

# Mobile Technik in der HR-Abteilung

Neben Softwarelösungen auf den Firmenrechnern haben HR-Verantwortliche eine zusätzliche Möglichkeit, um Agenden zu erledigen. Auf ihrem Mobiltelefon oder Tablet können sie Daten einsehen, Urlaubsanträge genehmigen etc. Wie weit dieser Trend in Österreich fortgeschritten ist und welchen Sinn das macht, recherchierte [Christoph Wirl](#).

Mobile Endgeräte haben sowohl die privaten Haushalte als auch Firmen erreicht. Knapp jedes zweite neue Handy ist ein Smartphone. Mancher sagt sogar schon das Ende des »klassischen« PCs voraus, da in Zukunft das meiste mobil abgewickelt wird. Die Computerchiphersteller AMD und Intel haben starke Umsatzeinbußen, während der Trend zu Mobilgeräten weiter nach oben geht. Michael Friedwagner (Geschäftsführer Infoniq) ist sich daher auch sicher: »Es ist naheliegend, dass auch im HR-Bereich eine starke Nachfrage nach mobilen Lösungen gegeben ist bzw. diese in nächster Zeit noch stark steigen wird.«

Die Anwendungsgebiete mobiler HR-Lösungen sind umfangreich. Es reicht von Apps für Rekrutierungsspezialisten über die klassische Personaleinsatzplanung im Außendienst bis hin zum mobilen Zugriff auf elektronische Personalakten etwa für Führungskräfte aus dem HR-Bereich. Benigna Prochaska, MSc (Geschäftsführung Sage GmbH) sagt zu dieser Entwicklung: »Das Thema Mobility ist aus unserem privaten und beruflichen Leben nicht mehr wegzudenken. Der Trend, zu jeder Zeit, an jedem Ort und auf jedem Endgerät (any

time, any place, any gadget) die relevanten Informationen für die täglichen Entscheidungen im Berufsleben zu erhalten, ist ungebrochen. HR liefert dabei einen wesentlichen Beitrag für die Führungskräfte und Mitarbeiter, die zentralen Fragestellungen und Prozesse nicht nur vom Schreibtisch, sondern auch von unterwegs zu bearbeiten und damit die Effizienz wesentlich zu steigern. Aus Mitarbeitersicht war es bis dato notwendig, Informationen zu sammeln, um diese zu einem späteren Zeitpunkt in das zentrale HR-System einzupflegen. Der Arbeitsschritt entfällt, die Aufgabe kann mittels mobiler Anwendungen sofort erledigt werden. Damit sind Informationen immer aktuell und die Führungskraft stets am letzten Wissensstand.«

Die wichtigsten Vorteile von mobilen Lösungen sind daher zusammengefasst:

- Mobile HR-Software unterstützt die Mitarbeiter in der Abwicklung ihrer HR-Aufgaben, die unabhängig vom Aufenthaltsort erfolgen kann.
- Mobile HR-Software unterstützt Führungskräfte in ihrer operativen Business-Verantwortung, indem sie ihnen die wichtigen Informationen auch unterwegs bereitstellt.



Einen weiteren Vorteil nennt Volker Zimmermann (Senior Solutions Consultant bei Clicksoftware): »Derzeit entwickelt sich die Hardware sehr schnell weiter. Unternehmen wollen bzw. können sich nicht an eine bestimmte Hardware binden (z. B. für die nächsten 5 Jahre), da somit Limitierungen für neue Technologien entstehen würden. Es wird erwartet, dass die Personallösung auf allen Smartphones läuft, somit ist man in Zukunft nicht an ein bestimmtes Betriebssystem oder eine bestimmte Hardware gebunden. Dies ist insbesondere wichtig, da die Smartphones Consumer-Produkte sind und nicht dieselben Supportstrukturen wie professionelle, mobile Hardware-Anbieter aufweisen.«

Anbieter von Softwarelösungen müssen reagieren, auch wenn die Nachfrage und der Bedarf in Österreich noch in den Kinderschuhen steckt. Matthias Dietrich (Sales Manager bei rexx systems) kennt einen möglichen Grund: »Das Interesse bei Anfragen wächst zunehmend, jedoch der Wunsch nach einer entsprechenden Umsetzung in der Praxis hinkt noch etwas hinten nach. Ein Aspekt davon ist vermutlich, dass HR-Prozesse (insbesondere von Führungskräften) meist nicht so zeitkritisch gesehen werden wie vielleicht CRM oder Produktionsabläufe.«

Bevor die Möglichkeiten näher dargestellt werden, gehen wir noch zwei grundsätzlichen Fragen nach: Brauchen Personalisten das überhaupt? Wollen sie wirklich immer und überall Zugriff auf Personalzahlen, Bewerber etc. haben? Benigna Prochaska: »Mobile Anwendungen sollen uns die Informationen bereitstellen, die wir unterwegs benötigen, um unsere Aufgaben erledigen zu können. Aus diesem Blickwinkel betrachtet, entscheidet im Idealfall der



Michael Friedwagner



Benigna Prochaska



Matthias Dietrich

HR-Verantwortliche selbst, wann er davon Gebrauch machen will. Implizit wird aber sehr wohl erwartet, dass Anfragen entsprechend schnell erledigt werden, eine Tatsache, die durch das Internet, E-Mails und Mobilität bereits in unserem Arbeitsleben verankert ist.«

Und wie gehen ältere HR-Mitarbeiter damit um? Die, die vielleicht nicht so technikaffin sind?

Michael Friedwagner: »Hier geht es einerseits um Usability – alles muss einfach bedienbar sein – und andererseits darf es auch nicht zu Ausschließungen führen. Folglich müssen die mobilen Funktionen auch weiterhin in der klassischen Form zur Verfügung gestellt werden. Ich sehe das ähnlich mit den sozialen Medien: Auf Facebook sind auch ältere Mitarbeiter weniger vertreten, dennoch nutzt dieser Personenkreis sehr effizient alternative Medien und Möglichkeiten zum Netzwerken.«

Laut einer Studie von perbit nutzen bereits 25 % der Unternehmen in Deutschland mobile Lösungen für ihre Personalarbeit. Von jenen Unternehmen, die bisher noch keine mobilen HR-Anwendungen nutzen, plant ein gutes Viertel innerhalb der nächsten ein bis drei Jahre die Einführung. Damit wird sich die Quote schon in naher Zukunft fast

verdoppeln – beinahe jedes zweite Unternehmen wird dann mobile HR-Anwendungen im Einsatz haben. Schätzungen zufolge, ist diese Zahl in Österreich wesentlich kleiner. Smartphones sind zudem ideal, um schnell kleine Updates an die Unternehmenszentrale zu übermitteln (z. B. Statusupdate, Zeitstempel, Ersatzteilanforderung usw.), insbesondere die direkte Verfügbarkeit des Systems – es ist kein Hochfahren notwendig – ist von Vorteil und spart Zeit.

## Einsatzmöglichkeiten

Die Studie von perbit hat auch hinterfragt, was derzeit die häufigsten Anwendungen sind:

»Hauptanwendungsfelder sind neben dem Mobile Recruiting die Unterstützung von Employee- und Manager-Self-Services durch mobile Anwendungen insbesondere bei der Einzeldateneinsicht, bei Genehmigungsprozessen sowie bei Reporting und Kennzahlen. Die Nutzenpotenziale werden von 76 % der befragten Personalverantwortlichen als hoch eingeschätzt. Zeitersparnis, Effizienzsteigerung, eine hohe Aktualität der Daten sowie die Verbesserung des Workflows gehören zu den meistgenannten Vorteilen. Die Usability der an-

**Professionell. Innovativ. Grenzenlos.**

**engage!**  
Das Personalmanagementportal

-  Personalgewinnung
-  Personalentwicklung
-  Personalmanagement
-  Personalcontrolling

[www.infoniq-hr.com](http://www.infoniq-hr.com)

gebotenen Services, gefolgt von der Gewährleistung der Datensicherheit gelten als wichtigste Faktoren für eine hohe Akzeptanz. Bedeutende Kriterien bei der Lösungsauswahl stellen vor allem die Individualisierbarkeit sowie ein modularer Aufbau der Applikationen dar.«

Es ist die Funktionalität, die eine mobile HR-Software auszeichnet. Eine gute HR-Anwendung muss einfach sein und es sollte nur geringe Texteingabe erforderlich sein, denn das ist auch auf modernen Smartphones mühsam. Es sollten nur die

wichtigsten Funktionen der eigentlichen Software abgebildet sein. Mobile Applikationen sollten in erster Linie der Darstellung von Informationen dienen und weniger der Eingabe. Sämtliche mobilen Lösungen dienen demnach zumindest derzeit noch als Ergänzung und nicht als Ersatz. Es ergibt keinen Sinn, einfach alle Funktionen einer bestehenden HR-Lösung auf mobile Geräte zu übertragen, nur weil dies dank der Technik möglich wäre. Matthias Dietrich: »Im Gegensatz zu proprietären Apps (= herstellerspezifisch) setzen wir bei unseren Lösungen auf Weboberflächen, die auch gut mobil einsetzbar sind und auf Prozesse via E-Mail. Dies steigert eindeutig die Akzeptanz der Nutzer. Es rufen ja heute schon viele Personen ihre E-Mails auch mobil ab und so ist z. B. ein Urlaubsantrag, der auf diesem Weg kommt und einfach per Klick auf einen Link bearbeitet werden kann, Teil der alltäglichen Prozesse. Dies erspart dem Nutzer die Installation von einer oder gar mehreren Apps und erhöht die Systemqualität, da die Anwendung nicht für verschiedene Endgeräte und Betriebssystemversionen gewartet werden muss.«

Benigna Prochaska: »Im Mittelpunkt unserer Entwicklung stehen die unterschiedlichen Bedürfnisse der 3 Zielgruppen: HR, Führungskräfte und Mitarbeiter in den Unternehmen. Ziel ist es, Führungskräfte bei ihren täglichen Entscheidungen optimal zu unterstützen und ihnen jene In-

formation unterwegs zu liefern, die den reibungslosen Ablauf ihres Bereiches – insbesondere bei Ihrer Abwesenheit – gewährleisten. Für die Zielgruppe der Mitarbeiter gilt es, das Employee-Self-Service mobil zu erweitern, um sie anlassbezogen bei ihren vielfältigen HR-Aufgaben (Zeiterfassung, Urlaubsanträge, Reisen) unterstützen zu können. Mobility ist eine logische Erweiterung des Employee-Self-Services und des Manager-Self-Services. Ziel ist, auch von unterwegs auf die Key-Funktionen des HR Zugriff zu haben.«

## Datensicherheit

Es gibt derzeit noch viele Vorurteile, was die Nutzung von mobilen Geräten angeht. Vor allem die Sicherheit der Daten und die Privatsphäre spielen eine Rolle. Wenn man aber genauer hinsieht, kann man erkennen, dass viele Smartphones und Tablet-Computer bereits weitreichende Maßnahmen integriert haben, um eben diesen Befürchtungen entgegenzuwirken. Dennoch ist es auf jeden Fall ratsam, bei der Einführung von mobilen Lösungen in ein Unternehmen den Betriebsrat und den Datenschutzbeauftragten zu integrieren. Die häufigsten Streitpunkte sind ja, ob die Daten der Mitarbeiter vor unbefugtem Zugriff 100 % geschützt sind und ob die Daten nicht von Dritten eingesehen oder gehackt werden können. □



**meinPersonal.at**  
by sage

**Die neue HR-Software**  
**Jetzt online**

Das schätzen Kunden an **www.meinPersonal.at**:

- ✓ Alle Mitarbeiter- und Bewerberdaten **auf einen Klick**.
- ✓ Alle Daten **in einem System** zusammengefasst.
- ✓ Komplet **ohne Installation** – einfach online.

**Jetzt GRATIS testen!**  
**www.meinPersonal.at**

## Fachseminar »HR-Daten, Erlaubtes & Verbotenes«

Wie lässt sich das Grundrecht auf Datenschutz mit den immer wachsenden Anforderungen an eine effiziente Personalverwaltung vereinbaren? Sind Ortungen per Handy und GPS-System oder Kontrollen mittels Videokamera unzulässige Überwachungen? Welche personenbezogenen Daten dürfen zur Beurteilung von Mitarbeitern verwendet werden? Bestimmte administrative Erleichterungen für Unternehmen, wie etwa ein Konzernprivileg für bestimmte Datenarten (z. B. Kontakt- und Terminationdatenbank, Karrieredatenbank, Bonus- und Beteiligungsprogramme) sowie der Entfall einer Vorabgenehmigungspflicht für bestimmte Videoüberwachungsanlagen, wurden bereits vor Kurzem umgesetzt. Geplant (DSG-Novelle 2012) sind auch ein freiwilliger betrieblicher Datenschutzbeauftragter und ein (für jedermann) online abrufbares Datenverarbeitungsregister.

Im Seminar »HR-Daten, Erlaubtes & Verbotenes« werden anhand zahlreicher Praxisbeispiele die datenschutz- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Verwendung von und den Umgang mit Mitarbeiterdaten behandelt.

- Welche rechtlichen Befugnisse hat der Dienstgeber betreffend der Zulässigkeit der Verarbeitung und Übermittlung von HR-Daten?
- Bei welchen Maßnahmen muss der Betriebsrat eingebunden werden?

Fachseminar »HR-Daten, Erlaubtes & Verbotenes«: 23. April 2013, Wien  
[www.businesscircle.at](http://www.businesscircle.at)