



Sonderausgabe – Personalmanagement-Spezial

Titelthema

Web-Services mit KIDICAP.NEO:

Modernes, skalierbares und individualisierbares Personalmanagement

Aus Kundensicht

SAP Kommunalmaster HR:

SAP speziell für Personalmanagement im öffentlichen Dienst

Portfolio

Intuitiv, effektiv, barrierefrei:

BITE Bewerbermanager hebt Recruiting auf neues Niveau



Inhaltsverzeichnis

- 4–5** **Auf ein Wort**
Personalmanagement für die Zukunft: ITEBO als erfahrener Partner
- 6–9** **Titelthema**
Web-Services mit KIDICAP.NEO:
Modernes, skalierbares und individualisierbares Personalmanagement
- 10–11** **Portfolio**
Urlaubsplanung und Fehlzeiten im Blick:
KIDICAP.Absenz erleichtert die Abrechnung
- 12–15** **Aus Kundensicht**
SAP Kommunalmaster HR:
SAP speziell für Personalmanagement im öffentlichen Dienst
- 16–17** **Portfolio**
SAP Kommunalmaster HR:
Einfachere Personalkostenplanung für den öffentlichen Dienst
- 18–19** **Portfolio**
Kurzfristige Änderungen:
Personalabteilungen und Entwickler durch die Pandemie herausgefordert
- 20–21** **Portfolio**
Die digitale Personalakte: Ein wichtiger Schritt für jede Personalwirtschaft

22–23

Aus Kundensicht

ITEBO gewinnt Partner und schließt Rahmenvertrag für Scandienstleistungen und Aktendigitalisierung ab

24–25

Von Haus aus

Vernetztes Personalmanagement: Schnittstellen ermöglichen den Austausch

26–29

Portfolio

Intuitiv, effektiv, barrierefrei:

BITE Bewerbermanager hebt Recruiting auf neues Niveau

30–31

Aus Anwendersicht

ITEBO profitiert von BITE:

Prozesse sind schneller, transparenter und sicherer

Impressum

ITEBO ganz nah
Das Magazin der ITEBO-Unternehmensgruppe

Herausgeber
ITEBO GmbH
Dielingerstraße 39/40
49074 Osnabrück
Tel.: 0541 9631-0
info@itebo.de · www.itebo.de

Verantwortlich für den Inhalt gemäß
§ 5 Telemediengesetz (TMG): Bernd Landgraf

Redaktion
ITEBO-Unternehmensgruppe

Konzeption, Layout
b2 Werbeagentur, Braunschweig

Texte
Sarah Kreilau, ITEBO

Umschlagfoto
© stock.adobe.com/metamorworks

Druck
Individual.Druck, Osnabrück

Erscheinungsweise/Auflage
dreimal jährlich, 2500 Exemplare



Bernd Landgraf, Geschäftsführer
ITEBO-Unternehmensgruppe

Personalmanagement für die Zukunft

ITEBO als erfahrener Partner

Nachdem wir uns in der ersten Ausgabe dieses Jahres mit dem Schwerpunktthema Finanzen beschäftigt haben, widmen wir uns nun dem Personalmanagement – einem weiteren „Dauerbrenner“, der gefühlt schon ewig zum Kerngeschäft öffentlicher IT-Dienstleister gehört.

Zahlreiche Datenzentralen feiern gerade ihr 50-jähriges Bestehen. Obwohl die ITEBO-Unternehmensgruppe erst zur Jahrtausendwende gegründet wurde, blickt sie mit ihrer Vorgängerorganisation, der Kommunalen Datenzentrale Osnabrück (KDOS), ebenfalls voller Stolz auf ein halbes Jahrhundert „EDV-Geschichte“ im Dienst ihrer Kunden zurück. Auch bei der KDOS gehörten neben dem Haushalts- und Kassenwesen die monatlichen Personalabrechnungsläufe für Beamte, Angestellte und Arbeiter zu den Anwendungen der ersten Stunde. Wie überall liefen die nächtelangen Batchläufe auf Großrechnern entweder von IBM oder Siemens. Sind dann also 50 Jahre später Payroll-Services nicht eher Commodity im Portfolio eines IT-Dienstleisters? Warum ist auf dem Weg in die digitale Transformation und im Zeitalter von Cloud und Blockchain das Personalmanagement nicht nur eine Randnotiz, sondern sogar ein Titelthema wert?

Wenn man etwas genauer hinsieht, gibt es hierauf nur eine Antwort: Natürlich sind IT-Services rund um das Human Resource Management (HRM) heute und in Zukunft eine tragende Säule für die IT-Architektur der digitalen Verwaltung!

Als Treiber der Verwaltungsdigitalisierung wird im gleichen Atemzug mit verbesserten Services für Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen auch die Bewältigung des Fachkräftemangels genannt. Alle Experten sind sich einig: Verwaltungen gehen zunehmend das Personal aus. Wer also die Herausforderungen der demographischen Entwicklung bewältigen und im zunehmenden Wettbewerb um Talente bestehen will, hat ohne leistungsfähige IT-Werkzeuge nur geringe Chancen. Wenn Bewerbungen nur in schriftlicher

Form eingereicht werden können, erreicht man interessante Bewerberinnen und Bewerber ggf. erst gar nicht, auch die digitale Abwicklung von Urlaubsanträgen, Reisekosten oder Fehlzeiten über sogenannte Self-Services prägen eine moderne Arbeitgebermarke. Ein leistungsfähiges Personalmanagement muss Lösungen für die Beschaffung und Gewinnung, die Weiterentwicklung und Förderung, die Einsatzplanung, das Controlling der Kosten und natürlich – last but not least – der Vergütung bieten.

Die Expertenteams der ITEBO-Unternehmensgruppe haben in den letzten Jahren gewissermaßen hinter den Kulissen große Anstrengungen unternommen, um hierfür optimale Voraussetzungen zu schaffen. Mit der Produktivsetzung des völlig neu entwickelten Fachverfahrens **KIDICAP.Neo** der GIP GmbH und der Umstellung auf den **SAP Kommunalmaster HR** in Kooperation mit der Komm.ONE bieten wir unseren Kunden die marktführenden HRM-Plattformen für öffentliche und kirchliche Arbeitgeber an. Wir haben uns dabei von Anfang an bewusst für einen Weg entschieden, nur mit Softwarepartnern zu kooperieren, die einen klaren Fokus auf die Branche öffentlicher und kirchlicher Arbeitgeber gerichtet haben, auch wenn es dabei etwas länger gedauert hat als erwartet.

Natürlich gilt auch hier unser Motto: Die ITEBO-Unternehmensgruppe steht als Ihr Partner bei der Digitalisierung von Prozessen rund um das Personalmanagement zur Verfügung und übernimmt die Rund-um-Betreuung für einen sicheren Betrieb und die Verwaltung Ihrer sensiblen Personaldaten.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Spaß bei der Lektüre dieser Ausgabe!

Ihr Bernd Landgraf
Geschäftsführer ITEBO-Unternehmensgruppe

Web-Services mit KIDICAP.NEO

Modernes, skalierbares und individualisierbares Personalmanagement

Je umfangreicher und komplexer die Personalabrechnung ist, umso fehleranfälliger und zeitaufwendiger wird sie. Doch damit automatisierte Personalabrechnung eine Erleichterung darstellt, muss ein Programm unterschiedliche Szenarien, Tarife und Datenquellen beherrschen. Eine solche Lösung ist KIDICAP der Gesellschaft für innovative Personalwirtschaftssystem mbh (GIP). Bei der ITEBO-Unternehmensgruppe kommt KIDICAP vor allem im kommunalen, kirchlichen und sozialen Bereich zum Einsatz.

Schon seit über 40 Jahren ist KIDICAP in den Personalabrechnungen Deutschlands aktiv. ITEBO und GIP verbindet eine langjährige Partnerschaft. „Mit der ITEBO haben wir einen Spezialisten für Branchen des öffentlichen und sozialen Dienstes als Partner und können für jeden Kunden eine perfekt abgestimmte Lösung bieten. Neben einer großen Kundenzufriedenheit ist für beide Unternehmen Zuverlässigkeit und Datenschutz ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor dieser Partnerschaft“, beschreibt Lars Scharfenberg, Leiter Legal Services bei der GIP, die erfolgreiche Zusammenarbeit.

Nun wagt GIP eine kleine Revolution. KIDICAP ist nicht länger Großrechner-Technologie, sondern wandert in die **Cloud**, genau genommen wechselt es auf die serverbasierte **Oracle-Plattform**. Dadurch ergeben sich für die Anwender und Anwenderinnen Vorteile: Der erhöhte Standard bei der Datensicherheit, die kundenindividuelle Portfolionutzung und die Möglichkeit, wichtige Funktionen außerhalb des Bürogebäudes sicher abrufen zu können.

KIDICAP.NEO bietet durch seine App-Struktur Flexibilität und Einfachheit. Denn durch die Module können alle Aspekte der Personalwirtschaft nach Wunsch integriert werden. Doch trotz der komplexen Funktionen ist KIDICAP.NEO so einfach zu bedienen wie ein Online-Konto.



Weiter auf der folgenden Seite »

KIDICAP



KIDICAP.NEO bietet durch seine App-Struktur Flexibilität und Einfachheit

Von der Payroll zum Portal

Die Payroll ist die Kernfunktionalität von KIDICAP.NEO und enthält die wichtigsten Apps, die Daten miteinander austauschen.

 Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen können in der **APP Entgelt** alle Personen- und Arbeitgeberdaten für die monatliche Entgeltberechnungen erfassen. Um Routineaufgaben zu beschleunigen und Zuständigkeiten eindeutig zu klären, bietet die App Funktionen wie die Sammel- und Gruppendatenverarbeitung, die Vorbelegung der Daten und Eingaberoutinen. Sie plausibilisiert die Eingaben zudem.

 Nach Eingabe der Meldungen prüft die **App Entgelt**, ob Meldegründe für Steuer, Sozialversicherung, betriebliche Altersversorgung oder berufsständische Einrichtungen vorliegen. Ist dies der Fall, erzeugt die **APP Meldungen** automatisch die passenden Meldungen. Diese werden mit der **APP XCom** verschlüsselt versendet. Meldungen empfängt zudem Rückläufer und zeigt den Entgeltsachbearbeitern alle Meldungen auf Wunsch mit individuellen Filtern an.

 Eines der Prunkstücke von KIDICAP ist die **App Tarife**. Dort sind für den öffentlichen und sozialen Beschäftigungssektor Haupt- und Gruppentarife mit über 40.000 vorgefertigten Bezugsarten enthalten. Updates sorgen dafür, dass die Personalabteilung auf dem neusten Stand bleibt. Der Tarifdesigner ermöglicht es, unterschiedliche Bezugsarten und Zulagen zu kombinieren und dynamisch in die Bruttoberechnung einzubinden.

 Controlling und Prognosen sind die Spezialität der **App Finanzen**. Denn dort werden die berechneten Personalkosten den Verrechnungsstellen und -konten zugeordnet. Zudem können Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen verschiedene Zukunftsszenarien einstellen, berechnen lassen und abspeichern. Finanzen erstellt Buchungssätze und wichtige Statistiken für gesetzliche und unternehmerische Zwecke, wie den Personenstand oder die Tarifstatistik der Länder (TdL).

 Welche Apps und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf welche Daten zugreifen dürfen, können autorisierte Nutzer in der **APP Admin** festlegen. Die **APP Docs** archiviert die Daten im Hintergrund und wird durch sogenannte Command-Jobs gesteuert.

Zahlreiche neue Features

Doch KIDICAP.NEO hat als Spezialist für Personalabrechnungen weitaus mehr im Programm als „nur“ die Payroll.

Zahlreiche weitere und teils sogar völlig neue Module ermöglichen, dass das Personalmanagement in KIDICAP eine komplette Lösung für die meisten Anwendungsfälle aus nur einer Hand findet.



KIDI

So ist die **App Travel** eine Lösung zur Reisekostenabrechnung, die die Vorgaben des Bundesreisekostengesetzes und eigene Richtlinien abdeckt. Viele Reisetypen und der sinnvolle Workflow mit Prüf- und Freigabestationen erleichtern die Abrechnung. Per Self-Service-App können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Dienstreise selbst buchen. Die **App Absenz** ermöglicht die einfache Abrechnung von persönlichen Arbeitszeitmodellen oder Abwesenheitszeiten.

Die **App Prüfungen** ermöglicht die präventive Qualitätssicherung noch vor dem Zahllauf und zugleich die nachgelagerte Überprüfung durch die Innenrevision. So erfüllt die Personalwirtschaft die Anforderungen zum Risikomanagement als Nebenbuchhaltung. Prüfer oder Revisoren können hier einen frei definierbaren Prüfkatalog festlegen. Ein individueller Workflow ermöglicht die reibungslose Zusammenarbeit mit Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern sowie der Abrechnung. Bei Auffälligkeiten lassen sich die Probleme anhand von Protokollen und Abrechnungsdokumenten papierfrei prüfen.

GIP hat für KIDICAP.NEO nicht nur bestehende Lösungen in KIDICAP integriert, sondern auch um einige neue Funktionen erweitert. So bietet KIDICAP beispielsweise für die App Entgelt einen Designer für die Verkettung von Bausteinen im Tarifdesign.

Reporting vereinfachen und beschleunigen: Das ist die Zielsetzung der **App Reports**. Durch Vorlagen sichert sie das einheitliche Erscheinungsbild, der **InfoCollector** von **Connect** ermöglicht es, in nur wenigen Schritten die richtigen Daten für den Report zu finden. Einen einmal generierten Personalreport können Anwender und Anwenderinnen abspeichern und mit aktualisierten Daten wieder aufrufen. Hilfreich dabei: Die vorgefertigten Standards, die an eigene Ansprüche angepasst werden können.

Bereits jetzt über Schnittstellen nutzbar, ab 2024 integriert in KIDICAP.NEO ist die **App Organisation**. Sie ermöglicht Organisations- und Stellenplanmanagement, indem sie mit anderen Modulen Daten austauscht. So ermöglicht sie den Aufbau einer hierarchischen Organisationsstruktur, die die Organisation und Planung des Personals flexibel und übersichtlich erlaubt.

Schnittstellen zu allen wichtigen Programmen

Bei Personalverwaltungen laufen viele Daten, Informationen und Aufgaben zusammen. Damit die reibungslose Zusammenarbeit funktioniert, bietet KIDICAP Schnittstellen zu vielen wichtigen Abteilungen und Bereichen. So können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Dokumente durch das **Easy Index Portal** erhalten und abrufen, Daten mit der Vergütungs- und Personalakte mit **enaio®** austauschen oder Informationen des Bewerbermanagements mit **BITE** nutzen. Mit KIDICAP.NEO hat GIP einen weiteren Sprung gewagt und kann nun eine komplette und sehr moderne Lösung für die Personalwirtschaft anbieten.

CAP



Urlaubsplanung und Fehlzeiten im Blick

KIDICAP.Absenz erleichtert
die Abrechnung



Für die Personalabteilung ist es wichtig, stets aktuelle Auskünfte über Dauer und Anzahl der Abwesenheitszeiten geben zu können. Auch die Personalabrechnung ist schneller und zuverlässiger, wenn sie zeitnah über relevante Fehlzeiten informiert wird.

Eine Möglichkeit, Urlaubszeiten zu verwalten und abrechnungsrelevante Fälle zu identifizieren, ist **KIDICAP.Absenz**. Das Modul greift auf vorhandene Daten in KIDICAP zurück und sendet selbst Daten an Module. So wird die Nutzung der App besonders effizient.

Zahlreiche Funktionen erleichtern die Urlaubsplanung

Eine der wichtigsten Funktionen der App ist der **grafische Übersichtskalender**, durch den die Personalabteilung jederzeit darüber informiert ist, wann und warum Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fehlen. Farbige Markierungen für Samstage und Sonntage, automatisch hinterlegte Feiertage und Urlaubstage ermöglichen einen schnellen Überblick. Genaue Daten zu diesem optischen Eindruck rufen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in monatlichen oder thematischen Spalten ab.



In KIDICAP.Absenz ist die Möglichkeit angelegt, abrechnungsrelevante und nicht abrechnungsrelevante Fehlzeitgründe zu unterscheiden. Diese Daten können an **KIDICAP.Payroll** übergeben werden und so direkt in die Abrechnung fließen.

Damit die Personalabteilung die Übersicht über gesetzlich geltende oder vereinbarte Fristen behält, berechnet KIDICAP.Absenz die Zeiträume für die Entgeltfortzahlung, des Mutterschutzes oder der Elternzeit automatisch. Dies gilt auch für Sonderfälle wie Früh- oder Mehrlingsgeburten oder veränderte Situationen wie Erkrankungen.

Eine weitere wichtige Funktion der App ist die Definition von Sollzeiten über **Arbeitszeitraster** und **Arbeitszeitmodelle**. Sie kann auf den Arbeitgeber und den jeweiligen Personalfall angepasst werden, indem beispielsweise zwei unterschiedliche Arbeitszeitraster zu Arbeitszeitmodellen zusammengeführt werden. So kann die Personalabteilung auch wechselnden Wochenenddienst oder andere Sonderfälle abbilden.

Erste Erfahrungen vielversprechend

Die ITEBO hat KIDICAP.Absenz bereits bei einigen Pilotkundinnen und -kunden eingerichtet, die von Anfang an gute Erfahrungen damit sammeln konnten. Durch die intuitive Bedienbarkeit liefen die ersten Schritte mit dem Programm überwiegend reibungslos ab.

Einige Kundinnen und Kunden nutzen die App inzwischen sogar nicht mehr nur für die Eingabe von Urlauben und sonstigen Fehlzeiten, sondern haben sie bereits an **KIDICAP.Entgelt** angebunden. So können sie Unterbrechungsgründe bei abrechnungsrelevanten Fehlzeiten automatisiert übergeben und somit einen der größten Vorteile der App nutzen.

Denn KIDICAP.Absenz vereinfacht auch die Abrechnung, weil es relevante Ausfallzeiten direkt zur Personalabrechnung sendet.

KIDICAP wird noch mehr Funktionen bieten

Bald stehen Kundinnen und Kunden noch weitere Funktionen zur Verfügung. Dann helfen Auswertungen aus KIDICAP.Absenz beim betrieblichen Eingliederungsmanagement und den Urlaubsrückstellungen. Die automatische Generierung von Auf- und Zuschlägen wird die Abrechnung weiter erleichtern.

KIDICAP ermittelt die (Rest-)Urlaubsansprüche zukünftig rechts- und tarifsicher. Sonder- und Zusatzurlaubsansprüche berücksichtigt das Programm ebenfalls. Der Self-Service mit Genehmigungsworkflow für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Organisation von Urlaubszeiten beschleunigen. Entwickler GIP denkt schon jetzt an zukünftige Änderungen: So wird die App mit der 2022 startenden elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kompatibel sein.



SAP Kommunalmaster HR

SAP speziell für Personalmanagement im öffentlichen Dienst

Ob Kommunen oder Kliniken, Bund oder Länder: Sie alle haben andere Anforderungen an das Personalmanagement als Unternehmen der freien Wirtschaft. Unterschiedliche Tarifarten, Tarifgebiete und viele andere Eigenheiten führen dazu, dass Personalabteilungen sogar eine so schlagkräftige und vielseitige Personalmanagement-Software wie SAP im Standard nur mit vielen Anpassungen einsetzen können.

Eine komfortable Lösung bietet die **Komm.One**, eine langjährige Partnerin der ITEBO. Das Unternehmen hat auf Basis der Standardsoftware SAP ein spezielles Template entwickelt, das auf die Anforderungen des öffentlichen Dienstes zugeschnitten ist. Durch den **SAP Kommunalmaster HR** können Personalabteilungen deutlich einfacher abrechnen – ohne Abstriche bei den Funktionen der Personalabrechnung oder bei der Kompatibilität mit anderen SAP-Modulen machen zu müssen.

Das überzeugt auch den Bürgermeister der Stadt Oschersleben, Benjamin Kanngießer: „Mit SAP KM HR bietet die ITEBO eine sehr schlagkräftige und funktionale Lösung, die wir mit ihrer Hilfe optimal auf die Bedürfnisse unserer Personalverwaltung anpassen konnten. Wir konnten im Laufe der Zeit die Funktionen stetig erweitern. Nun profitiert unsere moderne Verwaltung von den Vorteilen der Digitalisierung, die den anfänglichen Aufwand mehr als rechtfertigt. Und mit der Unterstützung der ITEBO werden wir zukünftig noch weitere Funktionen nutzen.“



SAP Kommunalmaster HR setzt da an, wo SAP HR nicht ausreicht

Personalabteilungen, die mit den Tarifen des öffentlichen Dienstes arbeiten, bringt die Standard-Personalabrechnung von SAP schnell an ihre Grenzen. Denn während die Industrie aus **45 Tarifarten** in SAP wählen kann, sind die Eigenheiten des TVöD, TV-L oder BBesG nicht umfassend abgebildet. Anders ist dies im SAP Kommunalmaster HR. Hier sind **53 Tarifarten** des öffentlichen Dienstes in zwei Tarifgebieten vorhanden. Dank der laufenden qualitätsgesicherten Produktpflege der abgebildeten Tarife und Regelwerke werden Änderungen zeitnah übernommen, sodass Personalabteilungen jederzeit nach aktuellen Bestimmungen abrechnen können. Höher- und Herabgruppierungen oder leistungsorientierte Bezahlungen lassen sich unkompliziert abbilden.

Zusätzlich steigerte das Team der Komm.One den Grundumfang des SAP HR auf über **4.200 Lohnarten**, die nun im SAP Kommunalmaster HR angelegt sind. Von Basisbezügen und Zulagen über Einmalzahlungen und Zeitzuschlägen bis hin zu Korrekturzahlungen und Beihilfe-Umlagen: SAP Kommunalmaster HR kann alle gängigen Szenarien abbilden und berechnen. Dafür sorgen auch die Anpassung und Erweiterung der Rechenregeln und die Möglichkeit, maschinell errechnete Tabellenentgelte und manuelle unständige Bezügebestandteile zu kombinieren.

Ein weiterer Pluspunkt ist das **Bescheinigungswesen**. So erstellt der SAP Kommunalmaster HR auf Anforderung des Kunden oder der Kundin wichtige Bescheinigungen wie beispielsweise bei Verletzten-, Versorgungskranken- oder Krankengeld, Letzteres auch bei Erkrankung des Kindes. Bescheinigungen über Nebeneinkommen nach § 312 SGB II oder Arbeitsbescheinigungen nach § 312 SGB III sind genauso Teil des Funktionsumfangs wie Ausbildungsbescheinigungen.

Entgeltbelege und Lohnsteuerbescheinigungen können sowohl klassisch per Papier und Post versendet als auch digital für die Kunden bereitgestellt werden. Ein automatischer Versand über ein verschlüsseltes E-Mail-Verfahren ist ebenfalls möglich.



Aussagekräftige Statistiken, die auf Anforderungen des Kunden erstellt werden können, umfassen beispielsweise den Personalstand, Schwerbehinderte oder Berufsgenossenschaften. Außerdem können aus den Stamm- und Abrechnungsdaten auch Mitarbeiterlisten, Lohnkonten oder Buchungsbeträge ausgewertet werden.

Für die einfachere Verwaltung bietet der SAP Kommunalmaster HR erweiterte und an die Bedürfnisse des öffentlichen Dienstes angepasste **Mitarbeitergruppen und -kreise**.

Durchdachte Zusatzfunktionen unterstützen das Personalmanagement

Im öffentlichen Dienst gibt es einen Bedarf an zusätzlichen Infotypen, also Gruppen thematisch zusammengehöriger Datenfelder. Der SAP Kommunalmaster HR bietet deswegen diverse Infotypen, die auf diese Bedürfnisse zugeschnitten sind. Sie können beispielsweise die TVöD-Berechnungsgrundlage abbilden.

Der SAP Kommunalmaster HR integriert sich vollständig in eine bestehende SAP-Systemlandschaft. Dies ermöglicht den Austausch von Stammdaten innerhalb der verschiedenen Module. Dadurch ist nicht nur die anfängliche Implementierung zeitsparend, auch Änderungen an den Stammdaten werden übernommen. Durch die **Plausibilitätsprüfung** hilft das Programm sicherzustellen, dass alle Stamm- und Bewegungsdaten richtig erfasst und gepflegt werden.

Vor allem bei **Bewegungsdaten** und anderen Veränderungsdaten spielt der SAP Kommunalmaster HR eine seiner Stärken aus. Wichtige Daten wie Ein- und Austritte, vermögenswirksame Leistungen, Zulagen oder Sonderzahlungen werden erfasst und geprüft.

Weiter auf der folgenden Seite »

Aus Kundensicht

Auch häufige Sonderfälle wie Mutterschutz und Elternzeit, Krankengeldzuschuss oder Abwesenheiten durch Urlaub und Krankheit bildet die Lösung zuverlässig ab.

Kindergeld kann als Überweisung an die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter als Bestandteil der monatlichen Abrechnung ausgezahlt werden. Zudem erstellt das Programm eine monatliche Kindergeldstatistik.

Funktionen der Kindergeldkasse wie die Festsetzung des Kindergeldes erfolgen aus rechtlichen Gründen jedoch weiterhin durch die Verwaltung.

Sogar bei Pfändungen übernimmt der Kommunalmaster HR wichtige Aufgaben. So ist es möglich, den Pfändungsbeschluss zu erfassen und die entsprechenden Beträge zu berechnen, einzubehalten und an die Gläubiger zu überweisen.



ITEBO ist seit vielen Jahren SAP Hosting Partner und Spezialist für die öffentliche Verwaltung

ITEBO ist bereits seit 2015 zertifizierter Hosting Partner der SAP. In diesem Zuge bietet das Unternehmen sogenannte **Service Level Agreements (SLAs)** an. In ihnen wird genau festgelegt, wie die ITEBO eine zugesicherte Serviceleistung erbringt. Solche SLAs bietet ITEBO für den technischen Betrieb, die SAP-Basisbetreuung oder die SAP-Fachberatung. Dadurch können sich ITEBO-Kunden sicher sein, dass Wiederherstellzeiten, Antwortzeiten oder die generelle Verfügbarkeit auf einem Niveau sind, wie sie es von einem SAP-Partner erwarten können.

Jahrelange Erfahrung und Expertise macht die ITEBO zu einem beliebten Partner bei der technischen Umsetzung von SAP-Systemen. Die ITEBO kann entweder die passende Infrastruktur bereitstellen oder SAP im hauseigenen Rechenzentrum als Cloud-Lösung anbieten. Doch nicht nur die Einrichtung, auch der Betrieb ist ITEBO-Spezialität. Entwicklung und Test laufen getrennt von der Produktion, sodass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hintergrund Änderungen und Updates jederzeit gefahrlos umsetzen können. Erst wenn sie nachgewiesen problemlos funktionieren, arbeiten die Personalabteilungen mit neuen Versionen.

Damit sich Kommunen und andere Kunden sicher sein können, dass SAP ohne Fehler oder Sicherheitsmängel läuft, überwacht die ITEBO die laufenden Systeme mithilfe von standardisierten SAP-Werkzeugen.

ITEBO unterstützt Kommunen und Kirchen beim Personalmanagement

Viele Kunden von ITEBO sind Kommunen, Kirchen und Einrichtungen mit Bezug zum öffentlichen Dienst. Um den besonderen Anforderungen gerecht zu werden, hat sich die Unternehmensgruppe bewusst zu der Zusammenarbeit mit der Komm.One und ihrem spezialisierten Modul SAP Kommunalmaster HR entschieden.

Um ITEBO-Kunden zu unterstützen, die nach Tarifen des öffentlichen Dienstes abrechnen müssen, bietet die ITEBO über den SAP Kommunalmaster HR alle wesentlichen Funktionen der **Personalabrechnung** an. Eine der Expertisen der Unternehmensgruppe ist die Konfiguration und Entwicklung von **Schnittstellen** zu anderen Programmen, sodass Daten automatisch mit bestehenden oder neuen Systemen ausgetauscht werden können.

Zusatzmodule ergänzen wichtige Funktionen

Zusätzlich kann die ITEBO-Unternehmensgruppe ihre Kundinnen und Kunden auch bei der Nutzung von wichtigen Zusatzmodulen unterstützen, die ebenfalls speziell auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind.

 So bietet das **Modul „Personalkostenplanung“** wichtige Funktionen für Führungskräfte. Sie können die Entwicklung der Löhne und Gehälter des Personals inklusive der Personalnebenkosten organisations- oder planstellenbezogen planen. Verschiedene Planungsannahmen als Grundlage ermöglichen die Simulation von unterschiedlichen Szenarien. So können Personaler und Co. die theoretischen Auswirkungen von Änderungen auf das Unternehmen bequem simulieren und analysieren.

 Das Zusatzmodul **„Förmlicher Stellenplan“** ermöglicht es, wichtige Dokumente als Anhang zum Haushaltsplan zu generieren. Darunter beispielsweise eine Stellenübersicht, die Stellenverteilungsliste und natürlich den förmlichen Stellenplan. Der Komfort wird deutlich erhöht, indem Anwenderinnen und Anwender aus mehreren vorkonfigurierten Auswertungen wählen und auch entsprechende Infotypen zur automatischen Generierung heranziehen können.

 Das **Modul „Reisekostenabrechnung“** ist eine sinnvolle Ergänzung. Anwenderinnen und Anwender wie die Stadt Oschersleben können sowohl eintägige als auch mehrtägige Dienstreisen nach dem Bundes- oder Landesreisekostengesetz abrechnen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfassen die Belege dank des Moduls unkompliziert. Es kann Pauschalen automatisch berechnen und unkompliziert über die Entgeltabrechnung auszahlen.

Die Arbeit mit diesem Modul des SAP KM HR empfindet auch Frau Robra, Mitarbeiterin der Stadt Oschersleben, als gewinnbringend: „Früher habe ich immer alles per Hand eingetragen. Die Arbeit mit dem SAP KM HR ist Arbeitserleichterung und mehr Sicherheit zugleich. Man merkt, wenn man sich vertan hat.“

ITEBO als Partner in jedem Bereich

Komplettiert wird das Angebot von Infrastruktur und Software der ITEBO durch Schulungen, die Anwenderinnen und Anwender mit den Feinheiten des SAP Kommunalmaster HR vertraut machen. Auf diese Weise bietet die ITEBO-Unternehmensgruppe das perfekte Rundumpaket für das Personalmanagement im öffentlichen Dienst.

Frau Robra ist mit den Möglichkeiten des SAP KM HR und der Zusammenarbeit mit ITEBO äußerst zufrieden: „Ich muss sagen, die Zusammenarbeit hat immer gut funktioniert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren immer hilfsbereit, haben mit uns die Probleme gelöst, wenn wir Fragen hatten oder bestimmte Dinge umgesetzt werden mussten. Nach einem Generationswechsel sind neue Kolleginnen und Kollegen da, und mit denen funktioniert die Zusammenarbeit auch sehr gut.“

Und das wird so bleiben. Denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ITEBO werden der Stadt Oschersleben auch zukünftig unterstützend bei Fragen und Problemen zur Seite stehen und so dazu beitragen, dass diese von SAP KM HR vollumfänglich profitiert.

SAP Kommunalmaster HR

Einfachere Personalkostenplanung für den öffentlichen Dienst

Kein Unternehmen und keine Verwaltung kann erfolgreich sein, ohne die Personalkosten sorgsam zu planen und zu kontrollieren. Aufgrund der vielen Eigenheiten im Zusammenhang mit den öffentlichen Tarifen stößt hier das Standard-SAP schnell an seine Grenzen. Die Spezialisierung im SAP KM HR kann in diesem Bereich mit speziellen Funktionen glänzen, die auf die Erfordernisse des öffentlichen Dienstes zugeschnitten sind.

Die ITEBO übernimmt die Implementierung des SAP Kommunalmaster HR mit allen wichtigen Modulen für Verwaltungen und anderen Personalabteilungen mit Fokus auf den öffentlichen Dienst. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen zudem sicher, dass die Datenübertragung zwischen allen Modulen und somit auch den verschiedenen Abteilungen reibungslos funktioniert.

SAP Kommunalmaster HR zugeschnitten auf den öffentlichen Dienst

Der SAP KM HR bringt im Bereich der Personalkostenplanung einige Verbesserungen gegenüber der Standard-SAP-Personalkostenplanung mit. So ermöglicht ein eigenes **Hochrechnungsschema**, die Besonderheiten im öffentlichen Dienst abzubilden. Mitarbeiter- oder planstellenbezogene Besonderheiten können in eigenen **Infotypen** (IT 0666 bzw. IT 5010) abgebildet werden.

Darüber hinaus bietet der SAP KM HR einige Funktionen, die die Personalkostenplanung erleichtern. So können auch vakante Planstellen als bezahlt mit allen AG-Kosten berechnet werden. Das Programm stellt SV-AG-Anteile, ZVK-Umlagen usw. in abhängigen Kostenbestandteilen dar.

Vereinfachter Ablauf und hoher Individualisierungsgrad

In Bezug auf den Ablauf hat sich die Komm.One viele Gedanken gemacht, wie der Prozess für Anwender vereinfacht werden kann. Im Standard-SAP ist die Personalkostenplanung trotz aller Bemühungen recht aufwendig. Im SAP KM HR wurden die üblichen Schritte ersetzt und für diesen Spezialfall angepasst. Nun sind alle einzelne Aktivitäten in eine Transaktion und einem Programm zusammengefasst. Dennoch bietet der SAP KM HR die wichtige Möglichkeit, die Personalkostenplanung auf den Anwenderfall zuzuschneiden.

Eine eindeutige **Rechtevergabe** stellt sicher, dass die Personalkostenplanung nur von autorisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt werden kann. Zudem können Verwaltungen diesen Ablauf auch automatisieren.

Natürlich weist der SAP KM HR in diesem Fall auch auf Fehler oder abgelehnte Personalnummern hin, sodass Lücken oder falsche Daten auffallen und nachbearbeitet werden können.

Organisationsmanagement als Grundlage

Die Grundlage für die Personalkostenplanung ist das Organisationsmanagement. Hier werden die Daten definiert, die der Personalkostenplanung zugrunde liegen (Organisationsstrukturen und Einheiten, Planstellen). In vielen Bereichen ist das Organisationsmanagement im Rahmen des SAP KM HR sehr gut auf den öffentlichen Dienst ausgelegt. Dazu gehört der integrierte Stellenplan, aber auch die Darstellung von Verwaltungsaufbau, Kostenstellen und Sachkonten.

Mit dem optionalen Zusatzmodul **Stellenplan** können Anwender den haushaltsrechtlichen Stellenplan erstellen.





Perfekt zugeschnitten
auf den öffentlichen Dienst



Kurzfristige Änderungen

Personalabteilungen und Entwickler durch die Pandemie herausgefordert

Die COVID-19-Pandemie ist auch für Personalabteilungen herausfordernd: Zahlreiche Änderungen im Steuergesetz, bei Boni oder Kurzarbeit stellen die Arbeit von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern auf den Kopf. Wenn dann die Software die notwendigen Updates und Funktionen nicht bereitstellt, wird die Personalabrechnung nahezu unmöglich. Doch natürlich können die Entwickler einer Software die veränderten Bedingungen einer Pandemie nicht voraussehen. Entscheidend ist deswegen die schnelle Reaktion auf Veränderungen, sowie der flexible Umgang mit neuen Anforderungen und Informationen.

ITEBO und GIP leisten schnelle Hilfe durch erweiterte Funktionen

Die ITEBO-Unternehmensgruppe ist froh, in der GIP einen Partner gefunden zu haben, der genau diese entscheidenden Faktoren trotz der Unwägbarkeiten einer Pandemie umsetzen kann. Zusammen ist es beiden Unternehmen bislang hervorragend gelungen, auf die geänderten Bedürfnisse und Gesetze zu reagieren.

So konnten die bestehenden Lösungen in KIDICAP kurzfristig und unkompliziert um Funktionen und Möglichkeiten ergänzt werden, die erst durch die veränderten Rahmenbedingungen notwendig geworden waren. Dadurch wurden ITEBO- und GIP-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schnell in die Lage versetzt, Änderungen und gesetzliche Vorgaben anzuwenden und zu erfüllen. So erreichte die ITEBO in vielen Fällen, dass ihre Kunden zeitnah gültige Abrechnungen erstellen konnten.

Änderungen bei der Abrechnung betrafen nahezu jeden Kunden

Durch die vielen Gesetzesänderungen und Sonderzahlungen gab es kaum Kunden, deren Abrechnung nicht durch die Pandemie beeinflusst wurde. Das Ziel von GIP und ITEBO war es nicht nur, Besonderheiten wie Corona-Sonderzahlungen und den Corona-Kinderbonus kurzfristig in die Abrechnung zu integrieren. Zugleich mussten Kunden befähigt werden, die neuen Funktionen und Änderungen anzuwenden, ohne viel Zeit für die Einarbeitung oder Identifizierung der relevanten Personalfälle aufzuwenden.

Deswegen hat die GIP Hilfsprogramme entwickelt und zur Verfügung gestellt, die durch die ITEBO vor Ort umgesetzt wurden. Mit ihnen lassen sich die relevanten Personalfälle deutlich leichter ermitteln. Zudem können die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im Anschluss die maschinelle Zahlung der einzelnen Beträge nutzen.

Kurzarbeit als größte Herausforderung

Vor allem die kundenseitige Einführung der Kurzarbeit hatte die GIP als Entwickler von KIDICAP fast kalt erwischt: Im öffentlich-rechtlichen Kundenstamm von KIDICAP war diese schlicht nicht üblich, denn bei den meisten Kunden existierte keine rechtliche Grundlage für Kurzarbeit. Erst während der Corona-Pandemie entstand dort eine Nachfrage. Deswegen war eine Abrechnung für diesen Fall zuvor nur rudimentär vorhanden.

Um die Abrechnung von Kurzarbeit schnell zu ermöglichen, richteten sowohl ITEBO als auch GIP manuelle Möglichkeiten ein. Zudem wurden für die Abrechnung auch die Themen **Infektionsschutzgesetz** und **Quarantäne** umgesetzt, weil immer mehr Kunden diese Möglichkeiten benötigten.

Doch trotz manueller Abrechnung blieb für größere Personalabteilungen ein erheblicher Mehraufwand. Weil die Nachfrage nach einer maschinellen Abbildung wuchs, stellte GIP ein Team zusammen, das den bisherigen manuellen Weg in mehreren Schritten ausbaute. Diesem Team gelang es schnell, Kurzarbeit digital abzubilden, sodass Anwenderinnen und Anwender auf die manuelle Umsetzung verzichten können. Bei der Vielzahl an verschiedenen Abrechnungsmöglichkeiten, die die GIP unterstützt, war dies wahrlich keine kleine Aufgabe, aber eine große Erleichterung für betroffene Kunden.

Weil das Sozialversicherungsrecht und dort der elektronische Datenaustausch betroffen waren, stimmte sich die GIP mit dem GKV-Spitzenverband ab. Begleitend zur Entwicklung des **KUG-Abrechnungsmoduls** beantragte sie eine **Zertifizierung der ITSG** (Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherungen).

ITEBO als Schnittstelle zwischen Kunde und Entwicklung

Wenn Neuerungen schnellstmöglich zur Verfügung stehen müssen, ist die Kommunikation zwischen Entwicklung und Anwenderinnen und Anwendern entscheidend für den Erfolg. In dieser sehr anspruchsvollen Zeit für alle Beteiligten fiel der ITEBO auch die Aufgabe der Informationsvermittlung zu. Zum einen mussten die Kunden über Aktualisierungen der Programme informiert werden, zum anderen musste jedoch auch der Entwicklung möglichst praxisorientiertes Feedback zu neuen Funktionen und Bedarfen geliefert werden.

Im regen Austausch mit den Kunden sammelte die ITEBO Erfahrungen, Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge, die sie dann an die GIP übermitteln konnte. Diese wiederum korrigierte daraufhin Fehler oder überdachte Funktionen. Zugleich waren die Entwicklerinnen und Entwickler der ITEBO natürlich nicht untätig. Kundenspezifische Änderungswünsche wie beispielsweise die Anpassung von Haustarifen setzte die ITEBO kurzerhand direkt um. Über regelmäßige Sonderinfos wurden Änderungen zeitnah an die Kunden kommuniziert.

Auch die GIP richtete im hauseigenen Portal **Infomedia** einen speziellen Bereich ein. Dort veröffentlichte das Unternehmen Informationen zu bereits ausgelieferten Änderungen und der Aufstellung der weiteren Planung. Zudem stellte es einen Austauschbereich für Kunden bereit. Anregungen und Erfahrungen sammelte die GIP auch in **Online-Workshops**.

Zusammenarbeit aller Beteiligten als Schlüssel zum Erfolg

Die zügige Weiterentwicklung wegen und während der COVID-19-Pandemie ist ein wahrer Kraftakt, der nur gelingen konnte, weil sich alle Beteiligten einbrachten und im Dialog miteinander waren.



© ITEBO GmbH/Philipp Lepper

Dirk Borgelt, Servicebereichsleiter Personalmanagement der ITEBO-Unternehmensgruppe, sieht die Kooperation als entscheidenden Erfolgsfaktor: „Am Ende war es das Zusammenspiel der GIP, der ITEBO-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter und der Kunden aller Beteiligten, die es ermöglicht haben, dass innerhalb kürzester Zeit ein sehr gutes Produkt entwickelt wurde.“

Alle Beteiligten sind angesichts der bereits bewältigten Herausforderungen zuversichtlich, dass sie auch kommende Gesetzesänderungen und Verordnungen souverän meistern werden.



Die digitale Personalakte

Ein wichtiger Schritt für jede Personalwirtschaft

Von der Digitalisierungsoffensive des Personalmanagements profitieren alle: Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen, Angestellte und Führungskräfte. Denn durch die Digitalisierung können Berechtigte notwendige Informationen jederzeit vollständig und zweckgerichtet aufrufen. So behalten Führungskräfte die Übersicht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Belege selbstständig abrufen und Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen haben mehr Zeit für komplexe Aufgaben. Unternehmen und Verwaltungen sparen Kosten durch Papier, Kuvertierung und Sortierung, vor allem jedoch Arbeitskosten.

Das weiß auch Siegfried Looschen, Geschäftsführer der Perscom, der unter anderem durch seine ehemalige langjährige Tätigkeit im Aufsichtsrat eng mit der ITEBO verbunden ist. Rund drei Viertel der Kosten könnte ein Unternehmen mit der Umstellung auf die Digitalisierung im Bereich der Personalwirtschaft sparen. Doch er betont: „Die Arbeit mit einer digitalen Personalakte spart anfangs nicht wirklich Geld, was die Personalkosten angeht. Die Effektivität zeigt sich später, wenn es darum geht, Akten zu finden. Da ist der Prozess wesentlich schneller.“

Die digitale Personalakte setzt neue Standards

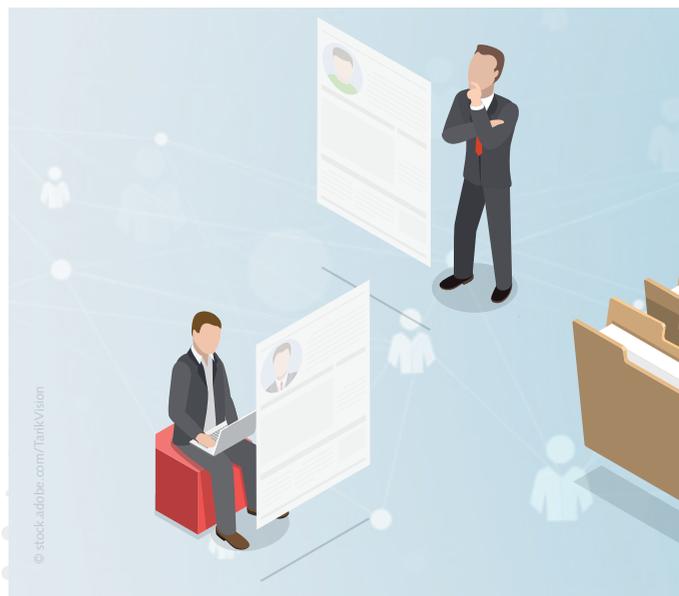
Das gilt im Besonderen dann, wenn es darum geht, sich einen Überblick zu verschaffen. Erfolgreiche Zahlungen, Überstunden, Personalgespräche oder Steuern: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können digitalisierte Daten unkompliziert aufrufen, auch über einzelne Akten hinweg. So ist es deutlich einfacher, sie zu vergleichen, in einen Kontext zu setzen oder Prognosen abzuleiten.

Alle wichtigen Informationen auf einen Blick, und das sowohl auf Personalebene als auch für das gesamte Unternehmen – möglich wird dies durch die digitale Personalakte. Grundlage hierfür ist das Dokumentenmanagementsystem **enaio®** des Unternehmens Optimal Systems. Es ermöglicht, Akten zu digitalisieren und revisionssicher zu archivieren.

Auf diese Weise bündelt die digitale Personalakte alle Informationen zu Mitarbeitern an einem **zentralen Ablageort**. Sachbearbeiter oder Vorgesetzte können jederzeit und ortsungebunden auf die gewünschten Dokumente und Informationen zugreifen. Auch Lösungen der Personalwirtschaft wie KIDICAP können dank Schnittstellen auf diese Daten zugreifen.

Die Personalakte zu digitalisieren, ist ein wichtiger Schritt für die Digitalisierung des Personalmanagements, weiß auch Looschen: „Wir haben im letzten Jahr gerade unseren kompletten Personalaktenbestand, der aus knapp 3.000 Akten bestand, voll digitalisiert. Die Daten sind nun alle in enaio® gespeichert. Wir haben keine Papierakten mehr und wir wollen sie auch nicht mehr.“ Die digitale Personalakte sei der erste Schritt, daran könnten dann andere Lösungen und Funktionen andocken. Für Looschen ein klarer Gewinn: „Die Digitalisierung hat verstärkt, dass wir wegkommen von vielen manuellen einfachen Dingen hin zur qualitativen Arbeit. Die Kontrollfunktionen werden größer und die Handarbeiten kleiner.“

Die einzelne Implementierung von Vergütungs- oder Personalakte bleibt eine Möglichkeit und je nach Prioritätensetzung und Hintergrund sinnvoll. Geht es der Personalabteilung vor allem darum, den Druckoutput zu reduzieren, ist die **digitale Vergütungsakte** eine gute Wahl. Weil die digitalen Personalakten revisionssicher abgespeichert werden, ist ein Ausdruck nicht länger notwendig. Sollen hingegen Drittanbieter ohne Schnittstelle Personalabrechnungen durchführen, wird dies durch die **digitale Personalakte** möglich.





Die Digitalisierung hat ebenfalls Vorteile für die **Datensicherheit**, weil der Zugriff auf Daten in Programmen wie KIDICAP sehr genau begrenzt werden kann. Durch die detaillierte Benutzergruppensteuerung wird es leichter für Verwaltungen, die gesetzlichen Anforderungen an den Datenschutz für Personaldaten zu erfüllen. Das Berechtigungssystem reicht hinunter von Akten- und Teilakten- bis auf Dokumentenebene. So können Rechte für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter an individuelle Vorgaben angepasst werden. Zusätzlich können bei zeitkritischen Daten wie Bewerbungsunterlagen **Löschfristen** hinterlegt werden, sodass die Bestimmungen des Datenschutzes problemlos eingehalten werden.

Digitales Postfach ist auch für Angestellte ein Pluspunkt

Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen die Digitalisierung ihrer Personal- und Vergütungsakten gut an. Sie bemerken dies beispielsweise daran, dass sie ein virtuelles Postfach im Easy Index Portal erhalten. Dort finden sie personenbezogene Dokumente der Gehaltsabrechnung, die von KIDICAP als PDF-Dokument ausgeliefert werden. Darunter fallen neben Gehaltsmitteilungen auch Steuerbescheinigungen, Sozialversicherungs- und Zusatzversicherungsnachweise.

Trifft ein solcher Beleg ein, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter automatisiert per Mail darüber informiert. Sie können die Dokumente dann standortunabhängig abrufen und speichern oder ausdrucken. Das erweist sich gerade in Abwesenheitszeiten als erhebliches Plus. Zudem ist der Datenschutz durch das personenbezogene Postfach zu jedem Zeitpunkt sichergestellt.

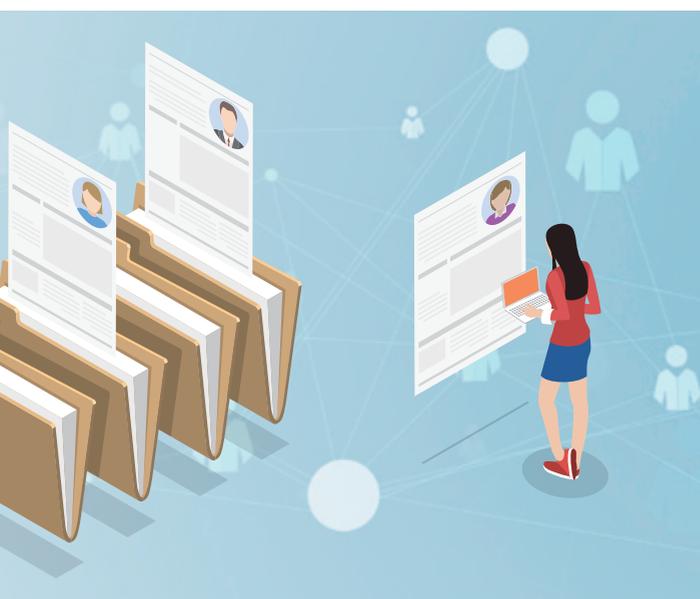
Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein digitales Personalmanagement also ebenfalls ein echter Gewinn: Sie erhalten die Bescheide, die für sie wichtig sind. Entweder gleich, ohne nachfragen zu müssen, oder innerhalb kürzester Zeit auf Anfrage. Weil alle notwendigen Daten für Bescheide in der Personalakte vorliegen, können diese auf Knopfdruck erzeugt und an das entsprechende Postfach weitergeleitet werden. So sind die Bearbeitungszeiten deutlich verkürzt.

Weiterentwicklungen ermöglichen mehr Interaktionen

In Zukunft soll die Kommunikation mit den Sachbearbeitern und Sachbearbeiterinnen noch verbessert werden. Denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen durch **Easy Index Formulare** zukünftig mehr Möglichkeiten im Sinne des Self-Service haben. Sie können dann vorgegebene Formulare ausfüllen und direkt an das Postfach des Sachbearbeiters senden.

Zudem soll dieses digitale Postfach auf andere Arten erweitert werden. Durch das geplante **Easy Index Light** kann die Personalabteilung weitere Dokumente übermitteln. Vor allem Informationsschreiben oder individuelle Bescheinigungen sollen so ihren Weg in das virtuelle Postfach der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden. So wird Easy Index immer mehr zu einem zentralen Portal, in dem der Austausch mit dem Personalstab auf unterschiedliche Arten möglich wird.

Bei der Umsetzung der neuen Funktionen begleitend dabei: die ITEBO. Siegfried Looschen weiß vor allem das Fachwissen und die Unternehmenskultur zu schätzen: „Ich merke, dass dort ein Wissensprozess läuft, und der ist ganz wichtig. Und davon haben die Kunden auch etwas, das merken sie nämlich durch Fachkompetenz der Mitarbeiter, die dann in der Lage sind, Probleme zu lösen.“ Durch ihre Erfahrung und Expertise gelingt es der ITEBO, die erfolgreiche Digitalisierung des Personalmanagements voranzutreiben und zu unterstützen.





ITEBO gewinnt Partner

und schließt Rahmenvertrag für Scandienstleistungen und Aktendigitalisierung ab

Für Historiker sind Aktenarchive Schätze, Quellen des Wissens aus vergangener Zeit. Als historische Quellen anzusehende Schriftstücke sind zumeist Verwaltungsakten von ehemals verwaltenden Organisationen. Aus ihnen werden Rückschlüsse auf frühere Entscheidungen gezogen, Zusammenhänge deutlich und historische Bewertungen abgegeben.

Aktenarchive und ordnungsgemäße digitale Aktenführung

Für die öffentliche Verwaltung der Gegenwart sind Aktenarchive ihre Arbeits- und Vorgangsspeicher, in denen das Verwaltungshandeln dokumentiert ist. Zum Verwaltungshandeln gehört, dass alle entscheidungsrelevanten Unterlagen und Bearbeitungsschritte eines Geschäftsvorfalles in der Akte

schriftlich zu führen sowie vollständig, wahrheitsgemäß und nachvollziehbar zu dokumentieren sind.

Auch in der Welt der digitalen Aktenführung gilt, dass jegliches Verwaltungshandeln dem Grundsatz der ordnungsgemäßen Aktenführung verpflichtet ist, um so die Transparenz und Nachvollziehbarkeit des staatlichen Handelns zu gewährleisten. Dieses wiederum beruht auf dem Rechtsstaatsprinzip nach Artikel 20 Absatz 3 des Grundgesetzes (GG), das allen staatlichen Verwaltungen auferlegt ist. Dem Prinzip ist durch ordnungsgemäße Aktenführung Rechnung zu tragen. So werden ein rechtsstaatlicher Verwaltungsvollzug, eine Rechtskontrolle durch Gerichte sowie Aufsichtsbehörden und eine Überprüfung durch die Parlamente gewährleistet.

ITEBO schließt Partnerschaft für die Digitalisierung von Akten

Zur Unterstützung der Verwaltungsaufgaben bietet die ITEBO bei der Digitalisierung von Akten nun auch **Scandienstleistungen** an. Dank einer Kooperation mit einem zertifizierten Scandienstleister ist die ITEBO in der Lage, einen Full Service bei der Digitalisierung von Akten anzubieten und kann im Inhouse-Geschäft mit Scandienstleistungen beauftragt werden. Im Dezember des letzten Jahres konnte in einer EU-weiten Ausschreibung die **DMI GmbH & Co. KG** aus Münster als Partnerin gewonnen und ein Rahmenvertrag „Scandienstleistung/ Aktendigitalisierung“ abgeschlossen werden.

Erste Aufträge wurden bereits erfolgreich umgesetzt. So freut sich Bettina Meyer, DMS-Koordinatorin bei der Stadt Georgsmarienhütte, dass ihre Personalakten bereits wenige Wochen nach Start des Projekts „Scannen von Personalakten“ in elektronischer Form vorlagen. „Nach einer intensiven Vorbereitung war die ITEBO mit ihrem Rahmenvertragspartner DMI GmbH innerhalb kurzer Zeit in der Lage, unsere Aktenbestände abzuholen, anforderungsgerecht einzuscannen und qualitätsgesichert als E-Akten in unserem enaio®-System bereitzustellen. Zu keiner Zeit und an keiner Stelle hat die Digitalisierung der Akten zu Behinderungen in der alltäglichen Verwaltungsarbeit geführt“, weiß sie zufrieden zu berichten.



Datenschutz und Sicherheit als wichtiges Qualitätsmerkmal

Doch genauso wichtig wie Schnelligkeit und Scan-Qualität ist die Sicherheit der Akten. Die DMI hat ihre Arbeitsabläufe entsprechend den Anforderungen der **TR RESISCAN** des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) organisiert und ist ebenso nach **ISO 27001** zertifiziert, weshalb sie sich u. a. in dem durchgeführten Vergabeverfahren durchsetzen konnte.



© ITEBO GmbH/Philip Loeper

„Wichtig war und ist uns, dass wir den Sicherheitsanforderungen öffentlicher Auftraggeber vollumfänglich, nachhaltig und dauerhaft gerecht werden“, erläutert Dr. Stephan Lütke Glanemann, Projekt- und Serviceverantwortlicher der ITEBO-Unternehmensgruppe, die strengen Bewertungskriterien der Ausschreibung und die Entscheidung für die Zusammenarbeit.

ITEBO übernimmt alle notwendigen Arbeitsschritte

Ein weiterer Vorteil dieser Kooperation: Die DMI ist der Spezialist für die technischen Aspekte, die ITEBO weiß hingegen, wie sie die Akten in digitale Dokumente umwandeln und in den Dokumentenmanagementsystemen verfügbar machen kann. ITEBO übernimmt alle anfallenden Leistungen von der Projektsteuerung und -koordination über die Transportvorbereitung und die Übernahme der digitalisierten Dokumente ins kundeneigene DMS bis hin zur Einlagerung oder Vernichtung der Papierakten. Mithilfe der DMI kann die ITEBO somit einen vollumfänglichen Service beim Auflösen von Papierarchiven anbieten und begleitet ihre Kunden beim reibungslosen Übergang in die Welt der Digitalisierung. Davon konnten sich bereits einige Kundinnen und Kunden überzeugen.



Vernetztes Personalmanagement

Schnittstellen ermöglichen den Austausch

Die Personalwirtschaft ist kein abgetrennter Kosmos, der für sich existiert. Im Gegenteil, sie tauscht ständig Daten mit anderen Abteilungen aus. Sie informiert Angestellte, sendet Zahlen an das Finanzsystem oder empfängt Informationen über Reisekosten. Deswegen müssen Lösungen wie KIDICAP oder auch der Kommunalmaster HR mit Fachverfahren, Systemen und Programmen interagieren können.

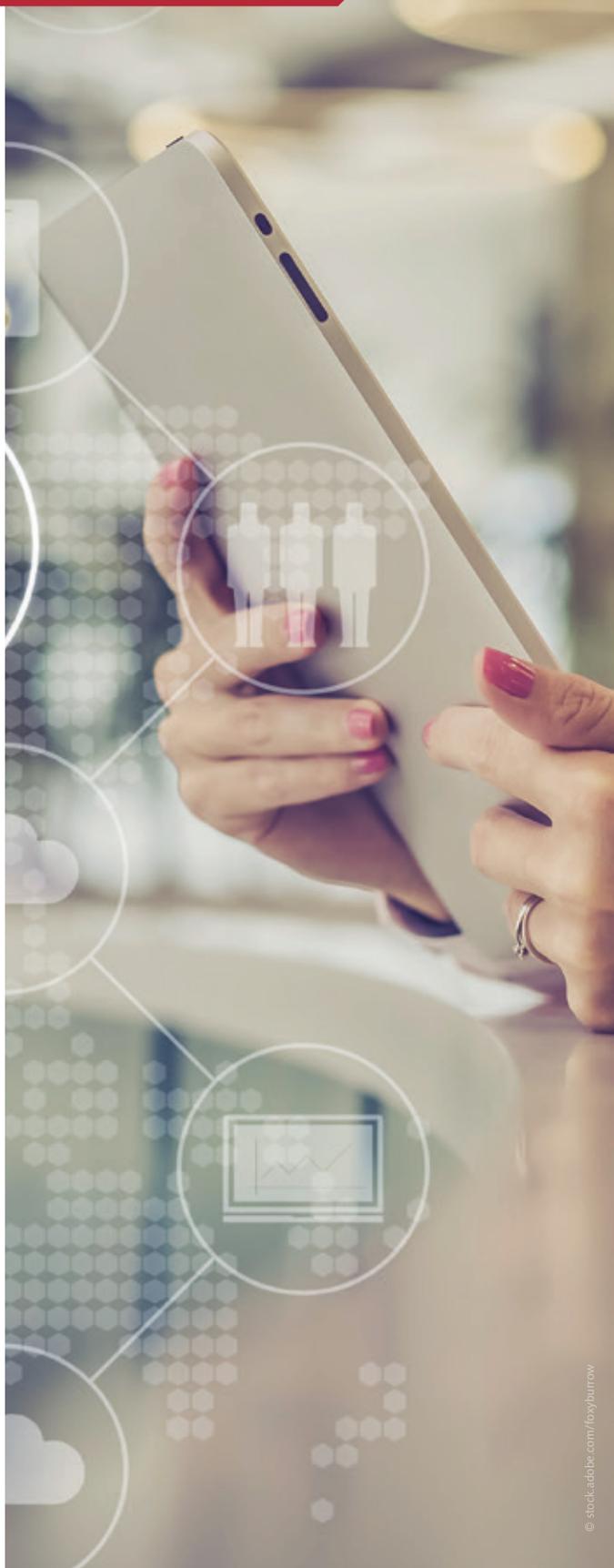
Doch nicht immer sind die einzelnen Produkte untereinander direkt kompatibel. Damit der Datenaustausch korrekt und automatisiert zwischen mehreren Programmen funktioniert, sind Schnittstellen erforderlich. Diese programmiert die ITEBO entweder selbst oder sie nutzt vorangepasste Schnittstellen der Entwickler.

Der Export von Daten aus der Personalwirtschaft ist essenziell

Ein häufiger Kontaktpunkt der Personalabteilung ist das **Finanzsystem**, das beispielsweise die Auszahlung von Bezügen und Gehältern korrekt erfassen muss. Integrativ innerhalb der diversen KIDICAP-Module ist dieser Datenaustausch bereits sichergestellt. Und selbst die Integration in andere Finanzfachverfahren wie Infoma newssystem ist unkompliziert. Weil standardisierte Schnittstellen existieren, lässt sich der Datenverkehr schnell in die richtigen Wege leiten.

Die Daten aus der Personalwirtschaft fließen immer häufiger in eine **digitale Personalakte**. Dort finden sich nicht nur Informationen wie die Gehaltsabrechnung und Bescheide, sondern auch Zusatzvereinbarungen, Verträge, Zielvereinbarungen und vieles mehr.

Eine weitere Schnittstelle benötigt die Personalwirtschaft zu den **Mitarbeitern**. Portale wie Easy Index ermöglichen es, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die für sie relevanten Dokumente automatisiert oder auf Wunsch abrufen können.



Personalwirtschaft erhält wichtige Informationen aus anderen Lösungen

Auch in die Personalwirtschaft müssen Daten aus anderen Programmen fließen, beispielsweise aus **Dienstplanprogrammen**. Sonst müssten Angestellte wichtige Daten wie Überstunden- oder Zeitzuschläge oder die geleisteten Arbeitszeiten mühsam übertragen. In umfangreichen Lösungen wie KIDICAP.NEO ist dieser Datenaustausch deutlich effizienter, weil er automatisiert erfolgt.

Zuschläge, Erstattungen und Pauschalen bei der Reisekostenabrechnung werden aufgrund ihrer Komplexität oft in besondere Programme oder Zusatzmodule wie **KIDICAP.Travel** ausgelagert. Dass die Daten zuverlässig in die Berechnung von Auszahlungen in der Personalwirtschaft einfließen, spart Aufwand und sichert die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zudem ist es durch den Gesetzgeber gewünscht.

ITEBO ist Schnittstellen-Profi

Die ITEBO-Unternehmensgruppe kennt die Herausforderungen, die auf Kommunen und Unternehmen warten, wenn sie eine neue Personalwirtschaft einrichten oder mit zusätzlichen Fachverfahren, Modulen und Lösungen kombinieren möchten. Denn ITEBO konzentriert sich nicht nur auf die Personalwirtschaft, sondern verfügt in den Bereichen Finanzsysteme und DMS über eine mindestens ebenso große Expertise. Sie kennt beide Seiten und weiß deswegen, wie Daten in den Programmen ankommen.

Dadurch gehören Aufgaben wie die revisionssichere Archivierung, Dokumentenmanagementsysteme oder digitales und analoges Output-Management zu den alltäglichen Aufgaben. Deswegen kann die ITEBO-Unternehmensgruppe Kunden entlang der gesamten Digitalisierung mit allen notwendigen Services unterstützen. Ein großer Vorteil dieser umfangreichen Erfahrung: Als Spezialisten für kommunale Strukturen und Besonderheiten können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ITEBO sehr gut einschätzen, welche Projekte notwendig und angemessen sind, und Verwaltungen entsprechend beraten.



Intuitiv, effektiv, barrierefrei

BITE Bewerbermanager hebt Recruiting auf neues Niveau

Immer mehr Jobsuchende möchten sich digital mit wenigen Mausklicks bewerben. Das hat auch Vorteile für Unternehmen: Sie können digital deutlich schneller und kostengünstiger reagieren. Sie können aus den eingegangenen Bewerbungen Rankings erstellen und vielversprechende Bewerberinnen und Bewerber herausfiltern.

Wer die besten Kandidatinnen und Kandidaten für einen Job finden und ihnen die Bewerbung leicht machen möchte, muss den Bewerbungsprozess digitalisieren. Programme wie der BITE Bewerbermanager unterstützen Unternehmen dabei. Kandidatinnen und Kandidaten können sich unkompliziert bewerben und finden die Stellenausschreibung dank BITE auf dem Jobportal, das sie nutzen. BITE unterstützt die Personalabteilung bei der Sichtung der Bewerbungen, dem Erstellen eines aussagekräftigen Rankings und dem Online-Bewerbungsgespräch.

Die ITEBO unterstützt Unternehmen dabei, BITE effektiv anzuwenden, und arbeitet dafür eng mit dem Entwickler zusammen. Florian Trucksäß, Senior Sales Manager der BITE GmbH, führt aus: „Für uns ist die ITEBO-Unternehmensgruppe ein wichtiges Bindeglied und Partner zu Anwenderinnen und Anwendern. Sie implementiert den BITE Bewerbermanager nicht nur, sondern begleitet und optimiert die Prozesse in enger Abstimmung mit den jeweiligen Kunden. Die kundenorientierte und zuverlässige Arbeitsweise schätzen wir sehr. Wir freuen uns auf viele weitere tolle und erfolgreiche Projekte.“

Vielversprechende Kandidatinnen und Kandidaten besser erreichen

Der Bedarf für digitalisierte Recruitingprozesse ist in jedem Fall da: Digitale Angebote spielen für das Bewerbermanagement und Stellenausschreibungen eine wichtige Rolle. Schon 2019 waren laut Statista¹ Online-Kanäle wie Stellenportale (31,3 %) und die eigene Internetpräsenz (28,9 %) für sechs von zehn Neueinstellungen entscheidend.

Der BITE Bewerbermanager stellt die Stellenausschreibungen automatisch auf den ausgewählten Portalen ein und spart der Personalabteilung so viele Stunden Arbeit. Vor allem die **Google-for-Jobs-Schnittstelle** erweist sich immer wieder als Erfolgsgarant. Dort werden Stellenausschreibungen prominent in den Suchergebnissen ausgespielt. Auf diese Weise können Unternehmen Bewerberinnen und Bewerber erreichen, die eine solche Stelle aktiv suchen.

Trotz Automatisierung können sich Unternehmen und Verwaltungen bei den Stellenausschreibungen mit Branding präsentieren. Der BITE Bewerbermanager stellt professionell designte **Vorlagen** bereit, die es ermöglichen, Stellenausschreibungen schnell zu veröffentlichen. Diese können Kundinnen und Kunden entsprechend ihrem Corporate Design individualisieren. Die Vorlagen können durch Datenfelder zudem schnell an die job- und unternehmensinternen Anforderungen angepasst werden. Auf Wunsch übernimmt die ITEBO die genaue Ausgestaltung der Anzeigen für ihre Kundinnen und Kunden.

Wenn die Personalabteilung ihre Wunschkandidatinnen und -kandidaten gefunden hat, deaktiviert der BITE Bewerbermanager die Anzeige automatisch.

¹ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/150258/umfrage/anteil-der-recruiting-kanale-an-den-neueinstellungen-von-unternehmen/>

So geht Bewerbung heute: einfach, datengeschützt und barrierefrei

Es gibt viele Gründe, warum Kandidatinnen und Kandidaten sich nicht auf eine Stelle bewerben. Einer der unnötigsten ist ein hoher Aufwand bei der Bewerbung. Der BITE Bewerbermanager ermöglicht es Bewerberinnen und Bewerbern, bereits hinterlegte Daten wie das eigene Profil bei LinkedIn oder Xing als Grundlage zu nutzen und bei Bedarf mit PDF-Dokumenten zu ergänzen. Dadurch ist der Zeitaufwand minimal und die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sich die passende Kandidatin oder der passende Kandidat tatsächlich bewirbt.

BITE funktioniert als Software as a Service. Das bedeutet, dass das Programm und die Daten auf den Servern der BITE GmbH in Deutschland gespeichert sind. Dabei stellt der BITE Bewerbermanager sicher, dass der Datenschutz zu jedem Zeitpunkt erfüllt wird.

Er ermöglicht zudem eine **barrierefreie** Nutzung des Bewerberformulars, wodurch sich Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen problemlos bewerben können. So schließen Unternehmen und Verwaltungen diese Bewerbergruppe nicht versehentlich aus und erfüllen die rechtlichen Vorgaben zur Gleichstellung. Übrigens: Auch die Software selbst ist barrierefrei.

Die besten Bewerberinnen und Bewerber finden

Ist die Stellenanzeige erst einmal geschaltet, sehen sich HR-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter schnell Dutzenden von Bewerbungen gegenüber, die sie effizient und korrekt ordnen müssen. Um die Objektivität zu wahren und vielversprechende Bewerberinnen und Bewerber schnell herauszufiltern, ist ein **Ranking** durch BITE anhand von vordefinierten Bedingungen optimal.

Damit analoge Bewerbungen fair gerankt werden, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter postalische Bewerbungen einfach einscannen, digital ablegen und dann als elektronische Bewerberakte weiterverarbeiten. Dort sind alle Informationen aus Lebensläufen und Zeugnissen gespeichert und können so unkompliziert miteinander verglichen werden. Filterfunktionen und automatische Bewerber-Rankings helfen bei der Sichtung und der anschließenden Sortierung der Kandidatinnen und Kandidaten.



Oft sind viele Personen an der Entscheidung beteiligt, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Damit vielversprechende Bewerberinnen und Bewerber schnellstmöglich eingeladen werden, erinnert der BITE Bewerbermanager Vorgesetzte automatisch daran, wenn sie Bewerbungen noch bewerten müssen. Da all dies in der Cloud stattfindet und Arbeitsabläufe und Aufgaben eindeutig sind, können Personalrinnen und Personaler Bewerbungen **unterwegs** oder im **Homeoffice** sichten und bewerten.

Natürlich informiert der Bewerbermanager die Bewerberinnen und Bewerber auf Wunsch der Personalabteilung automatisiert mit personalisierten Massen-E-Mails über den Stand des Auswahlverfahrens und trägt so zur Zufriedenheit bei.





Ohnehin ist leichte Bedienbarkeit des Programms ein wichtiger Fokus der BITE GMBH. Eine kurze Einarbeitung soll ausreichen, um mit dem Bewerbermanager umgehen zu können.

Videokonferenzsystem: Stets sicher und leicht zu bedienen

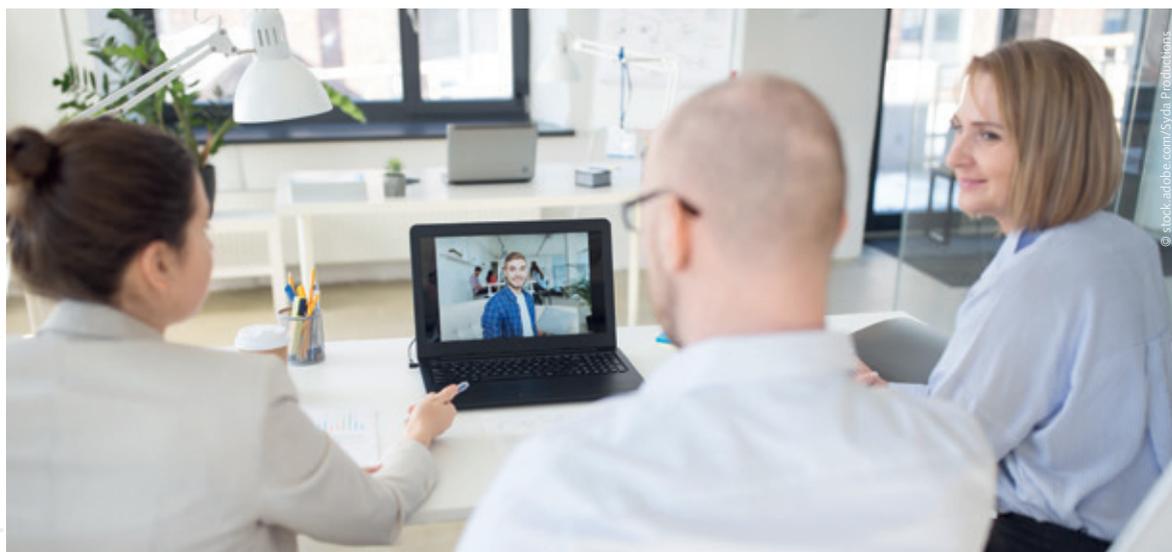
Steht die erste Auswahl fest, laden Unternehmen und Verwaltungen vielversprechende Kandidatinnen und Kandidaten immer häufiger in den virtuellen Konferenzraum ein. Der BITE Bewerbermanager verfügt über eine **Videokonferenzfunktion**, die für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer unkompliziert funktioniert: Sie müssen lediglich einen Link über ihren Browser aufrufen und ein zuvor generiertes Passwort eingeben.

Der Videoraum selbst ist datengeschützt und verschlüsselt und bietet so die optimalen technischen Voraussetzungen. So können sich Führungskräfte und Bewerberin oder Bewerber auf das Gespräch konzentrieren und werden nicht durch technische Einzelheiten überfordert.



© ITEBO GmbH/Philip Loeper

Dass dieses Konzept aufgeht, freut auch ITEBO-Personalleiterin Irina Schuchardt, die BITE aus eigener Anwendung bestens kennt. „Ein besonderer Pluspunkt ist die einfache Bedienbarkeit, denn durch sie wird der Bewerbermanager in unserem Team nicht nur gut angenommen, sondern die einzelnen Arbeitsschritte sogar effizienter.“



© stock.adobe.com/Syda Productions

ITEBO profitiert von BITE

Prozesse sind schneller, transparenter und sicherer

Die ITEBO nutzt ebenfalls den BITE Bewerbermanager, um Bewerbungen effizient zu bearbeiten und die besten Kandidatinnen und Kandidaten für eine Stelle herauszufiltern. Durch BITE kann die Unternehmensgruppe schnell und transparent mit Bewerberinnen und Bewerbern kommunizieren. Das stärkt das Unternehmensimage und erhöht die Attraktivität der ITEBO als Arbeitgeberin.

Aus Sicht von ITEBO sind die standardisierten Prozesse und die Übersicht über die einzelnen Stellen der größte Vorteil. Die Personalabteilung schätzt auch die einheitlichen Vorlagen besonders: Denn so ist der Außenauftritt mit wenig Aufwand auch im Rahmen von Stellenanzeigen oder der Kommunikation mit Bewerberinnen und Bewerbern stets professionell und an das Corporate Design angepasst. Dadurch steigt der Wiedererkennungswert und die ITEBO präsentiert sich als moderne Arbeitgeberin mit hohen Standards. Bewerberinnen und Bewerber können unkompliziert per Mail oder über das Bewerbungsformular auf ein Stellenangebot reagieren.

Schnellere Personaleinstellung dank transparenter Abläufe

Der Bewerbungsprozess wird durch BITE intern deutlich transparenter. Berechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können alle wichtigen Fakten einsehen. So wissen sie direkt, wie viele Bewerbungen für eine Stelle eingetroffen sind und welcher der Verantwortlichen diese bereits angesehen und beurteilt hat. Zudem stehen alle Informationen zu einer Bewerbung gesammelt für berechnigte Nutzerinnen und Nutzer zur Verfügung.

Für die Personalabteilung bedeutet das eine deutliche Erleichterung, denn so wird keine Bewerbung vernachlässigt oder übergangen. Stattdessen erhält die Abteilung für jeden Kandidaten und jede Kandidatin eine Rückmeldung und kann entsprechend reagieren.

Das empfindet auch Irina Schuchardt, Teamleiterin Personal bei der ITEBO, als großen Vorteil: „Fehlt eine Beurteilung, versendet der BITE-Bewerbermanager automatisch eine E-Mail mit einer Erinnerung. Das ist zeitsparender, als die Kolleginnen und Kollegen eigenständig auf ihre Beurteilung anzusprechen.“ In der Praxis wirkt sich das ebenfalls förderlich auf die Prozesse aus. „Für unsere Bewerberinnen und Bewerber, aber auch für die Personalabteilung, bedeutet das, dass alle Bewerbungen zeitnah von mehreren Personen bewertet werden. Dadurch wird niemand aufgrund einer subjektiven Vorauswahl aussortiert. So hat jeder eine gerechte Chance, und wir finden möglichst objektiv die vielversprechendsten Kandidatinnen und Kandidaten, die wir dann auch zeitnah für ein Bewerbungsgespräch einladen können.“



© ITEBO GmbH
Philip Loeper

Der BITE Bewerbermanager hat auch Vorteile, wenn sich eine schwerbehinderte Person auf eine Jobanzeige gemeldet hat. Denn dann müssen Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung schon im laufenden Prozess darüber informiert werden. Mit BITE lässt sich dieser Fall sehr unkompliziert abbilden, sodass es deutlich leichter ist, alle gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten.



Bessere Kommunikation freut Bewerberinnen und Bewerber und senkt den Arbeitsaufwand

Damit Bewerberinnen und Bewerber das Bewerbungsverfahren positiv wahrnehmen, ist es wichtig, Abläufe transparent zu gestalten. Die ITEBO muss deswegen regelmäßig mit Bewerberinnen und Bewerbern kommunizieren. Der Eingang der Bewerbung, Verzögerungen im Prozess, Einladung zum Bewerbungsgespräch oder die Absage vor oder nach dem Gespräch: Kandidatinnen und Kandidaten müssen immer wieder kontaktiert werden, um sie auf dem neuesten Stand zu halten. Denn so verringert sich auch der Arbeitsaufwand durch Nachfragen seitens der Bewerberinnen und Bewerber. Durch vordefinierte E-Mails löst der BITE Bewerbermanager die Herausforderungen bei der Kommunikation effizient. Per Knopfdruck werden Serienbriefe versendet, die Kandidatinnen und Kandidaten zeitnah über die nächsten Schritte und für sie wichtigen Zeiträume informieren.

Auch die ITEBO arbeitet bei Erstgesprächen verstärkt mit Videokonferenzen. Die Einladungen hierfür sendet die Personalabteilung direkt aus dem System.

Datenschutz dank BITE immer auf hohem Niveau

ITEBO legt nicht nur viel Wert auf eine faire und transparente Kommunikation. Noch wichtiger ist der Unternehmensgruppe der Datenschutz. Denn schließlich ist die ITEBO selbst im Datenschutz aktiv und stellt unter anderem Datenschutzbeauftragte für Kirchen, Vereine und Kommunen. Entsprechend hohe Standards muss auch eine Software erfüllen, die so sensible Daten wie Bewerberunterlagen verwaltet. Auch in diesem Bereich besitzt der BITE Bewerbermanager eindeutige Stärken: Unterlagen müssen nicht mehr per E-Mail verschickt werden und postalische Dokumente speist die Personalabteilung mit nur einer einfachen Mail in das System ein. So befinden sie sich alle an einem Ort – und ausschließlich dort. Dadurch müssen sie nach Ablauf der Speicherfrist nicht mühsam von unterschiedlichen Datenträgern gelöscht werden.

Stelle vergeben? BITE unterstützt auch danach

Dank des unkomplizierten Bewerbungsprozesses findet ITEBO so die passenden Kandidatinnen und Kandidaten deutlich schneller als vor dem Einsatz des BITE Bewerbermanagers. Doch damit endet die Arbeit der Personalabteilung nicht, sie muss den Prozess noch intern und extern abschließen. Intern holt sie dafür die Zustimmung zur Stellenbesetzung des Betriebsrats ein. Dafür muss das Gremium Zugang zu allen Bewerbungen haben. Das ist dank des BITE Bewerbermanagers unkompliziert möglich.

Für das externe Prozessende müssen Stellenangebote in den Portalen deaktiviert und heruntergenommen werden. BITE hat die Stellen für die ITEBO bereits dort veröffentlicht und deaktiviert oder löscht sie auf Wunsch automatisch wieder. Wenn Wunschkandidatin oder Wunschkandidat ihren neuen Vertrag unterschrieben haben, informiert der BITE Bewerbermanager auf Knopfdruck die anderen Bewerberinnen und Bewerber darüber, dass die Stelle vergeben wurde.

ITEBO mit BITE sehr zufrieden

Bei so vielen Vorteilen überrascht es nicht, dass die ITEBO von der alltäglichen Nutzung des BITE Bewerbermanagers überzeugt ist. Die Personaleinstellung ist deutlich schneller geworden. Denn dadurch, dass die Reaktionen der Vorgesetzten einfacher eingefordert und überblickt werden können, sind Bewertungen deutlich schneller vollzählig. Auf der anderen Seite ist der Prozess auch transparenter, was umso mehr dadurch garantiert ist, dass Betriebsrat oder Personalrat und Schwerbehindertenvertretung unkompliziert Zugang zu den entsprechenden Daten erhalten. Nicht zuletzt erfüllt BITE alle Anforderungen der ITEBO an den Datenschutz. Zusammen mit der effizienten Kommunikation hat ITEBO mit BITE seine Personaleinstellung deutlich verbessert.

Dirk Borgelt, Bereichsleiter Personalmanagement der ITEBO, freut sich, dass es nicht nur der ITEBO so geht: „Auch einige unserer Kundinnen und Kunden haben die Vorteile bereits erkannt und profitieren wie wir vom Einsatz des Bewerbermanagers durch deutlich effizientere Prozesse bei der Kommunikation und Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern.“



