



# Webinarreihe | Backoffice-Automation

**Webinar iv: HR-Management: Menschen & Prozesse digital gestalten – Von Stellenausschreibung über Bewerbungsprozess und Dienstplanung zur Lohnzahlung**

präsentiert von Enrico Nahler, Arete Schäffler & Lisa Aenis | 24.11.2025

# Zweck und Ergebnisse

Was sind unsere Ziele für heute.

Unsere sind:

- die Bedeutung eines starken digitalen Rückgrats in Ihrem Betrieb zu vermitteln
- gemeinsames Erkunden von essentiellen Prozessen, Ansätze und Wegen, um reibungslose Abläufe zu etablieren\*
- aufzeigen, wie sich, integriertes Arbeiten positiv auf die Personalmanagementprozesse und damit direkt auf die Mitarbeitenden auswirkt

\* wir geben hier keine Erfolgsgarantie aber anonymisierte Beispiele erfolgreicher Umsetzung aus der Branche

# Agenda

was wir gemeinsam behandeln werden.

1. Warum wir (vielleicht) nicht mehr über Personal sprechen sollten
2. Die 10 wichtigsten Herausforderungen in den Bereichen People & Payroll
3. Warum HR-Prozesse oft unnötig komplex sind
4. Exkurs: “Das digitale Rückgrat”
5. Digitale Prozessgestaltung im HR – vom (Personalbedarf und Bewerbern)  
über Dienstplanung und Lohnzahlung bis hin zum Offboarding
6. Effizienz- und Transparenzgewinne durch Prozessautomatisierung
7. Best Practices & Quick Wins
8. F & A & Diskussion

# Warum wir (vielleicht) nicht mehr über Personal sprechen sollten

# Warum wir vielleicht nicht mehr über „Personal“ sprechen sollten

- „Personal“ wirkt distanziert, veraltet und reduziert Menschen auf eine anonyme Masse
- Es verfestigt überholte Hierarchien: „Die da oben“ vs. „Die da unten“
- Sprache formt Haltung – und damit Unternehmenskultur
- Moderne Begriffe wie „People & Culture“ können Wertschätzung und Entwicklung betonen

# Von „Human Resources“ zu „People & Culture“

- „Human Resources“ behandelt Menschen als Ressource – wie Kapital oder Material
- „People & Culture“ stellt Menschen als Gestalter und Kulturträger in den Mittelpunkt
- Der Wandel spiegelt ein neues Selbstverständnis: von Verwaltung zu Gestaltung
- Unternehmen zeigen durch Sprache ihre Werte und Haltung

# Von „Human Resources“ zu „People & Culture“

Klassisch(Verwaltung/ Software) 20%	Wertschätzend(Operative/Beziehungen) 80%
Personal	Mitarbeitende, Menschen
Personalabteilung	Menschen & Kultur, People & Culture
Personalmanagement	Entwicklung & Bindung der Mitarbeitenden
Personalkosten	Investition in Menschen
Personalgespräch	Entwicklungsgespräch, Bleibegespräch
Personalleitung	Leadership, (Head of) People & Culture (Lead)

„Wer ‚Personal‘ nutzt,  
verwaltet.

Wer Menschen beim  
Namen nennt, gestaltet.“

Sprache ist gelebte Wertschätzung aber auch prozessuale Notwendigkeit

Hotels heute:

Die 10 wichtigsten Herausforderungen in  
den Bereichen People & Payroll

# Hotels heute

## Die 10 wichtigsten Herausforderungen in den Bereichen People & Payroll

### Talente finden und Menschen gewinnen

Es ist herausfordernd, engagierte Mitarbeitende zu entdecken, die mit Leidenschaft und Fachwissen begeistern.

### Sicherheit und Fairness gewährleisten

Komplexe rechtliche Anforderungen werden mit Blick auf Transparenz, Gerechtigkeit und Datenschutz für alle gelöst.

### Achtsame Arbeitsorganisation

administrativer Aufwand, z. B. bei Einsatzplanung, Gehaltsabrechnung und Zeiterfassung, erfordert Systeme, die Menschen entlasten und Fehler reduzieren.

### Vielfalt und Miteinander fördern

Diverse Hintergründe bereichern Teams – Integration, Sprachförderung und interkulturelles Verständnis sind Schlüssel für eine wertschätzende Gemeinschaft.

### Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen

Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten, faire Vergütung und ein wertschätzendes Miteinander machen die Hotellerie zu einem inspirierenden Arbeitsplatz.

### Individuelle Bedürfnisse erkennen und begleiten

Menschen erwarten Flexibilität, persönliche Entwicklung und echtes Feedback, das sie stärkt und inspiriert.

### Mitarbeitende wertschätzend binden

Wer im Team bleibt, fühlt sich gesehen, entwickelt sich weiter und erlebt Sinn und Zugehörigkeit – Fluktuation wird zur Ausnahme.

### Transparenz & Verlässlichkeit

Klare, verständliche und pünktliche Informationen – besonders bei Gehaltsabrechnungen – schaffen Vertrauen und Orientierung.

### Innovative Wege für Zusammenarbeit und Digitalisierung

Durch kluge Automation bleibt mehr Raum für persönliche Entwicklung, Kreativität & zwischenmenschliche Begegnungen.

### Eine starke Arbeitgebermarke gestalten

Ein Hotel, das Menschen ermutigt, begeistert und wertschätzt, zieht neue Talente an und verbindet bestehende Teams durch gemeinsame Werte.

# Warum HR-Prozesse (oft unnötig) komplex sind

Das Menschenbild und die Wertschätzung im Bereich People & Culture sind oft schon im Wandel – die Prozesse hinken aber technologisch und organisatorisch noch hinterher.

Eine ganzheitliche Digitalisierung, klare Zuständigkeiten und echte Verbindung zwischen Mensch und Prozess können hier neue Leichtigkeit und Qualität schaffen.

# People Operations in der Hotellerie: Warum so kompliziert?

## Ursachen der Komplexität

-  **Fachkräftemangel** → hohe Fluktuation & Einarbeitungsdruck
-  **Schichtbetrieb & Saisonalität** → aufwändige Dienstplanung
-  **Papierprozesse, Excel-Listen & Insellösungen** → fehlende Automatisierung
-  **Systembrüche & manuelle Schnittstellen** → kein durchgängiger Workflow
-  **Vielfalt an Rollen** → vom Aushilfskoch bis zur Hotelleitung – viele Anforderungen
-  **Individuelle Anforderungen je Abteilung** → fehlende Standardisierung



## Folgen

- Zeitverlust & Fehler
- Schlechte Candidate Experience
- Ineffiziente Dienstplanung
- Hoher Schulungsaufwand
- Geringe Mitarbeiterbindung

## Lösungsideen

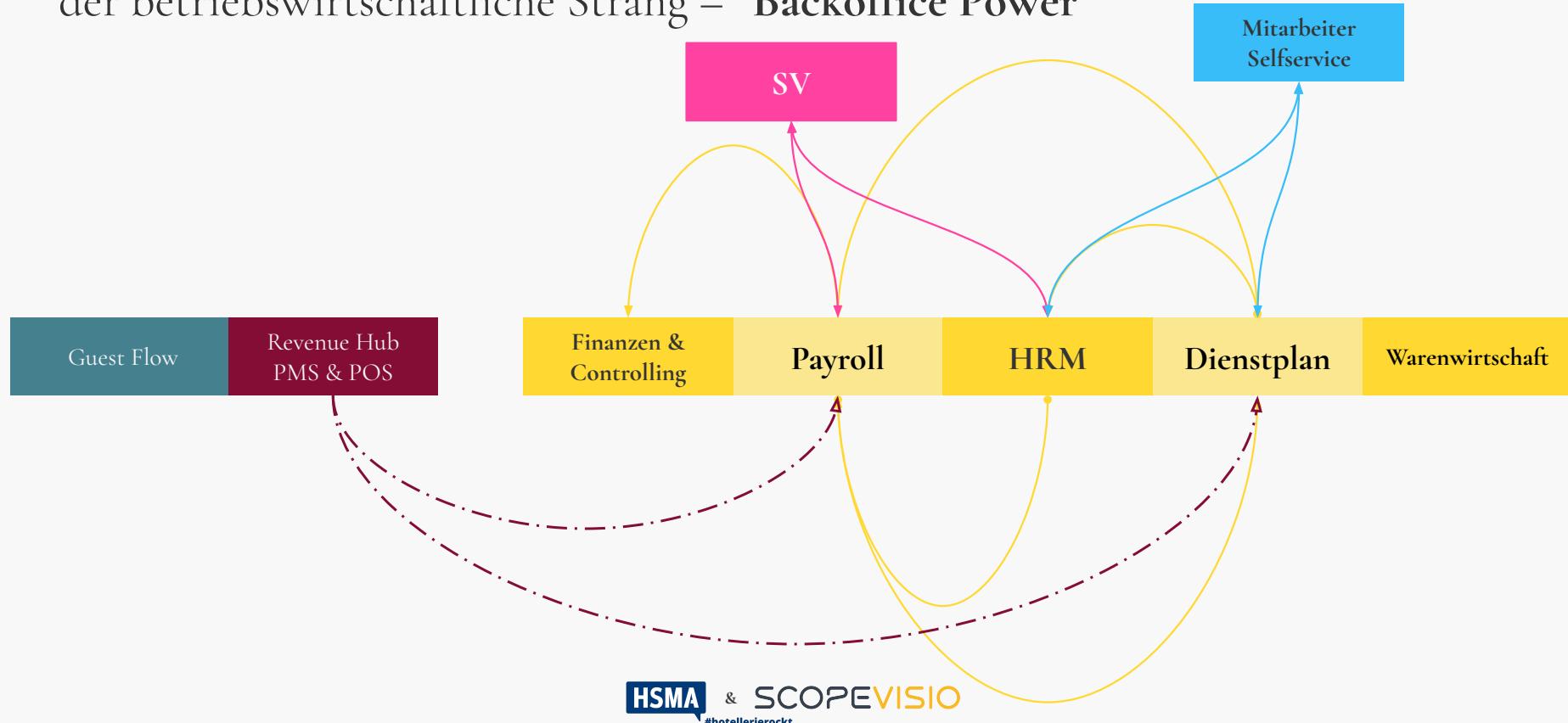
-  Standardisierte HR-Prozesse
-  Cloudbasierte HR-Software
-  Integration statt Insellösungen
-  Automatisierte Workflows
-  Digitale Onboarding-Strecken

Quelle: Bitkom, PwC, DEHOGA, Scopevisio

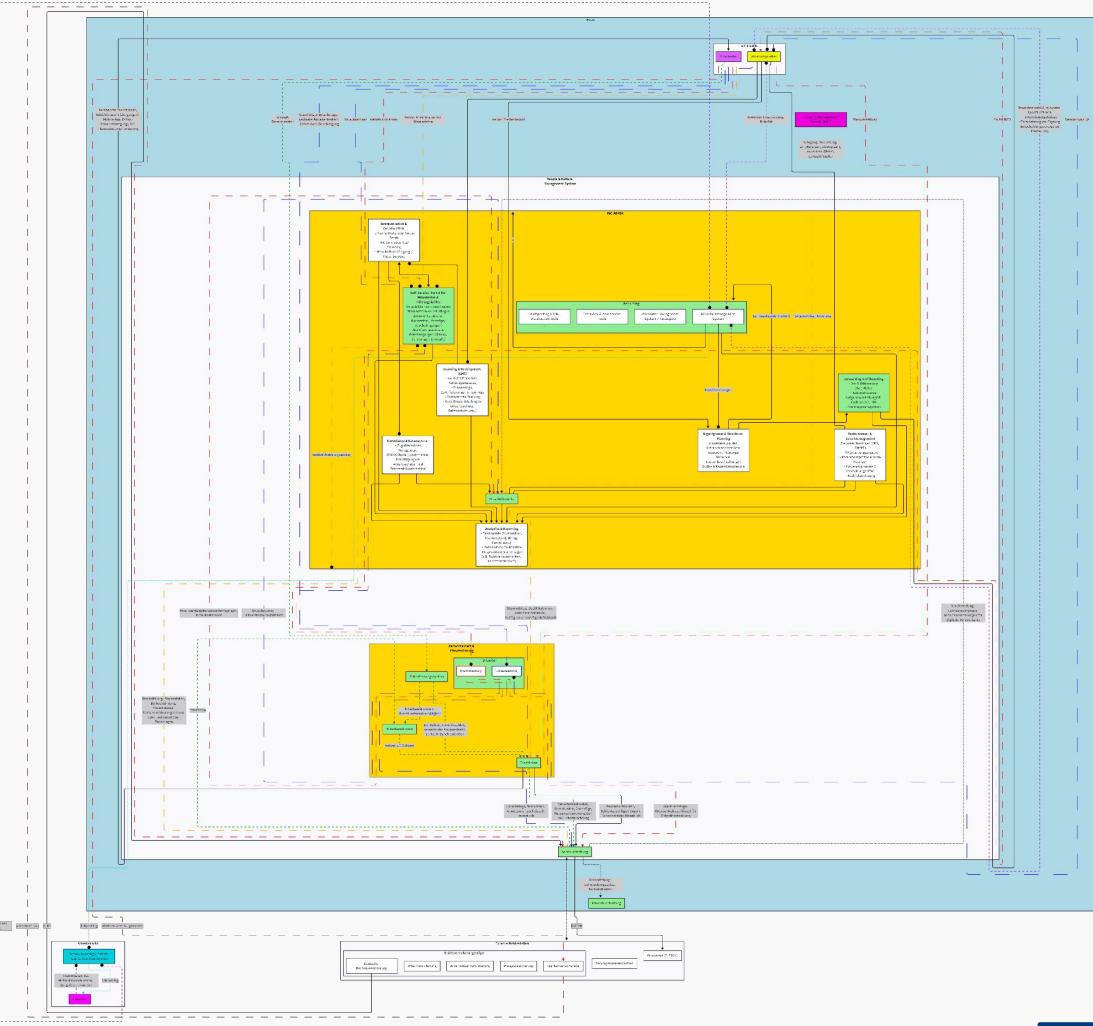
# Exkurs: “Das digitale Rückgrat”

# “Das digitale Rückgrat”

## der betriebswirtschaftliche Strang – “Backoffice Power”



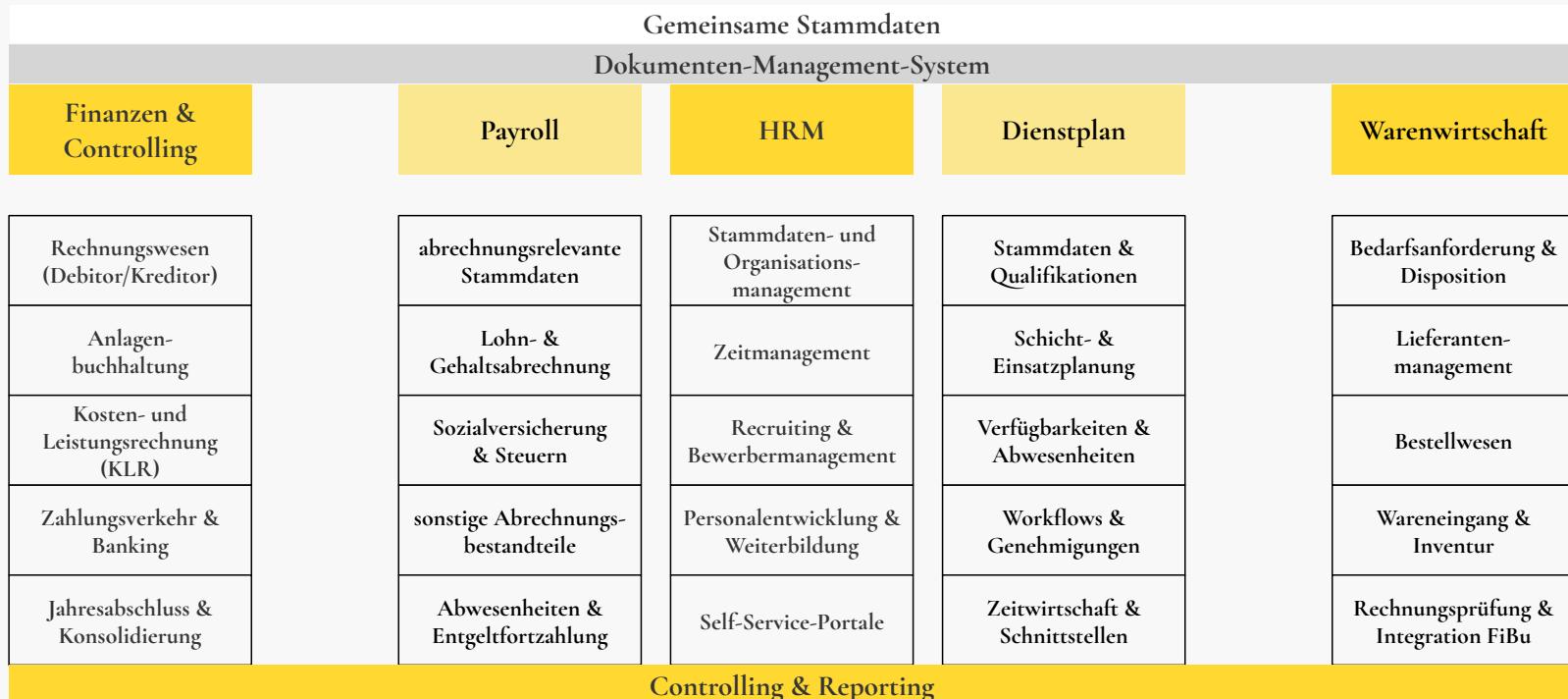
Die Datenflüsse im Bereich HR sind vielzählig und bieten viele Startpunkte für Standardisierung→ Digitalisierung → Automatisierung



<https://www.mermaidchart.com/d/dc15bc6e-d3ee-4890-a07b-ae251bdc17a1>

# “Das digitale Rückgrat”

der betriebswirtschaftliche Strang – “Backoffice Power”



# Digitale Prozessgestaltung im HR – vom (Personalbedarf und Bewerbern) über Dienstplanung und Lohnzahlung bis hin zum Offboarding

# Digitale Prozessgestaltung im HR

– vom (Personalbedarf und Bewerbern) über Dienstplanung und Lohnzahlung bis hin zum Offboarding

## - Recruiting & Onboarding:

- Digitale Stellenausschreibungen,
- Bewerbermanagement-Tools,
- automatisierte Vertragsvorlagen,
- digitale Signatur.

## - Mitarbeiterverwaltung:

- Zentrale digitale Personalakte,
- Self-Service-Portale,
- automatisierte Abwesenheits- und Zeiterfassung,
- Dienstplanung und Lohnzahlung.

## - Leistungs- & Feedbackprozesse:

- Digitale Zielvereinbarung,
- Feedbacktools,
- Weiterbildungs- und Talentmanagement.

## - Offboarding:

- Checklisten,
- automatisierte Dokumentenerstellung,
- IT-Zugriffsmanagement,
- Feedback einholen,

# Effizienz- und Transparenzgewinne durch Prozessautomatisierung

# Effizienz- und Transparenzgewinne durch Prozessautomatisierung

- Vermeidung redundanter Arbeitsschritte durch Workflow-Tools.
  - Eingestellter Bewerber kann direkt verplant und bezahlt werden
- Vollintegration von HR-, Lohnabrechnungs-, Dienstplanungs- und ERP-Modulen.
- Datenkonsistenz und -sicherheit und aktuelle Informationen für alle Stakeholder.

Vielen Dank!

