

HR-Software

Guide

Personalwirtschaft

2026

www.personalwirtschaft.de
ISSN 0341-4698

Projekt Zukunft

Wie HR-Tech an der Arbeitswelt von morgen mitbaut

■ Expertenwissen

So machen es die anderen

■ Analysen

Was in 2026 wichtig wird

■ Firmenporträts

Experten stellen sich vor

Unternehmenserfolg aus der Personalabteilung

Wir sind Ihre Freiraumkämpfer
für HR-Excellence

Mehr Freiraum für das Wesentliche durch:

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

Entdecken Sie den Unterschied!

**ellrich &
kollegen**

www.ellrich-kollegen.de



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

BAUSTELLE ZUKUNFT

Wo gebaut wird, entsteht Zukunft. Genau deshalb widmen wir diese Ausgabe des HR-Software-Guides einer Baustelle, die niemals stillsteht: der Digitalisierung der Personalarbeit. Personaladministration, Recruiting, Talent Management, Learning, Zeit und Zutritt – jede dieser Disziplinen ist ein eigenes Gewerk. Doch erst im Zusammenspiel entsteht ein Gebäude, das langfristig Bestand hat.

HR-Software ist heute mehr als ein simpler Werkzeugkasten. Sie ist Statik, Fundament, Versorgungsleitung und Innenausbau in einem. Die Anforderungen verändern sich schneller denn je: Fachkräftemangel, zunehmende Regulatorik, KI-Einzug in alle Prozesse und der Anspruch, Mitarbeitenden ein professionelles, modernes Erlebnis zu bieten. Unternehmen brauchen deshalb Lösungen, die tragfähig sind, die Dynamik aushalten und dabei nicht beim ersten Umbau ins Wanken geraten.

Im vorliegenden Software Guide finden Sie Orientierung auf einer Großbaustelle, die sich ständig neu erfindet. Wir zeigen, welche Anbieter neue Technologien wie KI und Automatisierung clever in ihre Systeme integrieren, wer echte Plattformarchitektur bietet und wo noch mit Provisorien gearbeitet wird. Es geht um Präzision in den Prozessen, um

Sicherheit in den Datenleitungen, um die Kunst, komplexe Strukturen zu vereinfachen. Und es geht um Partner, die nicht nur liefern, sondern mit anpacken und Verantwortung übernehmen.

Jede Organisation hat ihren eigenen Bauplan. Manche starten mit dem Rohbau „Basis-HR“. Andere investieren zuerst in die repräsentativen Bereiche wie Recruiting oder Talententwicklung. Wichtig ist, dass alles zueinander passt: Tools, Services, Kultur und Zukunftsstrategie. Denn wer heute baut, schafft nicht für den Moment, sondern für kommende Generationen des Arbeitens.

Wir laden Sie ein, auf diesem Baugrund neue Perspektiven zu entdecken. Prüfen Sie Tragfähigkeit und Qualität der Lösungen. Finden Sie die Anbieter, die mit Ihnen gemeinsam Gerüste erbauen, Pläne anpassen und stetig weiter aufstocken. Damit aus einzelnen Maßnahmen ein Bauwerk entsteht, das HR auf das nächste Level hebt.

Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre und ein langlebiges HR-Software-Gebäude, das Ihre Personalarbeit stark macht.

Sven Frost
Redakteur

HINTERGRÜNDE

Vom Verwaltungstool zur digitalen Schaltzentrale 6

Wie HR-Software den Wandel zur strategischen Steuerzentrale treibt – mit Fokus auf Cloud, KI und Employee Experience.



Wenn die Maschine den Job übernimmt 10

Künstliche Intelligenz verändert Arbeit und Verantwortung – zwischen Effizienz, Ethik und Regulierung.

BERATUNG & IMPLEMENTIERUNG

Gut geführt durch den technischen Change 14

Wie HR-Führungskräfte den digitalen Wandel gestalten und welche Kompetenzen künftig zählen.



Was HR beim Einsatz von KI beachten muss 17

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeit in HR nachhaltig. Welche Kompetenzen HR-Professionals brauchen, um nicht den Anschluss zu verlieren.

Anbieter im Porträt 18

Branchenverzeichnis 20

NEWSLETTER

Kennen Sie schon unseren HR-Software-Newsletter?

Melden Sie sich an auf www.pwgo.de/anmeldung-software-newsletter

INTEGRIERTE HCM-LÖSUNGEN

Wie man dem IT-Dschungel entkommt 22

Fragmentierte HR-IT-Landschaften bremsen den Fortschritt – wie integrierte Systeme Effizienz schaffen.



Der Kampf gegen das HR-Software-Chaos 24

Viele deutsche Unternehmen blicken bei ihrer HR-Software-Landschaft nicht mehr durch. Warum das so ist und wie das Problem gelöst werden kann.

Anbieter im Porträt 26

Branchenverzeichnis 40

TALENT MANAGEMENT

Strategisch entwickeln statt verwälten 41

Wie bei Obi digitale Tools Lernen, Feedback und Performance verbinden – und Führungskräfte stärken.



Branchenverzeichnis 45

RECRUITING-SOFTWARE

Agent KI, übernehmen Sie! 47

KI-Agenten haben das Potenzial, weite Teile der Personalarbeit grundlegend zu verändern, auch oder gerade im Recruiting.



Warum Tools den Takt vorgeben 50

Recruiting wird technischer, datengetriebener – und hängt immer mehr auch an der richtigen Tool-Architektur.

Branchenverzeichnis 52

PERSONALADMINISTRATION

Ohne Tools läuft nichts 54

Wie Global Mobility Tools das Management der Auslandsentsendung optimieren.



Branchenverzeichnis 57

Anbieter im Porträt 58

RUBRIKEN

Editorial 3

Impressum & Cartoon 82

E-LEARNING & BILDUNGSMANAGEMENT

Lernen für die Zukunft 71

Wie Corporate Learning die Kompetenzen der Beschäftigten optimiert.



Branchenverzeichnis 74

ZEIT & ZUTRITT

Terminals werden multifunktional 76

Das in vielen Unternehmen bewährte Terminal am Eingang zum Betriebsgelände diente bisher meist nur zur Arbeitszeit erfassung. Doch moderne Terminals können viel mehr.



Branchenverzeichnis 79

Anbieter im Porträt 80

VOM VERWALTUNGSTOOL ZUR DIGITALEN SCHALTZENTRALE

HR-Software ist längst mehr als Verwaltung – sie wird zur digitalen Schaltzentrale, die Daten, Menschen und Strategien verbindet. Wer in die richtigen Systeme investiert, sichert sich Effizienz, Transparenz und Zukunftsfähigkeit.

von ULLI PESCH

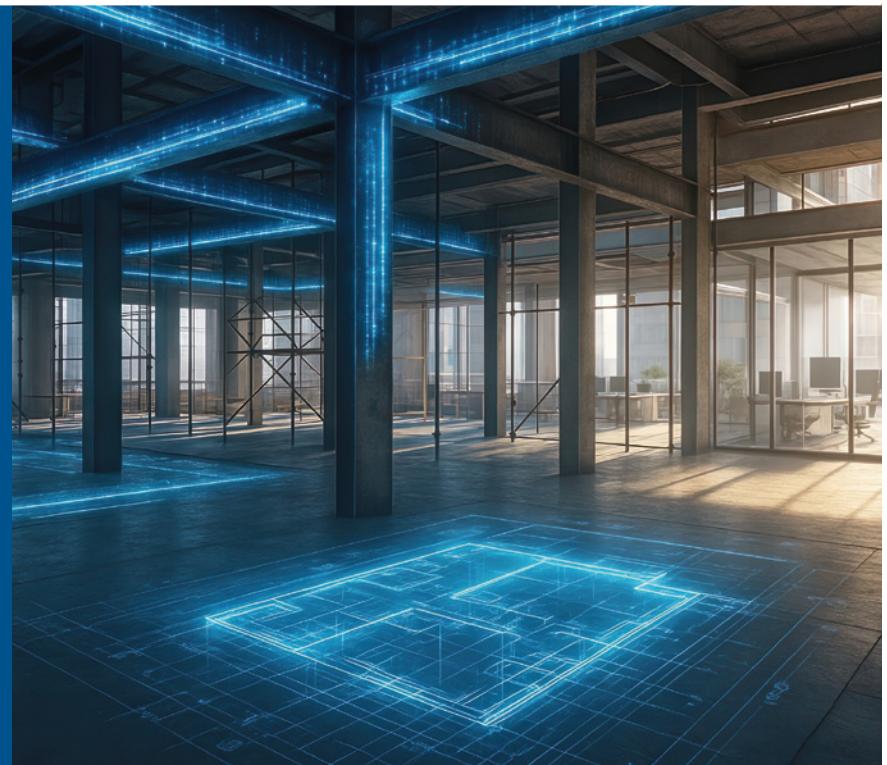
Die Digitalisierung des Personalwesens schreitet rasant voran. Vom Recruiting über die Personalentwicklung bis hin zur Gehaltsabrechnung – moderne HR-Software ist längst mehr als ein Verwaltungstool. Sie ist strategischer Partner, Daten-Hub und Innovationstreiber. Doch der Markt ist vielfältig, die Anforderungen sind hoch, und die Auswahl fällt schwer. Ein Blick auf zentrale Anforderungen, aktuelle Herausforderungen und die Zukunft.

Montagmorgen, 8:45 Uhr: Die Personalabteilung eines mittelständischen Unternehmens startet in die Woche. Statt Papierakten und Excel-Tabellen öffnet sich ein Dashboard, das auf Basis

von KI vorschlägt, welche Bewerber am besten zur offenen Stelle passen. Die neue Kollegin wird per App durch das Onboarding geführt, während die Führungskraft in Echtzeit Feedback zur Teamstimmung erhält. Was nach Zukunft klingt, ist in vielen Unternehmen längst Realität – und für andere noch ein weiter Weg.

STRATEGISCHE SCHALTZENTRALE

Die digitale Transformation hat die Personalarbeit grundlegend verändert. HR-Software ist zum strategischen Enabler geworden. Doch wo stehen wir heute? Welche Technologien prägen die HR-Landschaft? Und wie entwickelt sich



der Markt, der die tägliche Arbeit von Recruitern, Personalentwicklern, Abrechnern und HR-Generalisten beeinflusst? Die Arbeitswelt steht an einem Wendepunkt. Fachkräftemangel, digitale Transformation und veränderte Erwartungen an Arbeitgeber fordern HR-Abteilungen stärker denn je. Silos müssen aufgebrochen werden, Prozesse schneller, transparenter und effizienter werden – und gleichzeitig soll die Employee Experience überzeugen. Diesen Spagat soll HR-Software als technologische Basis ermöglichen.

Noch nie war die Auswahl so groß – und die Entscheidung so komplex. Zwischen spezialisierten Tools und umfassenden Plattformlösungen müssen Unternehmen heute nicht nur die pas-

sende Technologie finden, sondern auch sicherstellen, dass sie zu Kultur, Strategie und IT-Landschaft passt.

In Zeiten hybrider Arbeitsmodelle und KI-gestützter Entscheidungsfindung steht HR vor der Herausforderung, nicht nur effizient zu verwalten, sondern aktiv zu gestalten. Die passende Software entscheidet über Geschwindigkeit, Transparenz und Zukunftsfähigkeit.

Was einst als nüchterne Datenbank für Personalstammdaten und die Entgeltabrechnung begann, hat sich zu einem komplexen Ökosystem entwickelt, das die DNA moderner Personalarbeit prägt. HR-Software ist heute weit mehr als ein Tool – sie ist Taktgeber, Navigator und Innovationsmotor zugleich.

HR hat mit der Bereitstellung und Aufbereitung von Daten sowie der Automatisierung von Prozessen durch Software längst eine strategische Rolle übernommen. Mithilfe von People Analytics hat sich das Bauchgefühl in Richtung datengetriebener Entscheidungen verschoben. Software ist nicht mehr nur Technik, sondern auch Kultur- und Bindungsfaktor, indem sie zentraler Bestandteil der Unternehmensidentität wird und zugleich die Employee Experience stärkt.

TRENDS DER HR-SOFTWARE

Die HR-Softwarebranche 2025 befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel – technologisch, strategisch und kulturell. Alles begann in den 1980er- und 1990er-Jahren mit ersten digitalen Lösungen für Stammdatenverwaltung und Payroll. In den 2000er-Jahren folgten modulare Systeme und erste Self-Service-Portale. Cloud-Software – anfangs noch aus Sicherheits- und Datenschutzbedenken gemieden – sowie SaaS-Modelle und mobile Anwendungen prägten die 2010er-Jahre. HR-Software wuchs vom reinen Verwaltungswerkzeug zum Enabler heran. Personalmanagement ohne passgenaue Software ist heute undenkbar.

Die HR-Softwarelandschaft ist heute so vielfältig wie nie zuvor – und gleichzeitig geprägt von rasanten Veränderungen. Während klassische Lösungen für Lohnabrechnung und Zeiterfassung weiterhin eine wichtige Rolle spielen, hat sich das Spektrum stark erweitert: Recruiting-Plattformen mit KI-gestütztem Matching, digitale Lernumgebungen, Tools für Feedback und Mitarbeiterbindung – HR ist längst

im digitalen Zeitalter angekommen. Drei Entwicklungen prägen den Markt besonders deutlich: Cloud First, KI-Integration und Employee Experience. Laut aktuellen Marktstudien, etwa von HRblue und Softselect, setzen Unternehmen zunehmend auf cloudbasierte Plattformen, die schnellere Updates ermöglichen und Skalierbarkeit sichern.

On-Premise-Lösungen verlieren an Bedeutung, während SaaS-Modelle mit hoher Flexibilität und modularem Aufbau punkten. Anbieter wie Personio, Workday oder SAP Successfactors setzen auf Architekturen, die sich an individuelle Unternehmensbedürfnisse anpassen lassen. Parallel steigt die Bedeutung spezialisierter Tools – von automatisierten Interviewanalysen bis zu Skill-Mapping-Lösungen. Künstliche Intelligenz ist längst kein Zukunftsthema mehr, sondern unterstützt bereits Recruiting, Screening und Prozessautomatisierung im Tagesgeschäft.

Doch die Vielfalt hat ihren Preis: Viele Unternehmen kämpfen mit fragmentierten Systemlandschaften, fehlender Integration und Datenmengen, die kaum sinnvoll genutzt werden. Gleichzeitig steigen die Erwartungen. Mitarbeitende wünschen sich intuitive Self-Service-Portale, Führungskräfte Echtzeit-Analysen, und die Geschäftsleitung erwartet strategische Impulse aus HR.

Im Fokus steht zunehmend die Mitarbeitendenerfahrung: Intuitive Oberflächen, mobile Apps und personalisierte Dashboards steigern Akzeptanz und Bindung. Zugleich setzt der EU AI Act neue Standards für Transparenz und Fairness. HR-Abteilungen müssen Technologie-

auswahl und Governance enger verzahnen. Fazit: Die Auswahl der passenden Software wird komplexer, aber auch strategischer. Wer jetzt investiert, legt den Grundstein für Effizienz, Compliance und nachhaltige Mitarbeiterbindung.

„Die Digitalisierung hat das Personalwesen von einer reinen Verwaltungsfunktion zu einem strategischen Business Partner transformiert“, sagt Michael Gottwald, Geschäftsführer von Softselect. „Durch die Automatisierung operativer Prozesse wie Lohnabrechnung, Zeiterfassung und Bewerbermanagement konnten HR-Abteilungen ihre Effizienz massiv steigern und sich auf wertschöpfende Aufgaben wie Talententwicklung und Organisationsgestaltung konzentrieren.“

GEÄNDERTE SPIELREGELN

Kurzum: HR-Software ist heute nicht mehr nur Werkzeug, sondern Teil der Unternehmensstrategie. Doch der Weg zur optimalen Lösung ist oft gepflastert mit Herausforderungen – von Datenschutzfragen über Change Management bis hin zur Akzeptanz bei den Mitarbeitenden. Die wahren Gamechanger der HR-Welt sind die Technologien, die unter der Oberfläche wirken – und die Personalarbeit grundlegend neu definieren. Das gilt vor allem für die Künstliche Intelligenz, die längst mehr ist als ein Schlag-

wort. Ob automatisierte Lebenslaufanalyse, Chatbots im Bewerbungsprozess, intelligente Lernempfehlungen, Fluktuationsprognosen oder Skill-Gap-Analysen: KI hilft, Prozesse zu beschleunigen und Entscheidungen datenbasiert zu treffen. Zugleich wirft sie ethische Fragen auf – etwa zur Transparenz von Algorithmen oder zur Fairness im Recruiting. Laut aktuellen Erhebungen setzen bereits 77 Prozent der Unternehmen KI operativ ein. Die Herausforderung liegt häufig weniger in der Technik als in fehlender Governance und ethischen Leitplanken.

ZENTRALES STEUERUNGSELEMENT

Auch People Analytics hat sich zu einem zentralen Steuerungsinstrument entwickelt. Die Systeme ermöglichen tiefe Einblicke in Organisationen: Wer verlässt das Unternehmen – und warum? Welche Teams performen besonders gut? Welche Kompetenzen fehlen künftig? Mit den richtigen Tools lassen sich aus HR-Daten strategische Erkenntnisse gewinnen, die weit über die Personalabteilung hinausreichen. Dennoch nutzen bislang nur rund 37 Prozent der Unternehmen prognostische Analysen systematisch.

Ein weiterer technologischer Treiber ist die Plattformisierung. Statt monolithischer Systeme setzen immer mehr Unternehmen auf offene Ökosysteme

„Viele Unternehmen kämpfen mit fragmentierten Systemlandschaften, fehlender Integration und Datenmengen, die kaum sinnvoll genutzt werden.“

mit API-Schnittstellen, die HR-Software nahtlos mit anderen Unternehmensanwendungen verbinden – vom ERP-System bis zum Collaboration-Tool. So entsteht ein vernetztes Daten- und Prozessumfeld, das Effizienz steigert und Medienbrüche vermeidet.

All diese Entwicklungen zählen auf ein Ziel ein: eine positive Employee Experience. HR-Software muss heute nicht nur funktionieren, sondern begeistern. Mobile-First-Ansätze, Gamification-Elemente und personalisierte Dashboards fördern Akzeptanz und Bindung. Nur wer gerne mit HR-Systemen arbeitet, nutzt deren Potenzial vollständig. Die technologischen Trends sind dabei keine isolierten Phänomene – sie greifen ineinander, verstärken sich gegenseitig und machen HR zu einem der dynamischsten Innovationsfelder im Unternehmen.

ANFORDERUNGEN AN DIE TOOLS

HR-Software muss heute weit mehr leisten als Verwaltung. Sie begleitet den gesamten Employee Lifecycle – vom Recruiting über digitale Personalakten bis zu Learning and Development und Performance Management. Die Erwartungen an moderne Lösungen haben sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Neben den funktionalen Aspekten gewin-

nen technische Kriterien an Gewicht: eine reibungslose Integration in bestehende Systeme, höchste Standards bei Datenschutz und Compliance, Skalierbarkeit für wachsende Organisationen und eine intuitive Benutzerführung, die Akzeptanz sichert. Unternehmen suchen längst nicht mehr nur digitale Werkzeuge zur Administration, sondern integrierte Systeme, die den gesamten Lebenszyklus abbilden.

Im Recruiting beginnt das bei der Stellenausschreibung und reicht bis zum digitalen Vertragsabschluss. Onboarding-Prozesse werden nahtlos unterstützt, digitale Personalakten sind jederzeit verfügbar, DSGVO-konform und revisionssicher. Auch Zeitwirtschaft und Abwesenheitsmanagement laufen zunehmend automatisiert, wodurch Genehmigungsprozesse beschleunigt und Fehlerquellen reduziert werden.

Zudem gewinnen Payroll- und Benefit-Module an Bedeutung. Sie bündeln Gehaltsabrechnung, Bonusprogramme und Zusatzleistungen in einer Plattform. Learning & Development wird durch individuelle Lernpfade und Skill-Tracking gestärkt, während Performance-Management-Tools Zielvereinbarungen, Feedback und Reviews strukturieren.

Technologisch gesehen müssen moderne Systeme offen, sicher und flexibel sein. Sie sollen sich an ERP- oder

CRM-Landschaften anbinden lassen, Datenschutzrichtlinien erfüllen und mit wachsenden Organisationen skalieren. Entscheidend bleibt letztlich die Benutzerfreundlichkeit: Nur wenn HR-Teams und Mitarbeitende intuitiv mit der Software arbeiten können, entfaltet sie ihr volles Potenzial.

AUSWAHL UND EINFÜHRUNG

Die Auswahl und Implementierung neuer HR-Software ist für viele Unternehmen eine anspruchsvolle Aufgabe. Der Markt bietet eine kaum überschaubare Vielzahl an Lösungen – Transparenz wird zur zentralen Herausforderung. Hinzu kommt, dass neue Systeme nicht nur technisch eingeführt, sondern auch kulturell verankert werden müssen. Ohne konsequentes Change Management fehlt häufig die Akzeptanz bei HR-Teams, Führungskräften und Mitarbeitenden.

Ein weiterer kritischer Punkt ist die Datenmigration: Historische Informationen müssen vollständig und in hoher Qualität übertragen werden, um den Wert der neuen Lösung zu sichern. Ebenso entscheidend ist die Integration in bestehende IT-Landschaften, da nur eine reibungslose technische Kompatibilität Medienbrüche verhindert. Schließlich darf dabei auch die Rolle der Kostenkontrolle nicht unterschätzt werden: Neben Lizenz- und Implementierungskosten gilt es, auch versteckte Folgekosten im Blick zu behalten.

Die Einführung neuer HR-Software ist daher längst kein reines IT-Projekt mehr, sondern ein strategischer Schritt, der über Effizienz, Mitarbeiterzufrieden-

heit und Zukunftsfähigkeit entscheidet. Unternehmen stehen dabei vor mehreren typischen Hürden, die sorgfältig adressiert werden müssen:

- **Anforderungsdefinition:** Fehlende Analyse eigener Prozesse und Ziele führt schnell zu Fehlentscheidungen bei der Tool-Auswahl.
- **Aus einem Guss:** Systeme müssen sich nahtlos in bestehende IT-Landschaften einfügen, um Dateninseln und Medienbrüche zu vermeiden.
- **Akzeptanz & Change Management:** Mitarbeitende sollten frühzeitig eingebunden werden, sonst scheitert die Einführung an mangelnder Nutzung.
- **Compliance & Governance:** Datenschutz, Transparenz und regulatorische Vorgaben – etwa durch den EU AI Act – erfordern klare Leitplanken.
- **Rollenwandel der HR:** Die Abteilung muss Technologie als Hebel für strategische Gestaltung begreifen – nicht nur als Werkzeug für Administration.

AKTUELLE MARKTENTWICKLUNG

Laut der aktuellen Softselect-HR-Software-Studie 2025/26 wurden allein im deutschsprachigen Raum 117 Systeme und 86 Anbieter untersucht – und das sind längst nicht alle erhältlichen HR-Systeme in einem hochdynamischen Marktumfeld. Nahezu täglich treten neue Anbieter auf, während andere fusionieren oder den Markt verlassen.

Der Markt für HR-Software in der Dach-Region wächst weiterhin dynamisch. Nach Angaben des aktuellen HR-Software-Rankings von des Portals Softwarevergleich.de erzielten die

„Nur wer gerne mit HR-Systemen arbeitet, nutzt deren Potenzial vollständig. Die Technik macht HR idealerweise zu einem der dynamischsten Innovationsfelder im Unternehmen.“

25 größten Anbieter 2025 gemeinsam einen Umsatz von rund 2,65 Milliarden Euro – ein erneutes Rekordniveau. Das Spektrum reicht von spezialisierten Recruiting-Tools bis hin zu integrierten Plattformen, die den gesamten Employee Lifecycle abdecken. Früher dominierten Insellösungen für einzelne Aufgaben – etwa Zeiterfassung, Lohnabrechnung oder Recruiting als Best-of-Breed-Variante.

Heute setzen Anbieter zunehmend auf modulare Plattformen mit API-Schnittstellen, sogenannte Best-of-Suite-Modelle, die mehrere HR-Prozesse und Funktionen in einer Lösung vereinen. Das Ziel: mehr Effizienz, Konsistenz und bessere Datenintegration über den gesamten Employee Lifecycle. Cloudbasierte HR-Lösungen sind dabei zum Standard geworden.

DER MARKT KONSOLIDIERT SICH

Der starke Wettbewerb zwischen internationalen Playern und spezialisierten Nischenanbietern hat in den vergangenen Jahren zu zahlreichen Übernahmen und Zusammenschlüssen geführt. Diese Konsolidierung ist Ausdruck einer Branche, die sich immer wieder an neue Bereitstellungsmodelle, innovative Technologien und Veränderungen in der Arbeitswelt anpassen muss.

Viele M&A-Aktivitäten zielen darauf ab, On-Premise-Anbieter zu modernisieren oder Cloud-Know-how zuzukaufen. Das ist besonders relevant für hybride Arbeitsmodelle und Remote Work. Auch Anbieter mit intelligenten Matching-Algorithmen, automatisierten Workflows

oder Analysefunktionen stehen hoch im Kurs. KI wird zunehmend in Recruiting, Learning und Performance Management integriert.

Häufig dienen Übernahmen der Marktexpansion – etwa, wenn DACH-Anbieter in andere EU-Märkte oder die USA vordringen oder internationale Player lokale Unternehmen übernehmen, um regionale Compliance und Marktkenntnis zu sichern. Private-Equity-Gesellschaften investieren gezielt in HR-Tech, um Skalierungseffekte zu nutzen und Wertsteigerungen durch Buy-and-Build-Strategien zu erzielen – mit einem späteren Exit durch Börsengang oder strategischen Verkauf.

VERNETZTES ÖKOSYSTEM

Trotz des Trends zur Plattformkonsolidierung bleibt der Markt vielfältig. Nischenlösungen – etwa für Blue Collar Workforce, Zeiterfassung oder psychologische Eignungsdiagnostik – bestehen fort. Häufig werden sie nicht ersetzt, sondern integriert, etwa durch API-Partnerschaften oder gezielte Akquisitionen. So entsteht ein zunehmend vernetztes Ökosystem, das Wachstum, Marktdurchdringung und funktionale Breite zugleich ermöglicht.

BLICK IN DIE ZUKUNFT

Der HR-Softwaremarkt steht vor einer neuen Entwicklungsphase. Hyperpersonalisierung wird individuelle Employee Journeys ermöglichen, während KI-gestützte Systeme Entscheidungen von der Bewerberauswahl bis zur Talententwick-

lung unterstützen. Plattform-Ökosysteme verknüpfen HR zunehmend mit Finance, Collaboration und Analytics.

Michael Gottwald ist überzeugt: „HR-Software wird sich zunehmend zu offenen Plattform-Ökosystemen entwickeln. Die nahtlose Integration von Drittanbieter-Apps, Learning-Systemen und Collaboration-Tools ermöglicht eine ganzheitliche Sicht auf den Employee Lifecycle und schafft die Basis für eine personalisierte Employee Experience.“

RÜCKGRAT MODERNER HR-ARBEIT

Technologisch prägen Predictive Analytics, Chatbots und intelligente Matching-Algorithmen die nächsten Jahre. Self-Service-Portale stärken die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden, während die Balance zwischen Effizienz und Empathie entscheidend bleibt. Der Trend geht klar in Richtung adaptive,

lernfähige Systeme, die sich an individuelle Bedürfnisse anpassen und zugleich neue Maßstäbe bei Governance und Fairness setzen. Die Vision: HR-Software als digitale Schaltzentrale – strategisch, transparent und menschenzentriert.

MENSCH IM MITTELPUNKT

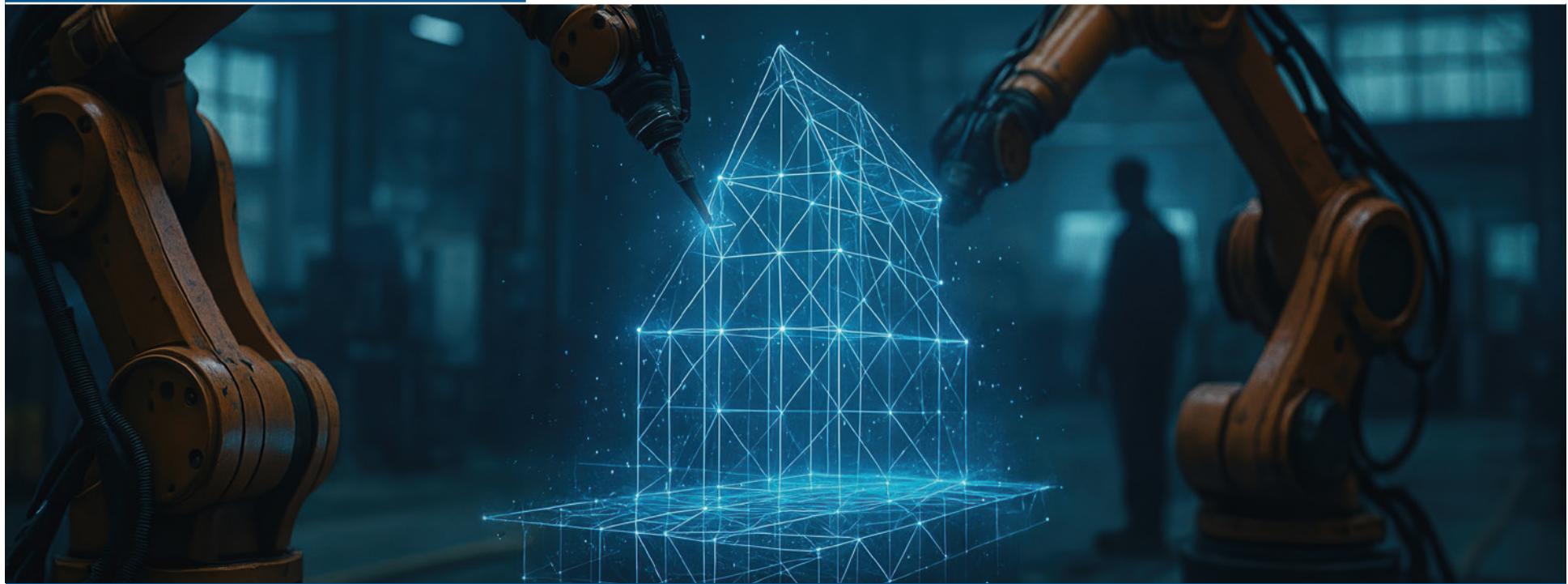
HR-Software ist längst nicht mehr nur ein Werkzeug, sondern das Rückgrat moderner Personalarbeit. Sie verknüpft Daten, Prozesse und Strategien zu einem integrierten System, das Unternehmen befähigt, schnell und vorausschauend zu handeln.

Wer heute in skalierbare, KI-gestützte und nutzerfreundliche Plattformen investiert, schafft die Grundlage für eine Personalarbeit, die nicht nur effizient, sondern zukunftsorientiert ist – und den Menschen wieder in den Mittelpunkt rückt.

INFO

DIE WICHTIGSTEN LEARNINGS

- **HR-Software ist strategisch:** Sie entwickelt sich vom Verwaltungstool zum zentralen Steuerungsinstrument für Daten, Prozesse und Entscheidungen.
- **Cloud und KI prägen den Markt:** Cloudbasierte Plattformen und KI-gestützte Funktionen sind heute Standard – On-Premise verliert an Bedeutung.
- **Integration ist entscheidend:** Offene Schnittstellen und API-Ökosysteme sorgen für konsistente Datenflüsse und vermeiden Medienbrüche.
- **Employee Experience rückt in den Fokus:** Nutzerfreundliche Oberflächen, mobile Zugänge und personalisierte Dashboards steigern Akzeptanz und Bindung.
- **Governance gewinnt an Gewicht:** Mit dem EU AI Act steigen die Anforderungen an Transparenz, Datenschutz und faire Entscheidungsprozesse.
- **Zukunftsbild:** Adaptive, lernfähige Systeme verknüpfen HR mit Finance, Collaboration und ESG-Zielen – HR wird zur digitalen Schaltzentrale des Unternehmens.



WENN DIE MASCHINE DEN JOB ÜBERNIMMT

Künstliche Intelligenz weckt hohe Erwartungen, nicht zuletzt in der Personalarbeit. Um nachhaltige Wirkung zu erzielen, sollte man jedoch nicht den Utopien des Silicon Valley folgen, die in ethischer Hinsicht große Leerstellen aufweisen.

VON WINFRIED GERTZ

Vor einiger Zeit sorgte das IT-Beratungshaus Accenture für ein gewaltiges Rauschen im Blätterwald. Unverblümmt und wie es sich offensichtlich für ein technologiegetriebenes Unternehmen geziemt, gab der Consulting-Gigant bekannt, sich von einem stattlichen Teil seiner Beleg-

schaft trennen zu wollen. Und zwar von jenen Mitarbeitenden, die aus Sicht des Managements keinerlei Potenzial aufweisen, sich Kenntnisse der Künstlichen Intelligenz (KI) anzueignen oder diese zu verfestigen.

Auch wenn dieser Kahlschlag Ausdruck einer tiefgreifenden wirtschaftlichen Krise ist, die auch erfolgs-

verwöhnte Branchen heimsucht, wie Consulting und IT, wie Kündigungswellen bei Microsoft, IBM, Intel oder Panasonic illustrieren, zeigen sich zugleich positive Tendenzen. Während in der Pandemie stark nachgefragte Geschäftsfelder wie E-Commerce, Cloud-Dienste und Streaming zuletzt stagnierten oder sogar schrumpften, fließt ein Großteil

der Investitionen in die KI-Aufrüstung. Accenture etwa stellt im laufenden Jahr allein 77 000 KI- und Datenexperten ein.

Begründet wird der durchaus stattliche Aufwuchs des Personalbestands mit einer vermeintlich alternativlosen Priorisierung von KI in der strategischen Ausrichtung. Als Beratungshaus,

dessen Kunstname verkürzt „Accent on the Future“ zum Ausdruck bringt, müsse man seinen Kunden schließlich weit voraus sein, erklärt Accenture-CEO Julie Sweet: „Zwar sind viele Unternehmen von der Technologie begeistert, aber noch nicht wirklich zu einem produktiven Einsatz von KI bereit.“ Und wer, wenn nicht die Tech-Konzerne höchstselbst, will die Potenziale der neuen Technologie schnell ausschöpfen? Was sich automatisieren lässt, wird gestrichen. Zugleich entstehen neue Rollen mit spezieller KI-Kompetenz.

EINGRIFF IN DIE STATIK

Genau das verschiebt die Statik in Unternehmen, wie ein neues Diskussionspapier des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) der Hochschule Ludwigshafen mit dem Titel „Beschäftigungseffekte der Digitalisierung und KI“ ausführlich darlegt. Denn ein Erkennungszeichen dieser als Radikalkur zu bezeichnenden Transformation ist, dass neben unzähligen repetitiven Tätigkeiten, die viele Berufe auszeichnen, auch jene Arbeitsinhalte der KI-Offensive zum Opfer fallen, die seit jeher akademischen Berufseinsteigerinnen und -einstiegen vorbehalten sind. Durch praktische Aneignung solcher Alltagsaufgaben konnten sie sich bisher rasch einarbeiten und so für den nächsten Karriereschritt anbieten: Informationen sammeln, aussagekräftige Grafiken erstellen, Präsentationen vorbereiten oder – wie im Personalbereich – Bewerbungen sichern und nach definierten Kriterien sortieren. All das und noch vieles andere

mehr sollen künftig von Algorithmen gesteuerte Tools übernehmen. Während sich die Auguren noch über das Ausmaß dieser drastischen Selbstkasteierung streiten, dürfte unbestritten sein, dass Unternehmen damit einen gefährlichen Weg beschreiten. Nimmt man die strategische Personalplanung nicht mehr ernst, wenn die Führungskräfte von morgen in Kohortenstärke vor den Toren abgewiesen werden und nur noch diejenigen eine Eintrittskarte erhalten, die über die plötzlich notwendig gewordenen „Future Skills“ verfügen? Technologisches Verständnis, Datenkompetenz sowie die Beherrschung digitaler Tools zählen ebenso dazu wie Veränderungskompetenz und auch soziale Fähigkeiten, wie im „Future of Jobs Report 2025“ des World Economic Forum ausführlich beschrieben.

An den Universitäten erwirbt man Qualifikationen solchen Kalibers nur in beschränktem Umfang. KI ist viel zu schnell und kaum vorhersehbar groß geworden, als dass der Hochschulbetrieb das Thema in seinen Curricula überhaupt berücksichtigen konnte. Und wo, mag man folgerichtig fragen, sollten die Bildungsplaner auch jene Expertinnen und Experten finden, die den geneigten Studierenden das notwendige Rüstzeug verleihen?

Wie lässt sich also diese überstürzte Kurskorrektur in Richtung KI begründen, die HR bereits in Mitleidenschaft zieht – eben dort, wo doch wie nirgendwo sonst beteuert wird, der Mensch stehe im Mittelpunkt? Was zeichnet diese radikale Veränderung aus, die zweifellos dem Primat des Technischen

folgt? Ist dieser vorausilende Gehorsam und der Glaube an die überwältigende Kraft der Wunderwaffe KI nicht auch Ausdruck, wie unkritisch die Beziehung zwischen Mensch und Maschine inzwischen gesehen wird?

DER MENSCH ALS STÖRFAKTOR

Gleichsam unbemerkt wird der Technik alles untergeordnet. Der Maschine, die schnell und effizient arbeitet, schenkt man Vertrauen. Nicht dem launischen, unzuverlässigen und Fehler produzierenden Menschen. Wird er gemeinhin als defizitär wahrgenommen, sind Maschinen effizient und arbeiten 24 Stunden pro Tag – ohne Emotion, Hunger und Durst. Doch warum werden Mensch und Maschine permanent verglichen, wieso beschreibt man Menschen „aus der Perspektive von angeblich perfekten Maschinen“, wie die an der Technischen Universität Darmstadt lehrende Technikhistorikerin Martina Heßler fragt?

Diese Dichotomie im Denken, der Hang zum Vergleich, ist tief verwurzelt. Lange fühlte sich der Mensch dem Tier überlegen oder versuchte im Vergleich mit Göttern als Sünder stets, sich moralisch zu vervollkommen. Heute streben wir nach Perfektion. Uns fasziniert, wie wir unser Tun dank Technik optimieren können. Zu funktionieren wie eine Maschine, daran zu glauben ist unsere Obsession. Und genau das kritisierte Matthias Horx in seiner Keynote auf der HR-Messe „Zukunft Personal“. KI als „Hyperprojekt“, argumentierte der Zukunftsrecher, sei derart komplex, „dass wir den Überblick verlieren,

was Mensch und was Maschine leisten kann“. Was zumindest die Nutzerinnen und Nutzer der heute gebräuchlichsten KI-Tools mit dieser Technik anfangen, wollten OpenAI und Anthropic jüngst herausfinden. Diese Unternehmen verbergen sich hinter den bekannten Sprachmodellen ChatGPT und Claude, deren Interface aus einem Chatbot besteht, wie übrigens auch Gemini von Google, Microsofts Copilot, Meta AI oder Perplexity des gleichnamigen Herstellers.

Wie OpenAI herausfand, wünschen sich 28 Prozent der User „Practical Guidance“, konkrete Hilfe bei Alltagsproblemen also: „Wie entkalke ich den Wasserkocher?“ Ebenso viele bitten den Chatbot, sie beim Schreiben zu unterstützen, während 21 Prozent nach speziellen Informationen suchen.

Lediglich vier Prozent der ausgewerteten Dialoge zwischen Usern und ChatGPT befassen sich mit Programmierung, drei Prozent mit mathematischen Fragen. Im Vergleich dazu suchen 36 Prozent der Claude-User nach Unterstützung beim Coding, ein deutlicher Hinweis darauf, wie verschieden die Zielgruppen der Chatbots sind.

Dass KI ein deutlicher Fortschritt ist und für viele Menschen den Alltag bei der Arbeit und in privaten Dingen erleichtern kann, wird niemand bestreiten. Im Unterschied zum klassischen „Googeln“ können Chatbots Fragen beantworten, Texte verfassen und vieles mehr, je nachdem wie professionell sie vom „Prompt Engineer“ (um nur eine der durch KI neu entstandenen Berufsbilder zu nennen) hierzu veranlasst werden.

Im Personalmanagement besitzen entsprechende Werkzeuge das Potenzial, Informationen zielgerichtet zu ordnen und Abläufe zu beschleunigen, was den ohnehin hohen Anteil administrativer Aufgaben erheblich reduziert. Folgt man Experten, werden sogenannte KI-Agenten künftig „autonom“ wirken und sogar Entscheidungen treffen. Wie beim Onboarding: Sie arbeiten neue Mitarbeitende effizient ein, erkennen ihren Wissensstände und passen Lerninhalte für sie dynamisch an. Und sie geben ihnen kontinuierlich Feedback. „So lassen sich Einarbeitungszeiten erheblich verkürzen“, verspricht Sebastian Spicker, Managing Director von IFS, einem Anbieter von KI-Lösungen für die Industrie.

MYTHEN AUS KALIFORNIEN

Freilich sind viele vom Silicon Valley in die weite Welt gerichteten Zukunftsvisionen, die oft unkritisch geteilt werden, arg überzogen. Etwa, dass der Wirtschaft nahezu unbegrenztes Wachstum bevorsteht, weil erfindungsreiche Bots und Roboter klaglos rund um die Uhr arbeiten. Schauen wir auf den technologischen Sprung durch Elektrifizierung: Tatsächlich dauerte es Jahrzehnte, bis die Menschen von den Vorteilen profitierten. Zuerst mussten Fabriken gebaut und Stromleitungen verlegt werden. Der erste tragbare elektrische Staubsauger kam erst vierzig Jahre nach der Glühbirne auf den Markt.

Übereilt den Utopien aus Kalifornien zu folgen ist also kein guter Ratsschlag. Wie steht es um die Risiken beim Einsatz von selbstlernenden Systemen?

Sie zu mindern ist Aufgabe gesetzlicher Vorschriften und der Produkthaftpflicht. Mehr Deregulierung, wie Lobbyverbände einvernehmlich fordern, darf deshalb keine Alternative sein. Wie das Beispiel selbstfahrender Autos zeigt: Auf den Straßen sollten nur Fahrzeuge jener Anbieter autonom verkehren, die bei der Entwicklung besonders vorsichtig waren. „Elon Musks Teslas gehören nicht dazu“, heißt es in einem Kommentar der „Neuen Zürcher Zeitung“.

So unterscheidet sich auch die europäische Perspektive auf KI grundsätzlich von ihrem betont libertären Pendant aus Übersee. Im 2024 verordneten EU AI Act, einem hunderte Seiten dicken Papier, heißt es sinngemäß: Wie kriegen wir es hin, extrem effiziente, aber fehleranfällige Systeme, die andauernd den Datenschutz verletzen, so einzuhüften, dass sie industriell verwendbar sind und keine Menschenrechte verletzen? Aus solch ethischer Perspektive dürfte auch kein Pkw „autonom“ fahren, weil der Mensch als Risikofaktor eliminiert wurde. Und wenn Musk glaubt, nur mit einem Chip im Hirn könne der Mensch mit dem KI-Fortschritt mithalten, zeigt ihm die europäische Sichtweise klare Grenzen auf.

Und so wird auch die Perspektive erkennbar, wie der Umgang mit der „Blackbox“ KI von breiter Zustimmung getragen werden könnte. Statt ihr unkritisch zu vertrauen, muss sie sorgsam hinterfragt und eingeordnet werden. Bloß um ihrer selbst willen sollte sie besser nicht zum Einsatz kommen: Seitdem Bewerberinnen und Bewerber erkannt haben, dass Arbeitgeber die Beurtei-

lung ihres Annäherungsversuchs einer KI überlassen, übertragen sie die Aufgabe, sich zu bewerben, ebenfalls einer Maschine. Der Siegeszug von Lazyapply und weiteren Tools für automatisches Bewerben legt dafür ein beredtes Zeugnis ab. Wie es um die Validität von Auswahlentscheidungen einer KI bestellt ist, die KI-generierte Bewerbungen beurteilt, lässt sich erahnen. KI produziert somit nur noch Einheitsbrei. Oder, wie Zukunftsforscher Horx meint, „sie fängt an, sich selbst zu verdauen“.

ZUNEHMENDE ENTFREMDUNG?

Um solche dystopischen Entwicklungen zu vermeiden, könnte man vielleicht dem 1992 verstorbenen Philosophen Günther Anders folgen, der in seinen Arbeiten stets davor warnte, dass sich Mensch und Technik zunehmend entfremden. Nicht alles, was machbar sei, müsse auch getan werden, lautete eine seiner Maximen, die heute aktueller sind

denn je. Folgerichtig wird der Mensch zum Objekthirten der Technik. Wie ein wachsamer Begleiter übernimmt er Verantwortung, damit KI auch adäquat genutzt wird und sich die Digitalisierung in all ihren Erscheinungsformen nicht gegen den Menschen wendet.

Derlei Gedanken lassen sich im neuen Diskussionspapier des IBE durchaus finden. Als hätte sie Anders' Werk vor Augen, legt Verfasserin Jutta Rump Personalrätinnen und Personalern ausdrücklich nahe, die digitale Transformation und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz wachsam und nicht zuletzt ethisch begründet zu begleiten. Denn Digitalisierung und KI kreieren kein Nullsummenspiel, schreibt sie, sondern eine Neuverteilung von Arbeit, Verantwortung und Kompetenz. „Nur wenn Transformation als gestaltbarer Prozess verstanden wird, lässt sich der Wandel von Arbeit im Sinne von Produktivität, Teilhabe und sozialer Balance nachhaltig steuern.“ ■

WIE KI DIE ARBEITSWELT NEU ORDNET

INFO

- **Substitution:** Routinetätigkeiten verschwinden.
- **Simplifizierung:** Aufgaben werden einfacher, Quereinstiege häufiger.
- **Polarisierung:** Mittlere Qualifikationen geraten unter Druck.
- **Zeiteffekte:** Arbeit beschleunigt und entgrenzt sich.
- **Ergänzung:** Neue Berufsbilder entstehen an der Schnittstelle Mensch–KI.
- **Senioritätseffekte:** KI stärkt erfahrene Fachkräfte, Einstiegspositionen nehmen ab.

Quelle: Institut für Beschäftigung und Employability (IBE)

BERATUNG & IMPLEMENTIERUNG

- Seite 14 **Führungskräfte**
- Seite 17 **Checkliste**
- Seite 18 **Anbieter im Porträt**
- Seite 20 **Branchenverzeichnis**



GUT GEFÜHRT DURCH DEN TECHNISCHEN CHANGE

Die digitale Transformation hat viele positive, aber auch teils problematische Folgen für Unternehmen und Belegschaft. Wie gehen HR-Führungskräfte damit um?

VON ULLI PESCH

Für viele HR-Führungskräfte und ihre Teams scheint die digitale Transformation eine Herausforderung zu sein. Das zumindest hat die Studie „Mut zur Transformation“ herausgefunden, für die im Auftrag des Softwaredienstleisters Aconsco 650 leitende HR-Führungskräfte aus Unternehmen mit mehr

als 5000 Mitarbeitenden in den USA, Großbritannien, Deutschland und der Schweiz befragt wurden.

ÜBERFORDERTE TEAMS

So fand die Studie heraus, dass 75 Prozent der Befragten Schwierigkeiten haben, ihre HR-Strategie an die

sich schnell ändernden Geschäftsziele anzupassen und gleichzeitig dabei den Fokus auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu behalten. 43 Prozent unter ihnen geben zu, dass ihre Teams durch das schiere Volumen und die Komplexität der HR-Aufgaben überfordert seien. Das Problem überlasteter Teams werde zusätzlich verschärft durch eine „technische Überlastung“ auch von HR-Fachkräften.

Darüber hinaus geben die HR-Führungskräfte an, dass fragmentierte und ineffektive Lösungen die Arbeitsbelastung ihrer Teams erhöhen (46 Prozent), auch deshalb, weil die Tools zu allgemein seien, um damit die spezifischen Anforderungen der Personalabteilung



„Große IT-Transformationen im HR-Bereich scheitern meistens daran, dass sie primär als reines IT-Projekt verstanden werden.“

zu erfüllen. Das sagen immerhin knapp sieben von zehn der Befragten (68 Prozent). Infolgedessen machen HR-Teams mehr Fehler (56 Prozent), sie verlieren Zeit (53 Prozent), die sie besser für Initiativen zur Steigerung des Unternehmenswerts nutzen könnten. Darüber hinaus seien sie dem Risiko eines Burnouts und einer sinkenden Arbeitsmoral ausgesetzt (46 Prozent).

Die Personalwirtschaft hat Expertinnen und Experten befragt, ob HR-Führungskräfte grundsätzlich darauf vorbereitet seien, mit der Dynamik der technischen Trends in Unternehmen mit- und umzugehen – und welche korrekturellen Maßnahmen ihrer Ansicht nach gegebenenfalls erforderlich wären.

Für Ulrich Jänicke, Gründer und CEO von Aconso, ist zwar klar, dass Technologie einen Mehrwert schaffen kann. Allerdings nur, wenn dadurch die Erfahrung von HR-Teams verbessert werde, anstatt die aktuellen Herausforderungen zu vergrößern. „Die Eile, digitale Technologien nach der Pandemie zu implementieren, hat bei vielen HR-Teams zu mehreren Kernproblemen bei den Arbeitsabläufen geführt, die auf unzusammenhängende Systeme, isolierte Daten und manuelle Prozesse zurückzuführen sind“, so Jänicke. Das Gefühl, überfordert und überlastet zu

sein, bedeute, dass HR-Teams wenig Zeit hätten, sich auf Aufgaben zu konzentrieren, die einen Mehrwert für die Mitarbeitenden oder ihr Unternehmen schaffen, obwohl sie dies gerne tun würden.

PERSONALER SIND AM LIMIT

Ansgar Ruhnau ist Senior Director und HR-Leiter für EMEA und den asiatischen Raum beim Business Automation Plattform Anbieter Uipath. Seine Vermutung: Die meisten HR-Führungskräfte hätten Schwierigkeiten, mit der Dynamik in den aktuellen Trends mitzugehen. „Das ist allerdings nicht überraschend, sondern liegt in der Natur der Sache“, sagt Ruhnau. „Personalerinnen und Personaler, die in der jetzigen Gemengelage nicht am Limit laufen, haben entweder wichtige Trends verschlafen oder weigern sich schlichtweg, ihre Organisation anzupassen.“

KI REVOLUTIONIERT DIE ARBEIT

Ruhnau weiter: „Durch Künstliche Intelligenz und Automatisierung erleben wir eine Revolution der Arbeit. Die Technologie entwickelt sich exponentiell – Organisationen und ihre Mitarbeitenden im Gegensatz dazu aber linear. Das führt zu einer gravierenden Lücke. Die

Aufgabe von HR-Führungskräften ist es, diese Lücke so klein wie möglich zu halten, damit sich Organisationen anpassen und weiterhin wettbewerbsfähig bleiben können.“

HR GUT VORBEREITET

Neben dem Willen zur Anpassung gehe es auch um die Fähigkeiten zur Nutzung der neuen Informationstechnologie- und Kommunikationstools, vor allem der KI. Veränderung müsse die Aufgabe des gesamten Führungsteams sein.

Philipp Kolo ist Partner und HR-Experte bei der Boston Consulting Group. Er glaubt, dass ein Großteil der HR-Verantwortlichen grundsätzlich gut auf den Wandel vorbereitet sei. „Ein große Herausforderung liegt allerdings oft in der konsequenten Umsetzung und Skalierung passender Maßnahmen – denn die Arbeitswelt entwickelt sich häufig schneller weiter als Unternehmen reagieren können.“

Die Integration neuer HR-Tools kann zum Beispiel durch interne Widerstände gegen Veränderung, eine große Heterogenität der Prozesse und IT-Landschaft sowie unklare Verantwortlichkeiten erschwert werden.“ Diese Probleme ließen sich durch die frühzeitige Einbindung aller Betroffenen, klare Kommunikation und gezielte Schu-

lungen mindern. Große IT-Transformationen im HR-Bereich, zum Beispiel die Erneuerung der IT-Landschaft hin zu Cloud-Lösungen, scheiterten meistens daran, dass diese primär als reines IT-Projekt verstanden würden. Vielmehr sei aber für die Harmonisierung der Prozesse eine starke Einbindung der Fachbereiche und oftmals eine Anpassung des gesamten HR-SteuerungsmodeLLS notwendig.

Dazu müssten auch die technischen Skills der HR-Mitarbeitenden weiter gestärkt werden. „Hier wären ein verstärkter Austausch zwischen Personal und operativen Geschäftseinheiten, sowie teils völlig neue Profile erforderlich, denn reines Upskilling ist oft nicht ausreichend.“

MANCHMAL FEHLT ES AN MUT

Führungskräften fehle oft die Orientierung, meint hingegen Kai Anderson, Partner bei Mercer. Für den Personalbereich komme erschwerend hinzu, dass der „Aufsatzpunkt“ einer HR-Strategie die Business-Strategie sei. „Wenn die Business-Strategie aber zum Beispiel das Thema KI nicht sauber durchdokumentiert hat, fällt es HR schwer, passend damit umzugehen, also zum Beispiel die zukünftig notwendigen Skills zu entwickeln“, glaubt Anderson.

Seiner Meinung nach gehe es neben der Taktung der Strategieprozesse aber auch um den Mut, so etwas anzugehen. Die Akzeptanzprobleme und den Druck, den Mitarbeitende oft durch den Tech-Overload am Arbeitsplatz erleben, könnten Führungskräfte durchaus lindern, meint Anderson. Allerdings setze das zunächst voraus, dass Führungspositionen diese Technologien selbst verstehen und diese auch für sich einsetzen.

Dabei könnte das die Lösung für das Problem sein, aber viele Führungsrollen würden oft selbst immer noch durch zu viele Admin-Tätigkeiten behindert. Der Anteil administrativer Aufgaben sei oft nicht adäquat und der jeweiligen Rolle nicht angemessen, meint er. „KI kann dabei helfen, die einzelnen Rollen sozusagen rollenkonform zu gestalten, damit sich die Mitarbeitenden auf die Führungsaufgaben konzentrieren können. Das würde auf jeden Fall zu mehr Produktivität und vor allem zu mehr Zufriedenheit führen.“

DIE FALSCHEN WERKZEUGE

Eines der Ergebnisse der Aconso-Studie ist, dass die Überlastung von Teams durch die technische Überlastung der HR-Fachkräfte verschärft werde. Die ein-

gesetzten Arbeitswerkzeuge seien darüber hinaus nicht richtig auf die spezifischen Anforderungen in den Personalabteilungen abgestimmt. Knapp 60 Prozent aller Befragten wünschen sich deshalb eine integriertere technische Ausstattung ihrer Arbeitsplätze, die den Tech-Overload und die häufig noch bestehenden Daten-Silos überwindet.

FRUSTRATION VERMEIDEN

Nach Überzeugung von Nelson Taapken, Partner bei EY im Bereich People Consulting, ist das ein bekanntes Problem. Auf die Frage, wie man die bei den Mitarbeitenden vorhandene Frustration mit Blick auf Technologie und Tools positiv beeinflussen könne, antwortet Taapken: „Aus Sicht der Anwender wird die Technologie häufig wahllos über sie ausgeschüttet.“ Dabei erkläre ihnen oft niemand, wie und zu was sie diese Tools nutzen sollten. Da gehe es um Change, Implementierung und vor allem Adaption, die ganz oben auf der Agenda stehen müsse, bevor man in diese Technologien investiere, so Taapken.

„Es ist ganz wichtig, dass sie Sicherheit haben, was sie damit machen sollen. Es geht um „Why? What? und How?, um die Change Story, die sich nie geändert hat.“ Auch Philipp Kolo ist

„Den Druck, den Mitarbeitende durch den Tech-Overload am Arbeitsplatz erleben, können Führungskräfte durchaus lindern.“

überzeugt, dass die Einführung neuer HR-Tools nicht nur Personalverantwortliche dabei unterstützen kann, besser mit den gestiegenen Anforderungen zurechtzukommen. Weil beispielsweise für Reporting- und Administrationsvorgänge in deutschen Personalabteilungen vielfach noch Excel im Einsatz sei, verpassen seiner Ansicht nach viele Unternehmen grundsätzlich eine große Chance: „Die Einführung neuer HR-Tools kann Personalverantwortliche erheblich entlasten und ihnen mehr Kapazitäten für strategische Tätigkeiten verschaffen.“

„Dazu bieten sich vielfältige Möglichkeiten. Beispielsweise ermöglichen HR-Analytics-Tools eine datengestützte Entscheidungsfindung, indem sie Einblicke in die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, Fluktuationsrisiken oder Performance-Trends liefern“, erklärt Kolo. Durch KI-gestützte Lösungen, etwa für das Talentmanagement oder die Mitarbeiterentwicklung, könnten zudem personalisierte Karrierewege und Weiterbildungsmaßnahmen effektiver gestaltet werden.

DISRUPTIV DENKEN

Ansgar Ruhnau bringt es auf den Punkt: „In unserer HR-Funktion haben wir uns in der Vergangenheit oft als Coach oder

Berater verstanden. Das ist ein zu passives Rollenverständnis. Coaches sowie Beraterinnen und Berater stehen am Spielfeldrand – wir müssen aber auf dem Spielfeld stehen.“ Er ist überzeugt, dass Personaler Tools und Technologien wie Künstliche Intelligenz selbst verstehen, nutzen und in die Organisation tragen müssen.

NICHT AUS DER HAND GEBEN

Es reiche nicht, dies einer ausgelagerten IT-Abteilung zu überlassen: „Wir müssen selbst Hand an unsere HR-Daten legen und digitale Assistenten und Automatisierungen bauen. Die Möglichkeiten dazu gibt es längst mit sogenannten Low-Code- oder No-Code-Plattformen.“

Leider verstecken sich viele Personalerinnen und Personaler hinter anderen Themen wie Personalentwicklung und gut aussehenden Präsentationen zur Transformation. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen wir als Funktion aber gleichzeitig unsere technischen Fähigkeiten weiterentwickeln.“

„Veränderung muss die Aufgabe des gesamten Führungsteams sein“, fordert Ruhnau. „Wir brauchen mehr Agilität im Unternehmen, um Veränderungen voranzutreiben. Das ist eine Herausforderung für den Standort Deutschland. Wir denken gerne in Prozessen.“ ■

„Die meisten HR-Führungskräfte haben offenbar Schwierigkeiten, mit der Dynamik der aktuellen Trends mitzugehen.“



WAS HR BEIM EINSATZ VON KI BEACHTEN MUSS

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeit in HR nachhaltig.

Wir erklären, welche Kompetenzen HR-Professionals brauchen, um nicht den Anschluss zu verlieren.

KI übernimmt in Zukunft immer mehr operative HR-Aufgaben. Welche Kompetenzen brauche ich, um die eigene Karriere nicht aufs Spiel zu setzen und im Unternehmen weiterhin eine zentrale Rolle zu spielen? In den letzten Jahren hat sich die Arbeit in HR stark verändert. Routineaufgaben werden zunehmend automatisiert. Für HR-Professionals bedeutet das: Wer sich auf operative Tätigkeiten beschränkt, läuft Gefahr, von der Technologie überholt zu werden. Gefragt sind stattdessen Kompetenzen, die den Wertbeitrag von HR für das gesamte Unternehmen

sichtbar machen – und damit den Wechsel von der Ausführung hin zur strategischen Steuerung. Diese strategischen HR-Kompetenzen sind dafür besonders wichtig:

1. Business-Verständnis

Nur wer die Sprache des Business spricht, kann HR-Maßnahmen so gestalten, dass sie unmittelbar zur Wertschöpfung beitragen.

2. Change- und Transformationskompetenz

HR, das Veränderungsprozesse aktiv begleitet und kulturell absichert, wird

zum unverzichtbaren Partner des Managements.

3. People Analytics und Datenkompetenz

HR-Professionals, die nicht nur Daten erheben, sondern diese auch interpretieren und daraus strategische Maßnahmen ableiten können, verschaffen sich einen klaren Vorteil.

4. Leadership-Beratung und Coaching

HR-Professionals, die als Coach oder Sparringspartner agieren, leisten hier strategisch wertvolle Arbeit.

5. Interkulturelle und internationale Kompetenz

HR kann strategischen Mehrwert schaffen, indem es internationale Projektteams begleitet, kulturelle Unterschiede berücksichtigt und globale HR-Strategien mitgestaltet.

6. Excellence in HR-Arbeit

Exzellente HR-Arbeit zeigt sich darin, dass Prozesse nicht nur effizient, sondern auch mit Blick auf die Mitarbeitererfahrung (Employee Experience) gestaltet werden. Dazu gehören zum Beispiel transparente Karrierewege, innovative Lernformate oder Benefits.

BEISPIELE FÜR NEUAUSRICHTUNG

- Talent Manager: Statt nur Programme zu verwalten, strategisch an der Entwicklung einer zukunftsfähigen Führungskräfte-Pipeline arbeiten.
- HR Business Partner: Noch stärker die Schnittstelle zum Management ausfüllen, etwa indem datenbasierte Analysen in Businessentscheidungen eingebbracht werden.

Analysen in Businessentscheidungen eingebbracht werden.

- Compensation & Benefits Spezialist: Von der reinen Administration hin zur Frage, wie Vergütungsmodelle strategisch Mitarbeiterbindung und Unternehmensziele unterstützen.

Der Weg zu strategischen HR-Kompetenzen ist kein einmaliges Projekt, sondern ein kontinuierlicher Lern- und Entwicklungsprozess. Wer Geschäftsverständnis aufbaut, Daten fundiert nutzt, Change begleitet, Führungskräfte als Partner stärkt und den kulturellen Wandel aktiv mitgestaltet, positioniert sich als unverzichtbarer Teil der Unternehmensstrategie. Gleichzeitig reicht es nicht, nur mit dem Durchschnitt mitzuschwimmen: Exzellente HR-Arbeit entsteht dort, wo Mitarbeiterorientierung, Innovation und messbare Qualität Hand in Hand gehen. Wer den Anspruch verfolgt, in der eigenen Organisation echten Mehrwert zu stiften und die Mitarbeitererfahrung sichtbar zu verbessern, hebt sich deutlich ab. Dies zeigt, dass HR auch in Zeiten von KI und Automatisierung unverzichtbar bleibt. So wird HR nicht nur zur „administrativen Funktion“, sondern zum Gestalter von Zukunftsfähigkeit, Wettbewerbsstärke und echter Arbeitgeberattraktivität. ■

AUTORIN: Heike Gorges ist Vorständin bei HRblue und berät Personalerinnen und Personaler zu Karrierethemen. Auf personalwirtschaft.de schreibt sie regelmäßig die Kolumne „HR-Karriere-Coach“.

ellrich & kollegen

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

USP

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

PRODUKTE

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

REFERENZEN

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

KONTAKT

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



HERSTELLERUNABHÄNGIGE BERATUNG IM SOFTWARE-DSCHUNGEL

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

IM FOKUS: DIGITALISIERUNG DER HR-KERNPROZESSE

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

ÜBERSICHT ÜBER PASSENDE HR-SOFTWARE

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

INTERVIEW

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

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

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

Wie können Unternehmen diese Fehler vermeiden?

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

Welche Empfehlung haben Sie in Bezug auf die Auswahl?

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



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

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

Überstürzte Entscheidungen führen oft zu ungeeigneter Software.

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

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

INFO

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





Atoria

Atoria – the people software GmbH
72770 Reutlingen · Aspenhastraße 19
Tel.: 07121 96650
vertrieb@atoria-software.com
www.atoria-software.com/de

Atoria vereint die HR-Expertise von Persis, Quiply und tisoware unter einer Marke. Von Recruiting, Digitale Personalakte, Personalentwicklung über Mitarbeiterkommunikation bis hin zu Zeiterfassung und Zutritt, Einsatzplanung und Projektzeiten.



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

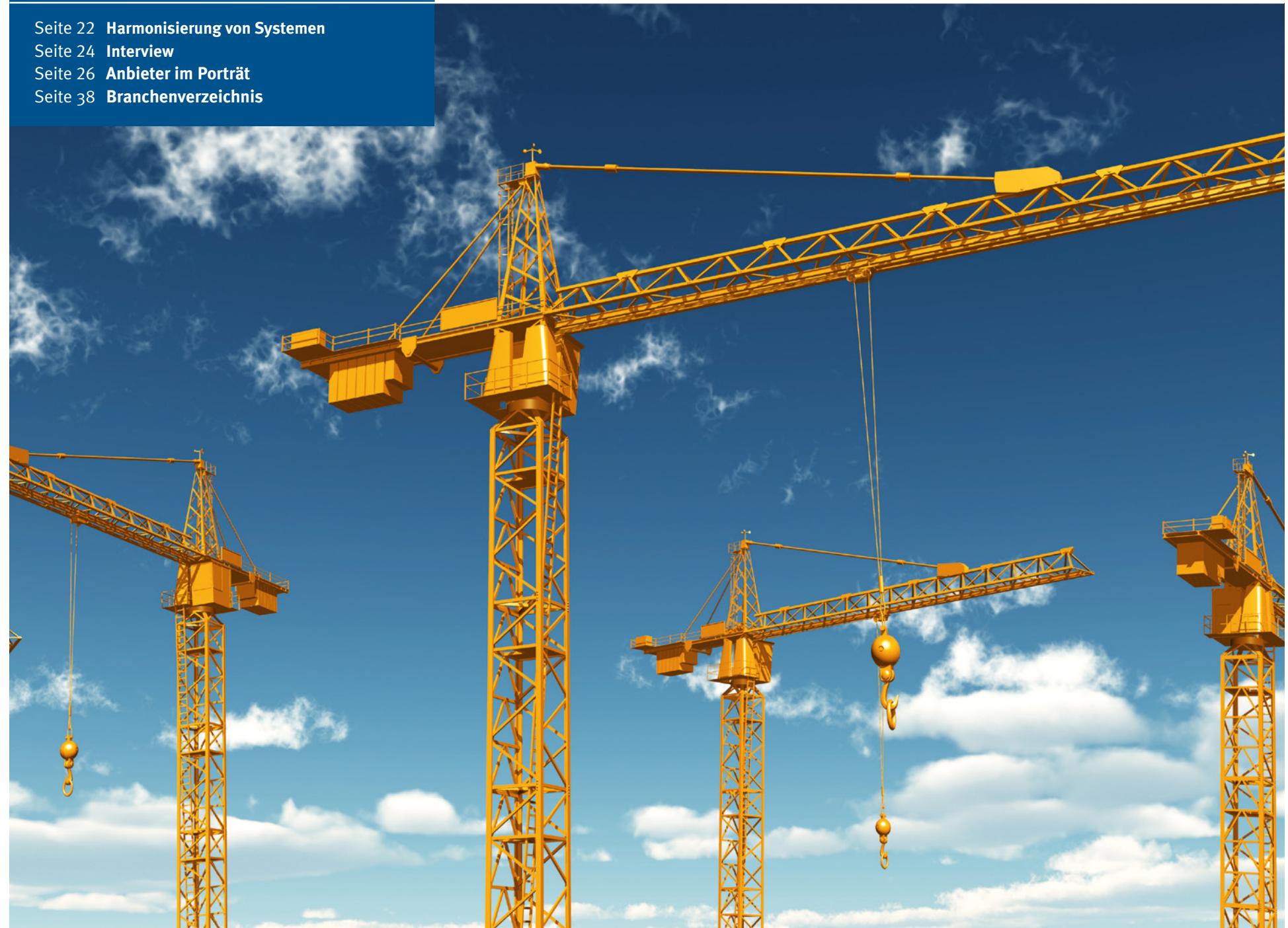
Als Unternehmensberatung sind wir Ihr Partner bei der Optimierung und Digitalisierung von HR-Prozessen und Systemen. Wir schaffen Freiraum für wertschöpfende Tätigkeiten und reduzieren Ihre administrativen Aufwände. Einfach gesagt sind wir Ihre Freiraumkämpfer!



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

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

- Seite 22 **Harmonisierung von Systemen**
- Seite 24 **Interview**
- Seite 26 **Anbieter im Porträt**
- Seite 38 **Branchenverzeichnis**



WEGE AUS DEM IT-DSCHUNDEL

HR-Abteilungen kämpfen oft mit einer Vielzahl verschiedener Softwarelösungen. Das kostet Zeit und Nerven – und gefährdet sogar den Unternehmenserfolg. Es geht aber auch anders.

VON SVEN FROST

Wir beginnen unsere Reise in einer Welt, die es so sehr selten gibt: Eine HR-IT-Welt, in der sämtliche Systeme nahtlos miteinander kommunizieren. Vom ersten Kontakt mit potenziellen Talenten bis zum Offboarding läuft jeder Prozess automatisiert, transparent und reibungslos ab. Die digitale Personalakte wächst mit den Mitarbeitenden, dokumentiert Kompetenzen, Erfolge und Weiterbildungen.

Und am allerbesten: Personalerinnen und Personaler müssen ihre Zeit nicht mehr mit schnöden administrativen Aufgaben verbringen, sondern nutzen datenbasierte Analysen, um strategische Entscheidungen zu treffen. Künstliche Intelligenz prognostiziert Mitarbeiterfluktuation, schlägt individuelle Karrierepfade vor und sorgt für eine kontinuierliche Verbesserung der Employee Experience. Compliance und Datenschutz sind nicht mehr eine ständige Herausforderung, sondern werden durch integrierte, selbstüberwachende Sicher-

heitssysteme automatisch gewährleistet. Jede Abteilung – von HR über IT bis zum Controlling – greift auf ein einziges, harmonisiertes System zu, das in Echtzeit alle relevanten Kennzahlen bereitstellt.

Leider ist diese HR-IT-Welt zu schön, um wahr zu sein. Denn die Realität in den meisten deutschen Unternehmen sieht noch ganz, ganz anders aus. Dort nämlich müssen sich die Personalerinnen und Personaler mit einem Flickenteppich aus verschiedenen Systemen herumschlagen. Die Anzahl der digitalen Tools und Apps, die Unternehmen für ihre HR-Prozesse nutzen, ist enorm. Und oft führt dieser technologische Wildwuchs eben nicht zu mehr Effizienz, sondern zu Verwirrung.

SCHWIERIGE FRAGMENTIERUNG

Der „State of the Frontline Workforce Report 2024“ des Softwareherstellers Quinyx zeigt, dass 44 Prozent der Beschäftigten mindestens zwei digitale Tools oder Apps im Arbeitskontext nutzen, wäh-

rend sieben Prozent sogar mehr als sechs Anwendungen einsetzen. In Gesprächen hört man immer wieder von Unternehmen, die zum Beispiel nach Übernahmen auf einer drei- oder vierstelligen Anzahl von unterschiedlichen, oft nicht miteinander kompatiblen Lösungen, sitzen. Diese Fragmentierung erschwert die Arbeit, weil essenzielle Funktionen fehlen oder nicht zweckmäßig sind, bemängeln die Quinyx-Studienmacher.

Oft würden Unternehmen dazu neigen, neue Lösungen hinzuzufügen, anstatt nach einer umfassenden Plattform zu suchen, die alle benötigten Funktionen integriert, heißt es in der Studie. Statt sich auf ihre eigentlichen Aufgaben zu konzentrieren, müssten sie sich mit verschiedenen Apps und Tools auseinandersetzen.

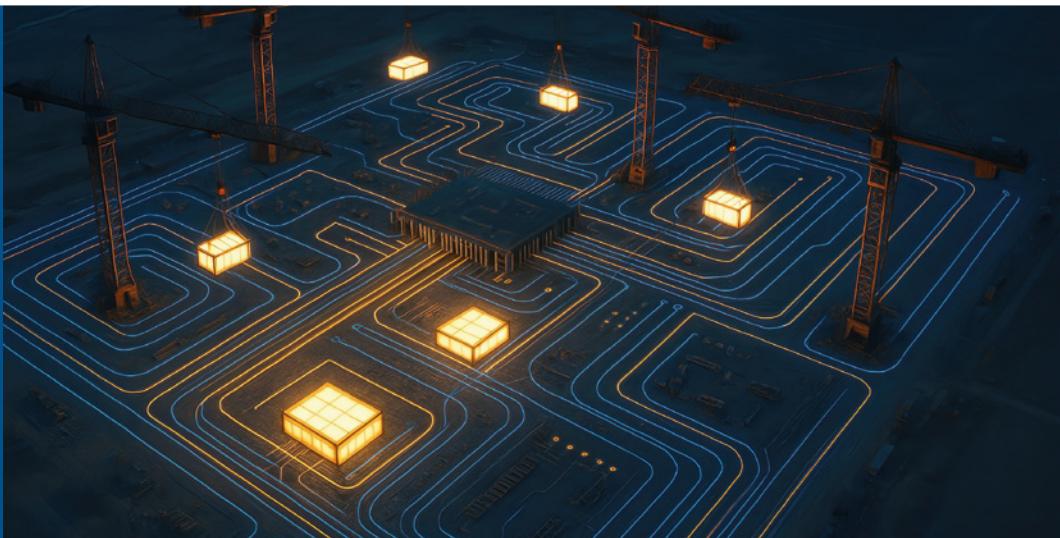
Ein weiteres Problem: Viele Unternehmen setzen immer noch auf veraltete Prozesse. 35 Prozent der befragten Beschäftigten gaben an, dass Dienstpläne weiterhin in Papierform ausgedruckt und ausgehängt werden. Hinzu kommt,

dass Kommunikation häufig über private Messenger-Dienste wie Whatsapp oder Facebook läuft, was nicht nur ineffizient, sondern auch datenschutzrechtlich problematisch ist. Dies erschwert die Abstimmung und macht es schwierig, kurzfristige Änderungen vorzunehmen.

EINE SCHWIERIGE BEZIEHUNG

Zusätzlich gibt es noch einen weiteren Grund, warum viele Unternehmen mit ihrer HR-IT kämpfen: Die oft komplizierte Beziehung zwischen HR und IT. „HR und IT sprechen oft unterschiedliche Sprachen“, erklärt der HR-Transformationsberater Peter Keuchel. „Während HR den Menschen in den Mittelpunkt stellt, fokussiert sich die IT auf technologische Machbarkeit. Das führt oft zu Missverständnissen.“

Dabei ist Zusammenarbeit entscheidend. HR-Vordenker Gunther Olesch beschreibt es so: „Ist IT als Rückgrat der Organisation mit dem betrieblichen Ner-



vensystem vergleichbar, dann ist HR das Herz.“ Beide Bereiche, so Olesch, müssten eng verzahnt arbeiten, um eine funktionierende und effiziente HR-IT-Landschaft zu schaffen.

ZWISCHEN EXCEL UND KI

Dabei sind die Voraussetzungen für eine gut funktionierende Systemlandschaft im Personalbereich eigentlich besser denn je: Die Entwicklung des HR-Tech-Sektors in den vergangenen Jahrzehnten als rasant zu bezeichnen, ist noch eine ziemliche Unterreibung. Während in den 1990er-Jahren die gute, alte Personalverwaltung überwiegend auf Papier abgewickelt wurde und das Höchste der Technikgefühle Exceltabellen oder – wenn es ganz modern sein sollte – die ersten ERP-Module von SAP waren, hat sich mit der Verbreitung des Internets und cloudbasierter Anwendungen ab den 2000er-Jahren das Tempo merklich beschleunigt. Moderne Lösungen setzen sich immer mehr durch, die digitale Bewerberverwaltung, elektronische Personalakten oder Self-Service-Portale ermöglichen – theoretisch aus einem Guss. Das hat mit der Zeit auch die Rolle der Personalerinnen und Personaler verändert.

„Die HR-IT ist ein Spiegel des kulturellen Wandels in der Arbeitswelt“, meint dazu auch HR-Tech-Vordenker und -Influencer Daniel Mühlbauer. Der technologische Fortschritt bedeute nämlich nicht nur eine Automatisierung bestehender Prozesse, sondern auch eine Neudeinition der HR-Rolle im Unternehmen. Das Problem dieser Revolution: Anstatt die neuen Lösungen vernünftig zu integrieren und sich von alten Prozessen nach und nach

zu verabschieden, ließen (oder laufen) vielerorts die Anwendungen noch parallel.

Da wurde beziehungsweise wird die Personaleinsatzplanung noch per Exceltabelle abgewickelt, während die Arbeitszeit der Mitarbeitenden mit der jüngst erworbenen modernen Lösung erfasst wird und die Payroll in den Händen eines externen Dienstleisters liegt. Schnittstellen gibt es natürlich keine, oder doch: Die armen Personalerinnen und Personaler, die das Dickicht durchschauen müssen.

WIE MAN ES BESSER MACHEN KANN

Doch wie schafft man es, im Dickicht der Unternehmenssoftware aufzuräumen? Die Macher der „State of the Frontline-Workforce“-Studie empfehlen, die App-Flut zu reduzieren und auf eine intuitive, zentrale Lösung zu setzen, die sowohl digitale Dienstpläne als auch Kommunikations- und Planungsfunktionen integriert. Ein durchdachtes HR-IT-System könne nicht nur Prozesse vereinfachen, sondern auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigern. Ein Beispiel, wo es gelungen ist, im Dickicht der HR-Lösungen aufzuräumen, ist der Automobilzulieferer Kayser. Dort entschieden sich die Verantwortlichen für eine radikale Lösung: Alle HR-Prozesse weltweit sollten harmonisiert und digitalisiert werden. Das Ziel: mehr Transparenz, weniger Kosten, effizientere Abläufe.

„Wir mussten erst einmal herausfinden, was eigentlich an unseren Standorten passiert“, berichtet Carlos Salgado, HR-Direktor des Unternehmens. Mithilfe einer sogenannten Process-Analytics-Software wurden innerhalb von fünf Wochen sämtliche HR-Prozesse analysiert – ein Unter-

WEGE AUS DEM HR-SOFTWAREDSCHUNGEL

INFO

Um die Unübersichtlichkeit ihrer HR-IT-Landschaft zu reduzieren, sollten Unternehmen:

- Frühzeitig entscheiden, ob eine All-In-One- oder eine Einzellösung sinnvoll ist;
- auf eine intuitive Nutzeroberfläche achten;
- bei der Auswahl von HR-Software auf Integrierbarkeit und Schnittstellen zu bestehenden Systemen achten;
- verantwortliche Personen benennen, die umfassend geschult werden und als interne Experten fungieren;
- eine Pilotphase mit digitalaffinen Mitarbeitern durchführen, um die Praxistauglichkeit zu testen;
- auf eine reibungslose Zusammenarbeit von HR und IT achten.

fangen, das mit herkömmlicher Beratung ein Vielfaches an Zeit und Geld gekostet hätte. Das Ergebnis: Eine um 80 Prozent günstigere Analyse und ein klarer Plan zur Vereinheitlichung der Abläufe. Auch Katharina Wild-Pelikan, Global Head of Human Resources bei der ISi Group, kennt die Herausforderungen einer uneinheitlichen IT-Landschaft – und wie man damit umgeht: „Jede lokale HR-Abteilung in unserem Unternehmen arbeitete mit eigenen Tools. Selbst einfache Auswertungen mussten manuell zusammengeführt werden. Dieser Zustand wurde mit dem Wachstum unseres Unternehmens zunehmend untragbar.“ Ihr Unternehmen entschied sich daher für eine globale Standardisierung mit einer einheitlichen Cloud-Lösung.

Eine durchdachte HR-IT ist also weit mehr als nur eine technische Spielerei. Sie kann die gesamte Personalstrategie eines Unternehmens transformieren. „Ein modernes HR-IT-System ist der Schlüssel zur effizienten Personalsteuerung“, betont

Holger Jungk, Partner bei der Mercer und Experte für HR-IT-Strategien. „Es ermöglicht datenbasierte Entscheidungen und schafft Transparenz.“

Gero Hesse, Geschäftsführer der Embrace GmbH, sieht einen weiteren Aspekt: „AI-Unternehmen sind keine Softwareunternehmen mehr, sondern Datenunternehmen. Alles dreht sich um Datenverarbeitung, und die HR-IT muss sich diesem Wandel anpassen.“ Diese Entwicklung zeige, dass HR-Technologie aktiv zur Unternehmensstrategie beitragen muss.

STRATEGEN, BITTE VORTRETN!

Unternehmen, die den Wildwuchs beseitigen und eine leistungsfähige HR-Softwarelandschaft schaffen wollen, brauchen demnach eine klare Strategie. „HR-IT ist kein reines IT-Projekt, sondern ein entscheidender Bestandteil der Unternehmensstrategie“, betont Holger Jungk diesen Punkt. ■

„DAMIT DAS IT-CHAOS NICHT AUSSEN KONTROLLE GERÄT“

Viele deutsche Unternehmen blicken bei ihrer HR-Softwarelandschaft nicht mehr durch. Warum das so ist und wie das Problem gelöst werden kann, erklärt der ehemalige CHRO und heutige HR-Berater Thomas Perlitz.

INTERVIEW: SVEN FROST

HR-IT-Systeme sind in vielen Unternehmen ein riesiges Durcheinander. Die Landschaft ist gewachsen, ohne dass sie wirklich gesteuert wurde – und jetzt stehen viele Unternehmen vor der Frage: Wie bekommen wir dieses Chaos in den Griff? Thomas Perlitz, HR-Berater, spricht im Interview über historische Entwicklungen, aktuelle Herausforderungen und mögliche Lösungen.

Personalwirtschaft: Herr Perlitz, ist es wirklich so schlimm um die HR-IT-Landschaft in Deutschland bestellt?

Thomas Perlitz: Ein klares Ja! Seit über 20 Jahren haben Unternehmen nach und nach HR-Prozesse digitalisiert – aber immer nur stückweise. Payroll war schon früh systemisch organisiert, dann kamen Personalentwicklung, Recruiting und andere Anwendungen hinzu. Das Ergebnis: Heute sind allein in

einem einzigen Dax-Konzern weltweit über 1000 verschiedene HR-IT-Systeme im Einsatz.

Wie entsteht eine solch gewaltige Zahl?

Jedes System, sei es eine spezialisierte Software oder eine Exceltabelle, wird als Teil der IT-Architektur gezählt. Unternehmen haben über die Jahre für jedes Problem eine eigene Lösung eingeführt – oft ohne eine zentrale Steuerung. Und jetzt sitzen sie auf einem riesigen Flickenteppich, den sie kaum noch durchschauen.

Welche Probleme entstehen dadurch denn?

Zum einen massive Fehlerquellen:

Wenn du plötzlich merkst, dass deine Headcount-Zahlen von Monat zu Monat stark schwanken, obwohl deine Belegschaft eigentlich stabil ist, weißt du, dass in den Systemen etwas nicht stimmt. Zum anderen sind viele dieser Systeme technisch veraltet – teilweise gibt es niemanden mehr, der sich mit ihnen in der Tiefe auskennt. Das macht Anpassungen wahnsinnig schwierig.

Betrifft das nur große Unternehmen oder auch den Mittelstand?

Das Problem gibt es bei jeder Unternehmensgröße. Klar, Mittelständler haben nicht unbedingt tausend Systeme, aber auch dort gibt es unglaubliche Situationen. Ich war kürzlich in einem Unter-

„Unternehmen müssen den Mut haben, einen harten Schnitt zu machen: Altes abschalten und auf moderne Systeme setzen.“



NACHGEFRAGT



Thomas Perlitz ist unter anderem Berater und Principal beim HR-Start-up-Ökosystem Allygatr. In seiner Karriere bekleidete er HR-Führungsrollen bei Gerresheimer, Henkel und anderen Unternehmen.

nehmen, das noch immer Personalakten in Papierform führt, das gibt es noch sehr häufig – aber fein säuberlich in Klarsichtfolien abgeheftet, das war die Krönung. Und dann wundert man sich, warum Digitalisierung nicht vorankommt.

Was ist der Auslöser für Unternehmen, sich diesem Problem zu stellen? Meistens zwei Dinge: erstens die Datenqualität – Unternehmen stellen fest, dass sie trotz HR-IT-Systemen immer weniger verlässliche Daten haben. Zweitens die Kosten: Jedes einzelne dieser Systeme kostet Geld, sei es für Wartung, Anpassung oder Schnittstellen. Und irgendwann sind die Budgets einfach erschöpft.

Und wie kommt man aus diesem Dilemma raus?

Indem man aufhört, an alten Systemen herumzudoktern. Unternehmen müssen den Mut haben, einen harten Schnitt zu machen: Altes abschalten und auf moderne, modular aufgebaute Systeme setzen. Die Zeiten, in denen man Prozesse „hart verdrahtet“, sind vorbei – heute arbeitet man mit flexiblen Lösungen, die sich anpassen und die den Datentransfer ohne die herkömmlichen Schnittstellen ermöglichen. Hier gibt es wirklich bahnbrechende Innovationen.

HR und IT – welche Abteilung hat in diesem Prozess das Sagen?

Lange Zeit haben diese beiden Bereiche aneinander vorbeigeredet. IT hat nicht

„KI kann vieles erleichtern, aber sie braucht alle Daten – und genau da hapert es noch.“

verstanden, was HR will, und HR hatte keine Ahnung, wie technisch umsetzen. Heute gibt es dafür den Product Owner – eine Art Dolmetscher zwischen beiden Welten. Das hat die Zusammenarbeit deutlich verbessert.

Welche Rolle spielt KI in diesem Wandel?

KI kann vieles erleichtern, aber sie braucht alle Daten – und genau da hapert es noch. Ein Beispiel: Bewerbermanagement. Wenn die Jobbeschreibung nicht perfekt formuliert ist und der Lebenslauf nicht alle Keywords der Jobbeschreibung enthält, gibt die KI keinen hohen Match-Wert aus. Das heißt, wir müssen erst einmal unsere Datenqualität verbessern, bevor KI ihr Potenzial wirklich entfalten kann. Das braucht noch Zeit.

Ist das ein spezifisch deutsches Problem?

Das ist definitiv kein rein deutsches Problem. Auch internationale Konzerne haben mit überholten IT-Strukturen zu kämpfen. Der Unterschied: In Deutschland war HR oft unterfinanziert, während andere Bereiche wie Finance oder Vertrieb bevorzugt wurden. Dadurch hat sich ein massiver Innovationsrückstand aufgebaut.

Gibt es Unternehmen, die diesen Wandel schon erfolgreich gemeistert haben?

Ja, es gibt positive Beispiele. Unternehmen, die erkannt haben, dass sie alte Systeme nicht mehr retten können, sondern neue Lösungen konsequent einführen müssen, stehen heute deutlich besser da. Doch der Erfolg hängt stark von der Führungsebene ab: Wenn HR dort nur als Kostenfaktor gesehen wird, wird es schwer, wirkliche Veränderungen umzusetzen.

Ihr Fazit: Was sollten Unternehmen jetzt tun?

Keine halben Sachen mehr! Statt weiter an alten Systemen herumzubasteln, sollten Unternehmen klare Schnitte machen und auf moderne Lösungen setzen. Payroll bleibt das Kernsystem, alles andere sollte flexibel angebunden werden. Wer jetzt nicht handelt, riskiert, dass das IT-Chaos irgendwann völlig außer Kontrolle gerät.

Was ist für Sie die wichtigste Erkenntnis aus dieser Misere?

Daten und deren Qualität sind der Schlüssel. Das HR-IT-System muss die notwendigen Daten in Top-Qualität bringen und die HR-Prozesse stabil und kosteneffizient abbilden. Unternehmen müssen aufhören, IT nur als notwendiges Übel zu sehen, und anfangen, sie strategisch einzusetzen. Wer das tut, wird langfristig effizienter arbeiten können – und sich viel Ärger ersparen.

a Atoria

Atoria – the people software GmbH
72770 Reutlingen
Aspenhaustraße 19
07121 96650
vertrieb@atoria-software.com
www.atoria-software.com/de

USP

Atoria vereint die Speziallösungen und die Expertise von Persis, Quiply und tisware zu einer modularen HR-Suite mit funktionaler Tiefe in allen Modulen. Unternehmen können flexibel Cloud, On Premise oder hybride Modelle nutzen und profitieren von DSGVO-konformer Datenhaltung in Deutschland sowie nahtloser Integration aller HR Prozesse.

PRODUKTE

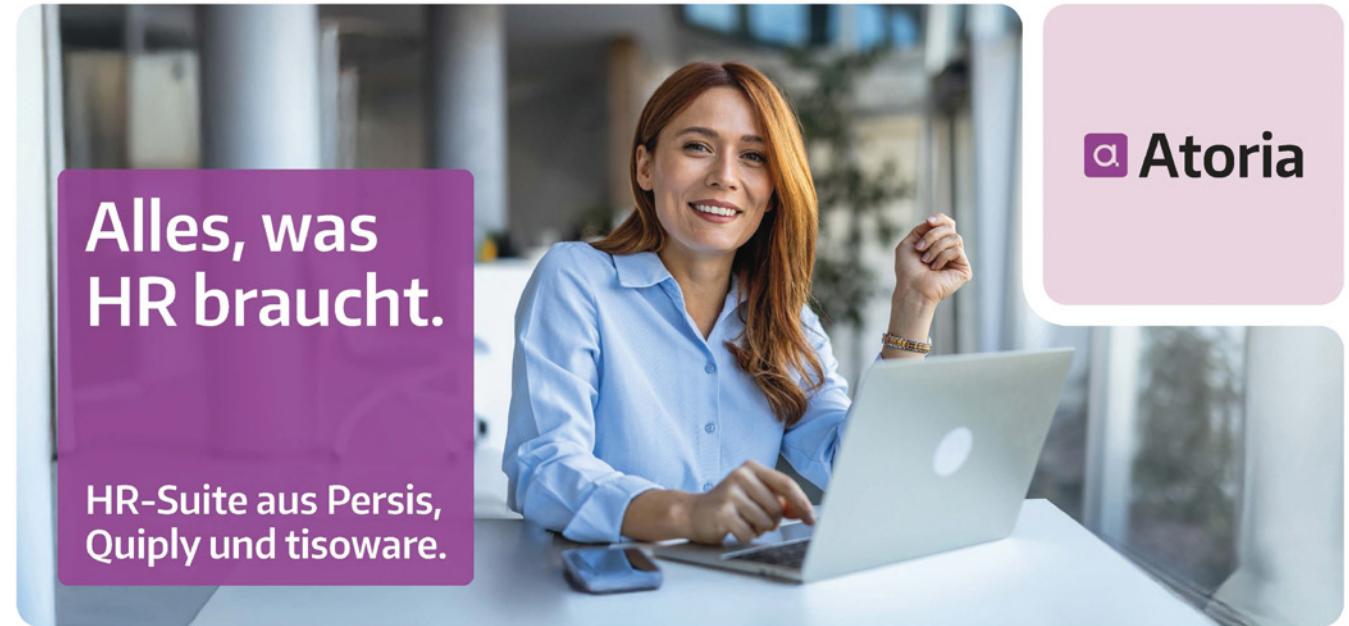
Von Recruiting, Personal- und Talentmanagement über Mitarbeiterkommunikation, Personalzeiterfassung und Projektzeiterfassung bis zu Zutritt, Einsatzplanung, Reporting und Produktionsdigitalisierung.

REFERENZEN

Venjakob GmbH & Co. KG, Rauch GmbH, Jacob GmbH, Rampf Holding GmbH & Co. KG, Landkreis Osnabrück

KONTAKT

Rainer Füess
Vice President Marketing
Tel.: 07121 96650
vertrieb@atoria-software.com



a Atoria

ATORIA – THE PEOPLE SOFTWARE

Atoria vereint die HR-Expertise von Persis, Quiply und tisware unter einer Marke. Das umfassende Lösungsportfolio reicht von Recruiting, digitaler Personalakte und Personalentwicklung über Mitarbeiterkommunikation bis zu Zeiterfassung, Zutritt, Einsatzplanung, Projektzeiten und Digitalisierung der Produktion.

ATORIA – ÜBER 35 JAHRE ERFAHRUNG IN HR-LÖSUNGEN

Atoria ist ein führender Anbieter modularer und integrierter HR-Lösungen. Wir bündeln die Spezialkompetenzen von Persis, Quiply und tisware unter einer Marke. Mit über 35 Jahren Erfahrung unterstützen wir Unternehmen, ihre HR-Prozesse effizient zu gestalten und nachhaltig zu digitalisieren. Unsere Lösungen passen sich flexibel an die

individuellen Anforderungen jedes Unternehmens an.

UMFASSENDES PRODUKTPORTFOLIO FÜR ALLE HR-PROZESSE

Unser Portfolio deckt die gesamte Bandbreite moderner HR-Prozesse ab. Im Bereich Recruiting, Personal- und Talentmanagement unterstützen wir Unternehmen bei der Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Fach- und

Führungskräften. Wir begleiten sie vom Bewerbermanagement und Onboarding bis hin zu Personalentwicklung, Weiterbildung und Nachfolgeplanung.

EFFIZIENTE MITARBEITER-KOMMUNIKATION

Mit Quiply gestalten Unternehmen die interne Kommunikation einfach und effektiv. Alle Mitarbeitenden, auch Non-Desk Worker, bleiben informiert,

HR kann mehr. Mit uns.

- 35+ Jahre HR-Kompetenz
- Eine Suite für alles, was Ihre HR bewegt
- Module, die mit Ihnen wachsen
- Ihr Vertrauenspartner für alle Branchen & Größen



Best of Breed
Lösungen



Integrationsfähig
und flexibel



Erstklassiger
Support



vernetzt und können aktiv in Veränderungsprozesse eingebunden werden.

ZEITERFASSUNG, EINSATZPLANUNG UND ZUTRITT

Wir bieten Personalzeiterfassung und Projektzeiterfassung, damit Arbeitszeiten, Projekte und Abwesenheiten zuverlässig erfasst, geplant und ausgewertet werden können. Unsere Lösungen für Zutritt und Sicherheitsmanagement sorgen dafür, dass Unternehmensrichtlinien jederzeit eingehalten werden.

PRODUKTIONSDATENANALYSE UND REPORTING

Unser Manufacturing Execution System ermöglicht die digitale Erfassung von

Betriebs- und Maschinendaten. Damit können Produktionsprozesse effizient gesteuert und überwacht werden. Ergänzt wird das Portfolio durch umfassendes Reporting, das alle relevanten Kennzahlen übersichtlich darstellt und Entscheidungen unterstützt.

WAS DIE ZUSAMMENARBEIT MIT ATORIA BESONDERS MACHT

Unsere Stärke liegt in der Kombination aus tiefgehender Funktionalität, Flexibilität und DSGVO-konformer Datenhaltung in Deutschland. Durch die Integration der Speziallösungen entsteht ein ganzheitliches Paket, das alle HR-Prozesse nahtlos verbindet. Unternehmen können selbst entscheiden, ob sie Cloud, On-Premise oder hybride

Modelle nutzen möchten und profitieren dabei von maximaler Kontrolle und Zukunftssicherheit.

IHR PARTNER FÜR EFFIZIENTE HR-PROZESSE

Mit Atoria erhalten Unternehmen leistungsstarke Software und einen erfahrenen Partner. Unsere langjährige Erfahrung, bewährte Module in allen Kernbereichen und die modulare Architektur sorgen dafür, dass HR-Prozesse effizient, transparent und zukunftssicher umgesetzt werden können. Unsere Kunden profitieren von Lösungen, die sich schnell einführen lassen, sofort Mehrwert liefern und langfristig zu mehr Effizienz und Zufriedenheit beitragen.



„Das ‚A‘ in Atoria steht nicht nur für den ersten Buchstaben im Alphabet, sondern ist zugleich ein Symbol für unsere Zielsetzung, die Expertisen von Persis, Quiply und tisoware zu bündeln, um für unsere Kunden eine integrierte und umfassende HR-Suite aus einer Hand für das beste Kundenerlebnis zu schaffen.“

Jochen Moll, Geschäftsführer Atoria – the people software GmbH

INFO

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



KIDICAP.

GIP GmbH
Strahlenbergerstraße 112
63067 Offenbach am Main
www.kidicap.de

USP

KIDICAP ist Ihre moderne Softwarelösung für effiziente und zukunftssichere HR-Prozesse. Mit innovativer und sicherer Technologie integriert KIDICAP sämtliche Bereiche des Personalwesens – von der Lohnabrechnung über die Zeiterfassung bis zur vollständigen Digitalisierung Ihrer HR-Abläufe. So gestalten Sie die tägliche Personalarbeit schneller, einfacher und fehlerfrei.

PRODUKTE

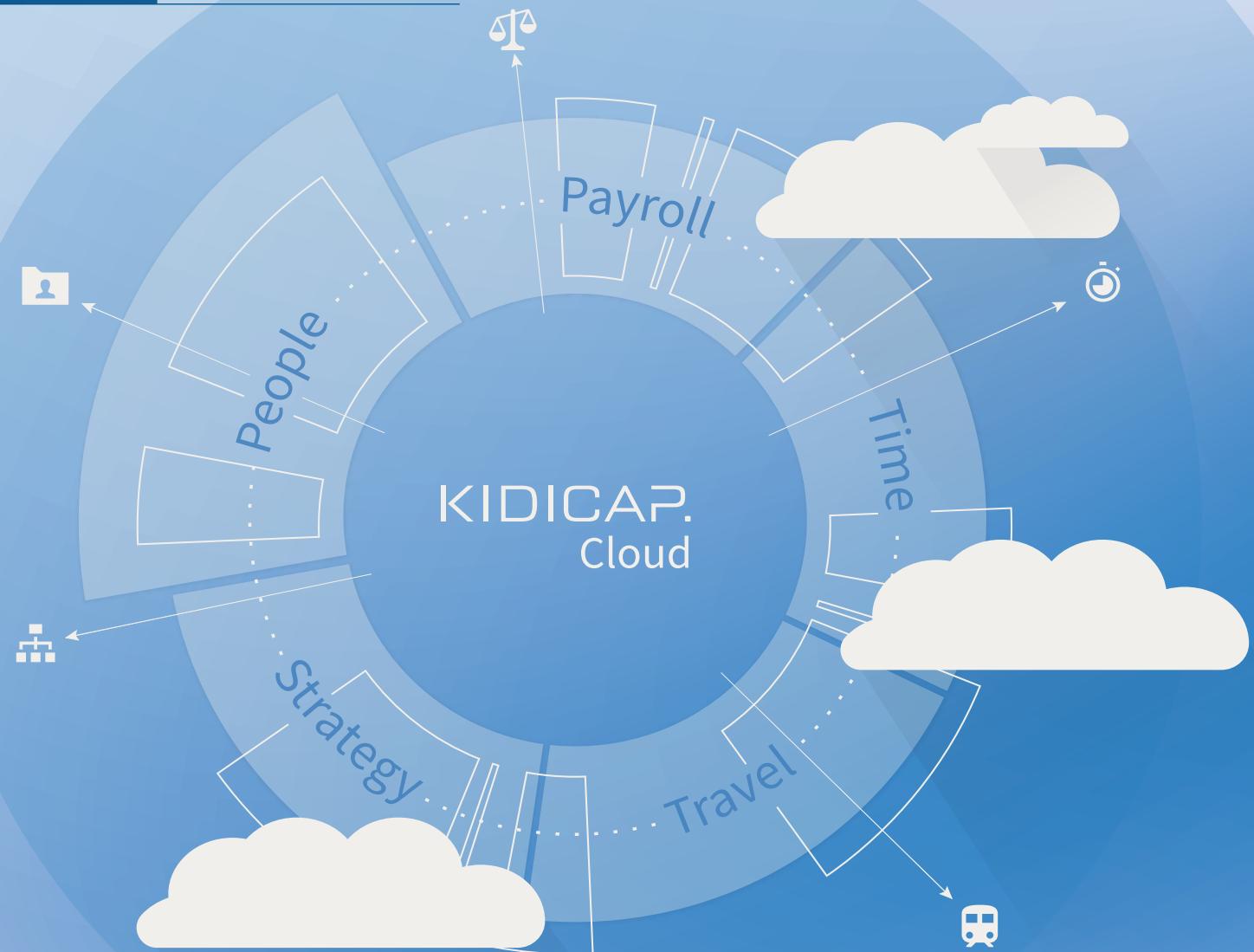
Unsere umfassenden Lösungen unterstützen Sie dabei, Ihr HR- und Payroll-Management effektiv zu steuern: KIDICAP.People, KIDICAP.Payroll, KIDICAP.Travel, KIDICAP.Time, KIDICAP.Strategy

REFERENZEN

Über 25.000 Organisationen in Deutschland vertrauen auf KIDICAP. Dazu zählen Institutionen wie bspw. das DWW, die ZGAST Baden, die Evangelische Landeskirche Bayern, das Bistum Augsburg, die Caritas Freiburg sowie das Land Bremen.

KONTAKT

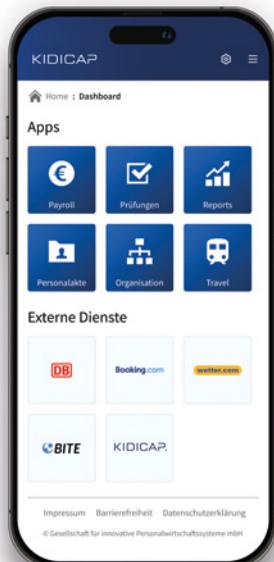
Vertrieb & Marketing
Tel.: 069 61997-0
vertrieb@gipmbh.de, www.kidicap.de



KIDICAP.CLOUD: HR & PAYROLL AUS DER CLOUD – SICHER, SKALIERBAR, JEDERZEIT VERFÜGBAR

Zum Monatsende stapeln sich Anträge, Nachweise und Rückfragen. Mit KIDICAP.Cloud werden diese Abläufe durchgängig – von der Erfassung über Prüfung und Freigabe bis zur Abrechnung. Die cloud-native Plattform verbindet Benutzerfreundlichkeit, mobile Nutzung und KI-unterstützte Automatisierungen für die Anforderungen des öffentlichen Dienstes, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Privatwirtschaft.

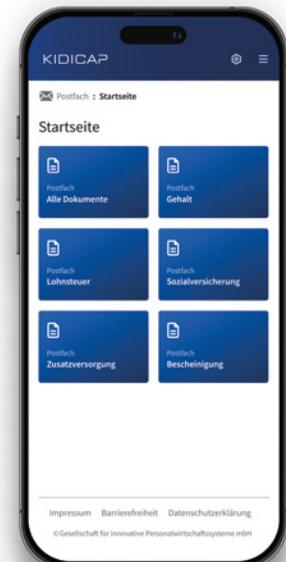
KIDICAP. MobileApp



KIDICAP. Home
Der KIDICAP Einstieg

SO VERÄNDERT KIDICAP. DEN ALLTAG

- HR-Leitung: Transparente Auslastung, schnellere Entscheidungen, verlässliche KPIs.
- Payroll: Tarif-/Besoldungslogik ab Werk, automatische Plausibilitäten, termintreue Läufe – mit Transparenz in jeder Phase.
- IT & Sicherheit: Eine Plattform, zentral administrierbar; klare Rollen- und Berechtigungsmodelle, umfassende Protokollierung; weniger Integrationsbrüche.
- Mitarbeitende & Führung: Self-Services, mobile Genehmigungen, klare Statusanzeigen – weniger E-Mails, weniger Wartezeit.



KIDICAP. Postfach
Dokumente im Zugriff

DIREKT VOM HERSTELLER – WARUM DAS ZÄHLT

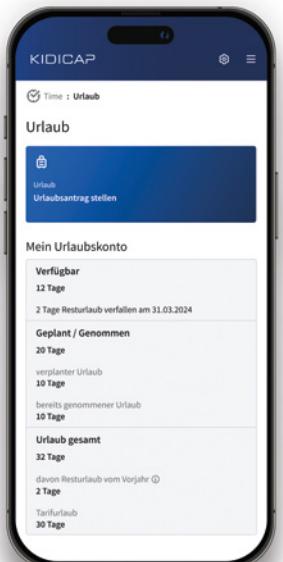
Ein System, ein Support: Entwicklung, Betrieb und Support aus einer Hand reduzieren Schnittstellenrisiken, beschleunigen Entscheidungen und erhöhen die Verlässlichkeit über den gesamten Lebenszyklus.

INTEGRATION & DATENFLUSS

Standardisierte APIs und vorgefertigte Konnektoren binden bestehende Systeme sicher und strukturiert an – für einen durchgängigen, nachvollziehbaren Datenfluss ohne Medienbrüche.

MIGRATION & CHANGE – OHNE STILLSTAND

Die Einführung folgt einem klaren Pfad: Datenaufnahme, Prozess-Design, Pilot,



KIDICAP. Time
Urlaubs- und Arbeitszeit im Blick

Roll-out. KIDICAP.SmartMove unterstützt die Migration mit geprüften Mappings, Qualitätssicherungen und automatisierten Checks – so bleiben Tagesgeschäft und Abrechnung stabil, während Daten, Rollen und Workflows schrittweise übernommen werden. Best-Practice-Vorlagen beschleunigen die Parametrisierung; Trainings und digitale Guides sichern die Akzeptanz.

COMPLIANCE & REVISIONSSICHERHEIT

KIDICAP.Cloud erfüllt die Anforderungen an Datenschutz und Revisionssicherheit nach deutschem Recht. Rollenbasierte Berechtigungen und revisionssichere Ablagen sind integraler Bestandteil der Plattform.



„KIDICAP.Cloud entlastet HR und IT im Tagesgeschäft: eine Plattform, ein Ansprechpartner, Prozesse, die einfach laufen. Mit der KIDICAP. MobileApp erledigen Mitarbeitende vieles selbst: Abwesenheiten beantragen, Zeiten erfassen, Reisebelege abfotografieren und einreichen, Entgeltabrechnungen mobil einsehen oder Stammdaten wie Bankverbindung und Adresse aktualisieren. Das ist sicher und datenschutzkonform gemäß DSGVO. Kürzere Durchlaufzeiten, mehr Transparenz und messbar mehr Zeit für das Wesentliche. Wenn Sie den nächsten Schritt gehen möchten, schauen wir uns Ihre Anwendungsfälle gemeinsam an.“

Philipp Grévy, CSO Sales & Marketing, GIP GmbH

INFO

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





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

USP

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

PRODUKTE

Modulare HR-Software entwickelt, gehostet und supportet in Deutschland

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

REFERENZEN

Auf Anfrage

KONTAKT

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



HANSALOG: DIE ZUKUNFTSVISION FÜR IHRE HR-ARBEIT

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

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

keiten für ein wirkungsvolles Employer Branding. Mitarbeiter-Self-Service, pünktliche Entgeltabrechnung und strukturierte Betreuung sowie Karriereförderung sorgen für zufriedene Mitar-

beitende, die sich langfristig emotional an Ihr Unternehmen binden. Das ist das Ziel der HANSALOG Gruppe – für eine moderne, effiziente und menschlich geprägte Arbeitswelt.

LIZENZ ODER OUTSOURCING

Sie können wählen, ob Sie Lizenzen für verschiedene Module der integrierten Komplettlösung erwerben oder Ihre HR-Prozesse auslagern möchten. Sämtliche HR-Bereiche werden mit VISION zentral auf einer Plattform abgedeckt: Recruiting, Personalmanagement, Entgeltabrechnung, Portal (ESS/MSS), Talentmanagement, Weiterbildung, Reisekostenabrechnung sowie Zeitwirtschaft sind nur einige der vielen Anwendungsmöglichkeiten. Für das Outsourcing bietet HANSALOG verschiedene Service-Level an. Bei personellen Engpässen können Kunden z. B. die Entgelt- oder Reisekostenabrechnung direkt an HANSALOG übergeben.

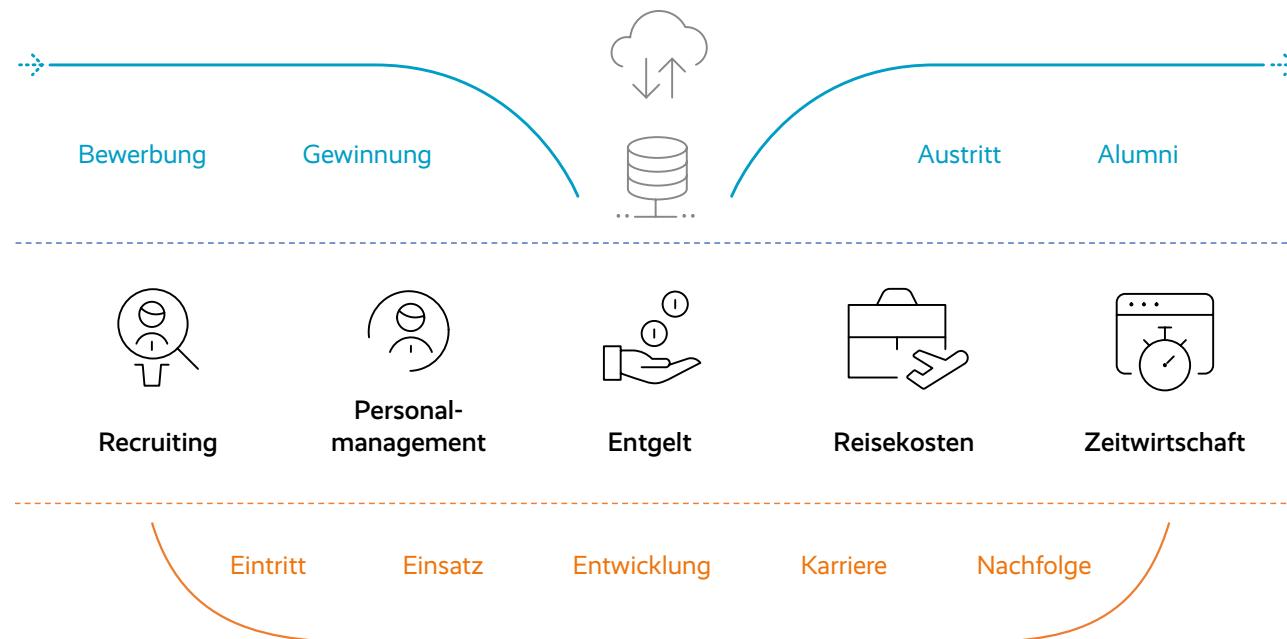
HANSALOG VISION AUTOMATISIERT HR-AUFGABEN

Unsere innovative VISION Cloud-Lösung bietet Ihnen intelligente Workflows – für effizientere HR-Prozesse von Anfang bis Ende.

Im Recruiting beschleunigen automatisierte Abläufe den Prozess: von der Online-Stellenanzeige im Karriereportal über die Erfassung von Profildaten bis hin zur Bewerberauswahl. So gewinnen Sie Top-Performer, bevor es andere tun.

Intelligente Automatismen unterstützen Sie zudem bei der fehlerfreien und pünktlichen Erstellung von Gehaltsabrechnungen. Wiederkehrende Arbeitsschritte werden verschlankt, Abrechnungen lassen sich mit wenigen Klicks erstellen. Schnellerfassung, Plausibilitätsprüfungen und ein integriertes

IHRE GESAMTE PERSONALARBEIT AN EINEM ORT



Meldewesen sorgen dafür, dass Sie alle Herausforderungen meistern.

Auf Wunsch lässt sich die VISION Cloud-Lösung gemeinsam mit der Finanz- und Rechnungswesensoftware MegaPlus® als vollständig integrierte Gesamtlösung einsetzen – für einen nahtlosen Informationsfluss zwischen HR und Finance.

ZERTIFIZIERT UND AKTUELL

Die ITSG- und die IDW-PS-951-Zertifizierung von HANSALOG bürgen für Sicherheit, Kompetenz und Qualität bei der Entgeltabrechnung. Änderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht

werden sofort in der Software umgesetzt. Die Anforderungen von GoBD und DSGVO werden erfüllt. Im Dialog mit Kunden und Institutionen wird die HANSALOG-Software laufend weiterentwickelt und an neue Anforderungen angepasst.

GUTE NOTEN FÜR DEN SUPPORT

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

INVESTIEREN IN DIE ZUKUNFT

HANSALOG bildet den Nachwuchs selbst aus. Das inhabergeführte Unternehmen beschäftigt (und sucht) laufend Auszubildende und dual Studierende. So wächst die HANSALOG Gruppe stetig und stabil. Ausgezeichnet als familienfreundliches und nachhaltiges Unternehmen ist HANSALOG stolz auf die geringe Fluktuation im eigenen Haus.

INFO

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





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

USP

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

PRODUKTE

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

REFERENZEN

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

KONTAKT

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

IHR PERSONAL. IHRE ZEIT. IHRE HR SOFTWARE.

“
Man lernt beim Machen. Und genau dabei hat HRlab uns hervorragend unterstützt.

Stephanie Siebken
Bereichsleitung Personal
Voigt Logistik



“
Dank HRlab hat sich unser Aufwand für administrative Aufgaben um 2/3 reduziert.

Florian Franz
Head of HR, IZ Circular Textiles GmbH



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

Christina Pflaumbaum
Human Resources Director
Holmes Place Health Clubs GmbH



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

Christoph Peschke
Assistent der Geschäftsführung
Biker's Point GmbH



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

Marc Huttner
Geschäftsleitung
Euro Union Assistance GmbH



SHIMADZU
Excellence in Science

KT BANK

VOIGT

EUA

Grone
WIRKLICH DAS FÜR WERTVOLLES

HOLMES PLACE

German Zero

JOB AD PARTNER

Fink & Fuchs

LOGPAY

LAIQON

PDV SYSTEME
SACHSEN

exito
Online Marketing

FLEUROP

davero

dbh

AEB

kraupp

kraupp

kraupp

kraupp

connexta
IT Gemeinsam. Stärker.

AWO
Kreisverband Neubrandenburg-Ostvorpommern e.V.

IHR PERSONAL. IHRE ZEIT. IHRE HR SOFTWARE.

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

Unser Ziel ist es, mittelständischen Unternehmen mit verschiedenen isolierten Lösungen, fehlen-

der oder unpassender HR-Software eine überzeugende Alternative zu bieten. Dafür stellen wir sicher, dass wir Ihren

Anforderungen flächendeckend gerecht werden können und beraten Sie entsprechend von der Auswahl über die Imple-

mentierung bis zur täglichen Nutzung persönlich.

WIEDERHOLTER „CLOUD HR SUITE“ CHAMPION

Die Tech Consult GmbH (Heise Gruppe) befragt einmal im Jahr die Kunden ganzheitlicher HR Software-Lösungen zu ihren Erfahrungen. Zum zweiten Mal in Folge konnte wir uns mit HRIlab ganz oben im Ranking des Professional User Rating platzieren. Und was spricht mehr für eine Software als eine unabhängig durchgeföhrte Befragung im direkten Vergleich zum Wettbewerb?

DESWEGEN HABEN UNSERE KUNDEN UNS GEWÄHLT

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

ENDLICH EFFIZIENTE HR-PROZESSE

Verabschieden Sie sich von doppelter Datenpflege, kontinuierlichen Nachfragen von Mitarbeitenden oder mühsamer Vorbereitung der Lohnabrechnung.

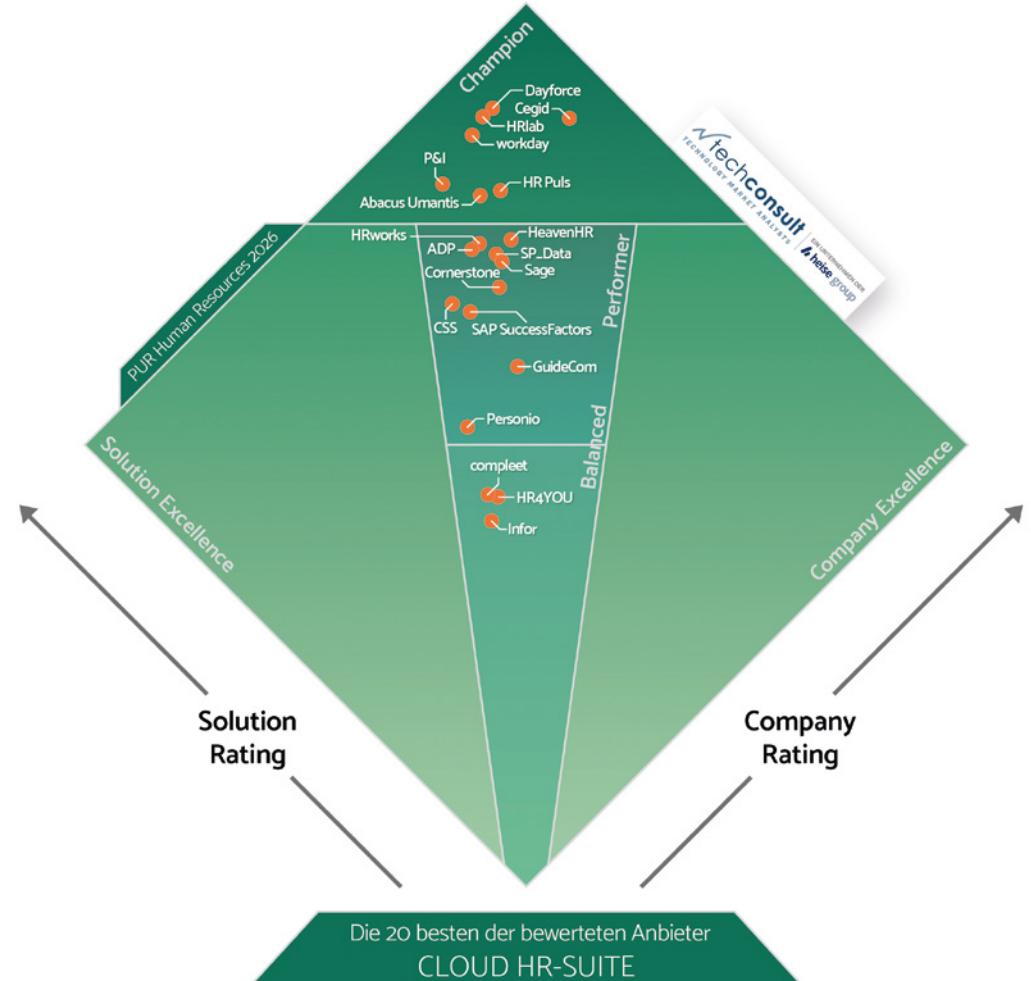
Denn HRIlab vereint alle personalrelevanten Funktionsbereiche in einem System und dient so als Single Source of Truth. Von A wie automatisierte eAU-Abfrage bis Z wie Zielvereinbarungen. Mitarbeitende haben dank Self Service jederzeit Zugriff auf die eigenen Dokumente und Daten. Und mithilfe flexibel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

PERSÖNLICHER KONTAKT ALS SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT

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

MODULARE PREISEN UND SICHERES HOSTING

Sie entscheiden, wofür Sie bezahlen. Mit dem Core Paket starten Sie bereits



ab 5 Euro pro Nutzer und können es je nach Bedarf um unsere Zusatzmodule Time & Absence, Talent Management und Recruitment erweitern. Damit Sie Ihre Mitarbeiterverwaltung und Personalprozesse so digitalisieren, wie es zu Ihnen passt. Das Hosting von HRIlab erfolgt ausschließlich in Deutschland in zertifizierten Hochsicherheits-Rechen-

zentren mit redundanter Absicherung. Und natürlich unter 100 Prozent DSGVO-konformen Standards.

INFO

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





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

USP

HELIX – deine smarte Lösung für moderne HR-Prozesse. Durch intuitive Bedienung, intelligente Automatisierung und integrierte KI-Unterstützung entlastet HELIX Personalabteilungen spürbar im Alltag. Routineaufgaben werden automatisiert erledigt, Prozesse gehen nahtlos ineinander über. So bleibt mehr Zeit für das, was wirklich zählt: Menschen, Entwicklung und Strategie. Mit HELIX steuerst du dein gesamtes Personalmanagement flexibel aus einer Plattform. Ob als umfassende HR-Suite oder individuell kombinierbare Module: HELIX wächst mit deinem Unternehmen mit und sorgt für maximale Effizienz und Transparenz in allen HR-Prozessen.

PRODUKTE

- HELIX-Suite: Personal- und Organisationsmanagement
- concludis: High-Volume-Recruiting

REFERENZEN

Über 1800 Kunden vertrauen auf Personalmanagementlösungen von PERBILITY.

KONTAKT

Markus Steinberger (Chief Revenue Officer), Tel.: 0951 408331-00
kontakt@perbility.de

Dein Bauplan zur Digitalisierung im HR.

Mit HELIX.



UMDENKEN. MIT HELIX.

Digitalisierung verändert Arbeitswelten – auch für dich als Personaler*in. Im Kern geht es darum, eine neue Dimension digitaler Effizienz im Personalmanagement zu erreichen. Es geht um maximale Entlastung bei operativen Aufgaben und eine Neudeinition von Personalinstrumenten – mithilfe moderner Software und integrierter KI-Lösungen.

IMMER ALLES IM BLICK ... UND IM GRIFF

Wie viele verschiedene Laufzettel, Intranet-Formulare, Checklisten, Papieranträge, Word-Dokumente, Reports,

Excel-Listen oder selbst gebaute Datenbanken sind bei euch im Einsatz? All das ist Personalmanagement – oft komplex und zeitaufwendig. Wir haben HELIX nicht als weiteres Element in diesem Geflecht entwickelt.

Wir wollen HR-Prozesse neu denken – einfach, intelligent und flexibel. Statt Komplexität setzen wir auf ein intuitiv nutzbares System – modern im Web, mobil nutzbar und per App immer griffbereit. So bekommst du ein

Tool an die Hand, das dich unterstützt, statt dich zusätzlich zu belasten – von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung, vom Onboarding bis zum Offboarding, von der Ausbildung bis zur Zusatzqualifikation.

INTELLIGENTE MODULE FÜR ALLE ASPEKTE MODERNER HR-ARBEIT

HELIX bildet deinen Arbeitsalltag digital ab und ermöglicht es dir, Führungskräfte und Mitarbeitende aktiv einzubinden:

- Personalmanager*in des eigenen Teams werden

- Alle relevanten Informationen immer im Überblick behalten
- Anträge genehmigen
- Gespräche, Beurteilungen und Führungskräftefeedbacks selbst steuern
- Personalprozesse verfolgen
- Daten aktualisieren
- Zielvereinbarungen prüfen
- Personalentwicklung planen
- Arbeitszeiten und Abwesenheiten erfassen

So wirst du maximal entlastet und machst deine HR-Arbeit schlank, effizient und zukunftssicher.

MASSGESCHNEIDERT NACH DEINEN BEDÜRFNISSEN

Einer der größten Vorteile von HELIX ist seine Skalierbarkeit. Die einzelnen Funktionen lassen sich je nach Unternehmensgröße und Bedarf individuell anpassen. Natürlich kannst du jederzeit zusätzliche Module dazubuchen – ganz nach deinen Anforderungen.

WIR WISSEN, WOVON WIR SPRECHEN

Bei uns arbeiten erfahrene Fachleute aus den Bereichen IT und Personal – weil wir

überzeugt sind, dass man HR-Arbeit nur dann wirklich verstehen und verbessern kann, wenn man sie selbst erlebt hat. Unsere Expert*innen beraten dich und dein Team gerne dabei, wie ihr mit HELIX Zeit spart und Ressourcen effizienter nutzt.

VON ANFANG AN BESTENS BETREUT

Wir legen großen Wert darauf, dass die Einführung von HELIX in deinem Unternehmen reibungslos verläuft. Deshalb begleiten dich unsere Spezialist*innen von Beginn an bei der Umstellung, passen die Funktionen individuell an und unterstützen dein Team bei der Nutzung von HELIX.

Natürlich steht dir unsere Kundenbetreuung auch nach der Einführung jederzeit mit Rat und Tat zur Seite. Denn wir sind überzeugt: Personal kann nur dann sein volles Potenzial entfalten, wenn auch die Personalabteilung die richtigen Tools dafür hat.

Gerne zeigen wir dir in einem persönlichen Gespräch, wie auch du mit HELIX deine HR-Arbeit einfacher, intelligenter und effizienter gestalten kannst.

Organisationen aufbauen

Organisations- und Kostenmanagement
Stellenbeschreibungen
Unternehmenshandbuch

Personal managen

Personaldaten
eAkte
Zeitmanagement
Analytics
Personalplanung

Talente gewinnen

Recruiting & Bewerbermanagement
Karriereseiten & Stellenportale
Pre- und Onboarding
Ausbildungsmanagement

Mitarbeiter entwickeln

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

Feedback geben

Mitarbeitergespräche inkl. Zielen & Maßnahmen
Führungskräftefeedbacks
Mitarbeiterbefragungen

Prozesse digitalisieren

Einverständniserklärungen & Kenntnisnahmen
Checklisten
Anträge & Meldungen inkl. Reisekosten
Dokumentenmanagement
Zeugnismanagement

INFO

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





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

USP

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

PRODUKTE

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

REFERENZEN

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

KONTAKT

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

An advertisement for sdworx HR & Payroll. On the right, a woman with long brown hair and blue eyes, wearing a light blue button-down shirt, looks thoughtfully upwards and to the side. To her left, several thick, overlapping diagonal bars in red, orange, yellow, and blue extend from the top right towards the center. The sdworx logo is positioned at the bottom left of the ad area. The main headline reads "Let's spark successful HR".

Let's spark successful HR

sdworx
HR & Payroll

NEUE HR-EPOCHE: DIGITAL, FLEXIBEL, MENSCHENZENTRIERT

In einer Ära, in der klassische Arbeitsverträge, Präsenzpflicht und Hierarchien ausgedient haben, ist nicht nur Flexibilität gefragt, sondern ein Zusammenspiel von Technologie, Sinn und Verantwortung. HR-Abteilungen gestalten heute aktiv eine Arbeitswelt, in der Mitarbeitende, KI-Systeme und gesellschaftliche Werte Hand in Hand wirken. Gleichzeitig wächst das Bedürfnis nach Fairness, Transparenz und Verlässlichkeit. Menschen möchten nicht nur flexibel arbeiten, sondern auch nachvollziehen, wie Entscheidungen getroffen werden und wie sich diese auf sie auswirken.

HR IM WANDEL: VOM VERWALTER ZUM WEGBEREITER

Die Erwartungen an Arbeitgebende verändern sich grundlegend. Flexibilität, Sinnstiftung und eine gesunde Work-Life-Balance sind entscheidend für Mitarbeiterbindung. Die SD Worx Studie „HR & Payroll Pulse“ zeigt: Über die Hälfte der Unternehmen ermöglicht mobiles Arbeiten, ein Drittel sogar für alle Mitarbeitenden. Moderne HR-Strategien schaffen Rahmenbedingungen, die Freiraum, Vertrauen und Produktivität verbinden. Payroll entwickelt sich dabei vom reinen Abrechnungsinstrument zum strategischen Motor der Employee Experience – in Echtzeit, personalisiert und unterstützend für finanzielle Entscheidungen. Transparente Vergütungsstrukturen gewinnen dabei zunehmend an Bedeutung, nicht zuletzt durch das Entgelttransparenzgesetz und die neue EU-Richtlinie.

CLOUD ALS FUNDAMENT MODERNER HR-ARBEIT

Technologie entscheidet über Effizienz, Transparenz und Wettbewerbsfähigkeit. Strategisches HR liefert ent-

scheidende unternehmerische Impulse für die Business-Relevanz und beginnt dort, wo Tabellenkalkulationen enden. Cloudbasierte, smarte Systeme bieten die notwendige Sicherheit, Geschwindigkeit und Grundlage für datengetriebene Entscheidungen. Sie schaffen eine einheitliche Datenbasis, ermöglichen Automatisierung und integrieren KI-Funktionen, etwa im Recruiting, in der Personalplanung oder im Talentmanagement. Unternehmen, die auf isolierte Systeme setzen, riskieren Stillstand und verlieren Innovationskraft. Cloudlösungen sind keine Option mehr, sondern Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ – IMPULSGEBER FÜR MENSCHENZENTRIERTE HR-ARBEIT

KI verändert die Arbeitswelt. Sie ersetzt keine Menschen, sondern entlastet und unterstützt sie. Viele Mitarbeitende befürchten zwar Jobverluste, tatsächlich schafft KI Freiraum für kreative und strategische Aufgaben. KI-Anwendungen helfen, Personalengpässe zu überbrücken und fundierte Entscheidungen zu treffen. Der EU AI Act sorgt für Transparenz und klare Leitplanken.



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

Tilman Rotberg, Geschäftsführer von SD Worx GmbH

Entscheidend ist, den Wandel aktiv zu gestalten und Kompetenzen im Umgang mit KI zu fördern, damit Technologie dem Menschen dient – nicht umgekehrt.

MIT SD WORX IN DIE ZUKUNFT DER ARBEIT

Als führender europäischer Anbieter für HR- und Payroll-Lösungen begleitet SD Worx Unternehmen in über 150 Ländern dabei, ihre Personalarbeit zukunftssicher zu gestalten.

Mit cloudbasierten Plattformen, modernen Tools und tiefem Fachwissen unterstützt SD Worx Organisationen dabei, Prozesse zu vereinfachen, Mitarbeitende zu stärken und Compliance-Anforderungen zu erfüllen. Die

zentrale Frage lautet nicht „ob“, sondern „wie“ wir diese Komponenten integrieren: mit Haltung, Transparenz und Verantwortung. Wenn HR heute den Mut hat, Zukunft zu gestalten, statt Prozesse zu verwalten, wird es zum Herzstück moderner Organisationen. Im Dienst von Menschen und Innovation. So entsteht eine neue Form von HR-Exzellenz – digital, flexibel und menschlich.

For Work, Life and Society

INFO

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





Workday GmbH
Streifeldstraße 19
81673 München
Tel.: 089 21093215
www.workday.de

USP

Workday ist die KI-Plattform, die Unternehmen bei der Verwaltung von Personal, Finanzen und Agenten hilft. Die KI-basierte Workday-Plattform unterstützt Kunden dabei, ihre Mitarbeitenden zu fördern, ihre Arbeit zu optimieren und ihr Geschäft voranzutreiben. Workday wird von mehr als 11000 Organisationen weltweit und branchenübergreifend eingesetzt.

PRODUKTE

- Workday Human Capital Management
- Workday Financial Management
- Workday Adaptive Planning

REFERENZEN

- PUMA
- Villeroy & Boch
- CHT
- Mister Spex
- N26

KONTAKT

Vertrieb Deutschland
Tel.: 0800 7237956



MIT SKILLS KARRIERE NEU DENKEN

Skillbasierte HR-Strategien ermöglichen es Personalern, Projekte und Teams präzise zu besetzen und Vertretungen effizient zu organisieren. Lösungen wie Workday Skills Cloud sind entscheidend, da der Ansatz mit der Verarbeitung großer Datenmengen einhergeht, um Skill-Daten zu bereinigen, zu verstehen und in Beziehung zueinander zu setzen.

Traditionelles Personalmanagement reicht nicht mehr aus. Wenn aber ein Unternehmen eine Skills-Management-Software einsetzt, können die in der Belegschaft vorliegenden Skills schneller erkannt, Kompetenzlücken

identifiziert und durch gezielte Trainings die benötigten Skills entwickelt werden. Workday begegnet diesen durch die Bereitstellung hochwertiger Daten: robuste HR-Stammdaten als zentrale, saubere Datenquelle für Mitarbeiter-

und Talentdaten und eine konsistente Jobarchitektur. Der neue Intelligent Job Architecture Hub von Workday nutzt Künstliche Intelligenz (KI), um bestehende Jobkataloge zu analysieren, Muster zu finden und die Struktur zu verein-

fachen. Dies schafft die Grundlage für den effizienten Aufbau einer skillbasierten Organisation.

SKILLBASIERTER HR-STRATEGIEN UND KI SIND ZENTRALE TREIBER

Studien wie der „Global State of Skills Report“ von Workday zeigen, dass nur ein Drittel der Befragten in Deutschland überzeugt ist, die künftig notwendigen Fähigkeiten im Unternehmen zu haben. Wenn Mitarbeitende mit passenden Skills schnell für neue Aufgaben oder Projekte identifiziert werden, entstehen neue Karrierewege und Entwicklungs-

möglichkeiten. Dies fördert Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung, da Mitarbeitende gemäß ihrer Stärken eingesetzt und individuell gefördert werden.

Workday erfasst Skills auf vielfältige Weise: durch Selbstauskünfte, Bewertungen von Vorgesetzten und Kollegen, Zertifikate und zunehmend durch KI-gestützte Analysen. KI spielt eine entscheidende Rolle, indem sie Unstimmigkeiten aufdeckt oder Ergänzungen vorschlägt. Die aktuelle und transparente Integration der Daten in alle HR-Prozesse ist entscheidend. Die Workday Skills Cloud kann Kompetenzlücken und Stärken sichtbar machen und passende Weiter-

bildungs- oder Entwicklungsmaßnahmen empfehlen. Auf dieser Basis erfolgt die automatisierte Schicht- und Projektplanung. Benötigte Qualifikationen werden erkannt, gleichen diese mit erfassten Daten ab und schlagen passende Mitarbeitende vor, unter Berücksichtigung von Verfügbarkeiten und Präferenzen. Dies ermöglicht Unternehmen Flexibilität und fördert Talente systematisch.

SOLL- UND IST-PROFILE BILDEN EIN SOLIDES FUNDAMENT

Der Ausgangspunkt ist die Definition der benötigten Skills (Soll-Profil) auf

Basis eines transparenten Skills-Fundaments. Für die agile Zuordnung zu flexiblen Teams und Projekten ist es entscheidend, die gesamten Fähigkeiten der Mitarbeitende sichtbar zu machen und zu steuern. Anschließend erfolgt ein Abgleich mit externen Marktanforderungen, um eine Veralterung der Belegschafts-Skills zu verhindern. Die Erfassung des Ist-Profils der Belegschaft und der Abgleich mit dem Soll-Profil schafft Transparenz über Qualifikationslücken und Handlungsbedarf. Dies ist ein erheblicher Vorteil für das Workforce Management, da Unternehmen rechtzeitig Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen einleiten, gezielt rekrutieren oder bei Einstellungsstopps handlungsfähig bleiben können.

KI-Algorithmen analysieren Mitarbeiterfähigkeiten (Skill Inference), gleichen sie mit Anforderungsprofilen ab und empfehlen optimalen Einsatz/ Entwicklung. Das beschleunigt Entscheidungen, optimiert Ressourcenzuweisung, reduziert administrativen Aufwand und führt zu optimal aufgestellten Teams, schnelleren Einstellungen und höherer Recruiting-Qualität. Skillbasierter Workforce Management mit KI wird so zum strategischen Vorteil.



INFO

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





Atoria

Atoria – the people software GmbH
72770 Reutlingen · Aspenhastraße 19
Tel.: 07121 96650
vertrieb@atoria-software.com
www.atoria-software.com/de

Atoria vereint die HR-Expertise von Persis, Quiply und tisware unter einer Marke. Von Recruiting, Digitale Personalakte, Personalentwicklung über Mitarbeiterkommunikation bis hin zu Zeiterfassung und Zutritt, Einsatzplanung und Projektzeiten.



factorial

Factorial
Pilgrimstraße 6 · 50674 Köln
Tel.: +49 89 12080652
www.factorialhr.de · dach@factorial.co

Factorial ist eine personalisierbare, KI-gestützte HR-Software, die mittelständischen Unternehmen bei der Verwaltung von HR, Talent, Finanzen und IT hilft. Damit unterstützt Factorial Unternehmen dabei, Zeit zu sparen und Daten für bessere Geschäftsentscheidungen zu gewinnen. Mittlerweile bedient das HR-Unicorn bereits mehr als 14 000 Unternehmen.

KIDICAP.

die Software der GIP GmbH

GIP GmbH
Strahlenbergerstraße 112
63067 Offenbach am Main
www.kidicap.de

KIDICAP ist die umfassende HR- und Payroll-Lösung für den öffentlichen Dienst, das Gesundheitswesen, den Sozialbereich und die Privatwirtschaft. KIDICAP ist darauf ausgelegt, mit den Anforderungen von jeder Unternehmensgröße flexibel mitzuwachsen, um ihre HR-Strategien kontinuierlich zu optimieren und an die digitale Zukunft anzupassen.



HANSALOG GRUPPE

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

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

HR lab

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

HRlab automatisiert Routineaufgaben für Personalabteilungen und gibt Mitarbeitenden eigenständigen Zugriff auf ihre Daten. Unser Fokus: Außergewöhnliche Flexibilität hinsichtlich der Kundenanforderungen und exzellente Kundenbetreuung.



ISGUS

UNTERNEHMENSGRUPPE

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

Mobil, modern und multifunktional – ZEUS® Workforce Management von ISGUS ist Ihre Lösung für digitale Zeiterfassung, HR-Management und Personaleinsatzplanung. Profitieren Sie von maximaler Flexibilität und digitalem Mehrwert durch unsere Cloud Option.



helix

PERBILITY

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

HELIX ist deine ganzheitliche HR-Suite für modernes Personalmanagement – intelligent, intuitiv und flexibel. Mit integrierter KI und modularer Struktur vereint HELIX alle HR-Prozesse in einem System und schafft Freiraum für strategische HR-Arbeit. So wird Personalarbeit einfach, effizient und digital.



sdworx

HR & Payroll

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

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



Workday GmbH
Streifeldstraße 19
81673 München
Tel.: 089 21093215
www.workday.de

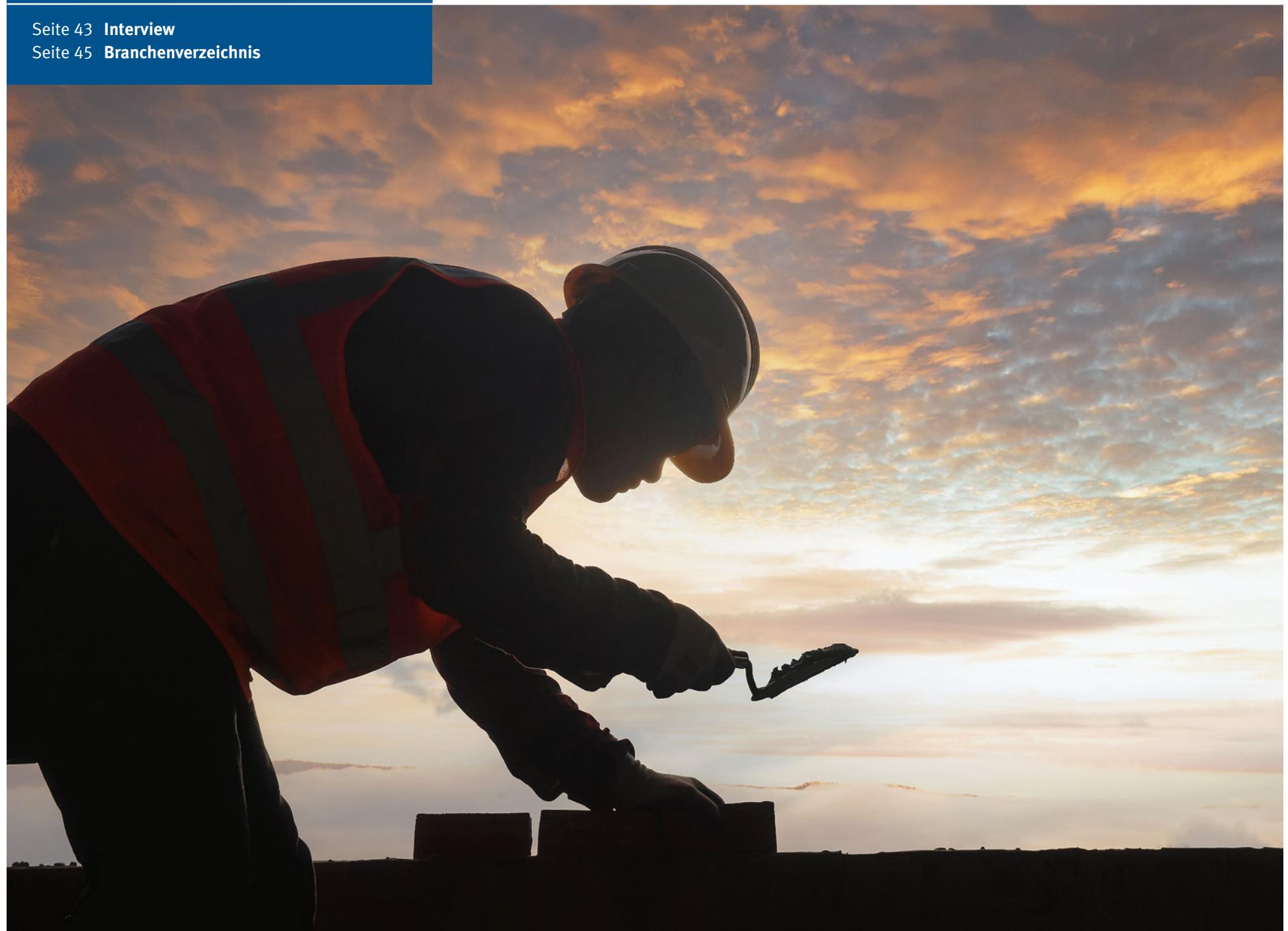
Workday ist die KI-Plattform, die Unternehmen bei der Verwaltung von Personal, Finanzen und Agenten unterstützt, sodass Unternehmen ihre Mitarbeiter fördern, ihre Arbeit optimieren und ihr Geschäft vorantreiben.



XFT.
Experten für
Information.

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

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



„DIESER ANSATZ MACHT UNS ALS ARBEIT- GEBER ATTRAKTIVER“

Obi gestaltet seine HR-Prozesse neu. Personalchefin Dr. Urszula Nartowska verrät, wie Personalarbeit länderübergreifend vereinheitlicht wird, wie KI eingeführt und Nachwuchs trainiert wird.

INTERVIEW: LENA ODERKA

Personalwirtschaft: Frau Nartowska, Sie sind seit diesem Jahr Chief People & Organizational Development Officer bei der Obi Group. Welche Projekte sind Sie in diesem Amt zuerst angegangen?

Dr. Urszula Nartowska: Eines meiner Hauptprojekte ist es, die HR-Arbeit länderübergreifend zu vereinheitlichen und zu stärken. Es ist unser Ziel, die operativ geprägte Arbeit der lokalen Organisationen durch eine starke konzeptionelle Arbeit der Gruppeneinheit zu unterstützen. Das geht allerdings nicht gänzlich ohne Beachtung lokaler Besonderheiten – denn manche HR-Themengebiete sind stark von länderspezifischen Rahmenbedingungen geprägt.

Welche sind das?

Das ist etwa beim Employer Branding und der Förderung der Arbeitgeberattraktivität der Fall, welche besonders von lokalen Marktbedingungen abhängen. In vielen Dingen haben wir jedoch sehr ähnliche Fragestellungen.

Bei solchen Neuorganisationen besteht die Gefahr, dass sich die lokalen Einheiten übergangen und nicht wertgeschätzt fühlen.

Diese Gefahr besteht, aber ich sehe hier in der Praxis bei uns keine Probleme.

Warum?

Die Länderorganisationen haben oftmals nicht die Ressource n, übergeordnete HR-Themen zu entwickeln und umzusetzen. Aufgrund ihrer Größe fällt es ihnen



NACHGEFRAGT

„Ich nehme einen neuen Schwung und neue Motivation in den HR-Teams wahr. Dieser Ansatz macht uns als Arbeitgeber attraktiver.“

Dr. Urszula Nartowska, Personalchefin bei Obi

manchmal auch schwer, HR-Themen in aller Breite gleichzeitig zu bearbeiten. Von daher wurde unser Vorhaben sehr begrüßt. Zudem kann sich jede Person, die eine Affinität oder Stärke zu einem bestimmten Thema hat, im Auftrag der Gruppe dieses Themas annehmen und es in einem Projektteam vorantreiben.

Die Gruppenfunktion entwickelt die neuen Standards also nicht alleine?

Nein, die Länderorganisationen sind in alle Neuerungen der Gruppe inhaltlich eingebunden. Zudem haben wir eine Bestandsaufnahme in den Ländern gemacht und uns zu Best Practices ausgetauscht. Um noch mehr Zusammenarbeit zwischen Gruppenleitung und Länderfunktionen zu schaffen, können Menschen aus der Gruppenfunktion auch in

einem der neun Länder sitzen. Sie müssen nicht von der Zentrale in Deutschland aus arbeiten. Aus diesen Gründen nehme ich einen neuen Schwung und neue Motivation in den HR-Teams wahr. Und dieser Ansatz macht uns als Arbeitgeber attraktiver.

Zur Vereinheitlichung von HR-Organisationen gehört meist die Einführung von einheitlicher Software. Auch bei Obi?

Ja, wir sind dabei, unsere Systemlandschaft entlang des gesamten Employee Lifecycles zu vereinheitlichen – etwa für Payroll oder im Recruiting. Das wollen wir mit der Einführung eines Human-Capital-Managementsystems erreichen. Auch möchten wir unser Talent Management modernisieren

und systematischer aufstellen. Weiterentwicklung und Karrieremöglichkeiten sind vor allem auch für jüngere Kolleginnen und Kollegen ein wichtiger Faktor für die Arbeitgeberattraktivität. Hier ist es natürlich wichtig, dass wir Talente erkennen, was durch ein HCM-System vereinfacht werden kann.

Für das Matching von vorhandenen und benötigten Kompetenzen setzen manche Unternehmen bereits KI ein. Wie steht es um den Einsatz von KI bei Obi?

Meiner Wahrnehmung nach sind wir bei Obi in puncto Künstliche Intelligenz auf einem sehr guten Weg. Als Standard-KI nutzen wir Gemini. Wir haben ein internes KI-Team, welches sich damit beschäftigt, KI-Use-Cases bei Obi zu identifizieren und umzusetzen. KI-basierte Empfehlungen an Kunden oder etwa eine verbesserte Suchfunktion im Online-Shop haben wir bereits eingeführt. Ich verantworte neben HR auch den Bereich Legal. Hier haben wir eine KI-gestützte Datenbank geschaffen, in der alle Betriebsvereinbarungen enthalten sind.

Wofür genau?

Mittels der KI können ausgewählte Mitarbeitende mit diesen Betriebsvereinbarungen quasi kommunizieren. Wenn wir ein Projekt starten oder Verbesserungs-ideen haben, können wir mit diesem Tool gezielt fragen, inwiefern dies mit unseren Betriebsvereinbarungen konform ist. Die KI ermittelt den Eintrag in der Betriebsvereinbarung und interpretiert die Vorgaben auch im Kontext der jeweiligen Frage und gibt weiterführende Hinweise.

Aus unseren Gesprächen mit HR-Führungskräften geht hervor, dass der KI-Anwendung in Unternehmen oftmals Ängste der Mitarbeitenden im Weg stehen. Sie haben Sorge, durch die KI ersetzt zu werden.

Das habe ich auch gehört, nehme das bei uns im Handel aber nicht so wahr. Vielleicht auch, weil wir bei Obi klar kommunizieren, dass es uns bei der Einführung von KI in unserem Arbeitsalltag nicht darum geht, Menschen durch KI zu ersetzen. Es geht darum, unseren Kunden einen besseren und schnelleren Service anbieten zu können. Die Arbeitslast ist bei uns generell hoch und KI lindert diese. Aber ich spüre andere Ängste bei den Mitarbeitenden.

Die Wirtschaftskrise hat den Fachkräftemangel etwas verringert. Wie ist das bei Obi?

Für uns ist es aktuell vor allem schwer, Markt- und Bereichsleiterinnen sowie Stellvertreterinnen und Stellvertreter für sie zu finden. Wir stehen hier im Wettbewerb mit vielen anderen Unternehmen. Denn ein guter Marktleiter oder eine gute Marktleiterin ist auch im mittleren Management in anderen Organisationen gut aufgehoben. Deshalb wollen wir systematisch Nachwuchstalente intern fördern und auf diese Stellen vorbereiten.

Wie genau gehen Sie vor?

Alles beginnt mit der Ausbildung und dem dualen Studium, was – wie ich finde – bei des traditionell sehr gut bei Obi ist. Es gibt beispielsweise unser Projekt Azubimärkte. In diesem Rahmen leiten Auszubildende und duale Studenten bei uns ausgewählte

Märkte für zwei Wochen komplett selbst. Wir haben zudem Azubiwettbewerbe und die Azubiprojektwochen, in denen sich unsere Auszubildenden mit sozialen, nachhaltigen und kreativen Aktivitäten beschäftigen.

Welche besonderen Aspekte beinhaltet eine Ausbildung bei Obi noch?

Unterstützt wird die Entwicklung unserer Auszubildenden zudem durch zahlreiche zielgerichtete Trainingsmaßnahmen sowie eine App, über welche unter anderem die Kommunikation zu Versetzungsplänen, Lernzielkatalogen und Berichtsheften erfolgt. Das Gesamtpaket macht eine Ausbildung bei uns attraktiv und bindet junge Talente.

Wie entwickeln Sie die Nachwuchskräfte dann zu Marktleitungen weiter? Hierfür haben wir ein Ausbildungsprogramm für Marktleiterinnen und Marktleiter sowie für Stellvertreterinnen und Stellvertreter entwickelt. In dem Programm werden potenzielle Nachwuchsführungskräfte gezielt auf die Leitung eines Obi-Marktes vorbereitet. Das Programm findet einmal im Jahr statt. Mitarbeitende können sich aktiv auf die Programme bewerben oder auch von der eigenen Führungskraft vorgeschlagen werden. Nach Eingang der Bewerbung prüfen wir, ob die Person für das Programm geeignet ist. Wir wollen unsere Standards hier aber weiterentwickeln, um noch besser Talente in unseren Reihen zu finden.

Inwiefern?

Wir möchten als HR noch mehr mit Diagnostik arbeiten, Entwicklungspotenziale

der Mitarbeitenden erheben und diese mit Skills in einem Talentpool festhalten. Hier soll sich auch ein Pool an potenziellen Marktleiterinnen und Marktleitern befinden, welche spontan Vakanzen übernehmen können. Zugleich möchten wir verstärkt Fortbildungsprogramme für bereits bestehende Marktleiter und Marktleiterinnen anbieten.

Einigen Umfragen zufolge haben junge Talente immer weniger Lust auf Führungspositionen, weil sie sehen, dass ihre Führungskräfte überfordert oder im Burn-out gelandet sind. Ist das auch ein Problem bei Obi?

Bei uns haben wir das noch nicht festgestellt. Vielleicht liegt es daran, dass wir viele langjährige Kolleginnen und Kollegen bei uns haben, welche die Organisation gut kennen und sich dementsprechend zutrauen, eine Führungsrolle mit all den dazugehörigen Aufgaben zu übernehmen. Alleine an unseren deutschen Zentralstandorten beträgt die mittlere Betriebszugehörigkeit elf Jahre. Dennoch ist der Job des Marktleiters oder der Marktleiterin herausfordernd, weshalb es für uns wichtig ist, vorher zu überprüfen, ob die Bewerbernden dafür ausgebildet sind und Führungspotenzial haben. Hier ist uns auch wichtig, dass wir mögliche Biases überwinden und fair vorgehen.

Dennoch haben einige Unternehmen diesen Weg gewählt.

Wir fokussieren uns bei Obi auf die für unser Unternehmen wesentlichen Dinge und auf konkrete Maßnahmen bezüglich Diversity und versuchen, so praxisnah wie möglich zu agieren. ■

a Atoria

Atoria – the people software GmbH
72770 Reutlingen · Aspenhastraße 19
Tel.: 07121 96650
vertrieb@atoria-software.com
www.atoria-software.com/de

Atoria vereint die HR-Expertise von Persis, Quiply und tisoware unter einer Marke. Von Recruiting, Digitale Personalakte, Personalentwicklung über Mitarbeiterkommunikation bis hin zu Zeiterfassung und Zutritt, Einsatzplanung und Projektzeiten.

factorial

Factorial
Pilgrimstraße 6 · 50674 Köln
Tel.: +49 89 12080652
www.factorialhr.de · dach@factorial.co

Factorial ist eine personalisierbare, KI-gestützte HR-Software, die mittelständischen Unternehmen bei der Verwaltung von HR, Talent, Finanzen und IT hilft. Damit unterstützt Factorial Unternehmen dabei, Zeit zu sparen und Daten für bessere Geschäftentscheidungen zu gewinnen. Mittlerweile bedient das HR-Unicorn bereits mehr als 14 000 Unternehmen.

sdworx

HR & Payroll

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

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

workday

Workday GmbH
Streifeldstraße 19
81673 München
Tel.: 089 21093215
www.workday.de

Workday ist die KI-Plattform, die Unternehmen bei der Verwaltung von Personal, Finanzen und Agenten unterstützt, sodass Unternehmen ihre Mitarbeiter fördern, ihre Arbeit optimieren und ihr Geschäft vorantreiben.

Seite 47 **Agentic AI**

Seite 50 **Studie**

Seite 52 **Branchenverzeichnis**





AGENT KI, ÜBERNEHMEN SIE!

Der nächste große Entwicklungsschub in der Künstlichen Intelligenz ist die Verfügbarkeit von KI-Agenten (**Agentic AI**). Diese haben das Potenzial, weite Teile der Personalarbeit grundlegend zu verändern, auch oder gerade im Recruiting.

VON ULLI PESCH

Agentic AI ist der nächste Entwicklungsschritt auf dem Weg zur Automatisierung von HR. Als willkommene Entlastung zum seit Jahren beklagten Fachkräftemangel können die KI-Assistenten in weiten Teilen selbstständig eine Vielzahl von Aufgaben im Personalwesen übernehmen – und

damit die Überlastung vieler Mitarbeiter dauerhaft entschärfen.

KI-Agenten für HR sind intelligente Softwarelösungen, die Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen nutzen, um Funktionen im Personalwesen zu rationalisieren und zu optimieren. Es geht dabei primär um prozessautomatisierende Verfahren, generative KI sowie

die Verarbeitung natürlicher Sprache (NLP) sowie unterschiedliche Datenanalyseverfahren. Hauptaufgabe sind unter anderem Effizienzsteigerungen in den Bereichen Rekrutierung und Onboarding, Talent-, Performance- und Mitarbeiter-Management, im Learning sowie in der Personalplanung. Immer mehr Softwarehersteller, die vorgefertigte

KI-Agenten für bestimmte Aufgaben anbieten, betreten derzeit den Markt, darunter zum Beispiel IBM mit seinem Watsonx-KI-Universum, Oracle mit seinem AI Agent Studio, SAP mit Joule und den Joule Agents, ServiceNow mit seiner Now Platform sowie Workday mit Illuminate, um nur die bekannteren zu nennen.

Das Automatisierungsspektrum der intelligenten Agenten ist breit: Sie können mit Bewerbenden und Mitarbeitenden in Echtzeit interagieren und kontinuierlich aus den anfallenden Daten lernen, um die Entscheidungsfindung zu verbessern.

BREITES ANWENDUNGSSPEKTRUM

Und sie automatisieren repetitive Aufgaben und reduzieren dadurch den manuellen Aufwand. Beispielsweise stellen sie automatisiert Informationen und Unterlagen im Onboarding für neue Mitar-

beitende bereit, entwickeln individualisierte Schulungspläne und Lernpfade und gleichzeitig dazu den Content.

Sie analysieren auch Leistungsbewertungen, führen Mitarbeiterumfragen durch, werten Feedbacks aus und identifizieren Verbesserungspotenziale. Im Bereich administrativer Routineaufgaben erledigen sie Urlaubsanfragen, überwachen das gesamte Vertragsmanagement und stellen sicher, dass Compliance-Anforderungen eingehalten werden. Gleichzeitig liefern sie datengestützte Erkenntnisse, die Unternehmen helfen, fundierte Personalentscheidun-

gen zu treffen. Anna Wiesinger, McKinsey-Partnerin mit Fokus auf digitale Transformationen und Change Management, erläutert: „Die Besonderheit ist, dass AI Agents proaktiv und in Zusammenarbeit mehrerer Agenten Aufgaben erledigen und Entscheidungen anstoßen können.“ Zwar werde man gerade im HR-Bereich die finale Entscheidung menschlichen Akteuren anvertrauen. „Diese können aber durch die AI Agents massiv entlastet werden.“

Vera-Carina Elter, CHRO und Vorständin Personal bei KPMG, rät neben regelmäßigen Überprüfungen zu einem effizienten Datenmanagement, zur Algorithmus-Optimierung sowie zu Schulungen und Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu diesem Thema. Elter: „Insgesamt kann der Aufwand allerdings durch eine gut durchdachte Implementierung und kontinuierliche Optimierung minimiert werden.“

NICHT EINFACH SO

Der Einsatz von KI-Agenten ist jedoch kein Selbstläufer. Auswahl und Implementierung sind alles andere als „mal eben so“ zu stemmen. Mit dem mittlerweile weitverbreiteten Promoten sind Prozessautomatisierungen à la Agentic AI nämlich nicht umzusetzen. „Wer mit Agentic AI etwas neugestalten möchte, muss sich eingehend über seine Geschäftsabläufe Gedanken machen“, rät Rolf Löwisch, Direktor & Head of AI in DACH bei IBM.

„Da kommt dann die klassische Prozessautomatisierung wieder ins Spiel“, sagt er. „Denn es hilft ja nichts,

wenn man einen schlechten manuellen Prozess dann in einen schlechten digitalen und automatisierten Prozess übersetzt. Ich sollte mir jetzt vielmehr auch Gedanken darüber machen, wie ich eigentlich zukünftig die Personalprozesse in meinem Unternehmen auf- und vor allem umsetzen will.“

Philipp Kolo, Partner und Experte für die Arbeitswelt bei der Boston Consulting Group, ergänzt, Personalabteilungen hätten grundsätzlich zwei Aufgaben im Hinblick auf den Einsatz von KI-Agenten: „Sie sollten zum einen ein gutes Verständnis über die möglichen Anwendungen und Implikationen haben, um die Geschäftsseite im Hinblick auf die nötigen Skills und den Personalbedarf der Zukunft adäquat beraten zu können.“

Zum anderen sollten sich Personalverantwortliche laut Kolo bei der Implementierung von KI-Agenten auch selbst die Frage stellen, welche spezifischen Prozesse sie tatsächlich optimieren könnten oder wollten. Schulungen und Weiterbildungen spielen dabei eine wichtige Rolle, um Vertrauen und Akzeptanz in entsprechende KI-Lösungen zu fördern. Nur so ließe sich seiner Ansicht nach sicherstellen, dass die Anwender die KI-Technologie verstehen und effektiv nutzen. „Nur wenn Nutzen und Ziele klar sind, lassen sich der Erfolg und Fortschritt der Implementierung wirklich messen.“ Das geschehe zurzeit jedoch noch zu selten – und sei einer der Hauptgründe, wieso der erhoffte Nutzen von KI häufig noch hinter den Erwartungen zurückbleibe.



„Wer mit Agentic AI etwas neugestalten möchte, muss sich eingehend über seine Geschäftsabläufe Gedanken machen.“

Rolf Löwisch, Direktor & Head of AI in DACH, IBM



„Insgesamt kann der Aufwand durch eine gut durchdachte Implementierung und kontinuierliche Optimierung minimiert werden.“

Vera-Carina Elter, CHRO und Vorständin Personal, KPMG



„Die Besonderheit ist, dass AI Agents proaktiv und in Zusammenarbeit mehrerer Agenten Aufgaben erledigen und Entscheidungen anstoßen können.“

Anna Wiesinger, Partnerin, McKinsey

Einzelne KI-affine Mitarbeitende in Unternehmen probieren zwar, mit Low- und No-Code-Lösungen kleinere Prozessautomatisierungen zu basteln. Allerdings rät Demetri Papazisis, Mitgründer und CEO des griechischen GenAI- und Agentic-AI-Spezialisten Superbo, davon ab, eigene KI-Agenten zu entwickeln. „Genauso wie Unternehmen nicht versuchen würden, ein selbstfahrendes Auto selbst zu entwickeln, sollten sich HR-Teams auf vertrauenswürdige KI-Partner verlassen, um bewährte KI-Agentenlösungen zu implementieren“, sagt er.

RESTRIKTIVER HANDHABEN

Sebastian Unterreitmeier-Lessig, Experte Workforce Transformation bei Mercer Deutschland, geht noch weiter: „Unternehmen tun gut daran, frei nutzbare KI-Agenten, die ich einfach so am Markt kaufen kann, einzuschränken – ebenso wie das mit KI-Anwendungen wie ChatGPT geschehen sollte.“ Er berichtet aus seiner beruflichen Praxis: „Eine HRlerin eines kleineren Unternehmens schilderte mir neulich, dass das Unternehmen einen Chatbot aufgesetzt hat, der mit dem Performance-Managementprozess des Unternehmens trainiert wurde. Führungskräfte können nun mit diesem Chatbot schwierige Mitarbeitergespräche trainieren. Das funktioniert hervorragend, aber natürlich schildern die Führungskräfte in diesem Fall dem Chatbot echte Fälle und geben damit sehr sensible Informationen in diese KI.“

Das darf nicht sein und die Gefahr von Datenmissbrauch und datenschutz-

rechtlichen Verstößen wäre beim Thema KI-Agenten noch größer,“ warnt er. Die einzige Lösung sei daher, Mitarbeitenden eine sinnvolle datenschutzkonforme KI-Lösung zur Verfügung zu stellen und andere KI-Lösungen IT-seitig zu sperren.

HERAUSFORDERUNGEN MANAGEN

Auch Anna Wiesinger weist in diesem Zusammenhang auf den Datenschutz hin: „Der wird oft als wesentlicher Hinderungsgrund für den Einsatz von AI im Allgemeinen und AI Agents im Speziellen gesehen, insbesondere im Bereich HR.“ Tatsächlich gebe es aber verschiedene Ansätze und Mechanismen, Datenschutz sicherzustellen und so die Chancen der Technologie in den Vordergrund zu rücken, so Wiesinger. Sie rät HR dabei unter anderem zu einer Etablierung klarer interner Richtlinien zum Umgang mit personenbezogenen Daten und deren vertrauliche Verarbeitung sowie zu Transparenz durch eine offene Kommunikation. Außerdem empfiehlt sie regelmäßige Audits und Erklärbarkeitsmechanismen (Explainable AI) zur Verbesserung der Nachvollziehbarkeit und Transparenz der Entscheidungen von AI Agents.

Zwar bieten auch nach Ansicht von McKinsey-Partnerin Sandra Durth AI Agents großes Potenzial für viele HR-Aufgaben. „Doch es gibt Risiken, die aktiv gemanagt werden müssen und können, um ihre Zuverlässigkeit und Effektivität sicherzustellen“, weiß Durth. Durch ein gezieltes Risikomanagement könnten die Limitationen



„Nur wenn Nutzen und Ziele klar sind, lassen sich der Erfolg und Fortschritt der Implementierung wirklich messen.“

Philipp Kolo, Partner & Associate Director, Boston Consulting Group



„Unternehmen tun gut daran, frei nutzbare KI-Agenten einzuschränken – ebenso wie das mit KI-Anwendungen wie ChatGPT geschehen sollte.“

Sebastian Unterreitmeier-Lessig, Experte Workforce Transformation, Mercer Deutschland



„HR-Teams sollten sich auf vertrauenswürdige KI-Partner verlassen, um bewährte KI-Agentenlösungen zu implementieren.“

Demetri Papazisis, Mitgründer und CEO, Superbo

von AI Agents effektiv adressiert werden. „Daher sollten AI Agents auch stets als unterstützendes Werkzeug betrachtet werden, das menschliches Urteilsvermögen ergänzt, jedoch nicht vollständig ersetzt.“

RISIKEN KENNEN

Ein zentraler Aspekt, welcher bei der Einführung von AI Agents in HR berücksichtigt werden sollte, ist das Change Management und die Förderung der Akzeptanz innerhalb der Organisation. Entscheidend sei darüber hinaus eine

nahtlose Integration der AI Agents in bestehende HR-Systeme und -Prozesse – am besten zunächst in Pilotprojekten, so Sandra Durth. Auch eine kontinuierliche Wartung, Aktualisierung und Weiterentwicklung der Agents dürfe nicht vernachlässigt werden.

Bei allem technologischen Fortschritt gibt es auch Grenzen für den Einsatz von KI. Vera-Carina Elter: „KI ist und bleibt ein Hilfsmittel – und der Mensch mit seinem Urteilsvermögen, seiner Expertise und seiner kritischen Grundhaltung verantwortlich für die Qualität und Sicherheit.“ ■

WARUM TOOLS IM RECRUITING DEN TAKT VORGEBEN

Recruiting wird technischer, datengetriebener – und hängt immer mehr auch an der richtigen Tool-Architektur.

VON SVEN FROST

Vielen HR-Abteilungen kämpfen weiterhin mit zu starren Strukturen. Doch zwischen Kostendruck und Candidate Journey zeigt eine Benchmark-Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP), der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (HTWK) und der Wollmilchsau GmbH: Recruiting und auch

Talent Management werden professionalisierter, technologischer – und hängen zunehmend an den richtigen Tools.

VON BAUCHGEFÜHL ZU BENCHMARK

„Recruiting ist längst kein reiner Prozess mehr, sondern ein strategischer Erfolgsfaktor“, sagt Jan Kirchner, Geschäftsführer der Personalmarketing- und Employer-Branding-Agentur Wollmilchsau. Die Erhebung unter 736 HR-Verantwortlichen zeigt, wie sich Unternehmen strukturell und technologisch neu aufstellen. 65 Prozent verfügen mittlerweile über eine eigene Recruiting-Abteilung – Tendenz steigend. Parallel sinkt der Anteil von HR-Generalisten, die Recruiting nebenbei erledigen, auf 32 Prozent.

Damit geht eine stärkere Fokussierung auf datenbasierte Steuerung einher. 74 Prozent der Unternehmen erfassen



zwar die Time-to-Hire, doch weniger als 40 Prozent halten sie tatsächlich für aussagekräftig. Der Cost-of-Vacancy – die Kennzahl, die unbesetzte Stellen in Euro übersetzt – gilt zwar bei über der Hälfte als wichtig, wird aber nur von neun Prozent gemessen.

Die Diskrepanz zeigt: Noch fehlt vielen Organisationen die technische Basis, um Entscheidungen konsequent mit Daten zu unterfüttern. Besonders augenfällig ist der Blick auf den Markt der Bewerbermanagementsysteme (ATS): Nur vier Anbieter – SAP Successfactors, Softgarden, Personio und Rexx – erreichen überhaupt Marktanteile von über fünf Prozent. „Der Markt bleibt hoch fragmentiert“, so die Autoren der Studie. Das heißt: Ein einheitlicher Standard fehlt, und der Systemeinsatz hängt stark von Unternehmensgröße und HR-Modell ab.

Große Unternehmen mit HR-Business-Partner-Modell setzen bevorzugt auf SAP Successfactors, während Softgarden bei Organisationen mit klassischem Personalreferentenmodell dominiert. Kleinere Betriebe mit weniger als 50 Einstellungen pro Jahr nutzen häufig Personio. Für Mittelständler bis 200 Einstellungen pro Jahr bleibt SAP Successfactors die bevorzugte Lösung, ab 200 Neubesetzungen jährlich führt wieder Softgarden.

TOOL-LANDSCHAFT ZERSPLITTERT

Diese Fragmentierung erschwert Benchmarking und Datenintegration – ein Thema, das in der Studie mehrfach anklängt. Fehlende Schnittstellen verhindern eine durchgängige Steuerung von Kampagnen, Sourcing-Aktivitäten und Pipeline-Analysen. Wer Recruiting-Prozesse optimieren will, muss die System-

STUDIE

INFO

Die Studie „Recruiting-Strukturen – ein Benchmark 2025“ ist die dritte Auflage des gemeinsamen Projekts von DGFP, HTWK Leipzig und Wollmilchsau. Mit 736 Teilnehmenden zählt sie zu den größten Recruiting-Analysen Deutschlands. Sie liefert nicht nur Vergleichsdaten, sondern auch ein Stimmungsbild: Recruiting ist auf dem Weg vom operativen Service zum strategischen HR Business Partner.

landschaft konsolidieren – oder zumindest Datenbrücken schaffen.

KI IM ALLTAG ANGEKOMMEN

Nahezu 90 Prozent der befragten Unternehmen nutzen bereits KI-Tools – meist für das Verfassen von Stellenanzeigen. Über die Hälfte setzt sie zudem in der Interviewvorbereitung ein. KI-gestützte Matching- oder Screening-Prozesse sind dagegen noch weniger verbreitet, ebenso automatisierte Kommunikationslösungen mit Bewerbenden.

Die Studie zeigt: Der technologische Sprung ist vollzogen, aber noch nicht strategisch durchdekliniert. „Die Fähigkeit, KI-Tools souverän und verantwortungsvoll zu nutzen, wird zur Schlüsselkompetenz im Recruiting“, betont Professor Dr. Peter M. Wald von der HTWK Leipzig. Gleichzeitig verweist die Untersuchung auf den steigenden Regulierungsdruck durch den EU AI Act – ein Aspekt, der technisches Know-how ebenso erfordert wie Governance-Fähigkeiten im HR-Management.

DIE NEUE STEUERUNGSLOGIK

Mit der Professionalisierung des Recruitings verändern sich auch die Verantwortlichkeiten. Ein Recruiter betreut im Schnitt 16 offene Positionen gleichzeitig und verantwortet jährlich 47 Besetzungen – etwas mehr als im Vorjahr. Größere Unternehmen zeigen deutliche Skaleneffekte, aber auch dort bleibt die Balance zwischen Geschwindigkeit und Qualität eine Herausforderung. Die Steuerung erfolgt immer häufiger über defi-

nierte Service-Level-Agreements (SLA) zwischen Recruitern und Hiring-Managern. Knapp ein Viertel der Unternehmen hat solche Vereinbarungen bereits eingeführt, weitere zwölf Prozent planen sie.

Verbindliche Rückmeldefristen, Mitwirkungspflichten beim Active Sourcing oder Feedback-Deadlines sollen verhindern, dass Prozesse im internen Abstimmungsdschungel versanden. Trotz technischer Fortschritte bleiben die Recruiting-Kanäle erstaunlich stabil. Jobbörsen führen mit über 95 Prozent Nutzung klar vor Mitarbeiterempfehlungen (78 Prozent) und Active Sourcing (65 Prozent). Doch hier klafft eine Lücke: 39 Prozent der Unternehmen beschäftigen keine eigenen Sourcer – obwohl Direktansprache von den meisten als besonders wirksam eingeschätzt wird.

TECHNIK ALLEIN REICHT NICHT

Das zeigt, dass datengetriebene Tools allein nicht reichen. Wo Strukturen oder Ressourcen fehlen, verpuffen Potenziale. Und so bleibt der viel zitierte Methodenmix – Jobbörse, Social-Media-Performance-Marketing, Talentpool – weiterhin das operative Rückgrat. Neu ist lediglich, dass Social-Media-Performance-Marketing deutlich zulegt, während klassische Direktvermittlung an Bedeutung verliert.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen betreibt inzwischen eine strategische Personalplanung, 61 Prozent davon in enger Abstimmung mit den Fachbereichen. Doch nur 54 Prozent führen ein systematisches Marktscannering durch. Das heißt: Ziele werden oft gesetzt, ohne

dass die Lage am Arbeitsmarkt datenbasiert geprüft wird.

NEUE KOMPETENZPROFILE

Mit der zunehmenden Technologisierung wandeln sich auch die Kompetenzanforderungen. Aktuell dominieren klassische Fähigkeiten wie Planungskompetenz, analytisches Denken und systematische Arbeitsweise. Für die Zukunft sehen die Befragten vor allem KI-Kompetenz, Social-Media-Know-how und Erfahrung in Analytics-Systemen als entscheidend an. Personalerinnen und Personaler müssen also zu Tech-Übersetzern werden – Menschen, die verstehen, wie Tools, Daten und Algorithmen zusammenspielen, und zugleich die Can-

didate Experience im Blick behalten. Personalmarketing, Employer Branding und Direktansprache verschmelzen immer stärker mit datengetriebenen Aufgaben. Das bedeutet: HR-Abteilungen brauchen nicht nur andere Systeme, sondern auch andere Rollenprofile.

TECHNISCH, ABER NICHT BESSER

Recruiting wird in den kommenden Jahren demnach immer technischer – aber nicht automatisch besser. Wer seine Prozesse datenbasiert steuern will, braucht klare definierte Zuständigkeiten, konstante Tools und sollte die richtigen Schlüsse daraus ziehen. Nur so wird es gelingen, die Technik im Recruiting gewinnbringend einzusetzen. ■

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE

INFO

- **Professionalisierung:** 65 Prozent der Unternehmen haben eine eigene Recruiting-Abteilung (2023: 62 Prozent).
- **KI-Nutzung:** 90 Prozent nutzen KI-Tools für Stellenanzeigen, 51 Prozent für Interview-Vorbereitung.
- **Kennzahlenlücke:** Cost-of-Vacancy wird nur von 9 Prozent gemessen, aber von 53 Prozent als wichtig erachtet.
- **Strategische Personalplanung:** 52 Prozent der Unternehmen planen strategisch, aber nur 54 Prozent scannen systematisch den Markt.
- **Active Sourcing:** 39 Prozent haben kein eigenes Personal dafür – trotz hoher Wirksamkeit.
- **Rollenwandel:** Künftige Top-Skills: KI-Kompetenz (76 Prozent), Analytics-Know-how (66 Prozent), Social-Media-Erfahrung (63 Prozent).
- **Strukturelle Vielfalt:** HR-Modelle bestimmen Toolwahl – Business-Partner-Modelle tendieren zu SAP, klassische Referenten zu Softgarden.
- **SLA-Einführung:** 23 Prozent haben bereits Service-Level-Agreements mit Hiring Managern, weitere 12 Prozent planen sie.

a Atoria

Atoria – the people software GmbH
72770 Reutlingen · Aspenhastraße 19
Tel.: 07121 96650
vertrieb@atoria-software.com
www.atoria-software.com/de

Atoria vereint die HR-Expertise von Persis, Quiply und tisoware unter einer Marke. Von Recruiting, Digitale Personalakte, Personalentwicklung über Mitarbeiterkommunikation bis hin zu Zeiterfassung und Zutritt, Einsatzplanung und Projektzeiten.

factorial

Factorial
Pilgrimstraße 6 · 50674 Köln
Tel.: +49 89 12080652
www.factorialhr.de · dach@factorial.co

Factorial ist eine personalisierbare, KI-gestützte HR-Software, die mittelständischen Unternehmen bei der Verwaltung von HR, Talent, Finanzen und IT hilft. Damit unterstützt Factorial Unternehmen dabei, Zeit zu sparen und Daten für bessere Geschäftentscheidungen zu gewinnen. Mittlerweile bedient das HR-Unicorn bereits mehr als 14 000 Unternehmen.

ISGUS

UNTERNEHMENSGRUPPE

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

Mobil, modern und multifunktional – ZEUS® Workforce Management von ISGUS ist Ihre Lösung für digitale Zeiterfassung, HR-Management und Personaleinsatzplanung. Profitieren Sie von maximaler Flexibilität und digitalem Mehrwert durch unsere Cloud Option.

sdworx

HR & Payroll

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

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

Seite 54 **Global Mobility Tools**

Seite 57 **Branchenverzeichnis**

Seite 58 **Anbieter im Porträt**



OHNE TOOLS LÄUFT NICHTS

Ohne Global Mobility Tools ist das Management der Auslandsentsendung nicht zu bewerkstelligen. Dabei übernehmen diese wichtige Aufgaben, von der Sicherstellung der Effizienz über Compliance bis zur strategischen Planungssicherheit.

VON ULLI PESCH



Wer Mitarbeitende ins Ausland entsendet, muss sich um eine Vielzahl organisatorischer, betriebswirtschaftlicher und vor allem rechtlicher Fragen und Aufgaben kümmern. Neben arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekten sind das auch organisatorische Fragen zur Relocation der Mitarbeitenden, Kostenmanagement, Abrechnung oder Kultur. In größeren Unternehmen organisieren das jeweils unterschiedliche Fachabteilungen (auch innerhalb HR), in kleineren ist es in der Regel die Personalabteilung, die sich darum kümmert.

KOMPLEXES AUFGABENSPEKTRUM

Aufgrund der eng mit- und ineinander verflochtenen Aufgaben und Prozesse bei Auslandsentsendungen geht es vor allem darum, im Rahmen des Einsatzes von Global Mobility Tools (GMT) für die

Beteiligten Transparenz für alle Aktivitäten zu schaffen. Ein einfaches Handling und eine intuitive Benutzerführung solcher Lösungen, die neben vielen anderen Aufgaben über umfassende Employee-Self-Service-Funktionen verfügen, sollte Standard sein. „Global Mobility Tools bieten in der Regel Employee Self Services (ESS) für eine Vielzahl von Funktionen an. Dazu gehören häufig der Zugriff auf und das Herunterladen von relevanten Dokumenten, das Nachverfolgen von Prozessstatus oder die Verwaltung von persönlichen Daten (zum Beispiel Änderung des Wohnsitzes) und Anträgen“, sagt Dr. Matthias Wiemann, Senior Manager TAX/Global Mobility Tools/Innovation & Technology bei KPMG. Die spezifischen Funktionen, die bereitgestellt würden, ergänzt er, seien allerdings stark von den betrachteten Mobility-Prozessen und den individuellen Anforderungen des Unternehmens abhängig.

Wie überall spielt die Digitalisierung auch in solchen Systemen zunehmend

eine wichtige Rolle. Das betrifft nicht nur die Zusammenführung der erheblichen Datenmengen in Data Warehouses oder Data Lakes, sondern vor allem eine durchgehende Automatisierung vieler Prozesse. Jens Baier, Managing Director, Senior Partner und Experte für die Arbeitswelt bei der Boston Consulting Group, meint dazu: „Die Digitalisierung hat die Integrationsstrategien tatsächlich in einigen Bereichen verändert. Prozesse wie Visaanträge, Steuerberechnungen und Spesenabrechnungen laufen zunehmend automatisiert ab, und moderne Cloud-Technologien ermöglichen die Verarbeitung und Analyse von Echtzeitdaten zur besseren Entscheidungsfindung. KI-gestützte Systeme helfen zudem, Compliance-Risiken vorherzusagen und Mobilitätsprozesse zu verbessern.“

NIE MEHR OHNE KI

KI hat tatsächlich bereits wichtige Aufgaben bei GMT übernommen. Das Spektrum

reicht dabei von der Automatisierung von Routineaufgaben wie Steuerberechnungen oder Compliance-Checks bis hin zu Daten- und Trendanalysen und entsprechende Vorhersagen auf Basis riesiger Daten-Pools. Das erlaubt beispielsweise Prognosen, welche Länder für zukünftige Projekte am geeignetsten sind, basierend auf historischen Daten und Marktanalysen. KI kann beispielsweise auch bei der Analyse von Prozessen und der Überwachung von KPIs unterstützen, um Effizienzen zu steigern. KI-basierte Decision Engines können komplexe Prozesse analysieren und die nächsten Schritte vorgeben, zum Beispiel bei internationalen Einsätzen oder Remote-Arbeit. KI lässt sich ebenso im Bereich der Kostenoptimierung einsetzen, indem sie dabei unterstützt, Mobilitätsbudgets zu optimieren, Einsparpotenziale aufzudecken und Balance Sheets automatisiert zu erstellen. Durch KI-gesteuerte Chatbots und Plattformen erhalten Mitarbeitende personalisierte Unterstützung, wie etwa

Antworten auf häufig gestellte Fragen oder Hilfestellungen während des Umzugsprozesses. Die Aufzählung ließe sich noch eine Weile fortsetzen.

INTERDISZIPLINÄRE ARBEIT

Zwar wird ein Global Mobility Tool von der HR-Abteilung, insbesondere dem Global-Mobility- oder Expat-Management-Team, genutzt. Allerdings, so Baier, greifen auch andere Bereiche darauf zu, etwa Payroll für Gehaltsabrechnungen, Legal and Compliance zur Einhaltung rechtlicher Vorgaben und Finanzen für Kostenkontrolle und Budgetierung. „Grundsätzlich hat die Global-Mobility-Abteilung zahlreiche Schnittstellen zu anderen Unternehmensbereichen, darunter HR Business Partner, lokale HR-Abteilungen, Strategic Workforce Planning, Recruiting, Finance, Steuerabteilung sowie die Geschäftseinheiten und Mitarbeiter“, ergänzt Wiemann. Welche Abteilungen konkret beteiligt seien und die Tools nutzen, hänge laut Baier stark vom jeweiligen Thema ab. Beispielsweise würden Risikoanalysen bei Geschäftsreisen oft von den Mitarbeitenden selbst durchgeführt, während die Planung langfristiger Entsendungen verstärkt die Einbindung verschiedener HR-Abteilungen erfordere. „Ein zentrales Ziel eines GMT sollte daher sein, diese Rollen direkt in das Tool zu integrieren, um die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen möglichst effizient zu gestalten“, so Baier.

VERSCHIEDENE SCHWERPUNKTE

Wer plant, ein GMT einzuführen, sollte sich am besten auch einen Überblick über

die Unterschiede zwischen den Tools verschaffen, denn die individuellen Anforderungen hängen sowohl von spezifischen Funktionen, der Zielgruppe als auch von den Anforderungen der Organisation ab. Unterscheidungsmerkmale gibt es beispielsweise in der Funktionalität, der Benutzerfreundlichkeit oder in der Art und Weise der Integration. Ist das Tool intuitiv zu bedienen?

Einige Tools legen den Schwerpunkt auf die Verwaltung von Visa und Arbeitsgenehmigungen, während andere umfassendere Funktionen wie Steuerberechnungen, Entgeltabrechnung oder Compliance-Management bieten. Lässt sich das Tool nahtlos und ohne großen Aufwand in bestehende HR- oder ERP-Systeme integrieren? Gleiches gilt auch bei den Themen Skalierbarkeit, im Bereich der Berichterstattung und bei den Analysefunktionen sowie auch, last, but not least, bei Umfang und Qualität des Kundensupports. Verfügt der Anbieter über einen 24/7-Support, oder gibt es eingeschränkte Service-Zeiten? Wie hoch sind Tiefe und Qualität der Berichterstattungs- und Analysemöglichkeiten?

Denn der Markt für GMT ist übersichtlich: Neben den Anbietern von Tools für einzelne Teilaufgaben sind laut Michael Gschwandtner, Steuerberater und Partner bei EY, Topia und Equus die beiden Platzhirsche, wenn es um komplette Global-Mobility-Lösungen geht. Auch in den einschlägigen größeren HCM-Plattformen wie SAP, Oracle oder Workday sind mitunter Funktionen integriert, mit denen sich bestimmte Mobility-Aufgaben bearbeiten lassen. Aber auch die großen Unternehmensberatungen und Wirtschaftsprüfer betreiben eigene Global-Mobility-Plattfor-

„Global Mobility Tools bieten Employee-Self-Services wie Dokumentenzugriff, Statusverfolgung oder Datenpflege – und sollten intuitiv sowie leicht bedienbar sein.“

men, die sie selbst und bei ihren Kunden einsetzen, unter ihnen Deloitte, EY, KPMG, Mercer und PWC.

DAS PASSENDE SYSTEM

„Welches Tool oder welche Tools letztlich für Kunden infrage kommen, hängt vom Budget, den vorhandenen Fähigkeiten, den Fallzahlen, der Komplexität des Entsendungsprogrammes und der Governance-Struktur des Mobility-Bereichs ab“, weiß Melanie Rottgardt, Direktorin im Bereich People Advisory Tax bei EY. „Welche Aufgaben soll das Tool abbilden? Den gesamten End-to-End-assignment-Management-Prozess oder nur Teile daraus? Welche Nutzer sollen darauf Zugriff haben? Die Mitarbeitenden sowie Corporate HR oder auch weitere Stakeholder? Welches ‚Problem‘ möchte ich mit einem neuen Mobility Tool eigentlich lösen? Soll es ein reines Workflow Tool sein, oder soll es auch bestimmte Funktionen haben, die Berechnungen und Autorisierungen durchführen können?“, fragt Rottgardt. „Am wichtigsten ist dabei die möglichst breite Integrationsfähigkeit der Tools in die bestehende Systemlandschaft des Unternehmens. Das bedeutet zur Payroll, zu HR-Infosystemen und beispielsweise dem Reise(kosten)-Tool. Darüber hinaus wichtig ist die möglichst umfassende Anbindungsmöglichkeit an Programme der externen Service-Provider

wie Relocation- und Immigrations-Spezialisten oder Steuerberater.“ Rottgardt rät zu einer möglichst globalen Ausrichtung der Tools.

Arbeitsweltexperte Baier ergänzt: „Entsprechende Tools sollten ein möglichst breites Funktionsspektrum abdecken. Zunächst ist ein Vertrags- und Dokumentenmanagement wichtig, etwa zur Verwaltung von Arbeitsverträgen oder Entsendungsschreiben. Relevant sind zudem ein Immigrationsmanagement zur Unterstützung bei der Beantragung und Verwaltung von Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen oder Visa, sowie ein Kompensations- und Leistungsmanagement zur Verwaltung von Gehaltsabrechnungen, Sozialleistungen und Altersvorsorge während der Entsendung. Hinzu kommen Aspekte wie Umzugslogistik zur Unterstützung beim Wohnortwechsel sowie Berichterstattung und Analytik für die Bereitstellung von Reports und Analysen zur Überwachung und Optimierung des Mobilitätsprogramms.“

Für kleinere Populationen könnten auch Eigenentwicklungen mit Low-Code/No-Code-Plattformen infrage kommen, fügt Melanie Rottgardt hinzu. Zudem werde das Thema Agentic AI, bei dem Abläufe von Prozessen über Agenten automatisiert werden, zukünftig eine größere Rolle spielen, ist sie überzeugt. Rottgardt weiter: „Wenn alle HR-bezogenen Prozesse nur noch durch ServiceNow, Workday, SAP

und Co. abgebildet werden sollen, sollten perspektivisch auch die Mobility-Prozesse zumindest für den Endnutzer, also den Mitarbeitenden, darüber abgebildet werden.“

SORGFÄLTIGE IMPLEMENTIERUNG

Wie bei allen Software-Implementierungen hängt der Erfolg der Implementierung eines Global Mobility Tools, so Jens Baier, entscheidend von der frühzeitigen Einbindung aller relevanten Stakeholder und der Qualität der vorhandenen Daten ab. Auch die Schulung der Nutzenden und eine Begleitung des Veränderungsprozesses im Unternehmen bei Neueinführung von Global Mobility Tools, betont er, seien wichtig. Darüber hinaus sollten Unternehmen bei der Einführung gewährleisten, dass die verfügbare IT-Infrastruktur die Anforderungen des Tools erfüllt. Nach Ansicht von Michael Gschwandtner besteht eine der größten Herausforderungen bei der Implementierung solcher Systeme – aufgrund der heterogenen IT-Landschaften und der unterschiedlichen benötigten Datenquellen – in der Integration mit anderen Systemen, speziell im Global-Mobility-Umfeld. In diesem Zusammenhang seien Data-Warehouse- oder Data-Lake-Konzepte durchaus relevant, meint er.

Laut Gschwandtner könnte es deshalb sinnvoll sein, Datenstrukturen zu schaffen, die den Zugriff auf Datenbestände aus Vorsystemen ermöglichen, die für Einzelfälle benötigt werden. Er ergänzt: „Insbesondere über die Jahre gewachsene Strukturen und Prozesse sowie eine sehr unterschiedliche glo-

bale IT-Landschaft, zum Beispiel in der Gehaltsabrechnung, oder das Fehlen einer globalen Governance bei HR Mobility sind hier, neben anderen Punkten, weit vorne dabei. Und natürlich kommt an einem gewissen Punkt auch die Budgetfrage. Insbesondere nach der Pandemie, bei geringerem Entsendevolumen, ist der Business Case schwieriger zu bilden als früher.“ Obwohl der gefühlte Druck, die Prozesse anzupassen, höher werde.

Auch Datenschutz und Datensicherheit sind für Gschwandtner wichtig: „Es geht zum Beispiel um das Tracking von Mitarbeitenden, um zu ermitteln, ob ein Compliance-Risiko vorliegt, oder generell um die Informationen, die man aus dem IT-Ökosystem des Unternehmens über die Mitarbeitenden benötigt.“ Nach Überzeugung von Matthias Wiemann ist der wohl wichtigste Faktor für die erfolgreiche Einführung eines GMT die Bereitschaft, bestehende Gewohnheiten zu ändern und die zukünftigen Prozesse an das neue GMT anzupassen.

„Je weniger kundenspezifische Anpassungen erforderlich sind, desto geringer sind die Kosten für die Implementierung und den laufenden Betrieb“, ist sich der KPMG-Berater sicher. Er unterstreicht außerdem: „Eine pragmatische Herangehensweise, die sich auf das 80/20-Prinzip und sogenannte Low Hanging Fruits konzentriert, kann hier von Vorteil sein.“

Matthias Wiemann begrätfigt in diesem Zusammenhang: „Die Umsetzung der letzten 20 Prozent der Anforderungen verursacht oft die größten Kostenblöcke bei Roll-outs. Es sollte kritisch geprüft werden, wie viel Mehrwert damit wirklich erreicht wird.“ ■

Agenda:

Agenda Informationssysteme

GmbH & Co. KG

Oberaustraße 14
83026 Rosenheim
Tel.: 08031 2561-420
www.agenda-personal.de
sales@agenda-software.de

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

a Atoria

Atoria – the people software GmbH

72770 Reutlingen · Aspenhastraße 19
Tel.: 07121 96650
vertrieb@atoria-software.com
www.atoria-software.com/de

Atoria vereint die HR-Expertise von Persis, Quiply und tisoware unter einer Marke. Von Recruiting, Digitale Personalakte, Personalentwicklung über Mitarbeiterkommunikation bis hin zu Zeiterfassung und Zutritt, Einsatzplanung und Projektzeiten.

Penzilla

Penzilla GmbH

Sandstraße 33
80335 München
www.penzilla.de
contact@penzilla.de

Penzilla ist die All-in-One-Lösung für die digitale Administration der betrieblichen Altersvorsorge. Die Plattform automatisiert alle HR-Prozesse, bündelt sämtliche Verträge, minimiert Haftungsrisiken und schafft 100 Prozent Transparenz für HR, Management und Mitarbeitende.

Personio

Personio SE & Co. KG

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

Personio ist eine cloudbasierte HR-Software für über 15000 KMU in Europa. Sie unterstützt den Mitarbeitendenzyklus von Recruiting bis Gehaltsabrechnung und steigert durch schnelle Implementierungen und 100+ Integrationen die betriebliche Effizienz.



Bremer Rechenzentrum GmbH

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

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



Factorial

Pilgrimstraße 6 · 50674 Köln
Tel.: +49 89 12080652
www.factorialhr.de · dach@factorial.co

Factorial ist eine personalisierbare, KI-gestützte HR-Software, die mittelständischen Unternehmen bei der Verwaltung von HR, Talent, Finanzen und IT hilft. Damit unterstützt Factorial Unternehmen dabei, Zeit zu sparen und Daten für bessere Geschäftentscheidungen zu gewinnen. Mittlerweile bedient das HR-Unicorn bereits mehr als 14 000 Unternehmen.

HAUFE

Haufe Group

Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
www.haufe.de/hr
CorporateSales@haufe.com

Haufe HR Services vereint HR-Software und Expertise für rechtssichere, effiziente HR-Prozesse. Zum Portfolio gehören Digitale Personalakte und Plattform, Personal Office, Zeiterfassung, Personaleinsatzplanung, HR Assistant, Zeugnis Manager und DocPlus.



ISGUS GmbH

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

Mobil, modern und multifunktional – ZEUS® Workforce Management von ISGUS ist Ihre Lösung für digitale Zeiterfassung, HR-Management und Personaleinsatzplanung. Profitieren Sie von maximaler Flexibilität und digitalem Mehrwert durch unsere Cloud Option.



Rexx Systems GmbH
Süderstrasse 75-79
20097 Hamburg
Tel.: +49 40 8900 800
www.rexx-systems.com
info@rexx-systems.com

Rexx Systems bietet modulare und KI-unterstützte HR-Software für Personalmanagement, Recruiting und Talentmanagement. Die Lösungen sind ISO27001:2022 zertifiziert, DSGVO-konform und passen sich flexibel an das Wachstum von Unternehmen an.



SD Worx GmbH

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

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



Workday GmbH

Streifeldstraße 19
81673 München
Tel.: 089 21093215
www.workday.de

Workday ist die KI-Plattform, die Unternehmen bei der Verwaltung von Personal, Finanzen und Agenten unterstützt, sodass Unternehmen ihre Mitarbeiter fördern, ihre Arbeit optimieren und ihr Geschäft vorantreiben.



b | r | z

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

USP

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

PRODUKTE

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

REFERENZEN

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

KONTAKT

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

ÜBER 50 JAHRE ERFAHRUNG IM PERSONALWESEN – DAS BREMER RECHENZENTRUM

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

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

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

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

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

HÖCHSTE FLEXIBILITÄT IM RECHENZENTRUM

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

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

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

PROJEKTMANAGEMENT FÜR KOMPLEXE LÖSUNGEN

Unsere BRZ-Projektteams realisieren personalwirtschaftliche IT-Komplettlö-



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

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



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

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



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

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

INFO

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





Factorial
Pilgrimstraße 6
50674 Köln
Tel.: +49 89 12080652
www.factorialhr.de
dach@factorial.co

USP

Mit Factorial steuern Sie HR und Business in einer intuitiven Oberfläche. Benutzerfreundlichkeit und Mobile-App sorgen für hohe Akzeptanz. Der KI-Agent One beschleunigt Routine und Reporting, während Ausgaben, Firmenkarten, Beschaffungsprozesse sowie Projektverwaltung Finanz- und Operativthemen ohne Medienbruch bündeln.

PRODUKTE

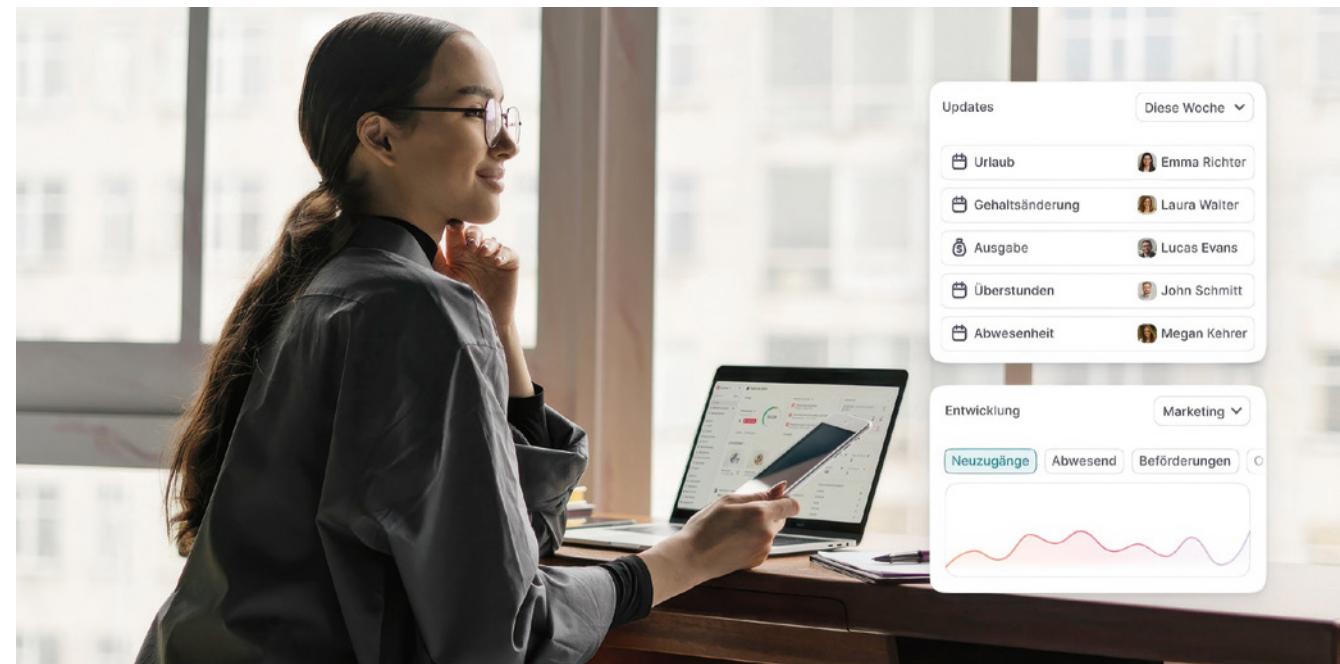
Digitale Akten, Zeiterfassung, Abwesenheiten, Schichtplanung, Projekte, ATS, Onboarding, Engagement, Schulungen, Performance, Dokumentenverwaltung, Vergütung, Ausgaben, Beschaffung, One (KI Agenten)

REFERENZEN

EWERK, EndoKonsil GmbH, Alster Text GmbH, QuoIntelligence GmbH, Eurotranspharma Deutschland GmbH

KONTAKT

Maria Macher, Senior Brand & Content Manager, Tel.:+49 89 12080652
maria.macher@factorial.co



FACTORIAL – IHRE HR-SOFTWARE

Factorial ist eine personalisierbare, KI-gestützte HR-Software, die mittelständischen Unternehmen bei der Verwaltung von HR, Talent, Finanzen und IT hilft. Damit unterstützt Factorial Unternehmen dabei, Zeit zu sparen und Daten für bessere Geschäftsentscheidungen zu gewinnen. Mittlerweile bedienen wir mehr als 14 000 Unternehmen.

WENN HR UND BUSINESS IM ALLTAG SCHNELLER WERDEN

Seit 2016 in Barcelona gewachsen, zählt Factorial heute zu den führenden Anbietern für Business- und HR-Management in Europa. Mehr als 14 000 Unternehmen in über 65 Ländern steuern mit der Plattform ihren Alltag, von Zeitwirtschaft und Abwesenheiten über Recruiting

und Onboarding bis zu Vergütung, Ausgaben und Dokumenten. Ziel: weniger Bürokratie, mehr Zeit fürs Wesentliche.

WAS UNTERSCHIEDET FACTORIAL?

Mitgründer und CEO Jordi Romero spricht von „Freude bei der Nutzung“. Gemeint sind nicht nur ein aufgeräumtes Design, sondern vor allem konsequente

Einfachheit und Tempo. Wo andere Lösungen Hürden aufbauen, führt Factorial Schritt für Schritt durch Prozesse – nachvollziehbar, mobil, auditierbar.

KI-AGENT ONE: ANTWORTEN UND ENTWÜRFE IN SEKUNDEN

One beantwortet Fragen wie „Wie viel Resturlaub?“ oder „Wo ist mein Vertrag?“

sofort und berechtigungsbasiert. Mehr als Chat: One arbeitet mit, erstellt Entwürfe für Umfragen, Richtlinien, Beurteilungen und Berichte, fasst Daten zu Erkenntnissen zusammen und begleitet die Freigabe. Entscheidungen werden schneller und dank Protokollen überprüfbar.

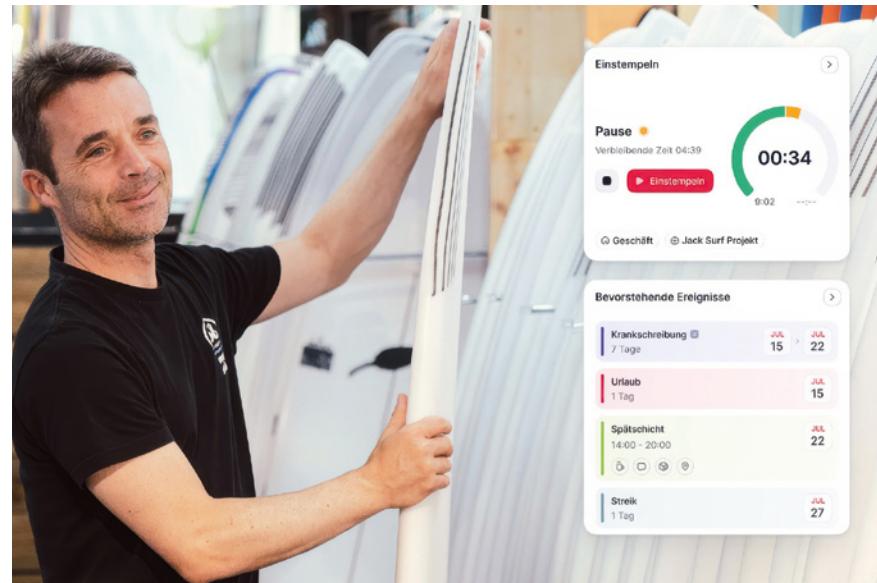
MOBILE-APP: HR DORT, WO ARBEIT PASSIERT

Unterwegs zeigt sich der Unterschied. Die App bringt Self-Services in Außen- dienst, Handel, Baustelle oder Gastro- nomie: Zeiterfassung unkompliziert

und rechtskonform, Abwesenheiten in Sekunden, aktuelle Schichtpläne, Schulungen und Performance-Reviews unterwegs, saubere Projektzeiten, Dokumente empfangen und elektronisch unterzeichnen. Alles ist rollenbasiert abgesichert, mit Audit-Trail.

VON HR ZU BUSINESS-MANAGEMENT

Factorial bündelt zentrale Aufgaben in einer einzigen Plattform: Arbeitszeiten und Abwesenheiten, Recruiting und Onboarding, Projekte, Ziele und Leistung, Vergütung, Ausgaben, Dokumente



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

Jordi Romero, CEO von Factorial

und Auswertungen. Alles greift auf eine gemeinsame Datenbasis zu. Das spart Exporte, Toolwechsel und Abstimmungsschleifen.

Die Analysen laufen in Echtzeit; bei Bedarf lassen sich auch SQL-Berichte erstellen und sicher teilen – mit klaren Zugriffsrechten. Ausgaben werden digital gesteuert, Firmenkarten zeigen Budgets in Echtzeit, Beschaffung und Projektverwaltung fügen sich in den HR-Alltag ein. So entstehen durchgängige Abläufe vom Antrag bis zur Auswertung, ohne Medienbruch.

Über den DATEV-Marktplatz ist die Lohnabrechnung direkt angebunden. Partnerschaften mit Microsoft und der Deutschen Telekom erleichtern Identitätsverwaltung, Zusammenarbeit und Rollout. Offene Schnittstellen binden vorhandene Systeme an und machen die Plattform erweiterbar.

SICHERHEIT & DSGVO

Factorial ist nach ISO/IEC 27001:2023 zertifiziert. Datenhaltung in der EU, primärer Serverstandort: Frankfurt

(Deutschland). Verschlüsselung, rollenbasierte Berechtigungen, Protokollierung und Audit-Trails schaffen Nachvollziehbarkeit und unterstützen DSGVO-konformes Arbeiten nach europäischen Standards. In Deutschland hilft deutschsprachiger Support ohne Zusatzkosten, schnell erreichbar und nah am Mittelstand.

FAKten ZUM SCHLUSS

2016 gegründet, 2022 zum Unicorn bewertet und 2025 über 100 Mio. USD ARR erreicht; heute 14 000+ Kunden und über 1 Mio. Nutzerinnen und Nutzer. Wer HR und angrenzende Geschäftsprozesse zentral steuern will, findet in Factorial einen Partner, der Komplexität reduziert und Unternehmen spürbar schneller macht.

INFO

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



HAUFE

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

USP

Erfolg entsteht durch Menschen. Haufe HR Services macht HR-Arbeit digital, effizient und rechtssicher. Mit Tools von der Personalakte bis zu KI-Lösungen gewinnen HR-Teams Zeit für das Wesentliche: ihre Mitarbeitenden. So stärkt moderne HR Motivation, Bindung und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

PRODUKTE

Haufe HR Services kombiniert leistungsstarke Software und HR-Expertise. Von digitaler Personalakte über Zeugnis Manager bis zu Zeiterfassung und KI-Tools – alles für effiziente, rechtssichere HR-Arbeit.

REFERENZEN

Dussmann Group, Stiftung LIEBENAU, Danone, DKV, Lufthansa

ANSPRECHPARTNER

Timo Scheja, Bereichsleiter Solution Sales
CorporateSales@haufe.com



HR NACH MASS: PLATTFORM & KI

Haufe HR-Software bietet maximale Wahlfreiheit: modulare People Operations Plattform (u. a. Digitale Personalakte, Task & Prozesse, Zeitwirtschaft, Personaleinsatzplanung), starke Stand-alone-Lösungen wie der Haufe Zeugnis Manager und das neue Tool für HR-Dokumentengenerierung DocPlus sowie KI-Tools wie HR Assistant und CoPilot HR.

Jedes Unternehmen startet an einem anderen Punkt. Daher setzt Haufe HR auf ein smartes Software-Portfolio statt starrem Fahrplan: Wer sofort Entlastung braucht, nutzt KI-gestützte Tools direkt, ohne ein Großprojekt auf-

zusetzen. Wer Prozesse End-to-End digitalisieren will, wächst modular mit der Plattform und profitiert von maximaler Anpassungsfähigkeit. Wer punktgenaue Lösungen sucht, setzt auf Stand-alone, alles nahtlos kombinierbar.

FLEXIBEL STARTEN MIT DER PLATTFORM

Die Haufe People Operations Plattform, modular erweiterbar, legt das Fundament für schlanke HR-Prozesse. Die

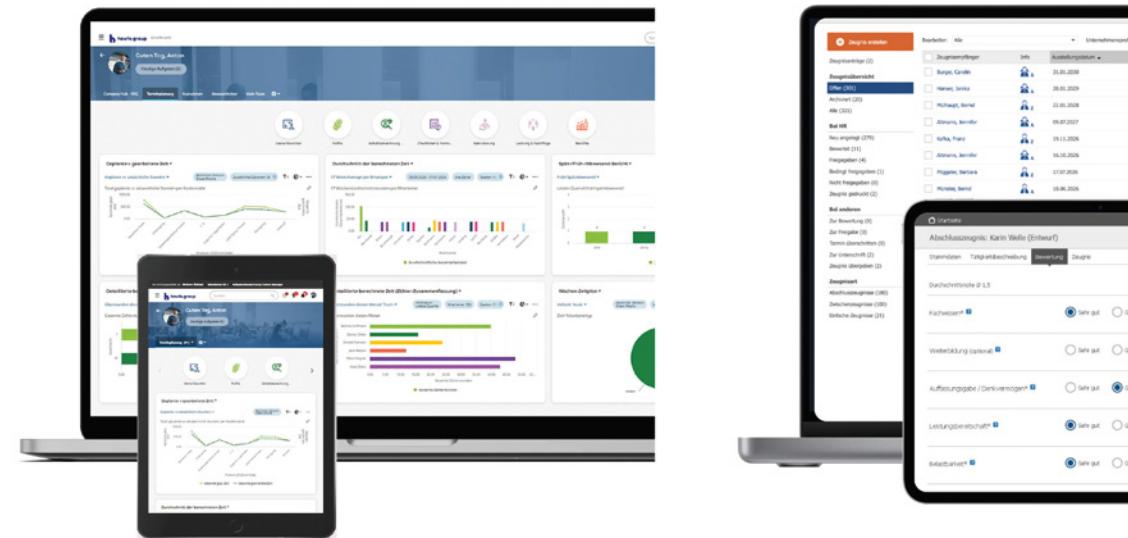
enthaltene Digitale Personalakte schafft Transparenz und rechtssichere Ablagen für den gesamten Employee Lifecycle. Ergänzende Module wie Task & Prozesse, Haufe Zeitwirtschaft und Haufe Personaleinsatzplanung machen den Alltag effizient: Prozesse End-to-End abbilden, Zeiten mobil erfassen, Schichten automatisch planen, Qualifikationen und Wünsche berücksichtigen, kurzfristige Änderungen sicher abbilden.

STAND-ALONE NUTZEN, WIRKUNG SPÜREN

Wer eine punktgenaue Lösung sucht, setzt auf die Stand-alone-Produkte. Der Haufe Zeugnis Manager als Marktführer verschafft HR sofort mehr Zeit: Arbeitszeugnisse werden schneller rechtssicher erstellt, während Abstimmungsschleifen und Fehlerquoten sinken. Über 12000 Musterformulierungen, intuitive Bedienung und smarte Workflows binden Führungskräfte und Mitarbeitende reibungslos ein.

NEU: DOCPLUS – DOKUMENTE WERDEN ZUM PROZESS

Mit DocPlus bringt Haufe einen neuen Dokumentengenerator in die HR-Welt. Auf Basis geprüfter Vorlagen aus dem Haufe Personal Office erstellt HR zentrale Dokumente wie Arbeits- und Fortbildungsverträge. In der Premium-Version entsteht ein durchgängiger Workflow: HR, Führungskräfte, Mitarbeitende und Betriebsrat arbeiten im selben System, mit klaren Rollen, flexiblen Genehmigungsketten und automatischen Erin-



nerungen. Dank Integration in führende Stammdatensysteme nutzt HR stets aktuelle Daten. Das Ergebnis: konsistente, rechtssichere Dokumente bei maximaler Effizienz.

ZEITERFASSUNG LEICHT GEMACHT

Die Haufe Zeiterfassung kombiniert alle Anforderungen von Unternehmen und Mitarbeitenden in einer App: transparent, digital und mobil. So wird Arbeitszeiterfassung nicht zum Pflichtakt, sondern zum smarten Helfer für alle Beteiligten.

KI DORT, WO SIE SOFORT ENTLASTET

Einfach einschalten und profitieren: KI-Lösungen von Haufe brauchen keine langen Schulungen oder Implementie-

rungen. Der KI-Chatbot HR Assistant beantwortet Fragen rund um die Uhr automatisiert, schnell und rechtssicher. Der CoPilot HR ist der KI-Assistent im Haufe Personal Office und liefert rechtssichere Antworten zu HR-Themen auf Basis der Fachdatenbank, inklusive Quellenlinks. Beide Lösungen sind sofort einsatzbereit und entfalten ihren Nutzen unabhängig vom Digitalisierungsstand. Wer möchte, kombiniert KI später ohne Medienbrüche mit der Plattform.

EIN BAUKASTEN – VIELE WEGE ZUM ZIEL

Ob Plattform, Stand-alone oder KI: Alle Lösungen greifen ineinander und lassen sich nach Bedarf kombinieren. So entstehen durchgängige, rechtssichere HR-Prozesse, die Routinen minimieren

und Ressourcen schaffen. Der Effekt: mehr Qualität, mehr Zeit fürs Wesentliche und damit für das, was Unternehmen stark macht – ihre Mitarbeitenden.

Mit anwenderfreundlichen, skalierten Lösungen begleitet Haufe HR Organisationen genau auf dem Weg, der zu ihnen passt – heute starten, morgen ausbauen, übermorgen weiterdenken.

INFO

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



Penzilla

Penzilla GmbH
Sandstraße 33 · 80335 München
www.penzilla.de · contact@penzilla.de

USP

- Automatisierte bAV-Administration: Reduziert administrative bAV-Aufwände in HR um bis zu 100 Prozent durch KI-gestützte Prozessautomatisierung für alle fünf Durchführungswege.
- Nahtlose Systemintegration: Direkte Anbindung an über 40 HR-Systeme, DATEV- und SAP-Schnittstelle für automatische Lohnbuchhaltung.
- Full-Service-Partner: Digitale Plattform kombiniert mit über 30 Jahren bAV-Expertise.

PRODUKTE

Penzilla ist die All-in-One-Lösung für die digitale Administration der betrieblichen Altersvorsorge. Die Plattform automatisiert alle HR-Prozesse, bündelt sämtliche Verträge und schafft 100 Prozent Transparenz für HR, Management und Mitarbeitende.

REFERENZEN

ProSiebenSat.1, Lacoste,
Notebooksbilliger, TIER Mobility

ANSPRECHPARTNER

Hannes Bimboese, Senior Account Executive, Tel: +49 89 215554253
Mobil: +49 157 92391212
hannes.bimboese@penzilla.de

**Alle 3 Min verzweifelt eine HR-Abteilung an der bAV.
Wir ändern das.**

40 %
weniger Kosten

100 %
weniger Arbeitsaufwand

100 %
mehr bAV-Verbreitung



Offizieller DATEV-Schnittstellenanbieter

Demo Account

The screenshot shows the Penzilla software interface. At the top, it greets the user "Hallo Jeremy" and encourages them to find their employees and contracts faster. It features a search bar and a sidebar with navigation icons. The main area displays two large numerical summaries: "Verträge" (Contracts) with 276 entries (272 Aktiv, 2 Bald aktiv, 2 Beitragsfrei) and "Mitarbeiter" (Employees) with 577 entries (246 Mit Vertrag, 314 Berechtigt ohne Vertrag, 2 Nicht interessiert, 15 Nicht berechtigt). Below these are sections for "Schnell zum Ziel" (Quick links) including "Dokumente teilen" (Share documents), "Berechtigungseinstellungen" (Access rights settings), "HR-System Sync" (HR system sync), and "Lohnabrechnung" (Payroll calculation). A sidebar on the right lists "11 relevante Prozesse" (11 relevant processes) such as "Neue Verträge", "Austritte", and "Abwesenheiten". At the bottom right, there's a link to download the "Penzilla bAV-Booklet".

KI STATT CHAOS: AUTOMATISCHE BAV-VERWALTUNG

Manuelle Prozesse, fragmentierte Abläufe und eine unübersichtliche Vertragslage: Die bAV-Verwaltung bindet in HR enorme Ressourcen. Diese zeitraubenden, fehleranfälligen Prozesse bergen teure Haftungsrisiken. Genau hier setzt Penzilla an: Als Full-Service-Partner verbindet die Plattform KI-Automatisierung mit bAV-Beratung, stellt Compliance sicher und gibt HR wertvolle Ressourcen zurück.

SO ENTLASTET PENZILLA DIE HR-ABTEILUNG

Penzilla digitalisiert und automatisiert die Verwaltung der betrieblichen Alters-

vorsorge und befreit die Personalabteilung von sämtlichen administrativen Lasten. Alle Akteure – HR, Mitarbeitende, bAV-Berater und Lohnbuchhaltung – sind in einem zentralen System

miteinander verbunden. Die Personalabteilung wird von ihrer Bindegliedfunktion befreit und muss Prozesse nicht mehr managen, sondern nur noch überwachen.

- Nahtlose HR-System-Integration: Penzillia synchronisiert bAV-relevante Stammdaten automatisiert aus über 40 HR-Systemen und stellt deren Aktualität sicher.
- Automatische Lohnbuchhaltung: bAV-relevante Lohndaten werden zum Abrechnungsstichtag über Schnittstellen zu DATEV oder SAP direkt an die Lohnbuchhaltung übergeben.
- Alle Versorgungsordnungen, alle Durchführungswege: Penzillia bildet jede Versorgungsordnung gemäß ihrer individuellen Logik digital nach.
- Lückenlose Dokumentation: Alle Dokumente, Beratungen und Vorgänge werden lückenlos und revisionssicher archiviert. Das schafft 100 Prozent Compliance.
- KI-gestützte Dokumentenverarbeitung: Automatische Verarbeitung eingehender Dokumente inklusive automatischer Risikobewertung.
- Gutachtenerstellung: Erstellt auf Knopfdruck die notwendigen versicherungsmathematischen Gutachten für den Jahresabschluss.
- Mitarbeitenden-Self-Service: Mitarbeitende haben jederzeit transparenten Einblick in ihre Vorsorge. Ein



KI-gestützter Chatbot beantwortet Fragen oder leitet diese direkt an den bAV-Berater weiter. Das reduziert wiederkehrende HR-Anfragen und macht die bAV als Benefit sichtbar.

WARUM PENZILLA?

Penzilla ist mehr als nur eine SaaS-Lösung. Als softwarefokussierte Ausgründung eines spezialisierten Outsourcing-Dienstleisters blickt Penzilla auf über 30 Jahre Praxiserfahrung in der bAV-Verwaltung zurück. Dieses Expertenwissen ist die Basis für einen echten Full-Service, der Unternehmen umfassend berät und begleitet.

Durch die hundertprozentige Automatisierung des Admin-Aufwands setzt Penzilla nicht nur wertvolle Ressourcen frei, sondern löst zudem das daraus resultierende, oft unerkannte Risiko: die Haftung. Durch die Überlastung im Admin-Alltag wird die bAV oft unachtsam verwaltet. Penzilla stellt durch automatisierte Compliance-Prüfungen und die lückenlose Dokumentation sicher, dass Unternehmen jederzeit rechtssicher aufgestellt sind.

DIE PENZILLA-VORTEILE AUF EINEN BLICK:

- Maximale Admin-Entlastung: Automatisierung von bis zu 100 Prozent der administrativen bAV-Tätigkeiten.
- Minimierung von Haftungsrisiken: Rechtssicherheit durch automatisierte Compliance und einen digitalen Audit-Trail.

- Kostenreduktion: Verwaltungskosten sinken durch die Effizienzsteigerung um bis zu 40 Prozent.
- DSGVO-konform: Alle Systeme werden ausschließlich in europäischen Rechenzentren betrieben und durch modernste Sicherheits- und Verschlüsselungstechnologien geschützt.
- Volle Transparenz: Ein zentrales System für HR und ein Self-Service-Portal für Mitarbeitende.
- Ganzheitliche Expertise: Die Kombination aus KI-Plattform und über 30 Jahren bAV-Beratungsexpertise.

DIE ZUKUNFT DER BAV-VERWALTUNG

Penzilla versteht sich als Partner, der Unternehmen hilft, ihre bAV-Prozesse zukunftssicher zu digitalisieren. Unternehmen wie ProSiebenSat.1 setzen die Lösung bereits erfolgreich ein. „Wir haben Penzilla nahtlos in unsere Payroll integriert“, so Tania Albrecht von ProSiebenSat1. „Durch die geschaffenen Schnittstellen und automatischen Reportings wird uns extrem viel Arbeit abgenommen – die Hauptlast trägt jetzt dieses sagenhafte System.“

INFO

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



Personio

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

USP

Personios cloud-basierte HR-Software vereint alle Personaldaten an einem Ort und macht Prozesse durch smarte Automatisierungen und individuelle Anpassungsfähigkeit effizienter. Dank der schnellen Implementierungen und 200+ Integrationen vereinfacht Personio die Personalarbeit bereits in über 15 000 KMU.

PRODUKTE

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

REFERENZEN

About You, Engel & Völkers, Urban Sports Club, Snocks, Statista

KONTAKT

Tel.: 089 262000017
sales@personio.de



DIE INTELLIGENTE HR-PLATTFORM

Personio ist die All-in-One HR-Plattform, die kleine und mittelständische Unternehmen dabei unterstützt, das Potenzial ihrer Mitarbeitenden voll auszuschöpfen. Über 15.000 Organisationen vertrauen auf Personio und steigern durch die Optimierung ihrer Personalprozesse die Produktivität ihrer Mitarbeitenden.

Personio ist Europas führender Anbieter von HR-Software und hilft kleinen und mittleren Unternehmen, ihre HR-Prozesse ganzheitlich zu digitalisieren – effizient, sicher und

intelligent. Seit der Gründung 2015 lautet die Mission, Personalabteilungen von administrativer Last zu befreien, damit sie sich auf das konzentrieren, was wirklich zählt: die Mitarbeitenden.

WAS BIETET PERSONIO FÜR KMU?

Personio vereint alle zentralen HR-Funktionen in einem intuitiven System:

- **Personalverwaltung (Core HR):** Alle

Mitarbeitendaten, Dokumente und eSignaturen werden zentral verwaltet – inklusive Rollen- und Rechtemanagement und automatischer Erinnerungen.

- **Lohnabrechnung (Payroll):** Mit der integrierten, ITSG-zertifizierten Payroll erstellen KMU Lohnabrechnungen schnell, fehlerfrei und DSGVO-konform.
- **Recruiting & Onboarding:** Vom Bewerbungseingang bis zum ersten Arbeitstag – Stellenausschreibungen, Bewerbermanagement und Onboarding-Workflows laufen digital und nachvollziehbar ab.
- **Zeiterfassung & Abwesenheiten:** Arbeitszeiten, Urlaube und Abwesenheiten werden transparent erfasst und per Knopfdruck genehmigt.
- **Performance & Entwicklung:** Ziele, Feedback-Gespräche und Mitarbeiterentwicklung lassen sich direkt in Personio planen, dokumentieren und auswerten.
- **Vergütungsmanagement:** Gehaltsrunden und Bonusprozesse können koordiniert, Vorschläge geprüft und Freigaben automatisiert werden.
- **Mitarbeitendumfragen (Surveys):** Anonyme Befragungen helfen, Zufriedenheit und Engagement gezielt zu messen, zu visualisieren und zu verbessern.
- **Workflow-Automatisierung:** Wiederkehrende Aufgaben und Genehmigungen lassen sich über den Workflow-Builder automatisieren – für effizientere Prozesse.
- **KI-Assistent:** Der Personio Assistant beantwortet Fragen in Sekunden, erstellt Reports oder Visualisierungen und unterstützt datenbasierte Entscheidungen – sicher, DSGVO-konform und diskriminierungsfrei.

DER PERSONIO-EFFEKT

Personio ist nicht nur ein Tool, sondern ein strategischer Partner: Die Plattform wächst modular mit Ihrem Unternehmen, zusätzliche Funktionen fügen Sie nach Bedarf hinzu. Automatisierte Prozesse minimieren Fehler, Echtzeitvalidierung sorgt für konsistente Daten, und der Datenschutz entspricht höchsten Anforderungen.

Laut einer aktuellen Befragung berichten fast 350 Unternehmen, dass die HR-Produktivität um 39 % gesteigert und die Kosten im Personalbereich um 13 % gesenkt wurden. Weitere Effekte sind:

- HR-Teams gewinnen pro Mitarbeitenden etwa 16 Stunden pro Woche zurück, die sie statt mit Routineaufgaben mit strategischen Themen verbringen können.
- 50 % schnellere Wertschöpfung im Onboarding, 9 % höhere Mitarbeiterbindung und 37 % höhere Zufriedenheit durch bessere HR-Interaktionen.
- 13 % Gesamtkosteneinsparung im HR-Bereich, 44 % weniger Fehlerkosten und 50 % weniger Korrekturen in der Gehaltsabrechnung.
- 63 % der Unternehmen finden, dass das Einhalten rechtlicher Anforderungen (z. B. DSGVO, Arbeitsrecht) durch Personio deutlich einfacher geworden ist.



DER BLICK IN DIE ZUKUNFT

Personio wird kontinuierlich weiterentwickelt – mit neuen Automatisierungen und Features, die HR in eine strategische Funktion im Unternehmen transformieren. Unternehmen, die HR nicht nur verwalten, sondern gestalten, gewinnen Wettbewerbsvorteile in Zeiten von Fachkräftemangel, schnellen Marktveränderungen und steigenden Compliance-Anforderungen.

INFO

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





Rexx Systems GmbH
Süderstraße 75–79
20097 Hamburg
Tel.: +49 40 8900 800
www.rexx-systems.com
info@rexx-systems.com

USP

Rexx Systems bietet modulare und KI-unterstützte Softwarelösungen für Personalmanagement, -entwicklung und Talent Management, die sich flexibel an Unternehmenswachstum anpassen. Die intelligent vernetzten Module sorgen für effiziente HR-Prozesse. ISO27001:2022-Zertifizierung und DSGVO-Konformität stehen für höchste Sicherheitsstandards.

PRODUKTE

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

REFERENZEN

Alnatura, Böllhoff, Cyberport, Merck, HOYER

KONTAKT

Tel.: +49 40 8900 800
info@rexx-systems.com



REXX SYSTEMS

Seit 25 Jahren steht Rexx Systems für Innovation im HR-Bereich. Der Hamburger Softwarehersteller zählt heute zu den führenden Anbietern für HR-, Recruiting- und Talent-Management-Lösungen im DACH-Raum. Mit der Einführung KI-gestützter Features und dem eigenen Assistenten Rai entwickelt sich Rexx Systems konsequent und zukunftsorientiert weiter.

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

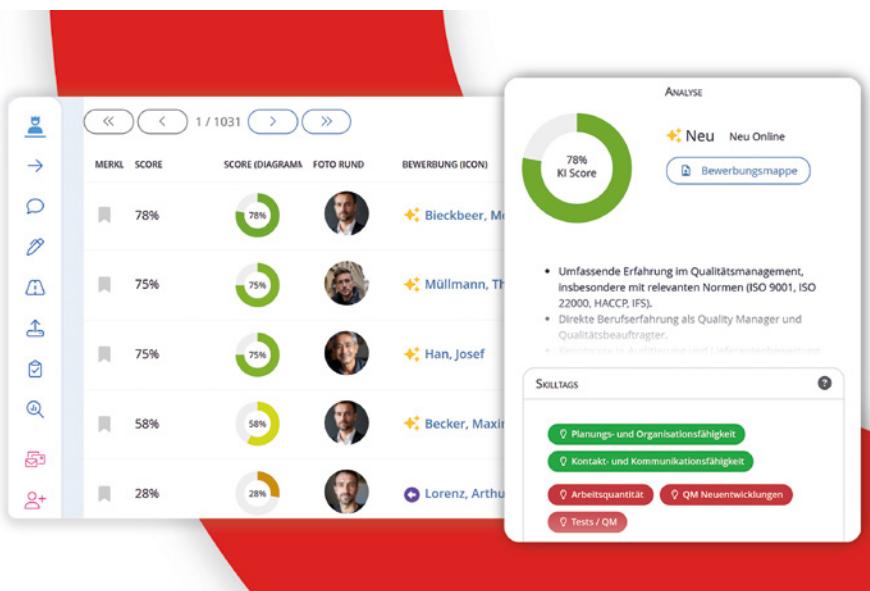
auch alles, was das Thema People and Culture betrifft, zum Beispiel Mitarbeiterumfragen und -zufriedenheit, Work Life Balance oder Onboarding-Prozesse und vor allem Employee und Manager Self Services die enorm zur Prozessoptimierung und Transparenz beitragen“,

erklärt Norbert Rautenberg das Produktportfolio von Rexx Systems, auf das mittlerweile mehr als 3000 mittelständische Unternehmen und internationale Konzerne vertrauen. Darunter Kunden wie die HOYER, SV Werder Bremen, Alnatura oder Merck.

(R)AI POWER BY REXX SYSTEMS

Mit Rai („Rexx Artificial Intelligence“) lancierte Rexx Systems bereits 2024 einen eigenen KI-Assistenten in der Anwendung. Er hilft dabei, den täglichen Umgang mit der Rexx HR Software effizienter und unterstützend zu gestalten.

Neben seinem Fachwissen über die Softwarelösungen von Rexx Systems verfügt Rai auch über einen Zugang zum sogenannten „Weltwissen“ führender KIs. Das ermöglicht nicht nur, dass der KI-Assistent Anfragen noch präziser und tiefgründiger bearbeiten kann, sondern hilft Angestellten auch dabei, Hintergrundwissen oder Inspiration zu bestimmten Themen zu erlangen.



Mit AI Hiring analysieren Sie die anonymisierten Bewerbungsunterlagen in Sekundenschnelle und erhalten nachvollziehbare Ergebnisse für eine faire und transparente Vorauswahl.

KI-GESTÜTZTE OPTIMIERUNG VON STELLENANZEIGEN DANK VAKANZ ANALYSE

Die Rexx Vakanz Analyse liefert zuverlässig Recruiting-Kennzahlen durch die Kombination aus Big Data, Künstlicher Intelligenz und jahrzehntelangem Rexx Recruiting-Know-how. Sie bietet KI-gestützte Optimierungsempfehlungen für Stellenanzeigen, um deren Sichtbarkeit zu erhöhen. Das eigene Jobangebot wird mit Millionen anonymisierter statistischer Werte aus dem Rexx Pool verglichen. So können die besten Publizierungsziele für die jeweilige Anzeige ermittelt und passende Talente gefunden werden. Der User erhält datenbasierte



Entscheidungsgrundlagen und weitreichende Einblicke in Performance, Kosten und Optimierungsmöglichkeiten für alle Stellenanzeigen.

AI HIRING ENTLASTET RECRUITER IM AUSWAHLPROZESS

Das neueste Feature AI Hiring erweitert das Bewerbungsmanagement von Rexx Systems um eine weitere KI-Funktion. Ziel ist es, Recruiter im Auswahlprozess zu entlasten und gleichzeitig die Candidate Experience zu verbessern. Die KI analysiert eingehende Bewerbungen automatisch, erkennt relevante Skills und gleicht sie mit den Anforderungen der jeweiligen Vakanz ab. Daraus entsteht ein KI Score, der die Passung einer Bewerbung objektiv und transparent bewertet. Das Modul sorgt für deutlich mehr Effizienz, da manuelle Schritte wegfallen, und unterstützt Recruiter bei der Vorauswahl, ohne die Entscheidungshoheit abzugeben.

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

Rexx Systems, Team Lead Marketing, rexx systems

Norbert Rautenberg blickt wie eh und je zuversichtlich in die Zukunft von Rexx Systems: „Natürlich wollen wir in allen Bereichen weiterwachsen – das ist, war und bleibt unser Ziel. Gleichzeitig investieren wir stark in den Ausbau unserer KI-Kompetenzen, um unsere Software noch intelligenter zu machen. Und auch international wollen wir uns breiter aufstellen und in weiteren Ländern neue Kundinnen und Kunden gewinnen.“

INFO

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





WORAUF ES BEIM LEARNING ANKOMMT

Unternehmen geraten durch die rasante Entwicklung von KI zunehmend unter Druck, in die Kompetenzen ihrer Beschäftigten zu investieren. Corporate Learning kann viel dafür tun, diese Transformation zu begleiten. Was Expertinnen und Experten dazu sagen.

VON LUKAS HOMRICH

Ein Blick in die Geschichte zeigt, was auf dem Spiel steht: 1811 zerstörten im Norden Englands wütende Arbeiter Webmaschinen, weil sie ihre Jobs verloren. Ein Erkenntnisgewinn, der aktueller ist denn je: Werden Menschen nicht mitgenommen, wird Technologie zum Bedrohungsszenario. Diesmal trifft die Verunsicherung allerdings nicht Fabrikhallen, sondern Büros. Die gute Nachricht: Viele Unternehmen verstehen Weiterbildung inzwischen als Schlüsselinvestition.

Eine aktuelle Studie des Marktforschungsunternehmens Lünendonk erwartet ein anhaltendes Marktwachs-

tum: Bereits 2023 stieg der Umsatz mit beruflicher Weiterbildung um über elf Prozent, für 2024 und 2025 werden jeweils mehr als fünf Prozent prognostiziert. Der Transformationsdruck trifft auf eine Branche, die selbst KI nutzt, um ihr Angebot leistungsfähiger zu machen.

WEITERBILDUNG WANDERT

Sven Becker, Co-CEO des E-Learning-Anbieters Scheer IMC, sieht das Wachstum sogar unterschätzt. „In Krisenzeiten neigen Firmen dazu, Weiterbildung in das Unternehmen zu verlagern“, sagt er. Interne Lernangebote würden verstärkt

aufgebaut, die dafür nötigen Ausgaben tauchten jedoch in vielen Marktstatistiken nicht auf. Gleichzeitig wachse das Geschäft mit Lerninfrastruktur deutlich.

Darauf reagieren Bildungsanbieter bereits, betont Gerhard Wächter, Verbandspräsident der European Association for Training Organisations (EATO). „Sie warten nicht nur darauf, dass ihre offenen Angebote genutzt werden“, sagt er. Coaching, Produkttrainings oder Bedarfsanalysen fänden zunehmend im Auftrag der Unternehmen statt. Wächter hält Weiterbildung in der Krise für unverzichtbar. „Wir wissen ganz genau, dass

wir angesichts der politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickeln müssen“, sagt er. Ob die Dringlichkeit überall angekommen sei, bezweifelt er.

Hansjörg Fetzer, Geschäftsführer der Haufe Akademie, ist optimistischer: „Wir sind im dritten Jahr einer Rezession und die Wirtschaft hat ihre Ausgaben für Weiterbildung nicht reduziert.“ Früher sei sie als Kostenfaktor betrachtet worden. „Heute sehen viele Mittelständler, dass Weiterbildung für ihre Fähigkeit, die Zukunft zu meistern, notwendig ist.“ Für ihn gilt: „Weiterbildung ist



eine Zukunftsinvestition.“ Wie das konkret aussehen kann, zeigt Weidemann. Der Arbeitsmaschinenhersteller wollte schon während der Pandemie KI-Expertise im Betrieb aufbauen. „Als Ingenieur denkt man sehr technisch über Problem und Lösung nach“, sagt Jens Harde, Geschäftsführer Operations. Die Einführung scheiterte zunächst an fehlenden Kompetenzen.

LERNEN UND TRANSFORMATION

„Dabei haben wir unterschätzt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Technologien teilweise nicht bedienen können oder wollen.“ Die Lösung: Ein 120-Stunden-Programm für 300 Beschäftigte, finanziert durch Qualifizierungsgeld der Bundesagentur für Arbeit. Mittlerweile haben 70 Prozent der Mitarbeitenden die Trainings abgeschlossen. Harde: Es sei entscheidend, Beschäftigte „mit guten Weiterbildungen abzuholen und zu befähigen, die Transformation mitzugehen“.

OHNE KLARE ZIELE GEHT ES NICHT

Für Christoph Herold, Chief Development Officer von CBTL, steht fest: „Man braucht eine solide Bedarfsermittlung im Vorfeld, eine durchdachte Umsetzung der Lernmaßnahmen und eine sorgfäl-

tige Nachbereitung, damit die Investitionen ihre gewünschte Wirkung erzielen können.“ Maßnahmen wie Mentorenprogramme oder Peer Coaching könnten hier überraschend wirksam sein. Entscheidend sei ein „ganzheitlicher Blick auf die Veränderungen, die wir im Unternehmen bewirken“. Becker beobachtet im deutschen Mittelstand jedoch Zielunsicherheit. Viele Betriebe wüssten nicht, was die Transformation konkret verlange. Während amerikanische Firmen Veränderung gewohnt seien, wirkten deutsche Strukturen schwerfälliger.

KI-KOMPETENZEN ENTWICKELN

„Im Gegensatz zu früheren Transformationen sind diesmal Jobs auf allen Stufen der Unternehmenshierarchie betroffen“, sagt Herold. Das verunsicherte viele. Unternehmen müssten Klarheit schaffen, wie KI konkret helfe.

Britta Leusing, Product Owner Data & AI bei Punktum, sieht Aufholbedarf: „Nur wenn die Unternehmensleitung den Mitarbeitenden den Zugang zu KI-Tools ermöglicht, kann Fortschritt überhaupt stattfinden.“ Mitarbeitende befürchteten oft, gegen Regeln zu verstößen. Deshalb brauche es klare Richtlinien, Austauschformate und Pilotgruppen. „Menschen lernen nur mit KI-Tools umzugehen, wenn sie diese ausprobieren“, sagt sie.

Bei Weidemann hat dieser Kulturwandel eingesetzt: „Kolleginnen und Kollegen lernen bei uns Roboter zu programmieren und lernen eine Programmiersprache“, sagt Harde. Sie generierten Bilder für Bewerbungstexte, optimierten Prozesse. Der Effekt: „Sie verstehen jetzt, dass KI ihre Arbeit unterstützt und nicht bloß Arbeitsplätze vernichtet.“

BILDUNGSKULTUR ERMÖGLICHEN

Das sei keine Selbstverständlichkeit, meint Hartwig Holzapfel, Director Professional Services bei time4you: „In vielen Unternehmen hat es die Führung noch nicht durchgesetzt, den Mitarbeitenden die Nutzung von KI in einem sicheren Rahmen zu ermöglichen und ihnen damit die Angst zu nehmen.“ Freiräume seien nötig, um Lösungen aus dem Team heraus entstehen zu lassen. „Wir wissen vielleicht noch nicht ganz genau wie, aber der Return on Invest wird kommen.“

REALISTISCHERE PERSPEKTIVEN

„Wir Deutschen neigen zum Pessimismus“, sagt Becker. Deutschland werde im internationalen Vergleich schlechter bewertet als es sei. Gleichzeitig seien die Ansprüche an KI-gestützte Lernangebote gestiegen, sagt Herold. Nach Hype und Ernüchterung hätten sich Tools wie KI-basierte Übersetzungen oder Zusammenfassungen etabliert. Die Potenziale liegen auf der Hand: „Wir werden durch KI deutlich besser und individueller werden“, sagt Fetzer. Lerninhalte ließen sich stärker auf einzelne Rollen und Kompe-

tenzen zuschneiden. Wächter beobachtet zudem eine neue Bereitschaft zur Kooperation in der Branche. „Bildungsanbieter schließen sich innerhalb der EATO zu Arbeitsgruppen zusammen“, sagt er. KI beschleunige die Entwicklung passgenauer Bildungsprodukte.

WER PRÜFT DAS EIGENTLICH?

Mit KI wächst der Content-Überfluss. Herold formuliert es zugesetzt: Der größte Konkurrent der Weiterbildung sei „der Gedanke, dass kuratierte Linklisten und Materialsammlungen als Training ausreichen, oder gar einfach Google“. Die wachsende Zahl ungeprüfter Inhalte im Netz mache klares didaktisches Konzept und Qualitätskontrolle wieder wichtiger. Auch Becker warnt: „Solche Systeme werden Fehler machen und es werden sehr viele Inhalte auf den Markt gespült.“ Qualität müsse Priorität haben.

Holzapfel sieht eine neue Schlüsselkompetenz: „Menschen müssen von KI generierte Inhalte interpretieren lernen.“ Eine KI als Lerncoach könnte lebenslang begleiten. Klassische Schulungen würden eher ergänzt als ersetzt. Für Harde ist auf jeden Fall klar: HR-Verantwortliche dürfen diese Transformation nicht passiv beobachten. „Ich sehe die Gefahr, dass die Belegschaft nicht versteht, warum lebenslanges Lernen notwendig ist.“ HR müsse hier koordinieren und „die Mitarbeitenden vor psychologischer Überforderung schützen.“ Herold ergänzt: „Menschen sind eben nicht nur eine Ressource, sondern haben Gefühle, Erwartungen und den Wunsch sowie die Notwendigkeit, sich weiterentwickeln zu

„Viele Betriebe wissen nicht, was die Transformation konkret verlangt. Während amerikanische Firmen Veränderung gewohnt sind, wirkten deutsche Strukturen schwerfälliger.“

können.“ Dafür braucht es Freiräume. Auch die deutsche Politik hat noch einige Hausaufgaben zu erledigen. Sven Becker fordert, Innovationsförderung stärker auf ihren tatsächlichen Nutzen auszurichten. „Deutschland ist das Land der Prototypen.“

INNOVATION ERMÖGLICHEN

Technologien wie Siri und MP3 seien hier entwickelt, aber anderswo kommer-

zialisiert worden. Für ihn wird damit ein strukturelles Problem sichtbar: Gute Ideen entstehen, doch der Schritt in den Markt gelingt zu selten. Wie schwierig der Weg von der Forschung in die Praxis sein kann, erlebt auch Christoph Herold. Er kritisiert die überbordende Bürokratie bei Förderprojekten, die Unternehmen ausbremsst und vieles im Konzeptstatus verharren lässt und bekräftigt: „Ich bin absolut für Gründlichkeit bei den Prozessen, aber ich erhoffe mir von einer neuen Regierung

hier deutliche Vereinfachungen.“ Neben der Förderlogik rückt nach Einschätzung der Expertinnen und Experten die Regulierung von Künstlicher Intelligenz ins Zentrum des Interesses.

TUN UNTERNEHMEN GENUG?

Britta Leusing verfolgt den AI-Act der EU sehr genau. Ihr geht es in erster Linie um einen verbindlichen Rahmen, der Verantwortung schafft, ohne die Bran-

che zu ersticken. „Wichtig ist, dass das Gesetz als Innovationstreiber und nicht als Innovationsbremse wirkt.“

Dass es neben dem großen Ganzen durchaus auch konkrete rechtliche Hemmnisse gibt, betont Gerhard Wächter. Er fordert klare Regeln bei Umsatzsteuer, Zertifizierung und Scheinselbstständigkeit. „Das sind Hemmnisse, die wir nicht mehr brauchen.“ Letztlich, sind sich die Fachleute einig, kommen um klare Leitlinien nicht herum. ■

CHECKLISTE: DIE WICHTIGSTEN SCHRITTE FÜR WIRKSAMES CORPORATE LEARNING MIT TOOLS

INFO

Definieren Sie den Nutzen, nicht die Features.

Beginnen Sie mit der Frage, welchen Beitrag Lernen konkret zum Geschäftserfolg leisten soll – nicht mit der Toolauswahl. Formulieren Sie messbare Lern- und Performanceziele, etwa geringere Einarbeitungszeiten, höhere Produktivität oder bessere Kundenzufriedenheit. Leiten Sie daraus Ihre Anforderungen ab und prüfen Sie, ob ein Tool wirklich zur Lernkultur Ihres Unternehmens passt. Trendberichte zeigen: Erfolgreiche Lernorganisationen stellen Wirkung vor Technologie.

Klären Sie Ihre Lernarchitektur.

Integrieren Sie LMS, Learning Experience Platforms, Content-Hubs, Skills-Graphen und Autorentools zu einer schlüssigen Gesamtlandschaft. Achten Sie auf offene Schnittstellen (SSO, xAPI, LTI) und eine klare Datenstrategie. Auch Reporting, User Experience und Barrierefreiheit sind zentrale Auswahlkriterien. Laut Fosway entwickeln sich LXPs zunehmend zu intelligenten Lernökosystemen, in denen Content, Skills und KI eng miteinander verknüpft sind.

Vermeiden Sie Kursfriedhöfe – bauen Sie Capability Academies auf.

Statt unüberschaubarer Kursbibliotheken sollten Lerninhalte entlang zentraler Fähigkeiten und strategischer Rollen organisiert werden. „Capability Academies“ kombinieren strukturierte Programme, praxisnahe Aufgaben und Peer-Learning. Sie schaffen eine Verbindung zwischen Weiterbildung und Wertschöpfung – und machen Lernen wieder relevant für den Arbeitsalltag.

Gestalten Sie eine klare Content-Strategie.

Entscheiden Sie, wann Sie Inhalte zukaufen, selbst entwickeln oder aus der Community beziehen („Buy, Build oder Borrow“). Kuratierte Lernpfade, Micro-Learning und Learning-in-the-Flow-Formate sind erfolgreicher als reine Videotheken.

Sichern Sie verantwortungsvollen Technologieeinsatz.

Moderne Learning-Tools setzen verstärkt auf KI – bei Empfehlungen, automatisierten Analysen oder Skill-Matching. Damit steigen die Anforderungen an Datenschutz, Transparenz und Governance. Definieren Sie klare Prozesse für Einsatz, Monitoring und mögliche De-Rollouts. Berücksichtigen Sie Bias-Risiken und Barrierefreiheit, um die Teilhabe aller Beschäftigten sicherzustellen.

Verknüpfen Sie Lernen mit Skills und KI.

Führen Sie ein zentrales Skills-Modell ein, das Lernpfade, Talentreitung und Recruiting verbindet. Lernplattformen mit integriertem Skill-Mapping ermöglichen Kompetenzen sichtbar zu machen und individuelle Lernvorschläge zu generieren. Angesichts des rasanten Wandels sollten KI-Kompetenzen – vom Prompt Engineering bis zur ethischen Bewertung – fester Bestandteil jedes Curriculums sein.

Messen Sie Wirkung datenbasiert.

Legen Sie ein klares Framework für Learning Analytics fest: von Nutzungsdaten über Verhaltensindikatoren bis zu Business-Kennzahlen. Nutzen Sie Dashboards, um Fortschritt und Wirkung

sichtbar zu machen. Deloitte rät, Lernen stärker in Business-Entscheidungen einzubinden – etwa durch die Verknüpfung von Skill-daten mit Projektzuweisungen oder Performance-Zielen.

Managen Sie die Akzeptanz aktiv.

Neue Tools entfalten ihren Nutzen nur, wenn sie auch genutzt werden. Kommunizieren Sie Mehrwerte, schaffen Sie Anlässe zum Ausprobieren und fördern Sie Vorbilder im Management. Führungskräfte sollten Lernzeit aktiv einplanen und selbst sichtbar lernen. Erfolgreiche Unternehmen verknüpfen Lernziele mit Karrierepfaden und Leistungsbeurteilungen.

Prüfen Sie Anbieter systematisch.

Neben Funktionen und Preis zählen Stabilität, Roadmap, Sicherheit, Supportqualität und Integrationsfähigkeit. Fragen Sie gezielt nach Referenzen und Governance-Standards. Nutzen Sie unabhängige Marktvergleiche wie den Fosway 9-Grid oder den Brandon Hall Tech Report, um Ihre Shortlist abzusichern.

Starten Sie klein – skalieren Sie schnell.

Führen Sie neue Lernplattformen oder -formate zunächst pilotweise ein, sammeln Sie Erfahrungen und skalieren Sie nach messbarem Erfolg. Ein iteratives Vorgehen mit Feedbackschleifen minimiert Risiken und erhöht die Akzeptanz.

**Factorial**

Pilgrimstraße 6 · 50674 Köln
Tel.: +49 89 12080652
www.factorialhr.de · dach@factorial.co

Factorial ist eine personalisierbare, KI-gestützte HR-Software, die mittelständischen Unternehmen bei der Verwaltung von HR, Talent, Finanzen und IT hilft. Damit unterstützt Factorial Unternehmen dabei, Zeit zu sparen und Daten für bessere Geschäftsentscheidungen zu gewinnen. Mittlerweile bedient das HR-Unicorn bereits mehr als 14 000 Unternehmen.

**SD Worx GmbH**

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

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

**time4you GmbH communication & learning**

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

Die time4you GmbH bietet Software und Services für E-Learning, Personalentwicklung und Seminarmanagement. Seit 1999 nutzen Unternehmen, Behörden und Bildungsanbieter die IBT SERVER Software der time4you für die Digitalisierung ihrer Lernprozesse. Das Portfolio umfasst Online-Kurse, Beratung, Implementierung, Hosting, Schulung und Support.

**Workday GmbH**

Streiffeldstraße 19
81673 München
Tel.: 089 21093215
www.workday.de

Workday ist die KI-Plattform, die Unternehmen bei der Verwaltung von Personal, Finanzen und Agenten unterstützt, sodass Unternehmen ihre Mitarbeitenden fördern, ihre Arbeit optimieren und ihr Geschäft vorantreiben.

ZEIT & ZUTRITT

Seite 76 **Zeiterfassungsterminals**

Seite 79 **Branchenverzeichnis**

Seite 80 **Anbieter im Porträt**



TERMINALS WERDEN MULTIFUNKTIONAL

Das in vielen Unternehmen bewährte Terminal am Eingang zum Betriebsgelände diente bisher meist nur zur Arbeitszeiterfassung.

Das ändert sich gerade: Moderne Terminals können viel mehr.

VON ULLI PESCH



Die gute alte Stechuhr ist in den meisten Unternehmen inzwischen Geschichte. Heutzutage erfolgt die Arbeitszeiterfassung über PC, Tablet, oder Smartphone – oder eben über ein Erfassungsterminal. Manche Unternehmen erlauben neben der Zeiterfassung auch eine erweiterte Nutzung als Point of Information (POI) oder bieten Self-Service-Funktionen. Künftig soll dies auch der Deskless Workforce über Terminals in den Betriebs- und Produktionshallen zur Verfügung stehen.

Wie fortschrittlich die Zeiterfassung in den meisten Unternehmen inzwischen ist, zeigt eine Studie des Marktforschungsunternehmens Consumerfieldwork von September 2024 im Auftrag des Zeitmanagement-Softwareanbieters Timo. Bereits 79 Prozent der Befragten erfassen ihre Zeiten digital, davon jeweils die Hälfte über Software beziehungsweise Terminals. Am bequemsten sind die Lösungen, mit denen die Belegschaft die Kommt- und Geht-Zei-

ten, Pausen oder den Wechsel des Arbeitsplatzes mittels RFID-Technik (Chip oder Identkarte) dokumentieren.

ZUGANG ZU WICHTIGEN INFOS

Wer seine Arbeitszeiten per PC, Laptop oder Smartphone erfasst, kann je nach hinterlegter Software bei Bedarf nützliche Informationen und Zusatzfunktionen abrufen. Das kann von der Abfrage der bereits geleisteten Stunden über den Ausdruck des Lohn- oder Gehaltszettels, die Beantragung von Urlaub bis zur Möglichkeit, Schichten zu tauschen, reichen. Per App steht derselbe Zusatznutzen wie am PC zur Verfügung. Diese zusätzlichen Funktionen bieten einen erheblichen Mehrwert für alle Beteiligten, auch für die Personalabteilungen, die dadurch entlastet werden. Nicht zu unterschätzen ist ihr Einfluss auf Employee Experience, Arbeitgeberimage und Mitarbeiterbindung. Bisher hatten die allermeisten Werktätigen, die

Blue-Collar-Worker, keinerlei Zugriff auf diese Funktionen: Werker, Lageristen und ähnliche Berufsgruppen ohne PC-Arbeitsplatz, die sogenannte Deskless Workforce, erfassen ihre Arbeitszeiten nach wie vor über das altbekannte Zeiterfassungsterminal. Berechtigt ist deshalb die Frage, wie es wäre, wenn diesem Teil der Belegschaft neben dem reinen Erfassen der Arbeitszeiten die erwähnten Zusatzfunktionen auch zur Verfügung ständen.

Francis Cepero, CEO und Managing Director bei Primion, einem Zeiterfassungsanbieter, erklärt: „Einerseits geht es darum, allen Mitarbeitenden einen gleichwertigen Zugang zu wichtigen Informationen zu ermöglichen – unabhängig davon, ob sie in der Produktion, im Lager, in der Kommissionierung, auf einer Baustelle, in der Gastronomie oder im Eventbereich arbeiten. Andererseits können durch digitale Workflows administrative Prozesse effizienter gestaltet und manuelle Tätigkeiten reduziert werden. Das steigert die Produk-

tivität und reduziert gleichzeitig Fehler.“ Selbstverständlich müssten diese Lösungen DSGVO-konform sein, so Cepero. Und auch die Zugriffsrechte bei derlei Geräten müssten genau geregelt sein, zum Beispiel via RFID oder PIN. Gleichzeitig müssten vor Ort im Unternehmen die jeweiligen Experten von Anfang an in die Integration mit eingebunden werden. „Gerade in Branchen mit einer hohen Fluktuation ist es wichtig, dass sich neue Mitarbeitende schnell orientieren und die digitalen Workflows ohne große Vorkenntnisse nutzen können“, bekräftigt Cepero.

UMFANG DER ZUSATZFUNKTIONEN

Zu den Terminal-Anbietern, die diese Zusatznutzen bereits anbieten, zählen unter anderem die hierzulande bekannteren Terminal-Anbieter dormakaba, PCS, Datafox und Primion sowie TimO und timeTac oder auch der niederländische Hersteller TimeMoto. Der Umfang der Ter-



„Durch digitale Workflows können administrative Prozesse effizienter gestaltet werden.“

Francis Cepero, CEO, Primion Technology

minal-Zusatzfunktionen variiert allerdings erheblich.

Um der Deskless Workforce den beschriebenen Zusatznutzen zur Verfügung zu stellen, gehen einige Terminalhersteller neue Wege und bieten ihren Kunden entsprechende Terminals in neuem Design und mit unterschiedlichen Funktionen und Informationen an. Grundsätzlich aber versorgen alle Anbieter ihre Hardware mit eigener Firmware, während die eigentliche Zeiterfassungs-Lösung oder die Software, die die Zusatzfunktionen zur Verfügung stellt, in der Regel über Software-Partner bereitgestellt und an die jeweilige Hardware angepasst wird.

Grundsätzlich unterscheidet man bei den zur Verfügung gestellten Informationen drei Kategorien: einmal die personenbezogenen Informationen, bei denen Mitarbeitende zum Beispiel ihre bisher geleisteten Arbeitszeiten, Resturlaubsansprüche und die Lohnabrechnung abrufen können. Über interaktive Workflows lassen sich zum Beispiel Krankmeldungen, Urlaubs- oder auch Schichttausch-Anfragen absetzen, und zusätzlich können Sicherheitsanweisungen, betriebliche Mitteilungen und mehr jederzeit abgerufen werden.

Prinzipiell ähnelt sich die Terminal-Nutzung bei den einzelnen Anbietern: Am Zeiterfassungsterminal identifizieren

sich die Mitarbeitenden in der Regel mit deren Idendträger, einem Chip oder einer Karte und haben dann zum Beispiel bei Primion über diesen Login Zugriff sowohl auf die Zeiterfassung wie auch auf ihre individuellen Daten. Am Terminal entscheidet dann der Mitarbeitende, ob er einfach nur die Arbeitszeit buchen will oder über Anwahl entsprechender Funktionen zum Beispiel Urlaub beantragen, Daten abrufen oder etwas anderes tun möchte.

ÄHNLICH UNTERSCHIEDLICH

Nach Beendigung des Vorgangs erfolgt das Logout, damit die Daten für nachfolgende Personen nicht einsehbar sind. Laut Primion ist das Kiosk-Terminal zum Beispiel ein Touchpad oder Laptop, das auch an der Wand neben dem eigentlichen Terminal installiert werden kann und das in die hinterlegte Zeiterfassungssoftware integriert ist.

Auch für Wolfgang Blender, Produktmanager Market EAD Online Deutschland beim Zeit- und Zutritts-Spezialisten dormakaba, sind die Zusatzfunktionen in den Terminals wichtig: „Das Ziel ist, alle Mitarbeitenden zu erreichen, unabhängig vom Standort oder ihrer Rolle (Angestellter/Arbeiter), und diese mit entsprechenden Informationen zu versorgen.“ So setzt man bei dormakaba auf die „Split-Screen“-Tech-

nologie, bei der ein größerer Bildschirm optisch vertikal geteilt wird. Wolfgang Blender weiter: „Die neuesten Zeiterfassungsterminals bieten etliche Funktionen, die die HR-Abteilungen wie auch Mitarbeitende maßgeblich im Tagesgeschäft unterstützen.“ Dank eines in der Hälfte geteilten Displays könne der Mitarbeitende links zentrale Informationen wie Managementbesuche, wichtige Unternehmensnachrichten, Telefonnummern oder Termine einsehen und auf der rechten Seite Funktionen der Zeiterfassung erledigen. „Darüber hinaus stehen erweiterte Funktionen wie Schichtplanung, Urlaubsantrag sowie Buchungskorrekturen und Pausen- und Ruhezeitüberwachung zur Verfügung. Das entlastet die HR vom ersten Tag an, und da ist der ROI sehr schnell erreicht.“

Interflex ist ebenfalls ein Systemanbieter in diesem Bereich. Manuel Förster ist dort Product Manager Time Management. Er sieht einen Aspekt der erweiterten Terminals eher skeptisch: „Für uns steht bei den Zeiterfassungsterminals aktuell die Effizienz und vor allem die Usability im Vordergrund. Wenn die Screens der Zeiterfassungsterminals vergrößert werden, um darüber zusätzliche Informationen wie Kantinenpläne oder Unternehmensinfos anzeigen zu können, so kann in dieser Zeitspanne kein anderer Mitarbeiter das Ter-

nal nutzen.“ Förster erklärt: „Dabei geht es im Kern in erster Linie um die Kommen- und die Gehen-Buchungen, und die sollten im Idealfall bei einer hohen Personenzahl relativ schnell funktionieren.“

Für zusätzliche Funktionen wie Kantinenpläne oder Unternehmensinformationen oder Schichtzeiten biete sich eher der eigene PC oder für Mitarbeitende ohne eigenen PC-Arbeitsplatz eine Kiosk-Lösung an, so Förster. „Über Letzteres können sich die Mitarbeitenden mit ihrem Ausweis identifizieren und Informationen wie Arbeitszeiten abrufen oder auch Urlaubsanträge stellen. Über die gleiche Oberfläche lassen sich auch bequem zusätzliche Unternehmensinformationen zur Verfügung stellen.“

Laut Förster gingen die Anfragen der Kunden im Kern darum, wie diese optimal ihre Deskless Workforce in die Zeitwirtschaft und bei Fragen der Personaleinsatzplanung einbinden und so deren Teilhabe ermöglichen könnten. „Diese Themen müssen sich nicht zwangsläufig an größeren Bildschirmen bei den Terminals festmachen“, erklärt er. „Das kann auch durch alternative Angebote wie eine native App auf dem Smartphone für Zeitwirtschaft oder durch einen Kiosk-PC mit entsprechendem Ausweisleser erreicht werden.“ Der Terminal-Anbieter PCS bietet nach eigenen Angaben schon seit



„Die Kommen- und Gehenbuchungen sollten bei einer hohen Personenzahl schnell funktionieren.“

Manuel Förster, Product Manager, Interflex Datensysteme



„Das Ziel ist, alle Mitarbeitenden zu erreichen, unabhängig von ihrem Standort oder ihrer Rolle.“

Wolfgang Blender, Produktmanager, dormakaba

längerer Zeit ein Multifunktionsterminal mit einem großen Touch-Display an, das sich laut PCS individuell gestalten lässt und sich zur Abfrage verschiedener Informationen eignet. Gleichzeitig stehen an den Terminals Employee-Self-Service-Funktionalitäten zur Verfügung.

TERMINAL MIT TOUCH-DISPLAY

Beim Zeiterfassungsterminal-Anbieter Datafox verfolgt man eine etwas andere Philosophie. Für die Zeiterfassung stellt man intuitiv bedienbare und individuell gestaltbare Terminals in verschiedenen Ausführungen bereit, angepasst an diverse Anwendungsumgebungen wie Indoor, Outdoor, Fertigungsbereiche oder mobile Einsätze, auch in Kombination mit Zutrittskontrolle.

Deren als IPC bezeichnete Terminals kommen laut Sean Paul Perez, Marketingleiter bei Datafox, zum Beispiel bei Lkw-Zufahrten, in Fahrrad- oder Pkw-Garagen, an Verleihstationen sowie im Self Service (zum Beispiel für Urlaubsanträge und Mitarbeiterschulungen) zum Einsatz. Laut Perez unterstützen alle Datafox-Terminals die marktüblichen Authentifizierungsverfahren wie Fingerabdruck, PIN, QR-Code und Barcode. Alle Funktionen sind laut Datafox flexibel miteinander kombinierbar. Je nach eingesetzter Soft-

ware lassen sich neben der Zeiterfassung auch weitere HR-Funktionen wie beispielsweise Arbeitsschutzunterweisungen, Dokumentenmanagement, Qualitätsmanagement/-feedback und Besuchermanagement integrieren.

Die Time Office Management aus Darmstadt, kurz TimO, geht einen anderen Weg: Dieser Anbieter von Zeiterfassungs-Software bezieht die benötigte Hardware von einem Drittanbieter, während die Software aus dem eigenen Unternehmen stammt und, so Online Marketing Manager Achim Haas, jeweils auf den Kunden abgestimmt wird. Neben der Erfassung der Arbeits- und Pausenzeiten können bei Bedarf die Überstunden und die Anzahl der Resturlaubstage angezeigt werden.

ALLE PROFITIEREN

Die stärkere Einbindung der Blue-Collar-Belegschaft in das System moderner Zeitwirtschaft und abseits reiner Zeiterfassung entlastet nicht nur die Personalabteilung, sondern verschafft diesem wichtigen Teil der Belegschaft eine Reihe von deutlichen Vorteilen, die sich sehr positiv auf die Employee Experience, das Arbeitgeberimage und die Mitarbeiterbindung auswirken, was sich wiederum auch im Erfolg des jeweils betroffenen Unternehmens niederschlägt. ■

SCHRITT FÜR SCHRITT ZUR RICHTIGEN ZEITERFASSUNG

INFO

Die richtige Lösung für Zeit und Zutritt spart Unternehmen nicht nur Zeit und Kosten, sondern sorgt auch für mehr Sicherheit und Transparenz. Unsere Checkliste mit Tipps einiger bekannter Dienstleister zeigt die zehn wichtigsten Punkte, die bei der Einführung beachtet werden sollten.

1. Anforderungsanalyse durchführen

Der Softwaredienstleister GFOS empfiehlt, bereits in der Planungsphase alle relevanten Stakeholder einzubeziehen, um spätere Anpassungen und unerwartete Anforderungen zu vermeiden. Auch Aspekte wie flexible Arbeitszeitmodelle, mobile Nutzungsmöglichkeiten und Zutrittsrechte für verschiedene Personengruppen sollten bedacht werden.

2. Rechtskonformität sicherstellen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind ein wesentlicher Aspekt bei der Einführung einer neuen Lösung. Unternehmen sollten daher prüfen, ob ihre gewählte Lösung mit aktuellen gesetzlichen Anforderungen konform ist, und sich gegebenenfalls durch externe Experten beraten lassen.

3. Integration in bestehende Systeme prüfen

Ein weiteres zentrales Kriterium ist die Anbindung an bestehende IT-Systeme. Die Expertinnen und Experten von TSO Data weisen darauf hin, dass eine reibungslose Integration in ERP- und HR-Software den administrativen Aufwand erheblich reduziert. Daher sollte die Kompatibilität mit bestehenden Lohn- und Gehaltsabrechnungssystemen sowie Personalmanagement-Tools sorgfältig geprüft werden.

4. Benutzerfreundlichkeit gewährleisten

Eine hohe Benutzerfreundlichkeit ist entscheidend für die Akzeptanz der neuen Lösung durch die Mitarbeitenden. Laut einer Untersuchung von LapID ist eine intuitive Bedienung besonders wichtig, um Fehler bei der Zeiterfassung zu minimieren. Unternehmen sollten darauf achten, dass sowohl Mitarbeitende als auch die Personalabteilung die Software einfach und effizient nutzen können.

5. Auf Sicherheitsfeatures achten

Angesichts der Sensibilität von Personal- und Zutrittsdaten spielt IT-Sicherheit eine entscheidende Rolle. Unternehmen sollten deshalb auf Sicherheitsfeatures wie Zwei-Faktor-Authentifizierung, rollenbasierte Zugriffskontrolle und regelmäßige Sicherheitsupdates achten.

6. Flexibilität und Skalierbarkeit berücksichtigen

Die gewählte Zeit- und Zutrittslösung sollte mit dem Unternehmen mitwachsen können. Dies gilt sowohl für die Anzahl der Nutzenden als auch für mögliche zusätzliche Funktionen, die später erforderlich werden könnten.

7. Schulung und Support planen

Der Erfolg einer neuen Lösung hängt maßgeblich davon ab, wie gut die Mitarbeitenden sie nutzen können. Es empfiehlt sich daher, eine umfassende Schulung und ein begleitendes Support-Konzept von Beginn an einzuplanen.

8. Pilotphase einplanen

Bevor die Lösung unternehmensweit eingeführt wird, empfiehlt sich eine Pilotphase. Durch eine Testphase können Schwachstellen frühzeitig erkannt und optimiert werden.

9. Kosten-Nutzen-Analyse erstellen

Die Einführung eines neuen Systems ist mit Investitionen verbunden. Neben den direkten Kosten für Lizenzien oder Hardware sollten auch Einsparungen durch optimierte Prozesse und reduzierte Fehler in die Kalkulation einfließen.

10. Feedback einholen

Auch nach der Implementierung sollte das System regelmäßig evaluiert und optimiert werden. Isgus empfiehlt, kontinuierliches Feedback der Nutzer zu sammeln, um die Lösung an wechselnde Anforderungen anzupassen. Regelmäßige Updates und Verbesserungen stellen sicher, dass die Software langfristig effizient bleibt.

a Atoria

Atoria – the people software GmbH
72770 Reutlingen · Aspenhastraße 19
Tel.: 07121 96650
vertrieb@atoria-software.com
www.atoria-software.com/de

Atoria vereint die HR-Expertise von Persis, Quiply und tisoware unter einer Marke. Von Recruiting, Digitale Personalakte, Personalentwicklung über Mitarbeiterkommunikation bis hin zu Zeiterfassung und Zutritt, Einsatzplanung und Projektzeiten.



Factorial
Pilgrimstraße 6 · 50674 Köln
Tel.: +49 89 12080652
www.factorialhr.de · dach@factorial.co

Factorial ist eine personalisierbare, KI-gestützte HR-Software, die mittelständischen Unternehmen bei der Verwaltung von HR, Talent, Finanzen und IT hilft. Damit unterstützt Factorial Unternehmen dabei, Zeit zu sparen und Daten für bessere Geschäftentscheidungen zu gewinnen. Mittlerweile bedient das HR-Unicorn bereits mehr als 14 000 Unternehmen.



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

Mobil, modern und multifunktional – ZEUS® Workforce Management von ISGUS ist Ihre Lösung für digitale Zeiterfassung, HR-Management und Personaleinsatzplanung. Profitieren Sie von maximaler Flexibilität und digitalem Mehrwert durch unsere Cloud Option.



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

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



Workday GmbH
Streifeldstraße 19
81673 München
Tel.: 089 21093215
www.workday.de

Workday ist die KI-Plattform, die Unternehmen bei der Verwaltung von Personal, Finanzen und Agenten unterstützt, sodass Unternehmen ihre Mitarbeitenden fördern, ihre Arbeit optimieren und ihr Geschäft vorantreiben.



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

USP

Die ISGUS GmbH ist ein führender Hersteller von Soft- und Hardwarelösungen im Bereich des digitalen Workforce Managements. Mit innovativen und maßgeschneiderten Lösungen optimieren wir Ihre Prozesse und schaffen mehr Effizienz und Transparenz in Ihrem Unternehmen. Die Software ZEUS® umfasst aufeinander abgestimmte Module für Zeiterfassung, HR-Management, Personaleinsatzplanung und vielem mehr ...

PRODUKTE

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

REFERENZEN

Erfahrungsberichte unserer Kunden finden Sie auf unserer Homepage: <https://www.isgus.de/unternehmen/erfolgs geschichten/>

KONTAKT

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



PERSONALMANAGEMENT NEU ERLEBEN

Mit ZEUS® HR-Management von ISGUS optimieren Sie Ihre Personalprozesse digital und effizient. Von der übersichtlichen Personalakte bis zur flexiblen Prozessverwaltung – profitieren Sie von automatisierten Workflows, intuitiver Bedienung und einer nahtlosen Integration aller HR-Aufgaben. So gewinnen Sie Zeit für das Wesentliche.

Die digitale Transformation im Personalmanagement ist entscheidend für den nachhaltigen Erfolg Ihres Unternehmens. Mit ZEUS® HR-Management von ISGUS setzen Sie auf eine

innovative und zuverlässige Lösung, die Ihnen mehr Raum für strategische Aufgaben bietet und die Effizienz Ihrer Personalverwaltung steigert. Unsere Software unterstützt Sie dabei, den gesamten Per-

sonalprozess von Onboarding bis Offboarding effizient und transparent zu gestalten.

Verabschieden Sie sich von zeitraubenden Papierakten und redundanten

Datenpflegeaufgaben. ZEUS® HR-Management bündelt alle relevanten Informationen in einer digitalen Personalakte, die Ihnen jederzeit Zugriff auf Arbeitsverträge, Zeugnisse oder Gesprächsprotokolle bietet. Die leistungsstarke Suchfunktion ermöglicht Ihnen das schnelle Auffinden von Dokumenten anhand von Kategorien, Titeln oder Schlagworten. Individuelle Filter und aussagekräftige Statistiken erleichtern die Analyse und Steuerung Ihrer HR-Prozesse erheblich.

INTUITIV. FLEXIBEL. ÜBERSICHTLICH.

Die Prozessverwaltung von ZEUS® ist intuitiv, flexibel und anpassbar. Gestal-

ten Sie Ihre Workflows einfach per Drag & Drop und behalten Sie dank der grafischen Übersicht stets den Überblick über den Fortschritt Ihrer Personalprozesse. So passen Sie On- und Offboarding individuell an die Bedürfnisse Ihres Unternehmens an und sorgen für eine reibungslose Einarbeitung neuer Mitarbeitender. Die zentrale Verwaltung aller notwendigen Unterlagen und Informationen macht den Einstieg für neue Teammitglieder angenehm und effizient.

Mit der integrierten Erinnerungsfunktion verpassen Sie keine wichtigen Fristen oder Aufgaben mehr. Die übersichtliche Ordnerstruktur und das intuitive Design der Personalakte sorgen für eine schnelle und sichere Dokumentenverwaltung. So steigern Sie Ihre Produk-

tivität und behalten stets die Kontrolle über Ihre HR-Aufgaben.

Das Aufgabenmanagement ermöglicht Ihnen, Tätigkeiten zu delegieren, Termine zu setzen und Prioritäten zu vergeben – alles direkt im System. Mitarbeitende erhalten ihre Aufgaben mit Fälligkeitsdatum und Priorisierung, wodurch die Zusammenarbeit und Kommunikation im Team deutlich verbessert werden. Sie behalten jederzeit den Überblick und können flexibel auf Veränderungen reagieren.

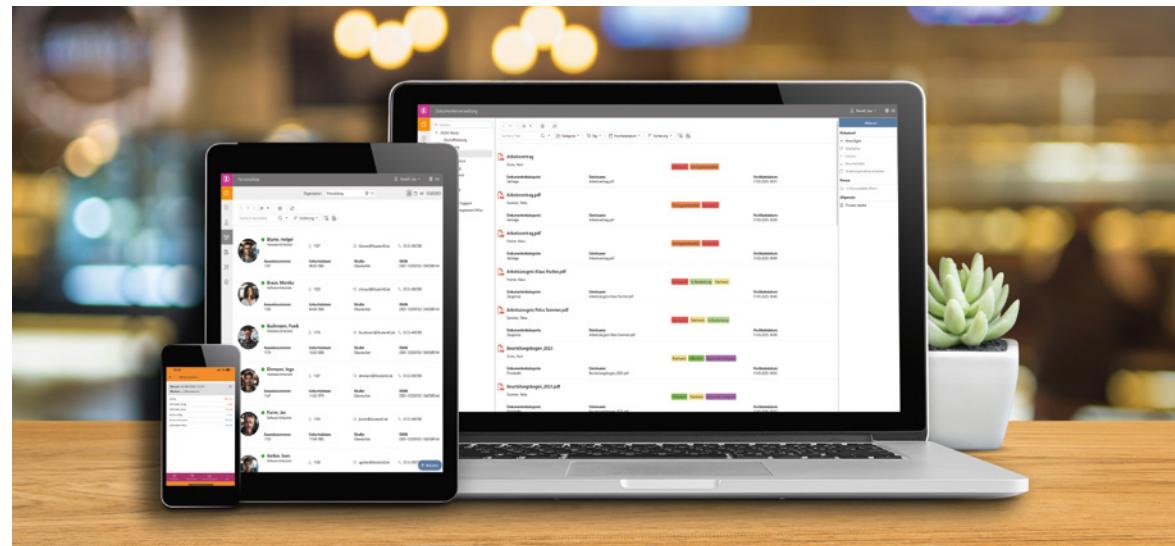
STRUKTUR SCHAFFEN, PROZESSE OPTIMIEREN

Darüber hinaus unterstützt Sie der Stellenplan bei der grafischen Darstellung

Ihrer Unternehmensstruktur inklusive Besetzungen. Hinterlegen Sie Anforderungen und Kenntnisse für jede Position, um neue Stellenbeschreibungen schnell und zielgerichtet zu erstellen und auszuschreiben.

Mit ZEUS® HR-Management profitieren Sie von einer ganzheitlichen Lösung, die Ihre HR-Prozesse automatisiert, vereinfacht und zukunftssicher gestaltet. So gewinnen Sie wertvolle Zeit, erhöhen die Effizienz Ihrer Personalabteilung und steigern die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden.

Mit dem umfassenden Workforce Management von ISGUS optimieren Sie alle Aspekte Ihres Personalmanagements – von der Zeiterfassung über die Personaleinsatzplanung bis hin zur Zutrittskontrolle. Unsere innovativen Lösungen verbinden Tradition und Zukunftsorientierung, um Ihre Prozesse effizient, transparent und flexibel zu gestalten. So sichern Sie nachhaltigen Unternehmenserfolg. Vertrauen Sie auf ISGUS – Ihr Partner für ganzheitliches Workforce Management.



ZEUS® im mobilen Einsatz

INFO

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





Impressum

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

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

HERAUSGEBER: Erwin Stickling

REDAKTIONSLITUNG: Catrin Behlau (V.i.S.d.P.)

REDAKTION: Sven Frost (Projektleitung), Lena Onderka, Christina Petrick-Löhr

KORREKTORAT: Gaby Flemnitz, Sven Lechleitner

FREIE MITARBEITER: Kai Felmy, Winfried Gertz, Lukas Homrich, Ulli Pesch

ANZEIGEN:

Christian Sachs (Objektleitung Sales), Telefon: 069 7591-2143
E-Mail: christian.sachs@faz-bm.de

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

E-Mail: joerg.walter@wanema.de

Anzeigendisposition

E-Mail: anzeigen@faz-bm.de

HERSTELLUNG: Dione Bork

GESTALTUNG: www.auhage-schwarz.de

BILDNACHWEIS: stock.adobe.com

DRUCKEREI: Auhage Schwarz, 42799 Leichlingen

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

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

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

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

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

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

Geschäftsführer: Dominik Heyer, Hannes Ludwig

HRB-Nr.: 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main

Umsatzsteuer-ID-Nr.: DE218022242

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

A close-up photograph of a woman with dark, curly hair, smiling broadly. She is wearing a light-colored blazer over a white shirt. In the background, another person is visible, also looking at a laptop screen. The overall atmosphere is professional and positive.

Personalwirtschaft+

Das tägliche Plus für Ihren Kenntnisstand

Mehr erfahren



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



**Von der digitalen Personalakte bis zur
smartnen Aufgabenautomatisierung:**

Die Rexx Suite entlastet Ihre HR-Abteilung im Tagesgeschäft – inklusive KI-Assistenten Rai für noch mehr Effizienz. Ob 100 oder 50.000 Mitarbeitende – unsere Software skaliert mit Ihrem Unternehmen und erfüllt höchste Anforderungen an Datenschutz und Sicherheit. Verabschieden Sie sich von der Zettelwirtschaft. Entdecken Sie HR, wie es heute sein sollte: digital, durchdacht und von Rexx Systems.

Jetzt kostenlos testen:

www.rexx-systems.com



Intelligente HR für moderne Unternehmen

Personalmanagement neu gedacht –
digital, effizient und intelligent.

