

wichtiger Punkt. Sicherheitsrelevant ist vor allem die digitale Kommunikation zur Prozessabwicklung – wie etwa der Austausch von Verdienstabrechnungen, Lohnsteuerbescheinigungen oder Beitragsnachweisen zur Sozialversicherung – zwischen der Finanzverwaltung, Steuerberatern und deren Mandanten.

Das DATEV-Rechenzentrum konzentriert sich deshalb intensiv auf die Sicherung des E-Mail-Verkehrs, die Online-Datensicherung, die abgesicherte Internetverbindung mit Kreditinstituten und die Verbindung von lokalen Software-Lösungen mit den Finanzverwaltungen für die elektronische Datenübermittlung.

HS – Hamburger Software wiederum hat De-Mail der Deutschen Telekom in seine Anwendungen integriert: De-Mail ist eine auf der E-Mail-Technologie basierende elektronische Kommunikationsplattform, die auf der Grundlage des De-Mail-Gesetzes vom April 2011 einen „sicheren, vertraulichen und nachweisbaren Geschäftsverkehr für jedermann“ im Internet ermöglichen soll. Weitere Vorteile laut HS – Hamburger Software: Unternehmen verringern ihren Verwaltungsaufwand und sparen Portokosten.

Sicherheitsfragen im Fokus

In der neuen Themenreihe „HR meets IT-Security“ erhielten Personalentscheider und IT-Verantwortliche allgemeine Hinweise darauf, wie sie den Wechsel zum Cloud Computing in puncto Sicherheit vorbereiten sollten. „Datenschutzrelevant ist die Cloud immer dann, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden“, erklärte Bernd Fuhlert, Vorstandmitglied Datatree AG. Dafür genügen schon personenbezogene Daten, mit denen Menschen identifizierbar seien, auch ohne, dass Name oder Firma genannte würden. Zudem müssten Mitarbeiter informiert werden, wenn ein Unternehmen deren Daten in die Cloud verlege. Erforderlich ist laut Fuhlert der Abschluss einer sogenannten Auftragsdatenverarbeitung.

„Besondere Vorsicht ist geboten, wenn man Daten außerhalb der EU weitergeben will, etwa über klassische Cloud-Anbieter wie Salesforce.com oder Microsoft Office 365“, so der Datenschutzexperte weiter. Innerhalb der EU sei der Datenaustausch noch relativ leicht zu handhaben, aber mit einem Drittland wie den USA werde es kom-

pliziert. Das Datenschutzniveau und die zu treffenden Maßnahmen unterscheiden sich erheblich. Bei Personalabrechnung sollten Unternehmen auf jeden Fall bedenken, dass Steuerunterlagen stets im Inland aufzubewahren seien, da das Finanzamt jederzeit darauf zugreifen können sollte. Gemäß dem deutschen Datenschutzrecht müssen Unternehmen gewährleisten, dass sie die Oberhand darüber behalten, wer wann Zugriff auf die Daten hat, wer diese speichert und löscht. „Das ist bei allen Anbietern, die derzeit am Markt sind, relativ schwierig“, so das Resümee von Fuhlert.

Mobile Trend geht mit Cloud Computing einher

„In Bezug auf Smartphones, Tablets & Co. wird im Moment noch relativ wenig über Datenschutz gesprochen, aber auch da dürften viele personenbezogene Daten betroffen sein“, ergänzte Wolfgang Straßer, Geschäftsführender Gesellschafter, @-yet GmbH. Er zeigte sich skeptisch, ob mobile Endgeräte wirklich großflächig sicherungsfähig sind. „Diese Produkte zielen einfach auf den Verbrauchermarkt ab. Der schnelle Produktionszyklus verhindert Datensicherheit.“ Viele Unternehmen hätten ihre Zugänge von außen bislang nicht auf Sicherheit überprüfen lassen.

Gleichwohl gehen viele neue Produkte für die Personalarbeit nicht nur in die Cloud, sondern kommen gleichzeitig in einer mobilen Version auf den Markt. Cornerstone OnDemand, ein weltweit agierender Anbieter von cloud-basierter Talent Management Software, präsentierte auf der Zukunft Personal seine Talent Management Suite. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der

mobilen Lösung Cornerstone Mobile, einer Anwendung, die sich vornehmlich an mittelgroße bis große Unternehmen richtet. Mitarbeiter können damit beispielsweise an Schulungen und Trainings des Unternehmens teilnehmen. Personaler wiederum erhalten mit der Anwendung die Möglichkeit, auch von unterwegs Bewerbungen zu sichten und zeitnah auf diese zu reagieren.

Auch SAP und SuccessFactors waren mit einem Stand auf der Zukunft Personal vertreten und demonstrierten schwerpunktmäßig ihre neuen Cloud-Angebote in der Personalwirtschaft und die Cloud-Portfolio-Strategie, die es Kunden und Partner ermöglicht, ihren Umstieg von vorhandenen On-Premise-Lösungen in die Cloud in ihrem eigenen Tempo zu realisieren. Auch bei diesem Angebot sind viele Services mobil verfügbar: Mit dem Organigramm von SuccessFactors Mobile können Personaler mobil die wichtigsten Informationen zu jedem Mitarbeiter finden. Mit SuccessFactors Mobile Recruiting können Recruiter Bewerbern sofort per Smartphone Feedback geben oder sich mit HR-Kollegen abstimmen. Mitarbeiterdaten wie die Adresse lassen sich per Smartphone oder Tablet ändern. Außerdem hat auch SuccessFactors Mobile Learning im Programm.

Personalarbeit macht mobil

Auch reine Bewerbermanagement-Lösungen zieht es aus dem Büro. Das Stuttgarter Team von MHM HR beispielweise war mit seiner neuen E-Recruiting-Software „MHM eRecruiting 2014 mobile“ in Köln. Kurz zuvor hatte die Softwareschmiede ihre aktuelle Bewerbermanagement-Lösung komplett auf den mobilen Zugang

angepasst. Mit dem jetzt zur Verfügung stehenden „responsiven Webdesign“ können sowohl Bewerber als auch interne User die Anwendung von jedem browserfähigen Endgerät nutzen. „Wir bauen nun den Bewerbungsempfang nochmals um, um Bewerbungse-Mails komplett verarbeiten zu können und planen jetzt schon für weitere Kanäle, wie die Bewerbungen der Kandidaten in das Bewerbermanagement-System kommen“, so Andreas Fritz von MHM HR.

Selbst auf Zeiterfassungssysteme können Personalverantwortliche heute mobil zugreifen, etwa mit dem Zeiterfassungsterminal des Prototyps P6000 von Miditec Datensysteme. Dieses Zeitwirtschaftssystem basiert auf der Software MTZ Time, die Arbeitszeiten erfasst. Schichtdienste, Mehrarbeit sowie Soll- und Ist-Zeiten von Mitarbeitern werden automatisch aufgezeichnet. Als Neuheit stellte das Unternehmen ein HTML-Webterminal vor, mit dessen Hilfe Personaler die Eingabe von Arbeitszeiten oder Urlaubsanträge ortsunabhängig auch außerhalb des Büros über mobile Endgeräte vornehmen können.

Trendscouting 2014

Insgesamt 15.192 Besucher trafen an den drei Messetagen der Zukunft Personal vom 17. bis 19. September auf 641 Aussteller und bescherten dem Veranstalter damit einen neuen Besucherrekord. Wer auch künftig bei der Entwicklung von HR-IT am Puls der Zeit bleiben möchte, sollte sich schon jetzt den Termin für 2014 vormerken: 14. bis 16. Oktober 2014. Auch im kommenden Jahr wird es auf der Messe eine eigene Halle für HR-Softwareprodukte geben. ♦

