



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

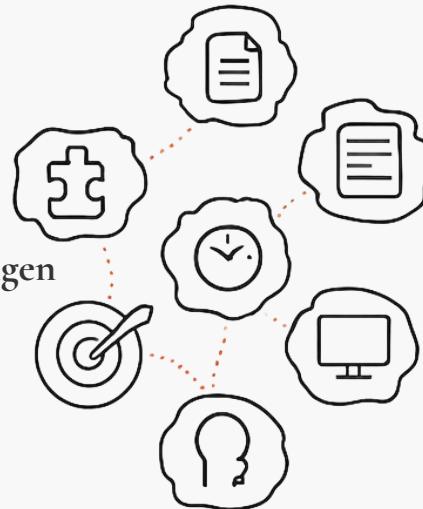
Das Menschenbild und die Wertschätzung im Bereich People & Culture sind oft schon im Wandel – die Prozesse hinken aber technologisch und organisatorisch noch hinterher.

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

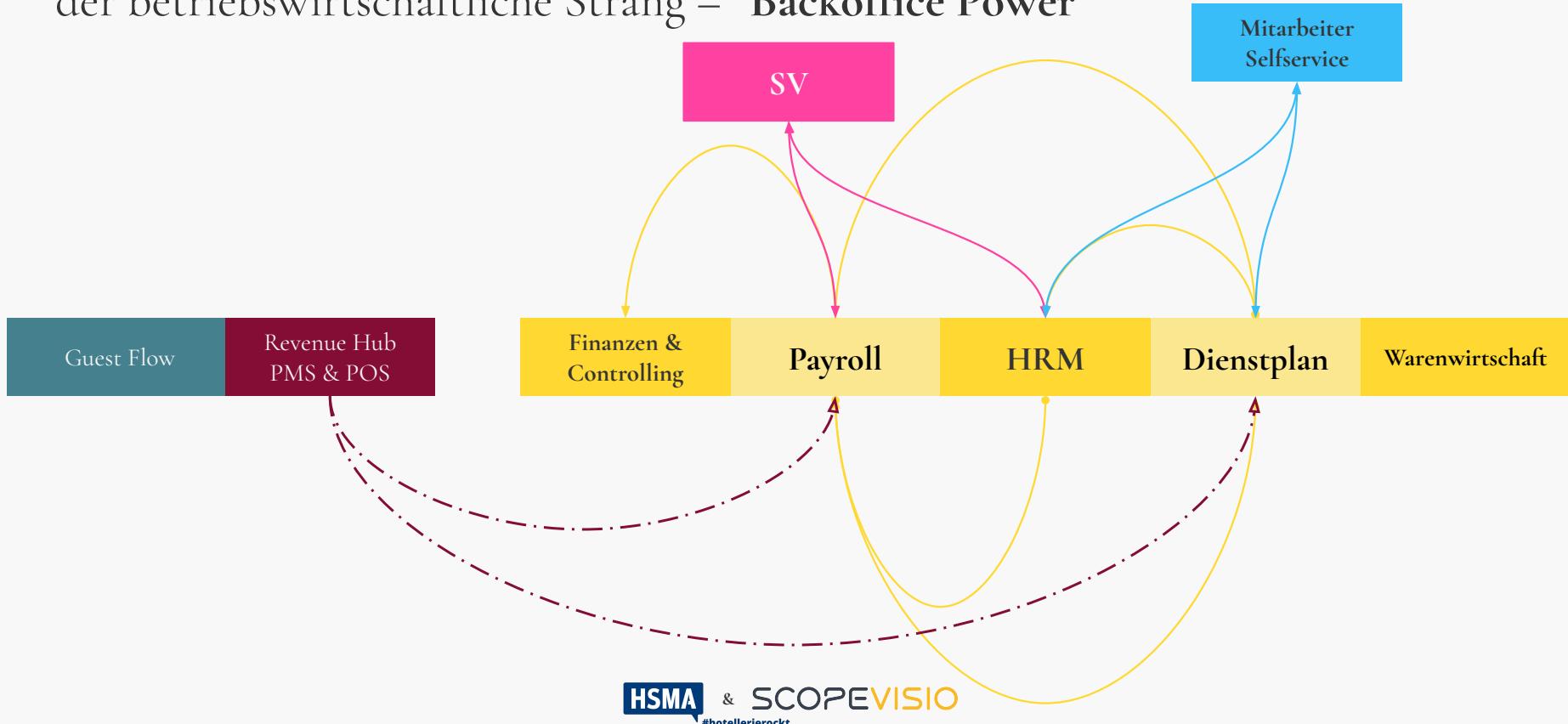
-  Standardisierte HR-Prozesse
-  Cloudbasierte HR-Software
-  Integration statt Insellösungen
-  Automatisierte Workflows
-  Digitale Onboarding-Strecken

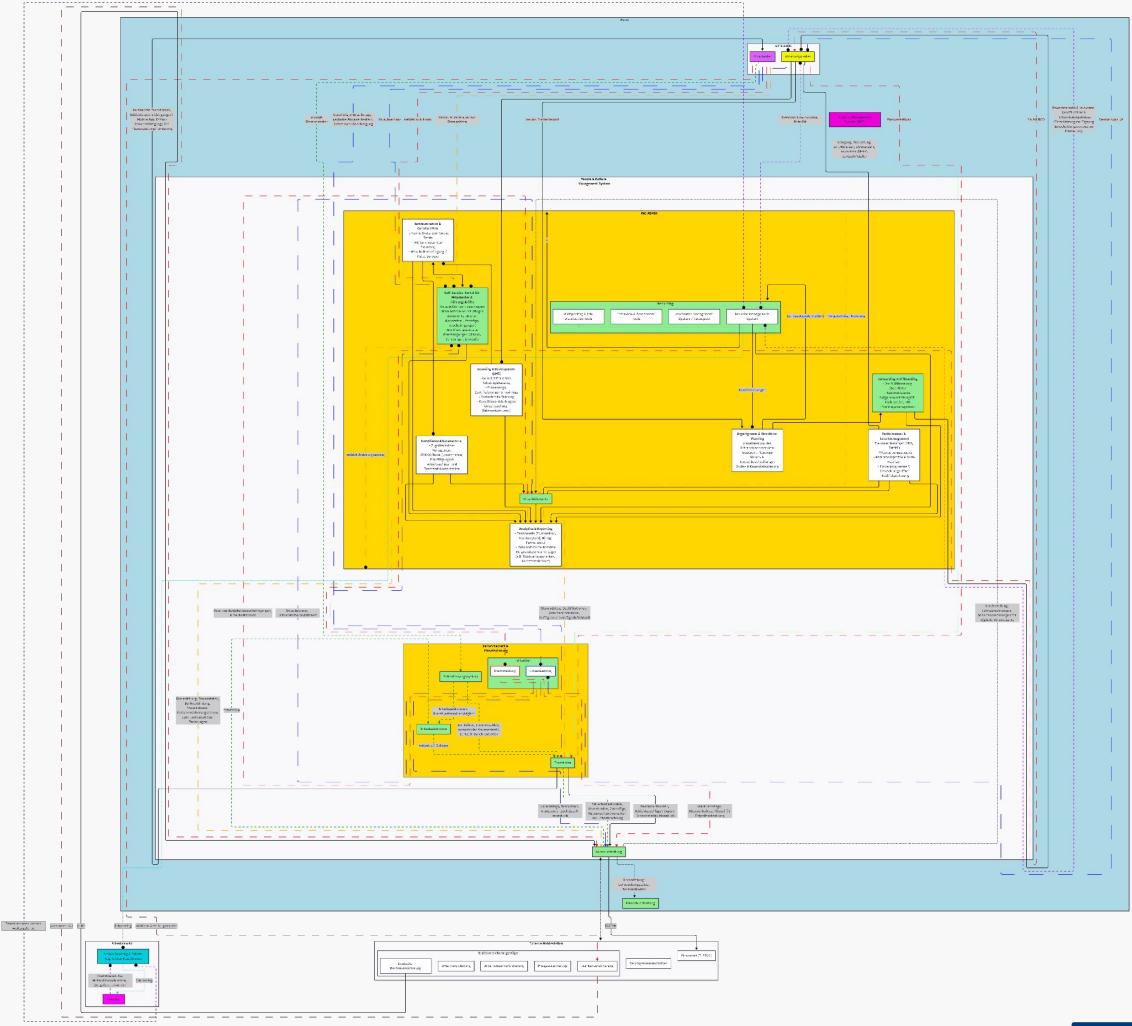
Quelle: Bitkom, PwC, DEHOGA, Scopevisio

Exkurs: “Das digitale Rückgrat”

“Das digitale Rückgrat”

der betriebswirtschaftliche Strang – “Backoffice Power”

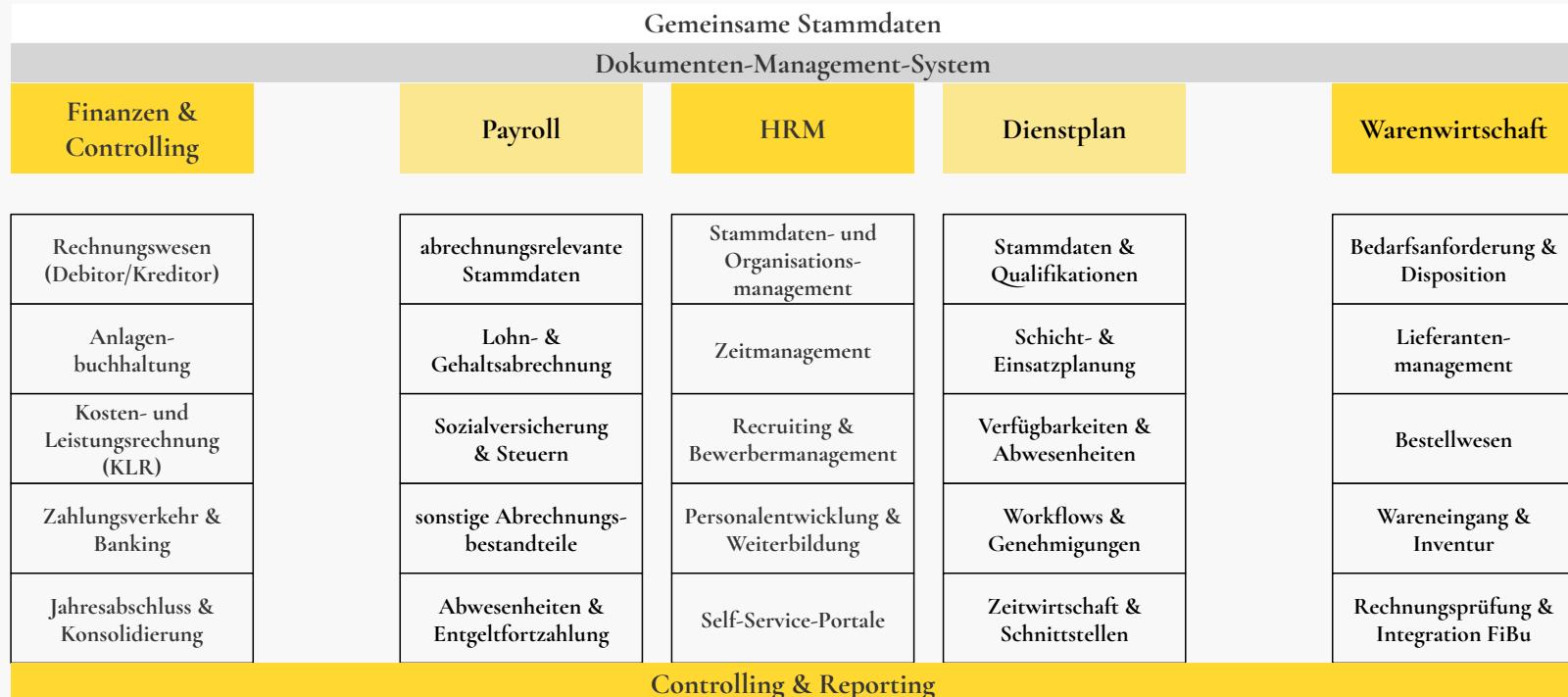




Die Datenflüsse im Bereich HR sind vielzählig und bieten viele Startpunkte für Standardisierung→ Digitalisierung → Automatisierung

“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!

