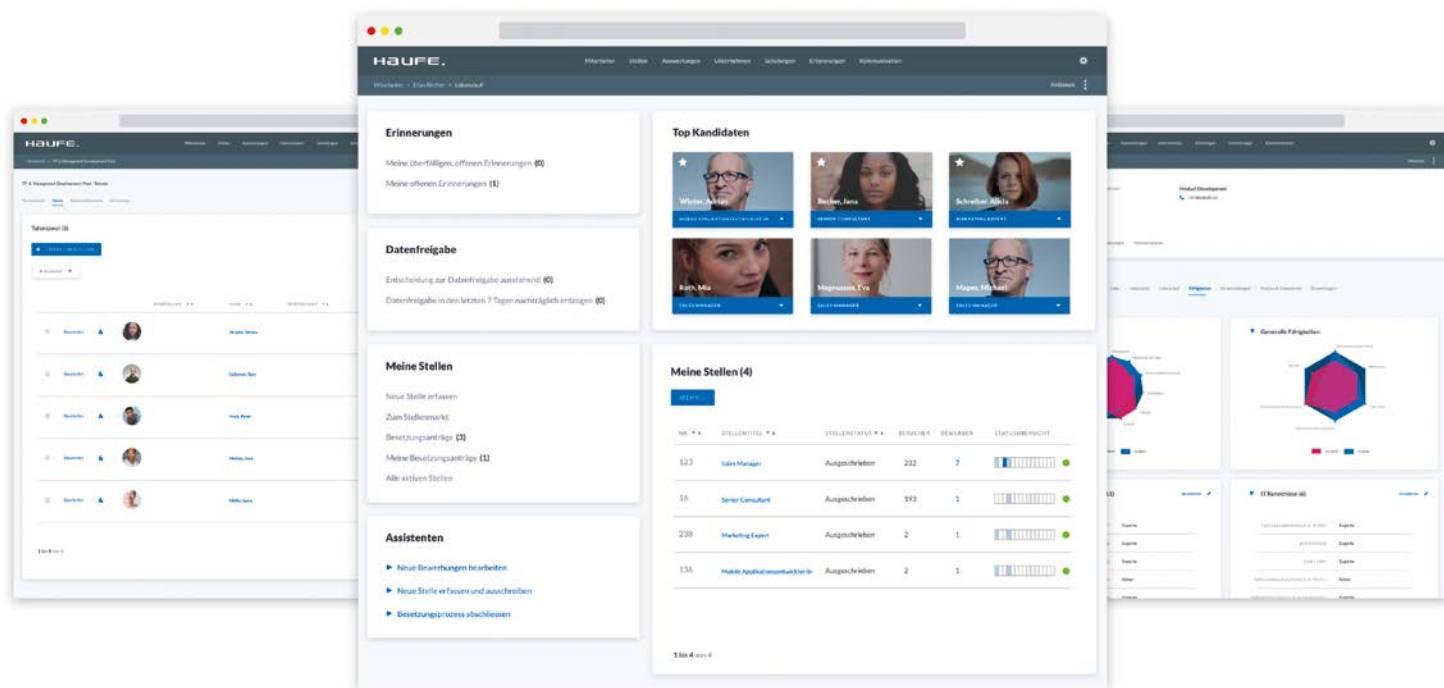
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel. 0800 5050445
Fax 0800 5050446
talentmanagement@haufe.de
haufe.com/talentmanagement

Softwarebeschreibung

Mitarbeiter sind das Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns - diese Überzeugung prägt alle Aktivitäten von Haufe, rund um ein einzigartig integriertes Portfolio aus Software, Weiterbildung und Beratung. Mit Haufe Talent Management erleichtern Sie die Zusammenarbeit von HR, Führungskräften und Mitarbeitern. Ein effizientes Recruiting aus Bewerbermanagement und Onboarding hilft Ihnen, die richtigen Mitarbeiter zu gewinnen und Wettbewerbsvorteile zu sichern. Zielvereinbarungen, 360°-Feedback und Lernmanagement ermöglichen erstklassiges Performance Management und Förderung ihrer Talente. Mit der digitalen Personalakte sorgen Sie ebenso für effiziente Personalprozesse wie mit der digitalen Erstellung von Zeugnissen im Haufe Zeugnis Manager. Ergänzt wird das Angebot mit zahlreichen digitalen Arbeitshilfen sowie einem breiten Spektrum an Weiterbildungsformaten.



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



Short Facts

Anwendungsbereich:

Digitale Personalakte, Performancemanagement, Personalplanung und -controlling, Bewerbermanagement, eLearning, Talentmanagement, Weiterbildung

Produkte:

Haufe Talent Management, Talent Relationship Management, MyOnboarding App, Digitale Personalakte, Haufe Zeugnis Manager

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend

Technische Grundlagen:

Webbasiert zur Nutzung im Browser

Betriebssystem:

alle gängigen Betriebssysteme

Schnittstellen:

zu allen gängigen ERP-Systemen

Zusatzleistungen:

Erfolgsbasierte Implementierung, Beratung, Training

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Birte Hackenjos, Harald Wagner

Gründungsjahr:

1951

Mitarbeiter:

2.000

Referenzkunden:

Edeka, Migros, Carglass, GF+, Krohne, Stadt Solingen

Standorte:

Deutschland, Schweiz, Spanien, USA, Rumänien

Ansprechpartner



Sales Director

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

Das Komplett-Tool für das Personalwesen.

HRworks ist die Nr. 1 HR-Software für KMUs in der D/A/CH-Region. Mit der Cloud-Software fällt in Firmen weniger Arbeit an. Das Tool verschlankt Prozesse im Personalwesen, optimiert den Workflow bei Verwaltungsaufgaben und vereinfacht zeitraubende Routinetätigkeiten. t3n-Testsieger 2018.



HRworks GmbH

Waldkircher Straße 28
79106 Freiburg
Tel. 0761 479540
Fax 0761 4795499
rina.czyczykowski@hrworks.de
www.hrworks.de

Das Unternehmen

Seit 1998 hilft HRworks zahlreichen Unternehmen bei der täglichen Arbeit. Anfangs ein reines Reisekosten-Tool, deckt die Software heute fast alle Bereiche des Personalwesens ab.

Über die Jahre ist nicht nur der Funktionsumfang, sondern auch die Firmengröße gewachsen. Zusätzlich zum Headquarter in Freiburg im Breisgau existieren aktuell Niederlassungen in Berlin und Frankfurt am Main.

Jeden Tag verwenden mehr als 200.000 Anwender aus über 1.600 mittelständischen Betrieben und Konzernen die Software von HRworks.

Kurz: HRworks verschlankt Ihre HR-Prozesse deutlich, steigert dabei Qualität und erhöht die Transparenz.

Softwarebeschreibung

HRworks ist die bewährte Lösung, wenn es um Entlastung im Personalwesen geht.

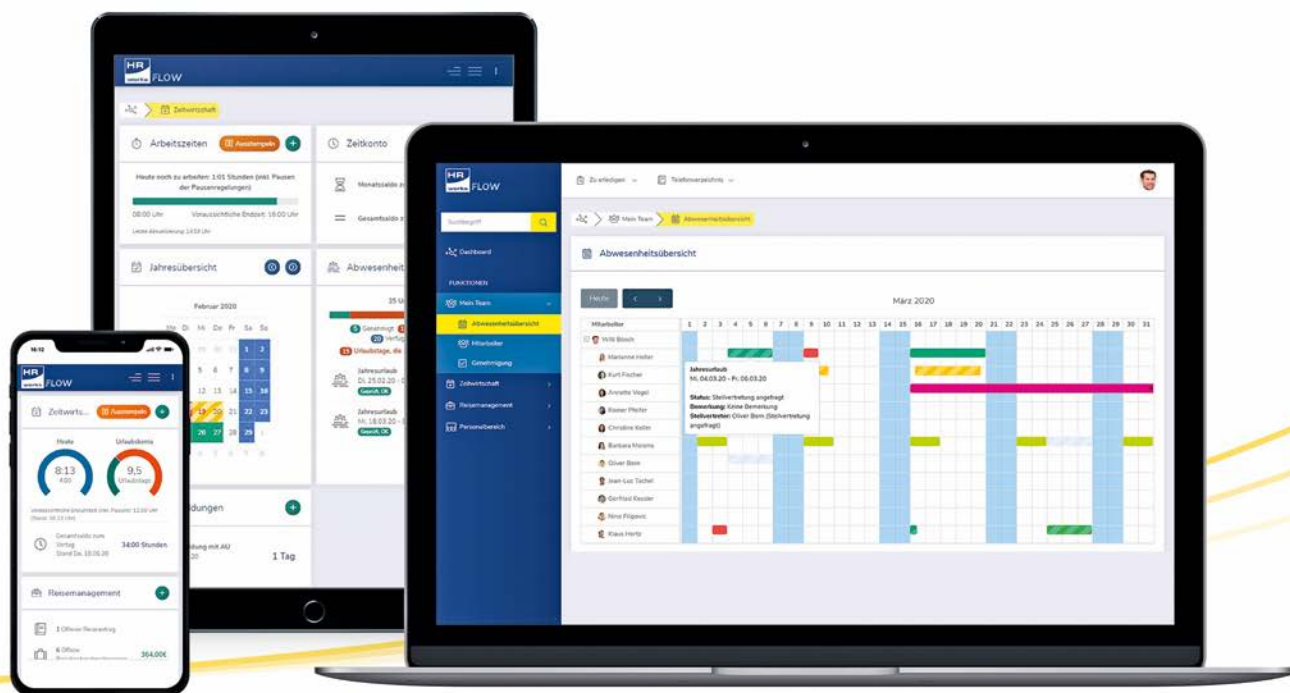
Die Funktionen der HR-Software decken den kompletten Personalbereich ab; unter anderem die Zeitwirtschaft, das Reise-management sowie die Dokumentenverwaltung.

HR-Daten werden in HRworks zentral verwaltet. Dies ermöglicht Personalern zahlreiche Auswertungen, zum Beispiel zu FTE, der Betriebszugehörigkeit von Mitarbeitern oder auch der Durchlaufzeiten von Bewerbungen.

Dank Cloud-Technologie ist HRworks jederzeit von überall nutzbar. Mitarbeiter erledigen Urlaubsanträge und Krankmeldungen per Smartphone bequem von zu Hause, Vorgesetzte bewerten Arbeitszeugnisse oder wickeln die Vorbereitung für Mitarbeitergespräche online ab. HRworks eignet sich daher auch für den Einsatz im Homeoffice.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter <https://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/hrworks-gmbh-1854/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Digitale Personalakte, Talentmanagement, Bewerbermanagement, Travelmanagement, Zeiterfassung

Produkte:

Personal- & Bewerbermanagement, Digitale Zeiterfassung, Digitale Personalakte, Reise-management, geeignet für Homeoffice

Branchenschwerpunkte:

Branchenunabhängig

Technische Grundlagen:

Cloud-Lösung

Betriebssystem:

Beliebiger aktueller Browser

Schnittstellen:

FiBu, LoBu, API, Kreditkarten

Zusatzleistungen:

Schulung, Beratung, Support

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Thomas Holzer, Dipl. Informatiker (FH)

Gründungsjahr:

1998

Mitarbeiter:

~ 65

Referenzkunden:

Seat, Expedia, Regiocast, SH Telekommunikation, DPD

Standorte:

Freiburg im Breisgau, Frankfurt am Main, Berlin

Ansprechpartner



Cloud Sales Specialist

Rina Czyczkowski

Tel. 0761 4795492

Fax 0761 4795499

rina.czyczkowski@hrworks.de

lexoffice Lohn & Gehalt

Mit der Lohnabrechnung von lexoffice wird das komplexe Bürokratie-Monster „Lohn & Gehalt“ ganz brav: In der Anwendung einfach und intuitiv, im Hintergrund hochgradig intelligent, erledigt lexoffice Lohn & Gehalt die kniffligen Aufgaben automatisch und selbstverständlich rechtssicher.



lexoffice @
Haufe-Lexware GmbH & Co. KG
 Munzinger Str. 9
 79111 Freiburg
 Tel. 0800 3000777
 lohn@lexoffice.de
 www.lexoffice.de/lohn/

Das Unternehmen

lexoffice stammt aus dem Hause Lexware, das seit 1989 mit kaufmännischer Software erfolgreich am Markt ist. Mit mehr als 100 lexoffice Mitarbeitern sind wir Treiber und Gestalter einer neuen Automatisierung-Generation. Als Teil der Haufe Group mit über 2.000 Mitarbeitern weltweit, profitieren unsere Kunden von der Erfahrung aus über 80 Jahren seit der Unternehmensgründung 1934.

Mehr als 100.000 Unternehmer setzen auf lexoffice. Wir gehören zu den führenden Anbietern webbasierter Unternehmer-Software. Unsere Beständigkeit, Qualität und Umsetzungskraft sucht seinesgleichen und bestärkt auch Steuerberater darin, selbstständig tätigen Mandanten lexoffice zu empfehlen. Das macht uns stolz und gibt unseren Kunden die Sicherheit eines starken Partners für ihre Unternehmensanforderungen.

Softwarebeschreibung

lexoffice Lohn & Gehalt ist maßgeschneidert für kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitenden. Einmal eingerichtet ist die monatliche Lohnabrechnung in wenigen Minuten erledigt.

- Übersichtliche Verwaltung von Firmen- und Mitarbeiterdaten.
- Alle Lohnarten sowie Beschäftigungsverhältnisse abrechnen.
- Berücksichtigung aller Abwesenheiten (Fehlzeitenverwaltung)
- Automatische Erstellung und Versand aller Pflichtmeldungen an die Krankenkassen, das Finanzamt und die Berufsgenossenschaften
- Bereitstellung aller notwendigen Dokumente inkl. SEPA-Datei für die Sammelüberweisung in Ihrem Online-Banking.
- Support durch ausgebildete Entgeltabrechner.

Mit einem innovativen Lohnprogramm in der Cloud unterstützen Sie Ihre unternehmerische Unabhängigkeit: Von Dienstleistern, vom Fachkräftemangel, Stichtagen und Endgeräten. Bei lexoffice Lohn & Gehalt arbeiten Sie automatisch mit der aktuellsten Version und sind so immer gesetzlich auf dem aktuellsten Stand.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter
<https://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/lexoffice-haufe-lexware-gmbh-co-kg-3472/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Lohn- und Gehaltsabrechnung

Produkte:

Lohn- und Gehaltsabrechnung

Branchenschwerpunkte:

Alle Branchen, außer Bau, Landwirtschaft und öffentlicher Dienst.

Technische Grundlagen:

Internetbrowser (aktuellste Version)

Betriebssystem:

Microsoft Windows, Apple macOS, Apple iOS, Linux

Schnittstellen:

lexoffice Buchhaltung

Zusatzleistungen:

keine

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Isabel Blank, Jörg Frey, Birte Hackenjos, Dominik Hartmann, Joachim Rotzinger, Christian Steiger, Dr. Carsten Thies

Gründungsjahr:

1934

Mitarbeiter:

> 2.000

Referenzkunden:

www.lexoffice.de/lohn/bewertungen/

Standorte:

Die Haufe Gruppe ist an fast 20 Standorten weltweit vertreten. Das lexoffice Team ist in Freiburg beheimatet.

Ansprechpartner



Product Owner

Alexander Freigang
Tel. 0800 3000777
lohn@lexoffice.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 sieben weiteren Standorten in ganz Deutschland sind rund 270 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. 0721 4004-2670
Fax 0721 4004-4741
vertrieb@peras.de
www.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-Dienstleister 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, wie SAP HCM und PAISY sowie umfassende HR-Services, die eine moderne Personalarbeit auf allen Ebenen ermöglichen. Vom HR Check-up über die Entgeltabrechnung und 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
<https://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/peras-gmbh-524/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

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

Produkte:

HR-Consulting, HR-IT-Systeme, HR-IT-Services, HR-Outsourcing, HR-Schulungen

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend

Schnittstellen:

zu allen gängigen ERP-Systemen

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Jürgen Hackert, Dr. Philipp Hölzle

Gründungsjahr:

2001

Mitarbeiter:

270

Referenzkunden:

AEG Power Solutions, Rosenthal, Volks- und Raiffeisenbanken

Standorte:

8 Standorte in Deutschland

Ansprechpartner



Leiter Vertrieb

Clemens Hennige
Tel. 0721 4004-4700
Fax 0721 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 Personaler. 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



PERBILITY GmbH

Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel. 0951 408331-00
Fax 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
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 <https://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/perbility-gmbh-125/>

PERSONALARBEIT & DIGITALISIERUNG WACHSEN ZUSAMMEN.

Mit HELIX von PERBILITY.

Short Facts

Anwendungsbereich:

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

Produkte:

HELIX - Personalmanagement,
CHECK-IN - 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

Gründungsjahr:

2009

Mitarbeiter:

~70

Referenzkunden:

>900

Standorte:

Bamberg, Berlin, Hamburg

Ansprechpartner

**Geschäftsführer & Potenzialentdecker**

Andreas Meck

Tel. 0951 408331-00

Fax 0951 408331-98

andreas.meck@perbility.de

Wir machen HR erfolgreich!

Die innovativen HR-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

Wir machen HR erfolgreich für die Arbeitswelt von morgen! perbit ist der Spezialist für HR-Software im Mittelstand. Seit mehr als 37 Jahren bietet das Software- und Beratungshaus praxisgerechte IT-Unterstützung für effiziente, wertschöpfungsorientierte Personalarbeit. Dieses langjährige Know-how ermöglicht es, das jedes Unternehmen eine passende Lösung findet. Die HR-Software perbit.insight ist ideal für Unternehmen mit hohen Anforderungen an die individuelle Performance. Die Cloud-Software perbit.cloud eignet sich für kleinere, agile Unternehmen. Egal ob sich ein Unternehmen für die individualisierbare Software perbit.insight oder die Cloud-Lösung entscheidet: Jeder Kunde kann sich auf hohe Kompetenz und Qualität verlassen. Namhafte Unternehmen vertrauen auf die Expertise von perbit.

perbit®

perbit Software GmbH

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

Softwarebeschreibung

Die flexible und individualisierbare HR-Software perbit.insight ist auf die spezifischen Bedürfnisse von Unternehmen ausgerichtet, die ihre individuellen HR-Prozesse in einer leistungsfähigen Software abbilden und damit mehr Effizienz in der Personalarbeit erreichen wollen. Ob Mitarbeiter- oder Bewerbermanagement, ob digitale Personalakte, Seminarmanagement oder Stellen- und Personalkostenplanung – perbit.insight stellt jedem Unternehmen passgenaue Anwendungen bereit, die es tatsächlich benötigt. Mit perbit.cloud bietet perbit zusätzlich eine vorkonfigurierte Cloud-Software an. Diese wendet sich an kleinere, agile Unternehmen, die eine schnelle, transparente und kostengünstige Lösung für die Personalarbeit suchen und gleichzeitig auf das Know-how eines etablierten HR-Softwareanbieters zurückgreifen wollen. perbit.cloud bietet u. a. eine digitale Personalverwaltung, ein Bewerbermanagement und eine Weiterbildungs- und Ausbildungsplanung.



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



Short Facts

Anwendungsbereich:

Digitale Personalakte, Performancemanagement, Personalplanung und -controlling, Bewerbermanagement, Outsourcing, Talentmanagement, Weiterbildung

Produkte:

HR-Software perbit.insight, HR-Software perbit.cloud, Digitale Personalakte, HR-App, HR-Prozesse, Analytics, Customizing, Hosting, Hotline

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend

Technische Grundlagen:

On Premises, Private Cloud (Hosting), Cloud, Mobile HR

Betriebssystem:

Microsoft Windows Betriebssysteme

Schnittstellen:

CSV, Web API

Zusatzleistungen:

Consulting, Training, Prozessoptimierung, Hotline, Hosting

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Hendrik Kellermeyer, Jörg Klausch

Gründungsjahr:

1983

Mitarbeiter:

95

Referenzkunden:

Conet, Sysmex Europe, BBBank, Westfalen Weser Netz

Standorte:

Altenberge, Münster, Trossingen

Ansprechpartner



Leiterin Marketing/PR

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

Das HR-Betriebssystem

Personio hat bereits über 2500 Kunden geholfen Personalprozesse effizienter aufzusetzen und so Unternehmensziele zu erreichen. Stellen Sie Ihre HR-Abteilung strategischer auf: Recruiting, Mitarbeiterverwaltung und -entwicklung, Entgeltabrechnung, daten-gestützte Entscheidungen und vieles mehr – in nur einem Tool!

Das Unternehmen

Personio ist das ganzheitliche HR-Betriebssystem für kleine und mittelständische Unternehmen mit bis zu 2.000 Mitarbeitern. Der Softwareanbieter mit Sitz in München, Madrid und London hat sich zum Ziel gesetzt, HR-Prozesse schneller, klarer und effizienter zu gestalten. Dies wiederum ermöglicht es den Personalverantwortlichen, sich auf das wertvollste Kapital erfolgreicher Unternehmen zu konzentrieren: die Mitarbeiter. Mit diesem Ziel vor Augen entwickelt Personio eine Komplettlösung zur Rekrutierung, Mitarbeiterverwaltung sowie für die Lohnbuchhaltung. Knapp 2.500 Kunden in über 40 Ländern nutzen bereits erfolgreich Personio.



Das HR-Betriebssystem

Personio GmbH

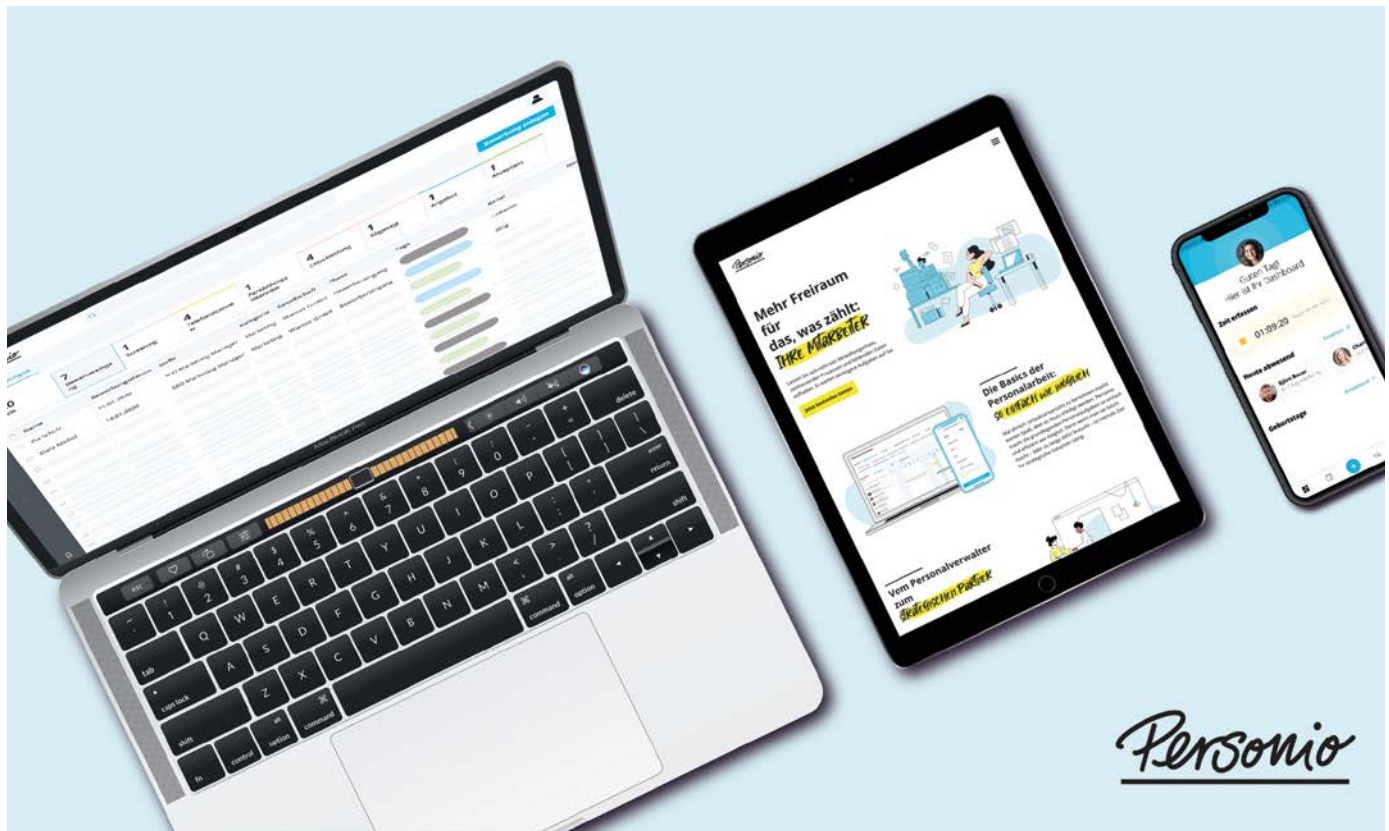
Rundfunkplatz 4
80335 München
Tel. 089 12501004
sales@personio.de
www.personio.de

Softwarebeschreibung

Mitarbeiter rekrutieren, verwalten, bezahlen und ausbilden – diese Software übernimmt all das für Sie. Personio wird Ihr HR-Cockpit: Auf Knopfdruck greifen Sie auf alle Personendaten zu und automatisieren alle HR-Kernprozesse. So haben Sie endlich Zeit für HR-Aufgaben, die einen Mehrwert für Ihr Unternehmen schaffen. Das erstklassige Serviceteam in München hilft Ihnen, mit Personio in weniger als vier Wochen durchzustarten.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter <https://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/personio-3405/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Digitale Personalakte, Talentmanagement, Bewerbermanagement, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Performancemanagement, Personalplanung und -controlling, Zeiterfassung

Produkte:

Personalmanagement, Bewerbermanagement, Recruiting, Zeiterfassung, Gehaltsabrechnung, Mobile App

Branchenschwerpunkte:

White-Collar, u.a. Handel, Büro- und Dienstleistungsbranche

Technische Grundlagen:

Database MariaDB als Managed Service auf AWS Servern

Betriebssystem:

Windows, Mac OS, Android, iOS

Schnittstellen:

Personio bietet einige offene APIs.

Zusatzleistungen:

Persönlicher Kundenservice und Implementation Manager

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Hanno Renner

Gründungsjahr:

2015

Mitarbeiter:

> 450

Referenzkunden:

Stylight, UNU, Amorelie, TURCK, Hello Fresh, HolidayCheck

Standorte:

München, Madrid, London

Ansprechpartner



Teamlead Sales Development

Alexander Todt
Tel. 089 12501004
sales@personio.de

Platform for Success

Das Hamburger Software Unternehmen rexx systems, einer der führenden Anbieter für Recruiting, Talent Management und Human Resources Software feiert dieses Jahr sein 20-jähriges Bestehen.



rexx systems

Süderstrasse 75-79
20097 Hamburg
Tel. 040 890080-350
Fax 040 890080-120
info@rexx-systems.com
www.rexx-systems.com

Das Unternehmen

rexx systems ist ein führender Anbieter innovativer Software rund um die Themen Human Resources Management, E-Recruiting, Talent Management und Zeitwirtschaft.

Von Beginn an entwickelt rexx systems Software, die einfach zu bedienen ist und echten Mehrwert für die Anwender bietet. Höchste Kundenzufriedenheit durch perfekte Lösungen: Standardisierte Software für unkomplizierte Prozesse - Customizing und Vernetzung für komplexe Workflows. Synergie aus Prozessverständnis und flexibler Technik.

rexx systems steht für einfach zu bedienende, hochskalierbare Software für Kunden jeder Größe und Branche, die in über 20 Ländern und in allen gängigen Sprachen eingesetzt wird.

Softwarebeschreibung

Das rexx Bewerbungsmanagement ist die führende Software, um Ihre Besetzungsprozesse in Performance und Qualität zu optimieren. So werden in der digitalen Bewerberakte alle Daten des Kandidaten gesammelt und die gesamte Kontakthistorie dokumentiert. Professionelle Technik unterstützt Sie aber nicht nur bei der Kommunikation mit dem Bewerber. Erstellen Sie im Handumdrehen individuelle Stellenanzeigen und publizieren Sie diese einfach per Mausklick in allen gängigen Jobbörsen und Social Media Plattformen.

HR Software von rexx systems bietet alles, was Sie für eine erfolgreiche und moderne Personalarbeit benötigen. Von der Personalverwaltung über Talent Management und Zeitwirtschaft bis hin zum Veranstaltungsmanagement und 360°-Feedback bekommen Sie alles aus einer Hand – so beschleunigen Sie alle Prozesse um Ihr Personalmanagement. rexx HR ist die perfekte Lösung, um das Personalmanagement und das nachgelagerte Talent Management zu optimieren!



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter
<https://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/rexx-systems-686/>



rex systems

WOW!!!

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

Short Facts

Anwendungsbereich:

Bewerbermanagement, Digitale Personalakte, Performancemanagement, Talentmanagement, eLearning, Zeiterfassung

Produkte:

Bewerbermanagement/Recruiting, Personalmanagement, Talentmanagement, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft

Branchenschwerpunkte:

alle Branchen bei Kunden vertreten

Technische Grundlagen:

Cloud-Lösung, browserbasiert

Betriebssystem:

Browserbasiert

Schnittstellen:

grds. alle Schnittstellen möglich

Zusatzleistungen:

Persönlicher Kundenservice, Beratung, Support, Implementierung

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Norbert Rautenberg

Gründungsjahr:

2000

Mitarbeiter:

150

Referenzkunden:

Cancom, Böllhoff, Nordsee, NewYorker, Vorwerk, amag, ProSiebenSat1, Europcar, Alnatura, Land Berlin, Wien Holding

Standorte:

Hamburg, Wien, Zürich, Düsseldorf, Stockholm

Ansprechpartner



Head of sales & marketing

Florian Walzer

Tel. 040 890080-350

Fax 040 890080-120

info@rex-systems.com

Payroll, HR & Zeitwirtschaft

Intelligente Payroll, HR & Zeitwirtschaft für das wertvollste Kapital im Unternehmen. Ihre Mitarbeiter.



SD Worx GmbH

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

Das Unternehmen

Als internationale Payroll-, HR- und Zeitwirtschaftsexperten mit 65.000 Kunden und 75 Jahren Erfahrung bieten wir zukunftsorientierten Unternehmen intelligente, sichere Cloud-Lösungen und -Dienstleistungen, damit Ihre Mitarbeiter über die Werkzeuge und Kenntnisse verfügen, die sie für ihren Erfolg benötigen.

Unsere digitalen HR-Services unterstützen Kunden aller Größen und Branchen der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes. SD Worx führt jeden Monat 4,4 Millionen Entgeltabrechnungen für seine Kunden in verschiedenen Ländern durch.

Softwarebeschreibung

Unser Leistungsportfolio ist genau auf die Bedürfnisse des HR-Managements von heute abgestimmt. Es beginnt mit umfassenden Angeboten für eine korrekte Lohnabrechnung und endet mit einer einwandfreien Personalverwaltung. Auch in Sachen Zeitwirtschaft und Talent Management haben wir die passenden Lösungen für Sie. Unsere Software-Lösung ProTime garantiert Ihnen eine jederzeit gesetzeskonforme Erfassung aller Arbeitszeiten. Mit ProTime haben Sie alles im Blick: An- und Abwesenheiten, krankheitsbedingte Fehlzeiten und Fluktuation. Die modernen Tools für das Recruiting und Talent Management sorgen dafür, dass Sie auch im Bereich der Personalbeschaffung und Weiterentwicklung optimal aufgestellt sind. Unabhängig von der Größe Ihres Unternehmens können Sie sich voll und ganz auf unsere Anwendungen und die automatisierten Prozesse verlassen. Wir bieten Ihnen zuverlässige Cloud-Lösungen und integrieren diese nahtlos in Ihre bestehenden Systeme.



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter
<https://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/sd-worx-gmbh-3498/>

For Life. For Work.
Payroll & HR für Ihren Weg zum Erfolg.



Short Facts

Anwendungsbereich:

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

Produkte:

Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personaladministration, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Talent Management

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend

Schnittstellen:

zu allen gängigen HR-Systemen

Zusatzleistungen:

Implementierung, Beratung, Training

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Patrick Weber

Gründungsjahr:

1998

Mitarbeiter:

700

Referenzkunden:

Auf Anfrage

Standorte:

Deutschland, BE, AT, FR, IE, LU, MU, NL, CH und UK

Ansprechpartner



Sales Manager Mid-Market

Michael Schenk
Tel. 06103 3807-0
Fax 06103 9938 -451
Michael.Schenk@sdworx.com



Sales Manager Public Sector

Maris Gilbergs
Tel. 0931 7950-165
Fax 06103 9938-451
Maris.Gilbergs@sdworx.com

Starke Lösungen für Ihre Personalarbeit

Personalarbeit entwickelt sich in einem bisher nicht gekannten Tempo. Ihre Komplexität steigt rasant und mit ihr die Aufgaben der Personalverantwortlichen. Digitale Lösungen für automatisierte Abläufe sind hier unverzichtbar und ermöglichen mehr Raum für strategische Aufgaben.

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 mitzugestalten.



SP_Data GmbH & Co. KG

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

Softwarebeschreibung

SP_Data Softwarelösungen unterstützen den gesamten Life Cycle eines Arbeitnehmers, vom Recruitment über die Payroll, die Personaleinsatzplanung bis hin zur Zeitwirtschaft. Die modulare Programmstruktur ermöglicht individuelle Lösungen, je nach betrieblichen Anforderungen des Kunden. Jede Lösung kann einzeln genutzt, als Komplettlösung installiert oder in eine vorhandene Softwarearchitektur integriert werden. Alle HRM-Module kommunizieren miteinander. Wir legen Wert auf ein optimales Customizing, sichere Routineabläufe und einen überzeugenden Service. Seit mehr als 30 Jahren konzentrieren wir uns auf die Weiterentwicklung unserer Software nach dem Motto: Always one step ahead!



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



Short Facts

Anwendungsbereich:

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

Produkte: Payroll, Zeitwirtschaft, Bewerber- u. Talentmanagement, Mitarbeiterportal, Personaleinsatzplanung, Mobile Lösungen, Digitale Personalakte

Branchenschwerpunkte:

jede Branche

Technische Grundlagen:

MS-SQL-Server ab Version 2016 IIS/Tomcat

Betriebssystem:

Microsoftserver ab Version 2012

Schnittstellen:

offenes Schnittstellenmanagement

Zusatzleistungen:

Softwareberatung, Customizing, Support, Seminare

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Stefan Post, Dipl. Wirtschaftsingenieur

Gründungsjahr:

1988

Mitarbeiter:

75

Referenzkunden:

Borbet, Lindner Group, Voelkel, Procar Automobile

Standorte:

Herford

Ansprechpartner



Vertriebsleiter

Ingo Schütte

Tel. 05221 9140-444

Fax 05221 9140-445

vertrieb@spdata.de

Mehr als HR, Security und MES!

Mit tisoware.HR und weiteren Modulen optimieren Sie Ihren Personaleinsatz und reduzieren die Kosten für Ihre Mitarbeiter und die tägliche Arbeit im Personalwesen, der Buchhaltung und dem Controlling. So steigern Sie Ihre Wirtschaftlichkeit und erhöhen die Transparenz für Mitarbeiter und Management.

Das Unternehmen

tisoware ist einer der führenden Zeitwirtschaftsanbieter in Deutschland. Der Name des Unternehmens steht für Tradition und Innovation. Unter dem Motto „Mehr als HR, Security und MES!“ bietet tisoware seit 30 Jahren Lösungen für die Bereiche Personaleinsatzplanung, Zeitwirtschaft, automatisierte Betriebs- und Maschinendatenerfassung, Zutrittssicherung, Web Services, Workflow und MES (Manufacturing Execution Systems) an. Über 2.500 Kunden im In- und Ausland setzen auf unsere Kompetenz und Erfahrung. Damit bieten wir Investitionssicherheit und Kontinuität, die Sie von einem starken Partner erwarten dürfen. Die mehrsprachige Software ist in 14 Ländern im Einsatz. Durch die Nutzung von tisoware lassen sich die Kosten spürbar senken und die Produktivität nachhaltig steigern.

tisoware®

tisoware

Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH

Ludwig-Erhard-Str. 52

72760 Reutlingen

Tel. 07121 9665-0

Fax 07121 9665-10

info@tisoware.com

www.tisoware.com

Softwarebeschreibung

tisoware.HR umfasst innovative und modulare Softwaretools zur digitalen Personaleinsatzplanung und Zeitwirtschaft, Reisekosten- und Kantinendatenmanagement, Projektzeiterfassung und -controlling, mobile HR-Lösungen sowie Mitarbeiter- und Managerportal. Ergänzende Module wie beispielsweise die integrierte Zutrittssicherung lassen sich jederzeit erweitern und an die speziellen Bedürfnisse und Anforderungen anpassen. Unsere Software-Werkzeuge stehen On-Premises und in der tisoware.CLOUD zur Verfügung und sind DSGVO-konform. tisoware schafft Ihnen ein Höchstmaß an Produktivität und Transparenz. So haben Sie die richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Ort. Wir bieten praxiserprobte und zertifizierte HR-Schnittstellen zu allen führenden Lohn- und Gehaltssystemen an. Als langjähriger Hardwarepartner der dormakaba Deutschland GmbH und PCS Systemtechnik GmbH bieten wir Lösungen aus einer Hand. Unter dem Motto: Mehr als HR, Security und MES!



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie unter
<https://anbieterverzeichnis.haufe.de/detail/hr-software/tisoware-gesellschaft-fuer-zeitwirtschaft-3469/>



Short Facts

Anwendungsbereich:

Besuchermanagement, Personaleinsatzplanung, Zutrittskontrolle, Travelmanagement, Zeiterfassung

Produkte:

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

Branchenschwerpunkte:

Branchenneutral für Unternehmen verschiedenster Größen

Technische Grundlagen:

Objektorientierte Softwareentwicklung

Betriebssystem:

Windows, Oracle, MS-SQL-Server

Schnittstellen:

DATEV, CSS, BRZ, sage, profibu, SAP-HR

Zusatzleistungen:

Beratung und Finanzierung, Service, Inhouse-Schulungen

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Sabine Dörr / Michael Gruber

Gründungsjahr:

1986

Mitarbeiter:

165

Referenzkunden:

Darmstadtium, Landkreis Osnabrück, Schwörer Haus, Loesdau

Standorte:

Hauptsitz in Reutlingen, 8 Niederlassungen in Deutschland

Ansprechpartner



Geschäftsführung

Sabine Dörr
Tel. 07121 9665-0
Fax 07121 9665-10
info@tisoware.com



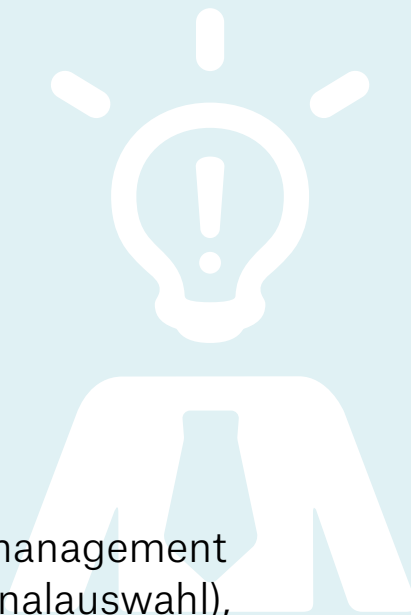
Prokurist/Mitglied der Geschäftsleitung

Rainer K. Füess
Tel. 07121 9665-0
Fax 07121 9665-10
info@tisoware.com

Anbieterübersicht

Talentmanagement

Bewerbermanagement
(inkl. Personalauswahl),
Performance-Management,
E-Learning, Weiterbildung



Talentmanagement

ADP Employer
Services GmbH

Radoslaw Mateja
Frankfurter Str. 227
63263 Neu-Isenburg

Tel.: 0800 2373733
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Mehr auf Seite 44

Produkte: Globale Payroll, Modernes HCM-System, HR-Services & -Outsourcing, Beratung, Cloud-Lösungen

comvaHRo
GmbH

Marco Peine
Bretonischer Ring 16
85630 Grasbrunn

Tel.: 089 21262300
info@comvahro.de
www.comvahro.de

Mehr auf Seite 50

Produkte: HR Consulting, Payroll Service (Full BPO), HR Software comvaHRo All-In, Zeitwirtschaft, Lohn- und Gehaltsabrechnung

HANSALOG
GmbH & Co. KG

René Burat
Am Lordsee 1
49577 Ankum

Tel.: 05462 7650
Fax 05462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Mehr auf Seite 56

Produkte: Entgeltabrechnung, Personalmanagement, ESS/MSS, Reisekostenabrechnung, Mitarbeiterportal, Zeitwirtschaft

Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG

Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg

Tel.: 0800 5050445
Fax 0800 5050446
talentmanagement@haufe.de
www.haufe.com/
talentmanagement

Mehr auf Seite 58

Produkte: Haufe Talent Management, Talent Relationship Management, MyOnboarding App, Digitale Personalakte, Haufe Zeugnis Manager

HRworks GmbH



Rina Czychowski
Waldkircher Straße 28
79106 Freiburg

Tel.: 0761 479540
Fax 0761 4795499
rina.czychowski@hrworks.de
www.hrworks.de

Mehr auf Seite 60

Produkte: Personal- & Bewerbermanagement, Digitale Zeiterfassung, Digitale Personalakte, Reisemanagement, geeignet für Homeoffice

Peras GmbH



Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe

Tel.: 0721 4004-2670
Fax 0721 4004-4741
vertrieb@peras.de
www.peras.de

Mehr auf Seite 64

Produkte: HR-Consulting, HR-IT-Systeme, HR-IT-Services, HR-Outsourcing, HR-Schulungen

PERBILITY GmbH



Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg

Tel.: 0951 408331-00
Fax 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Mehr auf Seite 66

Produkte: HELIX - Personalmanagement, CHECK-IN - Bewerbermanagement

perbit
Software GmbH

Gaby Hampel
Siemensstraße 31
48341 Altenberge

Tel.: 02505 930093
Fax 02505 930044
info@perbit.de
www.perbit.com

Mehr auf Seite 68

Produkte: HR-Software perbit.insight, HR-Software perbit.cloud, Digitale Personalakte, HR-App, HR-Prozesse, Analytics, Customizing, Hosting, Hotline

Personio GmbH



Alexander Todt
Rundfunkplatz 4
80335 München

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

Mehr auf Seite 70

Produkte: Personalmanagement, Bewerbermanagement, Recruiting, Zeiterfassung, Gehaltsabrechnung, Mobile App

rexx systems



Florian Walzer
Süderstrasse 75-79
20097 Hamburg

Tel.: 040 890080-350
Fax 040 890080-120
info@rexx-systems.com
www.rexx-systems.com

Mehr auf Seite 72

Produkte: Bewerbermanagement/Recruiting, Personalmanagement, Talentmanagement, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft

SD Worx GmbH



Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich

Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personaladministration, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Talent Management

**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

Mehr auf Seite 76

Produkte: Payroll, Zeitwirtschaft, Bewerber- u. Talentmanagement, Mitarbeiterportal, Personaleinsatzplanung, Mobile Lösungen, Digitale PA

**time4you GmbH -
communication & learning**


Astrid Würthele
Maximilianstr. 4
76133 Karlsruhe

Tel.: 0721 830160
Fax 0721 8301616
sales@time4you.de
www.time4you.de

Produkte: Lernplattform: IBT LMS, Autorentool: IBT LCM, Content, Trainingsverwaltung: IBT TAS, Talentmanagement: IBT TMS, JIX, Lernbots, KI

**Oracle
Deutschland B.V. & Co. KG**

www.oracle.com

SAP SE

www.sap.com

Talentmanagement
**Bewerbermanagement
(inkl. Personalauswahl)**
**comvaHRo
GmbH**


Marco Peine
Bretonischer Ring 16
85630 Grasbrunn

Tel.: 089 21262300
info@comvahro.de
www.comvahro.de

Mehr auf Seite 50

Produkte: HR Consulting, Payroll Service (Full BPO), HR Software comvaHRo All-In, Zeitwirtschaft, Lohn- und Gehaltsabrechnung


GFOS mbH

Vera Braun
Am Lichtbogen 9
45141 Essen

Tel.: 0201 613000
Fax 0201 619317
info@gfos.com
www.gfos.com

Mehr auf Seite 54

Produkte: gfos.Workforce, gfos.SmartTimeManager, gfos.MES, gfos.SmartProductionManager, gfos.Security

**HANSALOG
GmbH & Co. KG**


René Burat
Am Lordsee 1
49577 Ankum

Tel.: 05462 7650
Fax 05462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Mehr auf Seite 56

Produkte: Entgeltabrechnung, Personalmanagement, ESS/MSS, Reisekostenabrechnung, Mitarbeiterportal, Zeitwirtschaft

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


Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg

Tel.: 0800 5050445
Fax 0800 5050446
talentmanagement@haufe.de
www.haufe.com/
talentmanagement

Mehr auf Seite 58

Produkte: Haufe Talent Management, Talent Relationship Management, MyOnboarding App, Digitale Personalakte, Haufe Zeugnis Manager

HRworks GmbH


Rina Czyczkowski
Waldkircher Straße 28
79106 Freiburg

Tel.: 0761 479540
Fax 0761 4795499
rina.czyczkowski@hrworks.de
www.hrworks.de

Mehr auf Seite 60

Produkte: Personal- & Bewerbermanagement, Digitale Zeiterfassung, Digitale Personalakte, Reisemanagement, geeignet für Homeoffice

PERBILITY GmbH


Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg

Tel.: 0951 408331-00
Fax 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Mehr auf Seite 66

Produkte: HELIX - Personalmanagement, CHECK-IN - Bewerbermanagement

**perbit
Software GmbH**


Gaby Hampel
Siemensstraße 31
48341 Altenberge

Tel.: 02505 930093
Fax 02505 930044
info@perbit.de
www.perbit.com

Mehr auf Seite 68

Produkte: HR-Software perbit.insight, HR-Software perbit.cloud, Digitale Personalakte, HR-App, HR-Prozesse, Analytics, Customizing, Hosting, Hotline

Personio GmbH


Alexander Todt
Rundfunkplatz 4
80335 München

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

Mehr auf Seite 70

Produkte: Personalmanagement, Bewerbermanagement, Recruiting, Zeiterfassung, Gehaltsabrechnung, Mobile App


rex systems

Florian Walzer
Süderstrasse 75-79
20097 Hamburg
Tel.: 040 890080-350
Fax 040 890080-120
info@rex-systems.com
www.rex-systems.com

Mehr auf Seite 72

Produkte: Bewerbermanagement/Recruiting, Personalmanagement, Talentmanagement, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft


SD Worx GmbH

Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich
Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personaladministration, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Talent Management


**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

Mehr auf Seite 76

Produkte: Payroll, Zeitwirtschaft, Bewerber- u. Talentmanagement, Mitarbeiterportal, Personaleinsatzplanung, Mobile Lösungen, Digitale PA


**concludis -
Online Bewerbermanagement**

Marc Emde
Frankfurter Str. 561
51145 Köln
Tel.: 02203 89856-0
Fax 02203 89856-13
info@concludis.de
www.concludis.com

Produkte: E-Recruiting mit Multiposting, Mandantenfähigkeit, inkl. Betriebsratsanhörung, integrierte Videointerviews, Mehrsprachigkeit


**dna Gesellschaft
für IT Services mbH**

Christin Schlesiger
Friesenweg 5.2
22763 Hamburg
Tel.: 040 41263141
Fax 040 41263140
kontakt@hrecruiting.de
www.hrecruiting.de

Produkte: HRECRUITING, Bewerbermanagement Software, Recruiting Software, Bewerbermanagementsystem, Bewerberverwaltung


HR4YOU AG

Matthias Frisch
Breitenbacher Straße 12a
91320 Ebermannstadt
Tel.: 09194 725220
Fax 09194 7252220
sales@hr4you.de
www.hr4you.de

Produkte: HR4YOU-TRM Bewerbermanagement, HR4YOU-HCM Personalmanagement, HR4YOU-eSearcher Personalbera., HR4YOU-eTemp Zeitarbeit, HR4YOU-VMS Vendor Management

**MHM HR //
MHM-Systemhaus
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, HR-ANALYTICS, Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter, Psychologische Testverfahren


**softgarden
e-recruiting GmbH**

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

Produkte: Bewerbermanagement-System, Persönliche Mediaberatung, softgarden Talent Network, softgarden Karriereseite Pro, softgarden Feedback Solution

persomatch GmbH

www.persomatch.de

textkernel BV

www.textkernel.com

Talentmanagement
**Performance-
Management**

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

Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0800 5050445
Fax 0800 5050446
talentmanagement@haufe.de
www.haufe.com/
talentmanagement

Mehr auf Seite 58

Produkte: Haufe Talent Management, Talent Relationship Management, MyOnboarding App, Digitale Personalakte, Haufe Zeugnis Manager


PERBILITY GmbH

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

Mehr auf Seite 66

Produkte: HELIX - Personalmanagement, CHECK-IN - Bewerbermanagement

**perbit
Software GmbH**


Gaby Hampel
Siemensstraße 31
48341 Altenberge

Tel.: 02505 930093
Fax 02505 930044
info@perbit.de
www.perbit.com

Mehr auf Seite 68

Produkte: HR-Software perbit.insight, HR-Software perbit.cloud, Digitale Personalakte, HR-App, HR-Prozesse, Analytics, Customizing, Hosting, Hotline

Personio GmbH


Das HR-Betriebssystem

Alexander Todt
Rundfunkplatz 4
80335 München

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

Mehr auf Seite 70

Produkte: Personalmanagement, Bewerbermanagement, Recruiting, Zeiterfassung, Gehaltsabrechnung, Mobile App

rex systems


Florian Walzer
Süderstrasse 75-79
20097 Hamburg

Tel.: 040 890080-350
Fax 040 890080-120
info@rex-systems.com
www.rexx-systems.com

Mehr auf Seite 72

Produkte: Bewerbermanagement/Recruiting, Personalmanagement, Talentmanagement, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft

SD Worx GmbH


For life. For work.

Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich

Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personaladministration, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Talent Management

Talentmanagement
E-Learning
**Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG**


Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg

Tel.: 0800 5050445
Fax 0800 5050446
talentmanagement@haufe.de
www.haufe.com/
talentmanagement

Mehr auf Seite 58

Produkte: Haufe Talent Management, Talent Relationship Management, MyOnboarding App, Digitale Personalakte, Haufe Zeugnis Manager

PERBILITY GmbH


Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg

Tel.: 0951 408331-00
Fax 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Mehr auf Seite 66

Produkte: HELIX - Personalmanagement, CHECK-IN - Bewerbermanagement

rex systems


Florian Walzer
Süderstrasse 75-79
20097 Hamburg

Tel.: 040 890080-350
Fax 040 890080-120
info@rex-systems.com
www.rexx-systems.com

Mehr auf Seite 72

Produkte: Bewerbermanagement/Recruiting, Personalmanagement, Talentmanagement, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft

SD Worx GmbH


For life. For work.

Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich

Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personaladministration, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Talent Management

**SP_Data
GmbH & Co. KG**


software für ihr personal

Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford

Tel.: 05221 9140-0
Fax 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

Mehr auf Seite 76

Produkte: Payroll, Zeitwirtschaft, Bewerber- u. Talentmanagement, Mitarbeiterportal, Personaleinsatzplanung, Mobile Lösungen, Digitale PA

**Lemon
Systems GmbH**


Heike Blanke
Beim Alten Gaswerk 1
22761 Hamburg

Tel.: 040 88882770
info@lemon-systems.com
www.lemon-systems.com

Produkte: Lemon® Mobile Learning System, Mobile Learning, Mobile Knowledge Management, Mobile Communication, Online und Offline

**time4you GmbH -
communication & learning**


Astrid Würthele
Maximilianstr. 4
76133 Karlsruhe

Tel.: 0721 830160
Fax 0721 8301616
sales@time4you.de
www.time4you.de

Produkte: Lernplattform: IBT LMS, Autorentool: IBT LCM, Content, Trainingsverwaltung: IBT TAS, Talentmanagement: IBT TMS, JIX, Lernbots, KI

Talentmanagement**Weiterbildung****HANSALOG
GmbH & Co. KG**

René Burat
Am Lordsee 1
49577 Ankum

Tel.: 05462 7650
Fax 05462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Mehr auf Seite 56

Produkte: Entgeltabrechnung, Personalmanagement, ESS/MSS, Reisekostenabrechnung, Mitarbeiterportal, Zeitwirtschaft

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

Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg

Tel.: 0800 5050445
Fax 0800 5050446
talentmanagement@haufe.de
www.haufe.com/
talentmanagement

Mehr auf Seite 58

Produkte: Haufe Talent Management, Talent Relationship Management, MyOnboarding App, Digitale Personalakte, Haufe Zeugnis Manager

Peras GmbH

Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe

Tel.: 0721 4004-2670
Fax 0721 4004-4741
vertrieb@peras.de
www.peras.de

Mehr auf Seite 64

Produkte: HR-Consulting, HR-IT-Systeme, HR-IT-Services, HR-Outsourcing, HR-Schulungen

PERBILITY GmbH

Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg

Tel.: 0951 408331-00
Fax 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Mehr auf Seite 66

Produkte: HELIX - Personalmanagement, CHECK-IN - Bewerbermanagement

**perbit
Software GmbH**


Gaby Hampel
Siemensstraße 31
48341 Altenberge

Tel.: 02505 930093
Fax 02505 930044
info@perbit.de
www.perbit.com

Mehr auf Seite 68

Produkte: HR-Software perbit.insight, HR-Software perbit.cloud, Digitale Personalakte, HR-App, HR-Prozesse, Analytics, Customizing, Hosting, Hotline

SD Worx GmbH

Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich

Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personaladministration, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Talent Management

**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

Mehr auf Seite 76

Produkte: Payroll, Zeitwirtschaft, Bewerber- u. Talentmanagement, Mitarbeiterportal, Personaleinsatzplanung, Mobile Lösungen, Digitale PA

**evidenz
GmbH**

Patrick Gansen
Kaiserstr. 170-174
66386 St. Ingbert

Tel.: 06894 38816-15
vertrieb@evidenz.de
www.evidenz.de

Produkte:
Weiterbildungs-Management

GuideCom AG

www.guidecom.de

persis GmbH

www.persis.de

userlane GmbH


www.userlane.com

WBS Training AG

www.wbstraining.de

Anbieterübersicht

Zeitwirtschaft



Personaleinsatzplanung,
Travelmanagement,
Zeiterfassung,
Zutrittskontrolle,
Besuchermanagement

Zeitwirtschaft

Personaleinsatz-
planungcomvaHRo
GmbH

Marco Peine
Bretonischer Ring 16
85630 Grasbrunn
Tel.: 089 21262300
info@comvahro.de
www.comvahro.de

Mehr auf Seite 50

Produkte: HR Consulting, Payroll Service (Full BPO), HR Software comvaHRo All-In, Zeitwirtschaft, Lohn- und Gehaltsabrechnung

GFOS mbH



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

Mehr auf Seite 54

Produkte: gfos.Workforce, gfos.SmartTimeManager, gfos.MES, gfos.SmartProductionManager, gfos.Security

Peras GmbH



Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 4004-2670
Fax 0721 4004-4741
vertrieb@peras.de
www.peras.de

Mehr auf Seite 64

Produkte: HR-Consulting, HR-IT-Systeme, HR-IT-Services, HR-Outsourcing, HR-Schulungen

PERBILITY GmbH



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

Mehr auf Seite 66

Produkte: HELIX - Personalmanagement, CHECK-IN - Bewerbermanagement

SD Worx GmbH



Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich
Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personaladministration, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Talent Management

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

Mehr auf Seite 76

Produkte: Payroll, Zeitwirtschaft, Bewerber- u. Talentmanagement, Mitarbeiterportal, Personaleinsatzplanung, Mobile Lösungen, Digitale PA

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

Mehr auf Seite 78

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



INFORM GmbH

Katharina Schemoschek
Pascalstraße 35
52076 Aachen
Tel.: 02408 9456-3024
Fax 02408 9456-3025
workforceplus@inform-software.com
www.workforceplus.info

Produkte: Optimierte PEP, WorkforcePlus, Workforce Management, Software & Dienstleistungen

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® Workforce Management von ISGUS

MPDV
Mikrolab GmbH

Jürgen Petzel
Römering 1
74821 Mosbach
Tel.: 06261 9209-101
Fax 06261 18139
info@mpdv.com
www.mpdv.com

Produkte: MES HYDRA, APS FEDRA, MIP

ShiftJuggler



Ivo Hartz
Holteistr. 10
10245 Berlin
Tel.: 030 3229525-70
info@shiftjuggler.com
www.shiftjuggler.com

Produkte: ShiftJuggler: Dienstplanung, Abwesenheitsverwaltung, Zeiterfassung, Employee Self Service

Zeitwirtschaft**Travelmanagement****comvaHRo
GmbH**

Marco Peine
Bretonischer Ring 16
85630 Grasbrunn

Tel.: 089 21262300
info@comvahro.de
www.comvahro.de

Mehr auf Seite 50

Produkte: HR Consulting, Payroll Service (Full BPO), HR Software comvaHRo All-In, Zeitwirtschaft, Lohn- und Gehaltsabrechnung

DATEV eG

DATEV eG
Paumgartnerstraße 6-14
90329 Nürnberg

Tel.: 0800 5889895
unternehmensloesungen
@datev.de
www.datev.de/personal

Mehr auf Seite 52

Produkte: LODAS I Lohn und Gehalt, Personal-Managementsystem, Arbeitnehmer Online, Reisekosten

**HANSALOG
GmbH & Co. KG**

René Burat
Am Lordsee 1
49577 Ankum

Tel.: 05462 7650
Fax 05462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Mehr auf Seite 56

Produkte: Entgeltabrechnung, Personalmanagement, ESS/MSS, Reisekostenabrechnung, Mitarbeiterportal, Zeitwirtschaft

HRworks GmbH

Rina Czyczykowski
Waldkircher Straße 28
79106 Freiburg

Tel.: 0761 479540
Fax 0761 4795499
rina.czyczykowski@
hrworks.de
www.hrworks.de

Mehr auf Seite 60

Produkte: Personal- & Bewerbermanagement, Digitale Zeiterfassung, Digitale Personalakte, Reisemanagement, geeignet für Homeoffice

Peras GmbH

Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe

Tel.: 0721 4004-2670
Fax 0721 4004-4741
vertrieb@peras.de
www.peras.de

Mehr auf Seite 64

Produkte: HR-Consulting, HR-IT-Systeme, HR-IT-Services, HR-Outsourcing, HR-Schulungen

SD Worx GmbH

Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich

Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personaladministration, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Talent Management

**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

Mehr auf Seite 76

Produkte: Payroll, Zeitwirtschaft, Bewerber- u. Talentmanagement, Mitarbeiterportal, Personaleinsatzplanung, Mobile Lösungen, Digitale PA

**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

Mehr auf Seite 78

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

baldaja GmbH

www.baldaja.de

**Concur
(Germany) GmbH**

www.concur.de

Egencia LLC

www.egencia.com

**Gesellschaft für innovative
Personalwirtschaftssysteme mbH**

www.gipmbh.de

Zeitwirtschaft

Zeiterfassung

comvaHRo
GmbH

Marco Peine
Bretonischer Ring 16
85630 Grasbrunn
Tel.: 089 21262300
info@comvahro.de
www.comvahro.de

Mehr auf Seite 50

Produkte: HR Consulting, Payroll Service (Full BPO), HR Software comvaHRo All-In, Zeitwirtschaft, Lohn- und Gehaltsabrechnung

GFOS mbH



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

Mehr auf Seite 54

Produkte: gfos.Workforce, gfos.SmartTimeManager, gfos.MES, gfos.SmartProductionManager, gfos.Security

HANSALOG
GmbH & Co. KG

René Burat
Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: 05462 7650
Fax 05462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Mehr auf Seite 56

Produkte: Entgeltabrechnung, Personalmanagement, ESS/MSS, Reisekostenabrechnung, Mitarbeiterportal, Zeitwirtschaft

HRworks GmbH



Rina Czyczkowski
Waldkircher Straße 28
79106 Freiburg
Tel.: 0761 479540
Fax 0761 4795499
rina.czyczkowski@hrworks.de
www.hrworks.de

Mehr auf Seite 60

Produkte: Personal- & Bewerbermanagement, Digitale Zeiterfassung, Digitale Personalakte, Reisemanagement, geeignet für Homeoffice

Peras GmbH



Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 4004-2670
Fax 0721 4004-4741
vertrieb@peras.de
www.peras.de

Mehr auf Seite 64

Produkte: HR-Consulting, HR-IT-Systeme, HR-IT-Services, HR-Outsourcing, HR-Schulungen

Personio GmbH



Alexander Todt
Rundfunkplatz 4
80335 München
Tel.: 089 12501004
sales@personio.de
www.personio.de

Mehr auf Seite 70

Produkte: Personalmanagement, Bewerbermanagement, Recruiting, Zeiterfassung, Gehaltsabrechnung, Mobile App

rex systems



Florian Walzer
Süderstrasse 75-79
20097 Hamburg
Tel.: 040 890080-350
Fax 040 890080-120
info@rex-systems.com
www.rexx-systems.com

Mehr auf Seite 72

Produkte: Bewerbermanagement/Recruiting, Personalmanagement, Talentmanagement, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft

SD Worx GmbH



Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich
Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personaladministration, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Talent Management

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

Mehr auf Seite 76

Produkte: Payroll, Zeitwirtschaft, Bewerber- u. Talentmanagement, Mitarbeiterportal, Personaleinsatzplanung, Mobile Lösungen, Digitale PA

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

Mehr auf Seite 78

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

GDI Software
(GDI mbH)

Simone Homuth
Klaus-von-Klitzing-Str. 1
76829 Landau
in der Pfalz
Tel.: 06341 95500
Fax 06341 955010
info@gdi.de
www.gdi.de

Produkte: Lohn & Gehaltsabrechnung, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Digitale Personalakte



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® Workforce Management von ISGUS



MPDV Mikrolab GmbH

Jürgen Petzel
Römmerring 1
74821 Mosbach
Tel.: 06261 9209-101
Fax 06261 18139
info@mpdv.com
www.mpdv.com

Produkte:
MES HYDRA, APS FEDRA, MIP



PCS Systemtechnik GmbH

Matthias Kleemeier
Pfälzer-Wald-Str. 36
81539 München
Tel.: 089 680040
Fax 089 68004555
intus@pcs.com
www.pcs.com

Produkte:
Zeit/Zutritt an SAP S/4HANA

ALINA GmbH

www.alina.de

digital ZEIT GmbH

www.digital-zeit.de

Interflex Datensysteme GmbH

www.interflex.de

Protime WFM GmbH

www.protimewfm.de

Zeitwirtschaft

Zutrittskontrolle

comvaHRo GmbH



Marco Peine
Bretonischer Ring 16
85630 Grasbrunn
Tel.: 089 21262300
info@comvahro.de
www.comvahro.de

Mehr auf Seite 50

Produkte: HR Consulting, Payroll Service
(Full BPO), HR Software comvaHRo All-In,
Zeitwirtschaft, Lohn- und Gehaltsabrechnung



GFOS mbH

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

Mehr auf Seite 54

Produkte: gfos.Workforce,
gfos.SmartTimeManager, gfos.MES,
gfos.SmartProductionManager,
gfos.Security

Peras GmbH



Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 4004-2670
Fax 0721 4004-4741
vertrieb@peras.de
www.peras.de

Mehr auf Seite 64

Produkte: HR-Consulting, HR-IT-Systeme,
HR-IT-Services, HR-Outsourcing,
HR-Schulungen

SD Worx GmbH



Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich
Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung,
Personaladministration, Digitale Personalakte,
Zeitwirtschaft, Talent Management

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

Mehr auf Seite 76

Produkte: Payroll, Zeitwirtschaft, Bewerber-
u. Talentmanagement, Mitarbeiterportal,
Personaleinsatzplanung, Mobile Lösungen,
Digitale PA

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

Mehr auf Seite 78

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

GDI Software
(GDI mbH)



Simone Homuth
Klaus-von-Klitzing-Str. 1
76829 Landau
in der Pfalz

Tel.: 06341 95500
Fax 06341 955010
info@gdi.de
www.gdi.de

Produkte: Lohn & Gehaltsabrechnung, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Digitale Personalakte

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® Workforce Management von ISGUS

MPDV
Mikrolab GmbH



Jürgen Petzel
Römmerring 1
74821 Mosbach

Tel.: 06261 9209-101
Fax 06261 18139
info@mpdv.com
www.mpdv.com

Produkte:
MES HYDRA, APS FEDRA, MIP

PCS
Systemtechnik
GmbH



Matthias Kleemeier
Pfälzer-Wald-Str. 36
81539 München

Tel.: 089 680040
Fax 089 68004555
intus@pcs.com
www.pcs.com

Produkte:
Zeit/Zutritt an SAP S/4HANA

dormakaba Holding AG

www.dormakaba.com

Robert Bosch GmbH

www.bosch.de

Zeitwirtschaft

Besuchermanagement

GFOS mbH



Vera Braun
Am Lichtbogen 9
45141 Essen

Tel.: 0201 613000
Fax 0201 619317
info@gfos.com
www.gfos.com

Mehr auf Seite 54

Produkte: gfos.Workforce, gfos.SmartTimeManager, gfos.MES, gfos.SmartProductionManager, gfos.Security

SD Worx GmbH



Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich

Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personaladministration, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Talent 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

Mehr auf Seite 78

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

PCS
Systemtechnik
GmbH



Matthias Kleemeier
Pfälzer-Wald-Str. 36
81539 München

Tel.: 089 680040
Fax 089 68004555
intus@pcs.com
www.pcs.com

Produkte:
Zeit/Zutritt an SAP S/4HANA

ELO Digital Office GmbH

www.elo.com

WELCOME /
EnterSmart GmbH

www.welcomeyou.de

Anbieterübersicht

Administration

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



Administration

Digitale
PersonalakteADP Employer
Services GmbH

Radoslaw Mateja
Frankfurter Str. 227
63263 Neu-Isenburg
Tel.: 0800 2373733
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Mehr auf Seite 44

Produkte: Globale Payroll, Modernes HCM-System, HR-Services & -Outsourcing, Beratung, Cloud-Lösungen

Agenda
Informations-
systeme GmbH & Co. KG

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

Mehr auf Seite 46

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalmanagement, Digitale Personalakte, Urlaubs- und Fehlzeitenverw., Personal-Portal

Bremer
Rechenzentrum GmbH

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

Mehr auf Seite 48

Produkte: Entgeltabrechnung im Service, Mitarbeiter Self Service, Personalmanagement, Melde- und Bescheinigungswesen, Digitale Archivierungslösungen

comvaHRo
GmbH

Marco Peine
Bretonischer Ring 16
85630 Grasbrunn
Tel.: 089 21262300
info@comvahro.de
www.comvahro.de

Mehr auf Seite 50

Produkte: HR Consulting, Payroll Service (Full BPO), HR Software comvaHRo All-In, Zeitwirtschaft, Lohn- und Gehaltsabrechnung

DATEV eG



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

Mehr auf Seite 52

Produkte: LODAS I Lohn und Gehalt, Personal-Managementsystem, Arbeitnehmer Online, Reisekosten

HANSALOG
GmbH & Co. KG

René Burat
Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: 05462 7650
Fax 05462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Mehr auf Seite 56

Produkte: Entgeltabrechnung, Personalmanagement, ESS/MSS, Reisekostenabrechnung, Mitarbeiterportal, Zeitwirtschaft

Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG

Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0800 5050445
Fax 0800 5050446
talentmanagement@haufe.de
www.haufe.com/
talentmanagement

Mehr auf Seite 58

Produkte: Haufe Talent Management, Talent Relationship Management, MyOnboarding App, Digitale Personalakte, Haufe Zeugnis Manager

HRworks GmbH



Rina Czyczykowski
Waldkircher Straße 28
79106 Freiburg
Tel.: 0761 479540
Fax 0761 4795499
rina.czyczykowski@
hrworks.de
www.hrworks.de

Mehr auf Seite 60

Produkte: Personal- & Bewerbermanagement, Digitale Zeiterfassung, Digitale Personalakte, Reisemanagement, geeignet für Homeoffice

Peras GmbH



Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 4004-2670
Fax 0721 4004-4741
vertrieb@peras.de
www.peras.de

Mehr auf Seite 64

Produkte: HR-Consulting, HR-IT-Systeme, HR-IT-Services, HR-Outsourcing, HR-Schulungen

PERBILITY GmbH



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

Mehr auf Seite 66

Produkte: HELIX - Personalmanagement, CHECK-IN - Bewerbermanagement

perbit
Software GmbH

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

Mehr auf Seite 68

Produkte: HR-Software perbit.insight, HR-Software perbit.cloud, Digitale Personalakte, HR-App, HR-Prozesse, Analytics, Customizing, Hosting, Hotline

**Personio GmbH**

Das HR-Betriebssystem

Alexander Todt
Rundfunkplatz 4
80335 München

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

Mehr auf Seite 70

Produkte: Personalmanagement, Bewerbermanagement, Recruiting, Zeiterfassung, Gehaltsabrechnung, Mobile App

**rex systems**

Florian Walzer
Süderstrasse 75-79
20097 Hamburg

Tel.: 040 890080-350
Fax 040 890080-120
info@rex-systems.com
www.rexx-systems.com

Mehr auf Seite 72

Produkte: Bewerbermanagement/Recruiting, Personalmanagement, Talentmanagement, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft

**SD Worx GmbH**

Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich

Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personaladministration, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Talent Management

**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

Mehr auf Seite 76

Produkte: Payroll, Zeitwirtschaft, Bewerber- u. Talentmanagement, Mitarbeiterportal, Personaleinsatzplanung, Mobile Lösungen, Digitale PA

ALPHA COM Deutschland GmbH

Jens Tilhaus
Sportallee 6
22335 Hamburg

Tel.: 040 51302-300
Fax 040 51302-399
info@alpha-com.de
www.alpha-com.de

Produkte: Digitalisierung, Scanservice, Dokumenten-Verarbeitung, Dokumenten-Management, Elektronische Archivierung, Beratung und Projektmanagement

**GDI Software (GDI mbH)**

Simone Homuth
Klaus-von-Klitzing-Str. 1
76829 Landau
in der Pfalz

Tel.: 06341 95500
Fax 06341 955010
info@gdi.de
www.gdi.de

Produkte: Lohn & Gehaltsabrechnung, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Digitale Personalakte

**HR4YOU AG**

Matthias Frisch
Breitenbacher Straße 12a
91320 Ebermannstadt

Tel.: 09194 725220
Fax 09194 7252220
sales@hr4you.de
www.hr4you.de

Produkte: HR4YOU-TRM Bewerbermanagement, HR4YOU-HCM Personalmanagement, HR4YOU-eSearcher Personalbera., HR4YOU-eTemp Zeitarbeit, HR4YOU-VMS Vendor Management

**HRlab GmbH**

Christian Ebbecke
Wattstraße 11
13355 Berlin

Tel.: 030 398219600
info@hrlab.de
www.hrlab.de

Produkte: Mitarbeiterverwaltung, Tasks-/Dokumentenmanagement, Abwesenheitsmanagement, Kalendersynchronisation, Statistiken, Personalplanung

**IQDoQ GmbH**

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

Tel.: 06101 806-300
info@iqdoq.de
www.iqdoq.de/
digitale-personalakte

Produkte: IQAkte Personal, Digitale Personalakte, Digitale HR-Prozesse, HR Analytics, App

**PeopleDoc (Germany) GmbH**

Wieland Volkert
Königstraße 26
70173 Stuttgart

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

Produkte: HR Service Delivery, Employee File Management, Employee Case Management, HR Prozessautomatisierung, Digitale Personalakte

aconso AG

www.aconso.com

ELO Digital Office GmbH

www.elo.com

Circle Unlimited AG

www.circle-unlimited.de

forcont business technology GmbH

www.forcont.de

Administration

Lohn- und
GehaltsabrechnungADP Employer
Services GmbH

Radoslaw Mateja
Frankfurter Str. 227
63263 Neu-Isenburg
Tel.: 0800 2373733
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Mehr auf Seite 44

Produkte: Globale Payroll, Modernes HCM-System, HR-Services & -Outsourcing, Beratung, Cloud-Lösungen

Agenda
Informations-
systeme GmbH & Co. KG

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

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalmanagement, Digitale Personalakte, Urlaubs- und Fehlzeitenverw., Personal-Portal

Bremer
Rechenzentrum GmbH

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

Mehr auf Seite 48

Produkte: Entgeltabrechnung im Service, Mitarbeiter Self Service, Personalmanagement, Melde- und Bescheinigungswesen, Digitale Archivierungslösungen

comvaHRo
GmbH

Marco Peine
Bretonischer Ring 16
85630 Grasbrunn
Tel.: 089 21262300
info@comvahro.de
www.comvahro.de

Mehr auf Seite 50

Produkte: HR Consulting, Payroll Service (Full BPO), HR Software comvaHRo All-In, Zeitwirtschaft, Lohn- und Gehaltsabrechnung

DATEV eG



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

Mehr auf Seite 52

Produkte: LODAS I Lohn und Gehalt, Personal-Managementsystem, Arbeitnehmer Online, Reisekosten

HANSALOG
GmbH & Co. KG

René Burat
Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: 05462 7650
Fax 05462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Mehr auf Seite 56

Produkte: Entgeltabrechnung, Personalmanagement, ESS/MSS, Reisekostenabrechnung, Mitarbeiterportal, Zeitwirtschaft

lexoffice
@ Haufe-
Lexware GmbH & Co. KG

Alexander Freigang
Munzinger Str. 9
79111 Freiburg
Tel.: 0800 3000777
lohn@lexoffice.de
www.lexoffice.de/lohn/

Mehr auf Seite 62

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Peras GmbH



Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 4004-2670
Fax 0721 4004-4741
vertrieb@peras.de
www.peras.de

Mehr auf Seite 64

Produkte: HR-Consulting, HR-IT-Systeme, HR-IT-Services, HR-Outsourcing, HR-Schulungen

Personio GmbH



Alexander Todt
Rundfunkplatz 4
80335 München
Tel.: 089 12501004
sales@personio.de
www.personio.de

Mehr auf Seite 70

Produkte: Personalmanagement, Bewerbermanagement, Recruiting, Zeiterfassung, Gehaltsabrechnung, Mobile App

SD Worx GmbH



Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich
Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personaladministration, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Talent Management

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

Mehr auf Seite 76

Produkte: Payroll, Zeitwirtschaft, Bewerber- u. Talentmanagement, Mitarbeiterportal, Personaleinsatzplanung, Mobile Lösungen, Digitale PA


**GDI Software
(GDI mbH)**

Simone Homuth
Klaus-von-Klitzing-Str. 1
76829 Landau
in der Pfalz

Tel.: 06341 95500
Fax 06341 955010
info@gdi.de
www.gdi.de

Produkte: Lohn & Gehaltsabrechnung,
Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Digitale
Personalakte


GISA GmbH

Gabi Hofmann
Leipziger Chaussee
191 a
06112 Halle (Saale)

Tel.: 0345 585-0
Fax 0345 585-2177
kontakt@gisa.de
www.gisa.de

Produkte: SAP HCM & Personalabrechnung,
SAP Concur & SAP FI-TV, Digitale Personalakte,
SAP SuccessFactors, Self Services & SAP Fiori


VEDA GmbH

Ralf Gräßler
Carl-Zeiss-Straße 14
52477 Alsdorf

Tel.: 02404 55070
Fax 02404 55072133
fragenkostetnix@veda.net
veda.net
www.veda.net

Produkte: Lohn & Gehalt, Zeit & Zutritt,
Personalmanagement, Personalentwicklung,
Outsourcing

**Addison - Wolters Kluwer
Software & Service GmbH**

www.addison.de

**Infonika
Deutschland GmbH**

www.infonika.com

PayFit GmbH

www.payfit.com

Sage GmbH

www.sage.com

**Administration
Outsourcing**
**ADP Employer
Services GmbH**


Radoslaw Mateja
Frankfurter Str. 227
63263 Neu-Isenburg

Tel.: 0800 2373733
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Mehr auf Seite 44

Produkte: Globale Payroll, Modernes
HCM-System, HR-Services & -Outsourcing,
Beratung, Cloud-Lösungen

**Bremer
Rechenzentrum GmbH**


Kerstin Witt
Universitätsallee 5
28359 Bremen

Tel.: 0421 20152-0
Fax 0421 20152-22
vertrieb@brz.ag
www.brz.ag

Mehr auf Seite 48

Produkte: Entgeltabrechnung im Service,
Mitarbeiter Self Service, Personalmanagement,
Melde- und Bescheinigungswesen, Digitale
Archivierungslösungen

**comvaHRo
GmbH**


Marco Peine
Bretonischer Ring 16
85630 Grasbrunn

Tel.: 089 21262300
info@comvahro.de
www.comvahro.de

Mehr auf Seite 50

Produkte: HR Consulting, Payroll Service
(Full BPO), HR Software comvaHRo All-In,
Zeitwirtschaft, Lohn- und Gehaltsabrechnung


GFOS mbH

Vera Braun
Am Lichtbogen 9
45141 Essen

Tel.: 0201 613000
Fax 0201 619317
info@gfos.com
www.gfos.com

Mehr auf Seite 54

Produkte: gfos.Workforce,
gfos.SmartTimeManager, gfos.MES,
gfos.SmartProductionManager,
gfos.Security

**HANSALOG
GmbH & Co. KG**


René Burat
Am Lordsee 1
49577 Ankum

Tel.: 05462 7650
Fax 05462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Mehr auf Seite 56

Produkte: Entgeltabrechnung, Personalmana-
gement, ESS/MSS, Reisekostenabrechnung,
Mitarbeiterportal, Zeitwirtschaft

Peras GmbH

Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe

Tel.: 0721 4004-2670
Fax 0721 4004-4741
vertrieb@peras.de
www.peras.de

Mehr auf Seite 64

Produkte: HR-Consulting, HR-IT-Systeme, HR-IT-Services, HR-Outsourcing, HR-Schulungen

perbit Software GmbH

Gaby Hampel
Siemensstraße 31
48341 Altenberge

Tel.: 02505 930093
Fax 02505 930044
info@perbit.de
www.perbit.com

Mehr auf Seite 68

Produkte: HR-Software perbit.insight, HR-Software perbit.cloud, Digitale Personalakte, HR-App, HR-Prozesse, Analytics, Customizing, Hosting, Hotline

SD Worx GmbH

Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich

Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personaladministration, Digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Talent Management

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

Mehr auf Seite 76

Produkte: Payroll, Zeitwirtschaft, Bewerber- u. Talentmanagement, Mitarbeiterportal, Personaleinsatzplanung, Mobile Lösungen, Digitale PA

ICS adminservice GmbH

www.ics-adminservice.de

IBM Deutschland GmbH

www.ibm.com

NGA Human Resources

www.ngahr.com

RZH GmbH

www.rzh.de

Administration**Personalplanung und -controlling****ADP Employer Services GmbH**

Radoslaw Mateja
Frankfurter Str. 227
63263 Neu-Isenburg

Tel.: 0800 2373733
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Mehr auf Seite 44

Produkte: Globale Payroll, Modernes HCM-System, HR-Services & -Outsourcing, Beratung, Cloud-Lösungen

Agenda Informations-systeme GmbH & Co. KG

Josef Hofstetter
Oberaustraße 14
83026 Rosenheim

Tel.: 08031 2561-441
Fax 08031 2561-90
sales@agenda-
software.de
www.agenda-personal.de

Mehr auf Seite 46

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalmanagement, Digitale Personalakte, Urlaubs- und Fehlzeitenverw., Personal-Portal

Bremer Rechenzentrum GmbH

Kerstin Witt
Universitätsallee 5
28359 Bremen

Tel.: 0421 20152-0
Fax 0421 20152-22
vertrieb@brz.ag
www.brz.ag

Mehr auf Seite 48

Produkte: Entgeltabrechnung im Service, Mitarbeiter Self Service, Personalmanagement, Melde- und Bescheinigungswesen, Digitale Archivierungslösungen

comvaHRo GmbH

Marco Peine
Bretonischer Ring 16
85630 Grasbrunn

Tel.: 089 21262300
info@comvahro.de
www.comvahro.de

Mehr auf Seite 50

Produkte: HR Consulting, Payroll Service (Full BPO), HR Software comvaHRo All-In, Zeitwirtschaft, Lohn- und Gehaltsabrechnung

HANSALOG GmbH & Co. KG

René Burat
Am Lordsee 1
49577 Ankum

Tel.: 05462 7650
Fax 05462 765443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Mehr auf Seite 56

Produkte: Entgeltabrechnung, Personalmanagement, ESS/MSS, Reisekostenabrechnung, Mitarbeiterportal, Zeitwirtschaft

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

Markus Steinberger
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0800 5050445
Fax 0800 5050446
talentmanagement@haufe.de
www.haufe.com/
talentmanagement

Mehr auf Seite 58

Produkte: Haufe Talent Management,
Talent Relationship Management,
MyOnboarding App, Digitale Personalakte,
Haufe Zeugnis Manager

**Peras GmbH**

Clemens Hennige
Zur Gießerei 18
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 4004-2670
Fax 0721 4004-4741
vertrieb@peras.de
www.peras.de

Mehr auf Seite 64

Produkte: HR-Consulting, HR-IT-Systeme,
HR-IT-Services, HR-Outsourcing,
HR-Schulungen

**PERBILITY GmbH**

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

Mehr auf Seite 66

Produkte: HELIX - Personalmanagement,
CHECK-IN - Bewerbermanagement

**perbit
Software GmbH**

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

Mehr auf Seite 68

Produkte: HR-Software perbit.insight,
HR-Software perbit.cloud, Digitale Personalakte,
HR-App, HR-Prozesse, Analytics, Customizing,
Hosting, Hotline

**Personio GmbH**

Das HR-Betriebssystem

Alexander Todt
Rundfunkplatz 4
80335 München
Tel.: 089 12501004
sales@personio.de
www.personio.de

Mehr auf Seite 70

Produkte: Personalmanagement, Bewerber-
management, Recruiting, Zeiterfassung,
Gehaltsabrechnung, Mobile App

**SD Worx GmbH**

Michael Schenk
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich
Tel.: 06103 3807-0
Fax 06103 9938-451
info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Mehr auf Seite 74

Produkte: Lohn- und Gehaltsabrechnung,
Personaladministration, Digitale Personalakte,
Zeitwirtschaft, Talent Management

**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

Mehr auf Seite 76

Produkte: Payroll, Zeitwirtschaft, Bewerber-
u. Talentmanagement, Mitarbeiterportal,
Personaleinsatzplanung, Mobile Lösungen,
Digitale PA

**Oracle
Deutschland B.V. & Co. KG**www.oracle.com**SAP SE**www.sap.com**Software4You
Planungssysteme GmbH**www.software4you.com**Workday Inc.**www.workday.com

DIE DIGITALE PLATTFORM FÜR SERVICES & PRODUKTE



SIE SUCHEN DIGITALE DIENSTLEISTER UND SOFTWARE-ANBIETER DER IMMOBILIENBRANCHE ZUR INDIVIDUELLEN PROZESSOPTIMIERUNG?

Im Anbieterverzeichnis finden Sie die richtige Lösung für Ihren Bedarf – das ganze Jahr und immer aktuell! Wählen Sie Ihren passenden Anbieter.



Weitere Informationen unter
<https://anbieterverzeichnis.haufe.de/immobilien-software/>