

sopea

software for people

Die digitale HR-Komplettlösung – powered by KI

Alle Personalprozesse intelligent vernetzt und automatisiert

Permanente Anpassung ist die Kür



Nehmen Sie sich aktiv Zeit
für Strategieentwicklung.
Gerade wenn Sie denken,
keine Zeit zu haben.

Claus Reutter, geschäftsführender Gesellschafter
der sopea Familie

Die Personalarbeit im Autohaus steht vor tiefgreifenden Veränderungen.

Claus Reutter, Gründer und geschäftsführender Gesellschafter der sopea Familie, erläutert, wie Autohäuser mit Hilfe von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz ihre HR-Prozesse auf ein neues Level bringen können.

Herr Reutter, die Autohausbranche wandelt sich rapide. Was bedeutet das für die Personalarbeit in den Autohäusern?

C. Reutter: Entscheidend sind ein effektives Management und gute, wertschätzende Mitarbeiterführung, angepasste Rollen für HR-Verantwortliche sowie digitale, KI-unterstützte Prozesse.

Was ist der wichtigste erste Schritt für die Betriebe?

C. Reutter: Es braucht einen klaren Kopf und Zeit, um sich der Herausforderungen bewusst zu werden. Zwar hat man häufig das Gefühl, keine Zeit dafür zu haben. Man muss sie sich aber aktiv nehmen, denn Planung und Organisation sind wesentlich. Jede gute Strategie beginnt mit einer ehrlichen Analyse. Wo drückt der Schuh, wo wollen wir hin? Was müssen wir anpassen oder fallen lassen? Zentral ist: Wie gewinne ich motivierte und qualifizierte Mitarbeitende? Wie halte und führe ich meine Fach- und Führungskräfte? Wie packe ich die Digitalisierung der Personalprozesse an? Es bedingt viel Selbstmotivation, an der Vielzahl der Herausforderungen nicht zu verzweifeln und diszipliniert einen Aspekt nach dem anderen anzugehen.

Wie verändern sich dadurch Aufgaben der Personalbereiche und vor allem die Führungsaufgaben der Personalleitung?

C. Reutter: Disruptiv, grundlegend und nachhaltig. Das macht uns Menschen Sorge und oft auch Angst. Wir sind es nicht gewohnt, dass wir uns permanent und über eine lange Zeit laufend verändern müssen. Viele Veränderungen der letzten Jahre waren nicht die Folge einer von uns verfolgten Strategie, sondern vielmehr ein laufendes Reagieren auf Ereignisse und Konflikte, die nicht

wir, sondern andere ausgelöst haben, von denen wir aber direkt betroffen waren. Hier hat sich die Geschwindigkeit der Ereignisse und damit notwendigen Veränderungen noch einmal dramatisch erhöht. Die größte Anpassung liegt darin, mit der geforderten Innovation mitzuhalten. Das erfordert große Fähigkeiten zur Resilienz und zum Changemanagement aller Führungskräfte. Auch Zeit zum Aufladen des Akkus ist wichtig, ansonsten erhöht der Stress die Krankheitsquote und in der Folge die Fluktuation.

Muss sich auch die Organisation der Personalverwaltung in den Autohäusern ändern?

C. Reutter: Definitiv, und zwar schnell. Die traditionelle Rolle der Personalverwaltung muss sich schnell und nachhaltig zugunsten eines HR-Businesspartners des operativen Managements ändern. Als Werkzeug braucht es moderne, digitale und KI-gestützte Softwarelösungen und entsprechend auch qualifizierte Personalspezialisten, die damit umgehen können.

Stichwort Digitalisierung: Modewort oder notwendige Transformation?

C. Reutter: Digitalisierung ist nötig, momentan aber noch viel zu langsam. Die Unternehmen verlieren dadurch Wettbewerbsvorteile. Letztlich ist die viel strapazierte Digitalisierung nichts anderes, als bestehende analoge Arbeitsprozesse zu vereinfachen, im Idealfall zu automatisieren, um damit wertvolle Arbeitszeit zu sparen. Das hört sich einfach an. Ist es aber in der Praxis nicht. Es muss wirklich offen und im Team kollaborativ gedacht werden, das fällt nicht jedem leicht. Aber jammern hilft nicht, sondern nur dranbleiben und: Machen.

Wie muss eine moderne HR-Software aufgebaut sein, um Autohäuser nachhaltig zu unterstützen?

C. Reutter: Entscheidend ist, dass die Lösung alle relevanten HR-Bereiche integriert, abdeckt: vom Recruiting über Personalmanagement und Zeitwirtschaft bis hin zu Lohn und Gehalt. Ergänzt wird das Ganze durch übergreifende Funktionen wie Workflows, Reporting und Organisationsmanage-

Inhalt

- 02** Interview: Personalarbeit erfordert ständige Anpassung
- 05** sopea HR Cloud-Software: die digitale Lösung für alle Personalprozesse
- 06** Recruiting erfordert effiziente Einstellungsprozesse
- 08** Digitalisierung und Vernetzung vereinfachen Recruiting
- 09** sopea bietet die digitale Jobbörse für Autohäuser
- 10** Effizienz und Übersicht im Personalmanagement
- 13** Der Übergang zu digitalen Prozessen will gut geplant werden
- 14** Potenziale erkennen und gezielt entwickeln
- 16** sopea Anwender bringen Vorteile auf den Punkt
- 18** Zeitwirtschaft leicht gemacht
- 20** Lohn- und Gehaltsabrechnung effizient organisiert
- 22** Im Podcast „HR-Café“ liefern Experten Einblicke aus erster Hand
- 23** sopea engagiert sich für soziale Projekte

Impressum

Das FORUM SOPEA erscheint als Anzeigen-Sonderpublikation mit AUTOHAUS 14-15/2025 im Auftrag der sopea GmbH, Fellbacher Straße 115, 70736 Fellbach
 Chefredakteur: Ralph M. Meunzel;
 Koordination und Redaktion: Dr. Andrea Haunschild; Grafik: Stefanie Michalski, Sabine Spanner; Sondergeschäft: Franziska Hofacker; Druck: F&W, 83361 Kienberg;
 Verlag: Tecvia Media GmbH, 81549 München



**Künstliche Intelligenz
macht nicht alles einfacher,
aber vieles.**

Claus Reutter,
geschäftsführender Gesellschafter
der sopea Familie

ment. In der sopea HR Cloud-Software verfolgen wir genau diesen ganzheitlichen Ansatz. Dadurch lassen sich Medienbrüche vermeiden, Prozesse effizient steuern und administrative Aufgaben deutlich reduzieren. Wichtig ist dabei, dass die Systeme skalierbar bleiben und sich flexibel an die wachsenden Anforderungen der Betriebe anpassen lassen.

Haben Sie erfolgreiche Beispiele für eine gelungene Digitalisierung?

C. Reutter: Ein gutes Beispiel ist der Bereich Recruiting, wo viele Autohäuser inzwischen erfolgreich mit elektronischen Bewerbermanagementsystemen arbeiten – teilweise auch bereits mit modernen Lösungen wie unserer Cloud-Software. Auf der anderen Seite arbeiten viele Betriebe noch mit deutlich veralteten Lohnabrechnungs- oder Zeitwirtschaftssystemen aus den 80er- oder 90er-Jahren. Diese sind IT-technisch längst am Ende ihres Entwicklungszyklus. Wer hier rechtzeitig auf moderne integrierte Systeme umstellt, profitiert von deutlichen Effizienzgewinnen und einer besseren Datenqualität.

Modethema KI – hilft sie in der täglichen Personalarbeit?

C. Reutter: Im Moment wird sehr viel über Künstliche Intelligenz (KI) gesprochen – und das Thema entwickelt sich tatsächlich in einem atemberaubenden Tempo weiter. Wir verstehen uns hier als Innovationsmotor: Wir bringen unsere langjährige Expertise aus dem HR Cloud-Bereich ein und entwickeln praktische KI-Funktionen in die sopea Cloud. Natürlich wird die KI nicht alle Herausforderungen lösen können, aber sie bietet enorme Chancen, insbesondere bei wiederkehrenden, zeitintensiven Aufgaben und im Bereich der intelligenten Unterstützung, Stichwort KI-Assistent. Voraussetzung bleibt: Die digitalen Prozesse und Daten müssen sauber aufgesetzt sein, sonst kann auch die KI keinen Mehrwert entfalten. Mein zentrales Motto dazu lautet: Künstliche Intelligenz macht nicht alles einfacher, aber vieles.

Und wo liegen die konkreten Anwendungsfelder?

C. Reutter: Es gibt zahlreiche denkbare Funktionen, die sich durch Künstliche Intelligenz praxisnah vereinfachen lassen. Mit der großen Datenmenge in sopea können wir eigene Modelle und Funktionen entwickeln, die zum Beispiel bei der schnellen, einfachen Erstellung von Stellenanzeigen unterstützen und damit wertvolle Zeit sparen. Diese von uns selbst entwickelten Modelle können auch in anderen Bereichen, wie zum Beispiel im Bereich der Formulierung von Arbeitszeugnissen genutzt werden. Zusätzlich ist es sinnvoll, die KI in der Dokumentenerstellung und in smarten Editoren für Arbeitsverträge und E-Mail-Vorlagen zu nutzen. Und was danach kommt, das darf ich heute noch nicht verraten – aber die Entwicklung ist atemberaubend und bleibt hoch spannend. Es ist eine neue Zeit der Innovation und dafür steht das ganze sopea Team seit über 20 Jahren.

Welche Gefahren sehen Sie für Betriebe, die den Trend zur KI-gestützten Digitalisierung verschlafen?

C. Reutter: Die Schnellen werden die Gewinner sein. Entscheidend ist dabei nicht die Größe eines Autohauses, sondern der nachhaltige Fokus des Managements und die Bereitschaft zur konsequenten und zukunftsorientierten digitalen, KI-gestützten Transformation der Personalarbeit.

Herr Reutter, vielen Dank für das informative Gespräch!

sopea FACTS

Gründungsjahr	1996
HR Cloud-Expertise	seit 2004
Anzahl Kunden	ca. 2.500
Anzahl Potenzialanalysen	über 250.000
Remote Work	100 Prozent
Angebot 4-Tage-Woche	seit 2022



www.sopea.com

Intelligent verzahnt

Mit der sopea HR Cloud-Software steht Autohäusern eine vollständig digitale Lösung für alle wesentlichen Personalprozesse zur Verfügung.

Die modulare und skalierbare sopea Cloud-Software für den Personalbereich umfasst alle wesentlichen Personalprozesse vom Recruiting über Personalmanagement und Zeitwirtschaft bis hin zur Entgeltabrechnung. Sie ist für alle Unternehmensgrößen geeignet und kann vom Funktionsumfang auf die jeweiligen Firmenbedürfnisse angepasst werden. Erste intelligente KI-Funktionen stehen bereits zur Verfügung und werden laufend weiterentwickelt mit dem Ziel, dass diese auf Dauer im Sinne eines KI-HR-Assistenten die laufenden Arbeiten aus dem Tagesgeschäft eigengesteuert übernimmt und damit das HR-Team von Routineaufgaben entlastet.

RECRUITING

Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zählt Geschwindigkeit. Die sopea Software unterstützt Unternehmen dabei, offene Positionen schneller und zielgerichteter zu besetzen. Stellenanzeigen lassen sich mit wenigen Klicks auf allen führenden Online-Jobbörsen veröffentlichen. Die Software übernimmt das Multiposting automatisch und sorgt für eine breite, effiziente Platzierung. Eingehen-

de Bewerbungen werden zentral erfasst, künftig auf Wunsch KI-gestützt analysiert und automatisch den Stellenprojekten zugeordnet. Vordefinierte Workflows erleichtern die Kommunikation – von der Eingangsbestätigung bis zur Einladung oder Absage. Alle Informationen fließen in eine digitale Bewerberakte, die DSGVO-konform verwaltet wird. Auf Wunsch können interessante Bewerbungen in Pools automatisch betreut werden, bei denen sopea die automatische Pflege der wichtigen Daten übernimmt.

PERSONALMANAGEMENT

Nach dem digitalen Onboarding und der automatischen Übernahme der Bewerbungsdaten erleichtert sopea das Management sämtlicher Personaldaten. Eine komfortable OCR-fähige Personalakte bündelt alle Dokumente und Informationen – von Verträgen über Qualifikationen bis hin zu Abwesenheiten. Alle HR-Prozesse werden digital abgebildet und über automatisierte Workflows gesteuert. Führungskräfte greifen über Dashboards auf aktuelle Daten zu, alle Mitarbeitenden nutzen ein persönliches Self-Service-Portal. Die strukturierte

Datenhaltung ermöglicht jederzeit Auswertungen auf Mitarbeitenden-, Abteilungs- oder Unternehmensebene.

ZEITWIRTSCHAFT

An- und Abwesenheiten werden digital erfasst und über standardisierte Genehmigungsprozesse abgewickelt. Mitarbeitende stellen Urlaubsanträge online, Vorgesetzte prüfen und genehmigen mit wenigen Klicks. Resturlaub, Vertretungen und Krankmeldungen sind jederzeit einsehbar. Kalender- und Auswertungsfunktionen erleichtern die Einsatzplanung und vermeiden Engpässe im Tagesgeschäft. Die Zeitdaten fließen direkt in die vorbereitende Lohn- und Gehaltsabrechnung.

LOHN & GEHALT

Die vorbereitende Entgeltabrechnung berücksichtigt automatisch alle lohnrelevanten Daten wie Arbeitszeiten, Zuschläge und Abwesenheiten. Die Übergabe an DATEV oder ein Daten-Export für Abrechnungssysteme ist möglich. Mitarbeitende erhalten ihre Abrechnungen digital und jederzeit abrufbar. Validierungen im System sichern korrekte Ergebnisse und die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und das bereits beim digitalen Onboarding.

KI-AGENTS

In der sopea HR Cloud-Software wird die KI bereits mit ersten Funktionen gezielt und praxisnah eingesetzt. Dabei stehen konkrete Anwendungsfälle im Mittelpunkt: Künftig werden KI-gestützte HR-Assistenten das HR-Team bei der Tagesarbeit eigenständig und intelligent unterstützen bei der Erstellung von Stellenanzeigen, Arbeitszeugnissen oder E-Mail-Vorlagen. Auch in der Dokumentenerstellung – etwa für Arbeitsverträge – sorgen smarte Editoren für Zeitersparnis. So entsteht echter Mehrwert für alle Beteiligten.



Die sopea HR Cloud-Software umfasst alle wesentlichen Personalprozesse.

Die Besten für sich gewinnen

Wie digitale Recruiting-Prozesse Autohäuser im Wettbewerb um Fachkräfte stärken.

Entscheidend sind vernetzte, effiziente und schnelle Einstellungsprozesse.

Die Rahmenbedingungen und Herausforderungen des Arbeitsmarktes haben sich geändert. Die schnelle technologische Entwicklung und Verhaltensmuster der digitalen Generationen Z, Alpha oder Beta machen das Recruiting zu einer echten Challenge. Im Klartext: Ein Unternehmen bewirbt sich heute bei den Bewerbenden und nicht umgekehrt. Auch Autohäuser stehen damit vor der

Aufgabe, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und Bewerbungsprozesse einfach, transparent und professionell zu gestalten. Digitale Bewerbermanagement-Systeme bilden dabei das Rückgrat moderner Personalgewinnung. Lösungen wie das Recruiting-Modul der sopea HR Cloud-Software unterstützen Betriebe, alle Schritte effizient und rechtssicher abzuwickeln – von der Ausschreibung bis zur Einstellung und dem Übergang ins Onboarding.

de sind für Personalverantwortliche und Fachbereiche jederzeit einsehbar. Automatisierte Bestätigungen, Einladungen und Erinnerungen entlasten die Personalabteilungen und sorgen für eine zügige, professionelle Kommunikation. Über digitale Abstimmungen – etwa per Chatfunktion – können sich die Fachbereiche unkompliziert beteiligen, was Terminabsprachen erleichtert und Entscheidungswege verkürzt. In der Summe trägt die digitale Prozesssteuerung entscheidend dazu bei, die Time-to-hire deutlich zu reduzieren und offene Positionen schneller zu besetzen.

Professionelles Recruiting

Attraktive Karriereseite auf der Website

- SEO-optimiert (richtige Domain/URL)
- Auf Bewerbungszielgruppen ausgerichtet
- Integrierte Jobbörse mit Anbindung an die Cloud
- Gliederung nach Bewerbungszielgruppen:
Aktiv: Azubis, Fach- und Führungskräfte
Passiv: Initiativ Bewerbende

Cloud-Software für den Personalbereich

- Anbindung an firmeneigene Karriereseite
- Multiposting auf relevanten Kanälen
- Social Media und Mitarbeiterempfehlung
- Einbindung Fachabteilungen
- Chat-Funktion
- Automatisierungsfunktionen
- Aufbau von Bewerbungspools

Personalmarketing

- Werte und Grundsätze des Unternehmens
- Transparenz, Ehrlichkeit
- Entscheidungs- und Prozessgeschwindigkeit
- Laufende Bindung der Bewerbungspools

Ressourcen & Prozesse

- Klar definierte Personalfunktion
- Ausreichendes Finanzbudget
- Attraktive Vergütung und Arbeitszeitmodelle
- Schnelle Entscheidungsprozesse

ARBEITGEBERMARKE STÄRKEN

Stellenausschreibungen lassen sich zentral erstellen und automatisiert auf verschiedenen Plattformen veröffentlichen, etwa Indeed, Google for Jobs, autojob und die Bundesagentur für Arbeit. Business-Netzwerke wie LinkedIn ergänzen die Reichweite bei Fachkräften, während soziale Medien wie Instagram oder TikTok helfen, Heranwachsende und Fachkräfte anzusprechen. Funktionen wie WhatsApp-Integration und E-Mail-Weiterleitung erhöhen zusätzlich die Sichtbarkeit der Angebote. Wichtig ist der einheitliche Auftritt: Alle Anzeigen erscheinen automatisch im Corporate Design des Autohauses – von der Karriereseite bis zu den externen Plattformen. So bleibt das Arbeitgeberbild konsistent und unterstützt das Employer Branding.

ENTSCHEIDUNGEN BESCHLEUNIGEN

Eingehende Bewerbungen werden digital erfasst und zentral verwaltet. Sämtliche Unterlagen und Bearbeitungsstän-

MITARBEITENDE ALS ERFOLGSFAKTOR

Neben den klassischen Kanälen gewinnen interne Empfehlungen an Bedeutung. Mitarbeitende fungieren als Botschafter und sprechen potenzielle Bewerbende aus ihrem Umfeld gezielt an. Digitale Empfehlungssysteme innerhalb der Software ermöglichen eine exakte Zuordnung und bilden die Grundlage für transparente Prämienmodelle.

Auch Jens Wick, Leiter zentrales Recruiting der Volkswagen Group Retail Deutschland (VGRD GmbH), ist vom Potenzial der Mitarbeiterempfehlung überzeugt: „Das ist mein absoluter Lieblingskanal. Über Mitarbeiterempfehlungen erhalten wir die qualitativ hochwertigsten Bewerbungen. Es ist damit praktisch eine Vorauswahl verbunden, weil unsere Mitarbeitenden genau wissen, auf welche Qualifikationen und Persönlichkeitsmerkmale es ankommt“, erklärt



Gesellschaftliche Entwicklungen müssen wir unterstützen, um qualifizierte Bewerbende anzuziehen und zu halten.

Jens Wick, Leiter zentrales Recruiting
Volkswagen Group Retail Deutschland



Um die besten Fach- und Führungskräfte und die besten Azubis für das eigene Autohaus zu gewinnen, ist ein integrierter Ansatz nötig.

der Recruitingleiter. „Ich setze dieses Thema daher regelmäßig auf die Agenda und erinnere die Führungskräfte daran, ihre Mitarbeitenden immer wieder darauf anzusprechen. Pro erfolgreicher Vermittlung zahlen wir eine Prämie, und zusätzlich bauen wir in diesem Jahr einen spielerischen Ansatz ein, um unsere Mitarbeitenden extra zu motivieren“, so Wick. Die Zuordnung der Bewerbung zu den entsprechenden Mitarbeitenden übernimmt die sopea HR Cloud-Software: Hier gibt es ein Feld, in dem die Bewerbenden ausfüllen müssen, von wem sie von der Stelle erfahren haben.

KOMMUNIKATIONSSCHNITTPUNKT

Wichtig ist die Einbindung aller Autohaus-Akteure über die Software, damit die Entscheidungsprozesse schnell und effizient ablaufen. „Bei uns ist der ganze Bewerbungsprozess über die sopea Cloud-Software organisiert. Die Recruiter sichten die eingehenden Bewerbungen, vereinbaren Erstgespräche und schieben nach der Vorauswahl in sopea interessante Arbeitskräfte in die jeweiligen Fachbereiche“, erklärt Jens Wick. „Die Chatfunktion in sopea funktioniert besonders gut für eine schnelle und effiziente Abstimmung, da alle Berechtigten unmittelbar kommunizieren können. Damit erreichen wir eine zügige Terminfindung und zeitnahe Entscheidungen“, sagt Wick.

Für den Erfolg im Recruiting muss auch das regionale Arbeitsumfeld einbezogen werden. In einer Metropole wie Stuttgart, München, Frankfurt oder Hamburg haben Unternehmen ein völlig anderes Wettbewerbsumfeld als im ländlichen Raum. Vergütungssystem und Arbeitszeitmodelle müssen an die individuelle Wettbewerbssituation angepasst werden.

INDIVIDUELLE ZEITMODELLE

In der VGRD-Gruppe setzt man auf Benefits, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. „Wir bieten unseren Mitarbeitenden eine Menge Vergünstigungen. Neben günstigen Konditionen beim Autokauf oder -leasing punkten wir insbesondere mit Themen wie Fahrrad-Leasing, zum Teil dem Deutschlandticket sowie einer kostenlosen Mitgliedschaft im Urban Sports Club bei den Bewerbenden“, so Jens Wick.

Ein zusätzlicher Pluspunkt in den Gesellschaften der VGRD-Gruppe sind trotz der Unternehmensgröße individuelle Lösungen für die Mitarbeitenden. „Um unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen, gehen wir zunehmend sehr individuell mit dem Thema Zeit um und probieren hier vieles. Wir hatten bereits vor etwa zwei Jahren einen Bewerber als Kfz-Mechatroniker, der uns komplett überzeugte. Allerdings war er im Leis-

tungssport in einer Kampfsportart aktiv und Nationaltrainer im Jugendbereich. Wir ermöglichten ihm, diese Tätigkeiten weiter auszuüben, indem wir ihn an Samstagen und einem Nachmittag nicht für eine Schicht einteilen“, erzählt Wick. „Der soziale Wandel spiegelt sich auf diese Weise in unseren Betrieben. Gesellschaftliches Engagement und gesundheitsfördernde Freizeitgestaltung sind Faktoren, die wir unterstützen müssen, um qualifizierte Bewerbende anzuziehen und zu halten“, so Wick weiter.

VERNETZT UND STANDARDISIERT

Werden all diese Komponenten gekonnt verbunden, können sich Unternehmen zeitnah und nachhaltig mit qualifizierten Fach- und Führungskräften versorgen. Mit der sopea HR Cloud-Software werden diese Prozesse vernetzt und standardisiert und auf diese Weise schön einfach. „So haben wir eine zentrale Schnittstelle, über die alle Prozesse laufen, und die die gesamte Kommunikation vereinfacht“, sagt Jens Wick. „Seit der Einführung haben wir uns mit den Experten von sopea optimal ergänzt. Sie haben unsere Impulse aufgenommen und uns viele Anregungen gegeben. Das sind Profis, und sie sind absolut seriös. Sie haben sehr gute Lösungen für unsere Anforderungen gefunden, die unsere Erwartungen optimal erfüllen.“

Vernetztes Recruiting

Die Hahn Akademie der gleichnamigen Autohausgruppe nutzt die HR-Softwarelösung von sopea bereits seit vielen Jahren und schätzt die Vereinfachung der Bewerbungs- und Recruitingprozesse durch Digitalisierung und Vernetzung.

Die Hahn Gruppe, ein Familienunternehmen in vierter Generation, ist mit den Marken Volkswagen, Volkswagen Nutzfahrzeuge, Audi, Porsche, Skoda, Seat und Cupra eine der größten Automobilhandelsgruppen in Deutschland. Als innovatives Unternehmen arbeitet die Firma bereits seit 2007 mit der HR-Softwarelösung von sopea.

Mit aktuell 38 Betrieben, davon sechs Porsche Zentren in Böblingen, Göppingen, Pforzheim, Reutlingen, Schwäbisch Gmünd und in Villingen-Schwenningen, hat sich das Unternehmen in den vergangenen Jahren eine führende Marktposition in der Metropolregion Stuttgart erarbeitet. Rund 1.900 Mitarbeitende, davon etwa 240 Auszubildende, sind bei der Hahn Gruppe beschäftigt.

STRINGENTE PROZESSE

Die Größe der Gruppe stellt daher besondere Anforderungen an Personalprozesse. Ein Gespräch mit Antonio Caruso, Leiter der Hahn Akademie, wie sein Unternehmen die Cloud-Software für den Personalbereich von sopea nutzt, und worauf es im digitalen Recruiting ankommt.

Herr Caruso, wie viele Bewerbungen erhält die Hahn Gruppe durchschnittlich im Jahr?

A. Caruso: Über die gesamte Hahn Gruppe erhalten wir jährlich über 5.000 Bewerbungen.

Welche Möglichkeiten der Bewerbung gibt es?

A. Caruso: Egal über welche Jobbörse die Stellenangebote gefunden werden, die Bewerbung erfolgt immer direkt online über das zentrale Karriereportal der Hahn Gruppe. Dabei gehen wir auch immer wieder neue Wege, um das Angebot weiterzuentwickeln. Neben Indeed und zahlreichen anderen Jobbörsen sowie der Branchen-Jobbörse



Die Vereinfachung des Bewerbungs- und Recruitingprozesses ist ein großer Pluspunkt der Lösung von sopea.

Antonio Caruso, Leiter Hahn Akademie

„autojob.de“ bieten wir seit einigen Monaten die Möglichkeit einer Bewerbung über WhatsApp an.

Nutzen Sie Mitarbeiter-Empfehlungen?

A. Caruso: Es gibt Prämien für eine er-

folgreiche Empfehlung von qualifizierten Bewerbungen.

Wie machen Sie Mitarbeiter-Empfehlungen nachvollziehbar?

A. Caruso: Dies geht über sopea ganz einfach. Jede Bewerbung wird automatisch vom System verknüpft und damit kann eine erfolgreiche Empfehlung eindeutig zugeordnet werden.

Wobei hat sopea die Hahn Gruppe besonders unterstützt?

A. Caruso: sopea zeichnet sich durch Professionalität, Verbindlichkeit und durch eine besondere Expertise aus. Kundenservice wird hier großgeschrieben, was sich auch im Verhalten der Mitarbeiter widerspiegelt. Dies trägt maßgeblich zu unserer vertrauensvollen und langjährigen Zusammenarbeit bei.

Was war für Sie ein Wow-Moment in dieser Zusammenarbeit, woran hätten Sie selbst nicht gedacht?

A. Caruso: Zum Beispiel war die Vereinfachung des Bewerbungs- und Recruitingprozesses durch Vernetzung und Digitalisierung so ein Moment. Dank der umfassenden Erfahrung und der ganzheitlichen Betrachtungsweise bietet sopea innovative Lösungen, die den Anforderungen des modernen Recruitings im Automobilhandel gerecht werden.





sopea hat die branchenbekannte Jobbörse autojob.de in ihre Cloud-Software für den Personalbereich integriert. Erweiterte Funktionen sorgen für höhere Reichweite.

Jobbörse für die Auto-Branche

sopea hat die führende Branchen-Jobbörse autojob.de in seine Cloud-Software für den Personalbereich integriert. Mit neuen Paketen, einem KI-Assistenten und Zuschnitt auf die Zielgruppe wurde die Plattform gestärkt und weiterentwickelt.

Auch die branchenbekannte Jobbörse „autojob.de“ profitiert von der Expertise von sopea. Der Softwarehersteller hat die Plattform von der AUTOHAUS-Verlagsmutter Tecvia zum 1. Januar 2025 übernommen und nahtlos in die sopea Cloud-Software für den Personalbereich integriert. Nutzerinnen und Nutzer können mit nur einem Klick aus ihrem Kundenportal heraus Stellenanzeigen auf autojob.de veröffentlichen und müssen sich um nichts weiter kümmern.

Nicht nur alle wichtigen Daten, auch das Anzeigenlayout im Corporate Design wird direkt übernommen. „Wir freuen uns, mit sopea einen ausgewiesenen Experten in Sachen digitale Personalarbeit gewonnen zu haben“, sagt Ralph M. Meunzel, Verlagsleiter Auto Business Media und Chefredakteur AUTOHAUS. „Wir wissen die Jobbörse damit in guten Händen und haben genau das richtige Unternehmen gefunden, das autojob.de

weiter entwickelt und fit für die Zukunft macht, beispielsweise durch den neuen KI-Assistenten“, so Meunzel weiter.

ZUKUNFTSTECHNIK KI

Der KI-basierte HR-Assistent hilft den autojob.de-Inserenten bereits vor der Veröffentlichung der Stellenanzeige, den Inhalt und das Stellenangebot zu analysieren. Ziel des Assistenten ist, ein überzeugendes Angebot zu formulieren und so den Erfolg der Inserenten zu steigern. Dabei werden die enthaltenen Informationen ausgewertet und bewertet, um die Klarheit des Angebots zu gewährleisten und einen Vergleich mit ähnlichen Stellenangeboten auf Bundesebene zu ermöglichen. Mit dem HR-Assistenten kann über den Inhalt der Stellenanzeigen per Tastatur oder Spracheingabe kommuniziert werden, um weitere Fragen zu klären. Zusätzlich bietet der HR-Assistent weitere relevante Themen und

Fragestellungen aus dem Kontext an, um noch mehr Unterstützung zu bieten. Verbesserungen bei Formulierungen können einfach per Klick kopiert und in den Ausgangstext eingearbeitet werden.

ATTRAKTIVE ANZEIGENTARIFE

Gemeinsam mit Nutzern hat sopea analysiert, was eine erfolgreiche Stellenanzeige in der Autohausbranche auszeichnet. Das Ergebnis sind neue, aufeinander aufbauende Pakete – zielgruppen-genau, mobiloptimiert und mit klarem Fokus auf Reichweite und Sichtbarkeit:

BASIC: KI-gestützter Anzeigenersteller, Firmenlogo und individuelles Design, Social Media Sharing (LinkedIn, Facebook, X, XING), Laufzeit vier Wochen.

PLUS: TopJob-Auszeichnung und Top-Platzierung, optische Hervorhebung (Top-Highlight), Laufzeit sechs Wochen.

PREMIUM: Höhere Reichweite durch Veröffentlichung in den Fach-Newslettern AUTOHAUS, asp und Autoflotte mit über 20.000 Abonnenten, Laufzeit sechs Wochen

Bei Kontingentschaltungen und Azubi-Angeboten gibt es zusätzlich verbesserte Konditionen.

autojob.de

Die Jobbörse für die Automobilbranche
powered by sopea
www.autojob.de

Agiles Personalmanagement

Zentrale Personalakten, automatisierte Workflows und digitale Self-Services sorgen für Effizienz und Übersicht in der Personalverwaltung von der Einstellung bis zum Austritt.



Ich habe selten mit einem Dienstleister zusammengearbeitet, der so flexibel und kundenorientiert ist. sopea war stets nah bei unseren Anforderungen.

Daniel Zuleger,
CFO und kaufmännischer Geschäftsführer
Autohaus Wolfsburg Hotz und Heitmann

Effizientes Personalmanagement beginnt mit der Digitalisierung sämtlicher Personaldaten. Anstatt isolierte Teillösungen zu pflegen, vereint eine zentrale Software wie die von sopea alle relevanten Informationen und Dokumente in einer digitalen Personalakte standortübergreifend, geräteunabhängig und DSGVO-konform. So wird der Verwaltungsaufwand deutlich reduziert und gleichzeitig die Transparenz im Autohaus deutlich erhöht.

Schritt eins bei der Optimierung: Gewachsene Strukturen und Abläufe müssen auf den Prüfstand gestellt werden, denn es funktioniert nicht, die Software an die gewohnten Prozesse anzupassen. Vielmehr müssen diese von Grund auf neu konzipiert werden.

VERZAHNTER ANSATZ

Als Basis ist eine moderne, skalierbare und flexible Softwarearchitektur nötig, die mit der stets wachsenden Firmenstruktur des Autohauses dynamisch und flexibel mitwachsen kann. Diese benötigt einen verzahnten Ansatz, der nahtlos an den erfolgreich abgeschlossenen Bewerbungsprozess anschließt und die nachfolgenden Arbeitsprozesse stringent miteinander verbindet.

Im ersten Schritt ist dies die einfache Übernahme aller Bewerbungsdaten und Unterlagen in ein zentrales Mitarbeiterprofil. Darauf aufbauend wird dann das Onboarding digital gesteuert. Neue Mitarbeitende erfassen ihre Personaldaten online, sodass alle Unterlagen in Echtzeit verfügbar sind. Alle darin enthaltenen Dokumente werden direkt in der digitalen Personalakte gespeichert. Betriebliche Sachmittel wie zum Beispiel ein Firmenhandy, ein Laptop oder auch eine Tankkarte werden in der digitalen Sachmittelverwaltung erfasst und sind damit für alle Beteiligten sichtbar und nachvollziehbar dokumentiert.

Vorteil einer modernen, cloudbasierten

Foto: stock.adobe.com/Ayat generiert mit KI, Autohaus Wolfsburg Hotz und Heitmann



Softwarelösung ist, dass alle wesentlichen Informationen an einer zentralen Stelle gespeichert sind und damit allen beteiligten Personen rund um die Uhr und ortsunabhängig zur Verfügung stehen. So können auch Führungskräfte selbstständig über Self-Services Stammdaten aktualisieren, Abwesenheiten verwalten oder Unterlagen einsehen, ohne die Personalabteilung zu involvieren. Gleichzeitig reduziert sich der Verwaltungsaufwand erheblich.

STRUKTURIERT FÜR MEHR ÜBERSICHT

Was sich so einfach anhört, ist in der betrieblichen Autohauspraxis eine echte Herausforderung. Die dazu notwendige Firmenstruktur mit ihren Abteilungen

muss sauber und regelmäßig gepflegt werden. Dann wird man mit einem dynamischen Organigramm und einer übersichtlichen Firmenstruktur belohnt und profitiert von der Transparenz und Aktualität der Daten.

In vielen Autohäusern werden neue Mitarbeitende nur in der Lohnabrechnung erfasst; in Auswertungen oder Organigrammen erscheinen die Personen oft erst verzögert. Das mag bei einem kleinen, familiengeführten Autohaus noch gut gehen. Wenn ein Unternehmen dagegen jeden Monat neue Mitarbeitende einstellt, können schnell Übersicht und Nachvollziehbarkeit verloren gehen. Ein weiterer Vorteil der integrierten Softwarelösung ist auch, dass alle relevanten

Datenfelder, laufende Aufgaben, Termine und Fristen überwacht werden, etwa Zertifikate, Gültigkeit von Bescheinigungen, Atteste, Nachweis einer Behinderung, Probezeit, Befristung oder Aufenthaltserlaubnis. Das spart dem Personalmanagement kostbare Arbeitszeit. Hat man dieses System aufgebaut und pflegt es konsequent, können alle berechtigten Personen im Autohaus in Echtzeit auf die für sie relevanten Informationen zugreifen.

Ein differenziertes, DSGVO-konformes Benutzerkonzept sorgt für Datenschutz und effiziente Prozesse. Damit sieht etwa ein Serviceleiter nur diejenigen Daten, die er für seinen aktuellen Verantwortungsbereich benötigt. Dieser kollabora-

tive Ansatz spart allen Beteiligten wertvolle Arbeitszeit.

GESTEIGERTE EFFIZIENZ

Der nächste Schritt ist Workflow-Management. Mit einer modernen Personalsoftware können betriebliche Workflows wie zum Beispiel ein Onboarding, ein zehnjähriges Firmenjubiläum oder auch die regelmäßige stattfindenden Kontrollen zur Führerscheinprüfung automatisiert werden.

So wird aus einer klassischen Personalverwaltungssoftware eine umfassende Prozessplattform für das gesamte Autohaus. Damit dies in der Praxis funktioniert, müssen alle relevanten Informationen, die den Workflows zugrunde liegen, wie etwa die Firmenstruktur, laufend gepflegt werden. Doch der Aufwand lohnt sich: Mit Digitalisierung lassen sich Prozesse standardisieren und deutlich verschlanken, das Personalmanagement wird transparenter und planbarer.

Zudem liefert das Reporting jederzeit aktuelle Auswertungen für Personalentwicklung, Nachfolgeplanung oder Kostenplanung. So lassen sich fundierte Entscheidungen auf Basis stets aktueller Zahlen treffen.

UMSETZUNG IN DER PRAXIS

Das Autohaus Wolfsburg Hotz und Heitmann arbeitet mit der Software von sopea und verwaltet hier 1.900 Mitarbeitende. Eingeführt hat das Unternehmen das System in einem mehrstufigen Prozess. „Wir sind 2014 mit dem Recruiting-Modul gestartet, ab der Personalakte haben wir manuell weitergearbeitet. 2022 haben wir die Software sukzessive auf die folgenden Prozesse ausgeweitet“, erzählt CFO und kaufmännischer Geschäftsführer Daniel Zuleger. „Vor jeder Anwendung haben wir alle Prozesse auf den Kopf gestellt und grundsätzlich überdacht“, so Zuleger weiter.

Eine Schwierigkeit am Anfang war etwa die Vereinheitlichung von Funktionsbezeichnungen. „Wir hatten 400 unterschiedliche Berufsbezeichnungen“, lacht Zuleger, „aber nachdem diese Vorarbeit gemacht war, hat uns das System enorme Vorteile gebracht. Die Workflows helfen, Prozesse zu verschlanken und alles effizient abzuwickeln.“

Sieben bis zehn Mitarbeitende der Personalabteilung pflegen das System. „Da

wir eine sehr heterogene Führungsstruktur haben und vier Gesellschaften unter einen Hut bringen müssen, mussten wir erst einmal Standards schaffen, um dies abzubilden. Einmal im Jahr überprüfen wir unsere Organigramme und passen sie an“, so Zuleger.

Eine Herausforderung, die man anfänglich unterschätzt habe, sei, dass man Akzeptanz schaffen müsse. „Das ist ein Rat, den ich definitiv allen Autohändlern geben kann, die ein Personalmanagement-System einführen: Binden Sie alle Fachabteilungen frühzeitig ein und tauschen sie sich mit Ihren Experten über deren Anforderung aus. Erklären Sie ihnen auch unbedingt, dass Standards geschaffen werden müssen, an die sie sich dann auch halten müssen – unter Betonung, welche Erleichterungen nach dieser Vorarbeit und Disziplin winken. Es ist entscheidend, ihnen zu zeigen, dass sie dadurch letztlich mehr Zeit und Flexibilität für andere Aufgaben gewinnen“, betont Daniel Zuleger.

Das Autohaus Wolfsburg hat außerdem die Erfahrung gemacht, dass die Funktionen für Anwender nicht zu komplex sein dürfen, um Überforderung zu vermeiden. Schulungen für einzelne Bereiche hat man in kurze Videos mit ganz einfachen Leitfäden gepackt, zum Beispiel „Bewerbung bearbeiten in fünf Minuten“, um für vielbeschäftigte Mitarbeiter die Hemmschwelle zu senken, es sich anzuschauen.

Auch von der Zusammenarbeit mit sopea zeigt Zuleger sich begeistert: „Ich habe selten mit einem Dienstleister zusammengearbeitet, der so flexibel und kundenorientiert ist. sopea war unheimlich schnell und stets nah bei unseren Anforderungen.“

ENORME ZEITERSPARNIS

Besonders geholfen habe ihm auch die Unterstützung bei der Datenmigration. „Wir mussten 8.000 Datensätze zweimal migrieren, das hätten wir alleine nicht geschafft. Wir haben eine vorgefertigte Datenmatrix bekommen, und sopea hat uns auf Fehler und mögliche Missverständnisse hingewiesen, das war echt genial“, erzählt Zuleger. „Der Anfang war arbeitsintensiv, aber jetzt haben wir ein sehr effizientes System, das eine enorme Zeitersparnis und Professionalität bewirkt.“

Passgenaue Digitalisierung

Der Übergang von papierbasierter Personalverwaltung zu digitalen Prozessen hat seine Tücken und muss gut geplant werden. Ein Gespräch mit Max Elsässer, Geschäftsführer Autowelt Schmidt in Nordrhein-Westfalen.

Das Autohaus Autowelt Schmidt mit den Marken BMW, Mini, VW, Audi, Skoda und VW Nutzfahrzeuge hat angefangen an insgesamt zwölf Standorten in Lünen, Werne, Hamm, Soest, Schwerte, Dortmund und Recklinghausen 550 Mitarbeitende mit der HR-Cloud von sopea zu verwalten. Das System wird primär vom HR-Team betreut. Darüber hinaus haben Führungskräfte bestimmte Zugriffsrechte zur Pflege ihrer Teamdaten. Für die Zukunft ist geplant, dass Mitarbeitende über Self-Service-Funktionen ihre eigenen Daten (zum Beispiel Adresse und Bankverbindung) aktuell halten können. Geschäftsführer Max Elsässer im Interview, worauf es beim Umstieg auf ein digitales Personalmanagementsystem ankommt.

Herr Elsässer, welche Arbeitsprozesse mussten Sie beim Start der digitalen Personalverwaltung anpassen?

M. Elsässer: Wir mussten vor allem unsere Dokumentenprozesse überarbeiten: Arbeitsverträge, Urlaubsanträge, Krankmeldungen und Personalakten waren ja alle papierbasiert und

sollten nun auf digitale Workflows umgestellt werden. Auch unsere Kommunikationsprozesse im HR-Bereich mussten neu gedacht werden – weg von E-Mails hin zu systemgestützten Benachrichtigungen.

Wie weit sind Sie mit der Digitalisierung des Personalbereichs?

M. Elsässer: Bisher haben wir vor allem mit einfachen, standardisierten Prozessen begonnen – zum Beispiel mit zentraler Ablage von Mitarbeiterdokumenten. Führungskräfte können über das System bereits jetzt Mitarbeitergespräche dokumentieren und Entwicklungsmaßnahmen anstoßen.

Welche Themen laufen beim Onboarding digital und automatisiert ab?

M. Elsässer: Das Erfassen der Stammdaten oder Hochladen von Dokumenten ist digital möglich. Wir planen, diesen Bereich weiter auszubauen – etwa durch automatisierte Checklisten, systemgestützte Aufgabenverteilungen und digitale Schulungsangebote.

Wo sehen Sie die Herausforderungen eines digitalen Personalmanagementsystems?

M. Elsässer: Die größte Herausforderung ist aktuell der Umstieg von gewohnten, teils sehr individuellen Papierprozessen über unsere sieben Standorte hin zu standardisierten, digitalen Workflows. Außerdem besteht Schulungsbedarf – sowohl für HR als auch für Führungskräfte.

Wie war die Zusammenarbeit mit sopea?

M. Elsässer: sopea hat uns vor allem mit einem herausragenden Kundensupport überzeugt – das Team ist jederzeit ansprechbar, reagiert extrem schnell und freundlich auf unsere Anfragen, und man hat wirklich das Gefühl, dass einem auf Augenhöhe geholfen wird. Besonders in der Anfangsphase, in der wir noch viel Unsicherheit hatten, war das Gold wert. Zudem merkt man, dass bei sopea echte Profis am Werk sind: Sie kennen sich bestens aus, denken mit und bringen immer wieder hilfreiche Impulse ein.

Wobei hat sopea Ihr Haus besonders unterstützt?

M. Elsässer: Ein echter Wow-Moment war für uns, wie gut sopea die komplexen Strukturen im Autohandel versteht – mit mehreren Gesellschaften, Standorten und unterschiedlichen Anforderungen. Sie hatten nicht nur direkt passende Lösungen parat, sondern haben auch individuelle Anpassungen speziell für unsere Bedürfnisse entwickelt. Besonders beeindruckt hat uns die Flexibilität: Auf individuelle Wünsche wird unglaublich schnell reagiert, und selbst neue Tools oder Systeme werden offen geprüft und bei Bedarf integriert. Allein hätten wir diesen Grad an passgenauer Digitalisierung und Integration definitiv nicht erreicht.

sopea versteht die komplexen Strukturen im Autohandel. Besonders beeindruckt hat uns die Flexibilität.

Max Elsässer, Geschäftsführer
Autowelt Schmidt



Die Richtigen finden

Wer Potenziale bei Bewerbenden und Mitarbeitenden gezielt abfragt und testet, kann für sein Unternehmen die passenden Fach- und Führungskräfte auswählen. sopea bietet dafür mehrere bewährte Online-Potenzialanalysen an.

Die Suche nach den richtigen Mitarbeitenden ist mit hohem Aufwand verbunden. In Zeiten von Fachkräftemangel gestaltet sich die Besetzung freier Stellen oftmals schwierig. Und Fehlbesetzungen kommen den Unternehmen teuer zu stehen. Bei der Einstellung neuer Mitarbeitender kommt es allerdings nicht nur auf die fachliche Qualifikation an, sondern auch auf die Soft Skills.

Es stellt sich die Frage: Passt der Kandidat oder die Kandidatin auch vom Verhaltensmuster her zur ausgeschriebenen Stelle? Ziel muss es sein, dieses mögliche Spannungsfeld bereits im Einstellungsprozess genauer zu betrachten. Denn nur dann ist eine langfristige Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden möglich.

DIE GRÖSSTE SCHNITTMENGE

Aber wie findet der Händler die richtigen Fachkräfte? Wie kann er die größtmöglichen Schnittmengen zwischen Stellenanforderungen und individueller Persönlichkeit prognostizieren? Eine be-

währte und verlässliche Lösung ist die sopea Potenzialanalyse. Sie zielt auf das zu erwartende berufliche Rollenverhalten der Bewerbenden und fragt dieses systematisch ab. Zu diesem Zweck gibt es vier unterschiedliche Testverfahren für:

- Führungskräfte und Manager,
- Fachkräfte und Spezialisten,
- Verkauf und Vertrieb
- Schüler und Auszubildende.

Für jede Gruppe hat sopea spezifische Fragen entwickelt, die relevante Merkmale erfassen. Bei Führungskräften geht es um strategische Ausrichtung, direktive Haltung, Mitarbeiterorientierung und Ergebniskontrolle. Vertriebskräfte finden Fragen zu Marktbewusstsein, Neukundenorientierung und Verhandlungsgeschick. Jugendliche werden auf Faktenorientierung, Kostenbewusstsein, selbstständiges Arbeiten und Arbeitsgeschwindigkeit getestet. „Damit sind die Testverfahren sehr valide“, so Steffen Hahn, Geschäftsführender Gesellschafter der Hahn Automobil-Holding GmbH.

Die Hahn Gruppe hat die sopea Potenzialanalyse bereits seit 2001 im Einsatz. „Die Potenzialanalyse ist ein sehr gutes Instrument, das wir erfolgreich bei der Auswahl von Bewerbenden und im Rahmen der Personalentwicklung einsetzen. Das Verfahren ist übersichtlich und hat eine sehr gute Aussagekraft“, erklärt Steffen Hahn.

MANIPULATION AUSGESCHLOSSEN

Die Potenzialanalyse besteht aus etwa 100 Frageblöcken mit je vier Fragen oder Aussagen, die Soft Skills der Bewerbenden testen. Diese Fragen gewichtet die Person mit den Noten eins (trifft zu) bis vier (trifft nicht zu). Aus den Antworten wird dann ein Empfehlungsscore von eins (sehr zu empfehlen) bis fünf (eher nicht zu empfehlen) berechnet. Jedes Merkmal der Potenzialanalyse wird 16-mal auf verschiedene Art abgefragt. Damit kann das Autohaus erkennen, ob sich eine Person über- oder unterschätzt. Gleichzeitig können Bewerbende die Ergebnisse nicht verfälschen, indem sie Fragen so beantworten, dass es



Die sopea Potenzialanalysen sind eine wertvolle Unterstützung, die wir erfolgreich bei der Personalauswahl und im Rahmen der Personalentwicklung einsetzen.

**Steffen Hahn, Geschäftsführender
Gesellschafter der Hahn Gruppe**



Bei der Personalauswahl und -entwicklung kommt es neben fachlichen Kompetenzen auch auf Soft Skills an.

aus ihrer Sicht am ehesten den Erwartungen entspricht, denn Kontrollfragen in bestimmten Abständen decken Unwahrheiten auf. Jede Analyse ist daher nahezu fälschungssicher.

Aus der sopea HR Cloud-Software heraus versendet das Unternehmen Links an die Kandidatinnen und Kandidaten, über die sie zu den Fragen gelangen, die sie online beantworten. Am Ende gibt es für jede definierte Ausprägung einen individuellen Prozentwert. Je höher dieser Wert im Hinblick auf eine Eigenschaft ist, desto deutlicher ist sie im Vergleich zu einer repräsentativen Vergleichsgruppe ausgeprägt.

Die Ergebnisse werden dann manuell mit dem jeweiligen Stellenprofil verglichen. Anschließend werden die Unterlagen passender Kandidatinnen und Kandidaten als elektronische Bewerbungsmappe an die jeweilige Fachabteilung weitergeleitet.

ALLES DIGITAL

„Mich überzeugt die einfache Bedienung. Da alles digital ist, sind individuelle Ableitungen und Übersichten in Bezug auf die gesamte Unternehmensgruppe möglich. Dazu kommt der professionelle und verlässliche Service durch das sopea-Team“, fasst Steffen Hahn die Vorteile zusammen. Fragt er

Bewerbende oder Mitarbeitende, wie es ihnen mit den Fragen ergangen sei, sei eine typische Antwort: „Die Analyse ist gut machbar, erfordert jedoch maximale Konzentration.“ Bei der Besprechung im Nachgang seien viele Teilnehmende erstaunt, wie sehr sie sich im Ergebnis wiederfinden, erzählt Hahn.

Die sopea Potenzialanalyse eignet sich überdies auch bei der Entfristung von Verträgen oder als Grundlage für Weiterentwicklungsmaßnahmen. Häufig werden Mitarbeitende im Verkauf heute nur noch befristet eingestellt. Möglich ist das für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren, aber bereits nach einem Jahr spricht das Unternehmen mit ihnen über eine Entfristung.

Sie durchlaufen im Vorfeld noch einmal die Potenzialanalyse, das Autohaus kennt dann das aktuelle Analyseergebnis und das reale Verhalten der Fachkraft. Auf dieser Grundlage wird über einen sofortigen unbefristeten Vertrag oder aber über Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb eines weiteren einjährigen Vertrages gesprochen.

POTENZIALE VON BESCHÄFTIGTEN

Ein weiteres wichtiges Einsatzfeld der Potenzialanalyse ist die Entwicklung der bereits im Unternehmen Beschäftigten. Das ist hilfreich in Zeiten, in denen es

immer schwieriger, aufwendiger und teurer wird, qualifizierte Fach- und Führungskräfte von außen zu gewinnen. Die Informationen aus der Personalakte und aus Mitarbeitergesprächen sind die Basis dafür.

AUCH FÜR PERSONALENTWICKLUNG

Um die Weiterentwicklungsmöglichkeiten herauszufinden, kommt die Potenzialanalyse von sopea zum Einsatz. Auch die Hahn Gruppe nutzt diesen Weg verstärkt zur Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten von bereits im Unternehmen Beschäftigten. „Das Testergebnis ist ein sehr guter ergänzender Bestandteil für Entscheidungen über mögliche Entwicklungsmaßnahmen. Im Idealfall setzen sich die Parameter aus Beobachtungen im Arbeitsalltag, dem Ergebnis der Potenzialanalyse und Erkenntnissen aus einem Gespräch zusammen“, so Steffen Hahn.

Anschließend findet ein Austausch mit den Mitarbeitenden zum Ergebnis der Potenzialanalyse statt. Auf dieser Basis gilt es gemeinsam zu überlegen: Was will und was kann die Person wirklich zum aktuellen Zeitpunkt? Hier ist Offenheit und Ehrlichkeit gefragt. Daraus ergeben sich Entwicklungsmaßnahmen, die es im Tagesgeschäft wirksam umzusetzen und langfristig zu sichern gilt.

sopea

Community

Insights



Dank sopea ist seit 2007 unser Recruiting bei der Hahn Gruppe spürbar einfacher, schneller und wirkungsvoller.

**Antonio Caruso, Leiter Hahn Akademie,
Hahn Gruppe**



Seitdem wir in unserer Autohausgruppe sopea nutzen, sind unsere Recruitingprozesse deutlich schlanker.

**Martin Schröder,
Leiter AVEMO-Mitarbeitergewinnung
AVEMO Group**



sopea optimiert unser Recruiting: Effiziente Talentsuche, benutzerfreundliche Anwendung und ein Top-Support-Team, das immer für uns da ist.

**Carina Lopes, Human Resources &
Ausbildungskoordination
Ramsperger Automobile GmbH & Co. KG**



Leistungsstark, benutzerfreundlich und intuitiv. sopea ist für uns das HR-Managementtool.

**Daniel Zuleger, CFO und kaufmännischer
Geschäftsführer Autohaus Wolfsburg
Hotz und Heitmann Gruppe**



Durch sopea gestalten wir unser Recruiting im Autohaus effizienter, verkürzen die Time-to-Hire und senken die Kosten pro Einstellung durch optimierte Abläufe.

Sebastian Bach,
Geschäftsführer Auto Bach Gruppe



Mit sopea ist das Personalmanagement bei uns viel transparenter und effizienter geworden.

Sven Giuffrida,
Geschäftsführer Finanz- & Personalwesen
Autohaus Best GmbH,
ein Teil der AVEMO Group



Mit sopea behalten wir im Recruiting und Personalmanagement immer den Überblick – weniger Papierkram, schnellere Prozesse und eine Software, die einfach funktioniert.

Hanna Lipphardt, Assistentin der
Geschäftsführung/Personalreferentin
Autowelt Schmidt



Seit der Einführung von sopea ist unser Recruiting effizienter denn je: Wir schalten Stellenanzeigen zeitgleich auf verschiedenen Jobbörsen und erreichen so schneller passende Talente – alles in einer Software.

Christin Möllhoff, Personalreferentin
NOWAG – Nordwest
Automobilgesellschaft



Seit über einem Jahrzehnt unterstützt uns sopea im Recruiting – effizient, zuverlässig und mit einem Team, das immer für uns da ist. Für uns nicht nur Software, sondern ein echter Erfolgsfaktor.

Linda Then, Personalleiterin
Spindler GmbH & Co. KG



Die sopea Cloud-Software hilft uns, Personalentscheidungen effizient zu treffen, und stellt sicher, dass unsere HR-Strategie die Unternehmensziele optimal unterstützt.

Max Elsässer,
Geschäftsführer Autowelt Schmidt

Die Zeit im Griff

Die Module der Zeitwirtschaft in der sopea Personalverwaltung erfassen und steuern unternehmensweit alle An- und Abwesenheiten und sorgen damit für eine hohe Effizienz und Transparenz.

Eine verlässliche Personalplanung ist in Autohäusern ein wichtiger Faktor für betriebliche Effizienz und Wirtschaftlichkeit. Ob im Verkauf, im Service oder in der Werkstatt – Ausfälle und Engpässe lassen sich nur vermeiden, wenn Abwesenheiten rechtzeitig erfasst und transparent abgebildet werden. Mit den Zeitwirtschaftsmodulen der sopea HR Cloud-Software lassen sich An- und Abwesenheitsprozesse im Autohaus effizient abbilden, und der administrative Aufwand wird spürbar verringert.

REDUZIERTER AUFWAND

Die Verwaltung von Urlaubsanträgen und anderen Abwesenheiten gehört in vielen Betrieben noch immer zu den zeitintensiven Routinetätigkeiten. Digitale Systeme ermöglichen es, diesen Prozess weitgehend zu automatisieren: Mitarbeitende können ihre Anträge über Self-Service-Funktionen bequem online einreichen und – sofern erforderlich – gleich eine Vertretungsregelung hinterlegen. Automatisierte Genehmigungsprozesse

Automatisierte Prozesse erhöhen die Datenqualität und entlasten die Verwaltung spürbar.

binden die jeweils relevanten Führungskräfte und Mitarbeitenden ein und sorgen dadurch für einen reibungslosen Ablauf.

Sie vermeiden somit Missverständnisse und zeitaufwendige Nachfragen. Eine der häufigsten Fragen von Mitarbeitenden nach der Anzahl der verbleibenden Urlaubstage ist nur einer von vielen Klassikern, der unnötig viel Zeit raubt, die dann im Arbeitsalltag fehlt. Führungskräfte als Vorgesetzte erhalten eine strukturierte Übersicht und können die Anträge mit wenigen Klicks freigeben. Dadurch reduziert sich der Bearbeitungsaufwand spürbar und es entsteht für alle Beteiligten ein hohes Maß an Klarheit und Transparenz.

AUTOMATISIERTE BERECHNUNG

Fehler bei der Erfassung und Berechnung von Urlaubsansprüchen sind nicht nur ärgerlich, sondern führen oft zu unnötigem Klärungsaufwand. Die moderne Cloud-Software berechnet verbleibende Urlaubstage automatisiert und stellt die Informationen sowohl für die Personalabteilung als auch für die Führungskräfte und Mitarbeitenden jederzeit aktuell in Echtzeit zur Verfügung. Ein aktueller Überblick über bevorstehende und laufende Abwesenheiten ist für die Einsatzplanung im Autohaus besonders wichtig. Kalenderfunktionen und integrierte Berichte machen sichtbar, wann Mitarbeitende fehlen und wo Vertretungsbedarf besteht. So lassen sich Service- und Werkstattkapazitäten gezielt steuern und Kundenanfragen auch in urlaubsstarken Zeiten zuverlässig bedienen.

Die digitale Zeitwirtschaft trägt damit wesentlich dazu bei, manuelle Prozesse und fehleranfällige Excel-Listen abzulösen, Kosten zu senken und durch umfassende, aktuelle Auswertungen fundierte Personalentscheidungen zu ermöglichen.

VERZAHNUNG ZU LOHN UND GEHALT

Arbeits- und Projektzeiten (Produktivzeiten) sind oft Grundlage für die Entgeltabrechnung. Von daher ist eine Verzahnung mit der Entgeltabrechnung wichtig. Diese werden automatisch in die vorbereitende Lohnabrechnung übernommen und sind damit Grundlage für den jeweiligen Abrechnungsmonat.



Mitarbeitende können über Self-Service-Funktionen ihre Abwesenheiten und Anträge eingeben.



Mit einem Zeitwirtschaftsmodul können unternehmensweit alle An- und Abwesenheiten transparent und effizient gemanagt werden.

**Aktuelle Verfügbarkeiten
sind jederzeit einsehbar.
Das erleichtert Planung
und Koordination im Alltag.**

COMPLIANCE UND RECHTSSICHERHEIT

Die Module der Zeitwirtschaft sind auf eine gesetzeskonforme Anwendung der gültigen Gesetze und Verordnungen ausgerichtet. Gleichzeitig können über die Einstellungen spezifische, betriebliche Regelungen hinterlegt werden, die bei der Berechnung berücksichtigt werden.

den. Als einfaches Beispiel kann hier die betriebliche Regelung zum Verfall des Resturlaubs aus dem Vorjahr genannt werden. Das Besondere daran ist, dass die in sopea hinterlegten Voreinstellungen genutzt und diese bei Bedarf auf betriebliche Erfordernisse angepasst werden können.

Aber auch bestimmte Abwesenheiten wie zum Urlaub und Krankheit sind wichtig und werden automatisch bei der Erstellung der Entgeltabrechnung berücksichtigt.

AUSWERTUNGEN UND REPORTING

Die Auswertungen und das Reporting von Zeiten, wie zum Beispiel der „steuerlich relevante Resturlaub“ können jederzeit bei Bedarf in Echtzeit erstellt werden, und das entweder für einzelne Mitarbeitende, eine Gesellschaft/Firma, oder eine Organisationseinheit (Abteilung, Gruppe, Team). Dies spart kostbare Arbeitszeit und vermeidet Fehler, die sich ansonsten kostenpflichtig auswirken können.



Das Reporting von Zeiten kann jederzeit in Echtzeit ausgewertet werden.

Effiziente Lohnprozesse

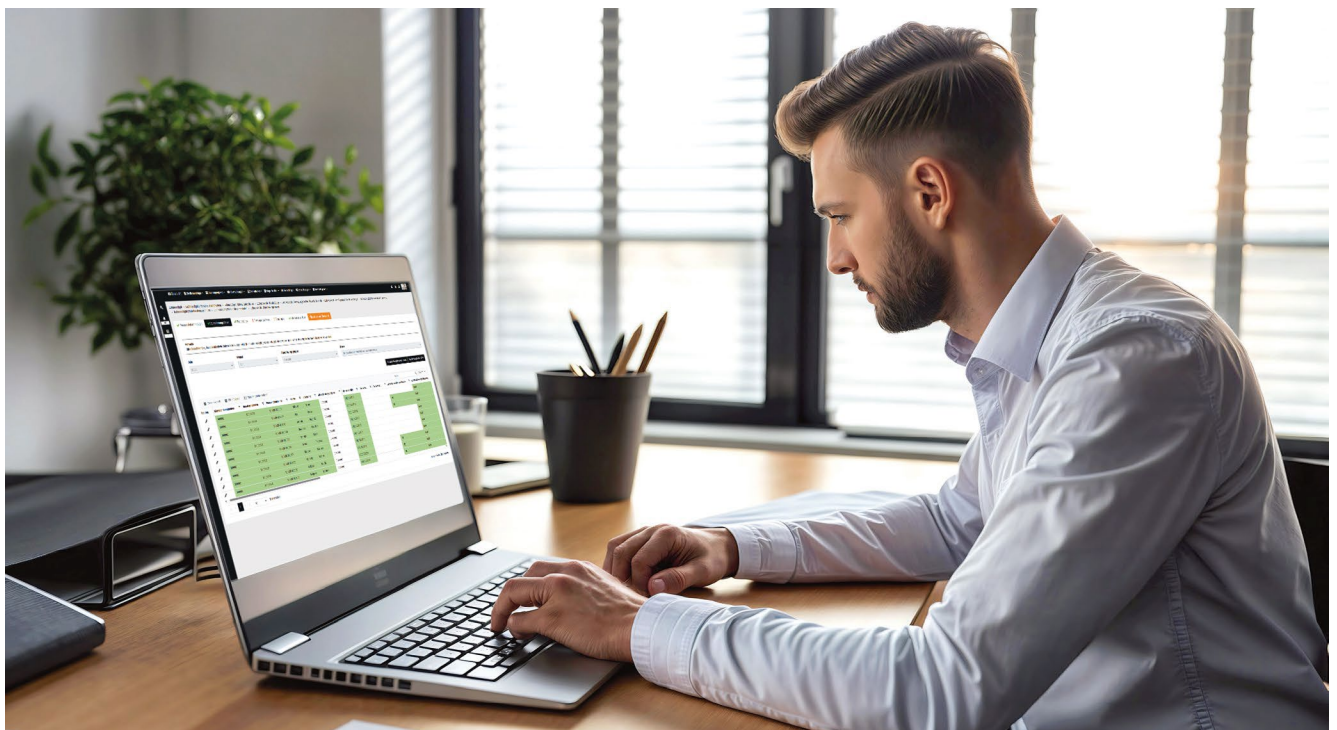
Die sopea Cloud-Software für den Personalbereich begleitet zuverlässig durch alle Phasen der Lohnabrechnung. Alle Lohnprozesse werden damit effizient gesteuert und können flexibel an die Unternehmensstruktur angepasst werden.

Die Lohn- und Gehaltsabrechnung gehört im Autohaus zu den regelmäßigen Verwaltungsaufgaben, die Monat für Monat Ressourcen binden, nicht nur in der Personalabteilung, sondern oft auch bei Betriebsleitern und Geschäftsführern. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an Datenqualität, Termintreue und Rechtssicherheit. Nötig sind klare Prozesse, feste Zuständigkeiten und ein System, in dem alle Daten einheitlich erfasst und geprüft werden.

Das Ergebnis ist dabei nur so gut wie die Daten, die ihm zugrunde liegen. Doch hier beginnt oft das Chaos: Neue Mitarbeitende starten, aber wichtige Informationen fehlen (Steuermerkmal, SV-Nummer, Bankverbindung), Vertragsänderungen, Stundenanpassungen oder VWL-Anträge werden mündlich oder über unterschiedliche Wege übermittelt, Bewegungsdaten wie Zuschläge oder Prämien stammen aus verschiedenen Quellen – teils digital, teils analog.

Ist die Lohnabrechnung erstellt, folgen die Auswertungen, die für Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen wichtig sind: Lohn- und Gehaltsabrechnungen (z. B. DEÜV, Beitragsnachweise), Lohnsteuerbescheinigungen und Monatsmeldungen. Auch hier gilt: Je klarer die Ablage und Zugänglichkeit – etwa über ein Mitarbeiterportal oder eine digitale Personalakte – desto effizienter sind Kommunikation und Nachvollziehbarkeit.

Eine fundierte Datenbasis
ist die Grundlage für eine
verlässliche Entgeltabrechnung.



Lohn- und Gehaltsabrechnung braucht Struktur, Prozessklarheit und eine effiziente Software.

Fotos: stock.adobe.com/Vera generiert mit KI/Montage sopea, stock.adobe.com/benjaminholte

keit. Wichtig ist Transparenz bei Veränderungen und deren Auswirkungen (z. B. SV-Meldungen, ELStAM), Erinnerungsfunktionen für Fristen und fehlende Angaben sowie Vertretungsregelungen, damit der Prozess auch bei Ausfällen stabil bleibt.

LOHN UND GEHALT IM GRIFF

Mit dem Modul Lohn & Gehalt der sopea HR Cloud-Software lassen sich diese Prozesse im eigenen Haus deutlich effizienter und transparenter gestalten. Autohäuser können ihre Lohnabläufe damit flexibel an ihre jeweilige Unternehmensstruktur anpassen. Bereits beim Eintritt neuer Mitarbeitender sorgt das System für einen reibungslosen Start: Beim digitalen Onboarding erfassen die neuen Kolleginnen und Kollegen ihre lohnrelevanten Daten selbstständig online. Pflichtfelder und automatisierte Prüfmechanismen stellen sicher, dass alle Angaben korrekt und vollständig sind. Hochgeladene Dokumente werden automatisch in die digitale Personalakte übernommen und stehen dort für die weitere Bearbeitung bereit. Je strukturierter die Verarbeitung, desto geringer das Risiko von Nachfragen, Verzögerungen oder falschen Abrechnungen.

JEDERZEIT AKTUELL

Im Alltag profitieren Personalabteilungen vom integrierten Lohncockpit: Änderungen gegenüber dem Vormonat – beispielsweise bei Gehalt, Zuschlägen oder geldwerten Vorteilen – werden automatisch gekennzeichnet. Zentrale lohnrelevante Angaben lassen sich jederzeit aktuell halten. So wird die Lohnvorbereitung strukturiert, nachvollziehbar und effizient. Für die Übergabe an interne oder externe Abrechnungsstellen stellt das System fertige Exportformate bereit, sei es als strukturierte Ex-



Mit sopea erfolgt die monatliche Entgeltabrechnung strukturiert und effizient.

Lohnabrechnung braucht mehr als Software. Nötig sind Struktur, Klarheit und die richtigen Werkzeuge.

cel-Datei oder im ASCII-Format für die direkte Übernahme in DATEV LODAS.

PROFESSIONELL AUSLAGERN

Für Autohäuser, die ihre Lohnabrechnung komplett oder teilweise auslagern möchten, bietet der sopea Lohnservice ergänzend zur Softwarelösung passende Dienstleistungen an. Als Tochtergesellschaft der sopea GmbH übernimmt der spezialisierte Lohnservice auf Wunsch die komplette Lohn- und Gehaltsabrechnung – von der Datenverarbeitung über gesetzliche Meldungen bis zum Versand der Abrechnungen. Alternativ kann ein externer Lohnservice über einen gesicherten Gastzugang direkt in der sopea Software arbeiten, ohne Medienbrüche oder zusätzliche Datenübertragungen. Darüber hinaus bietet der sopea Lohnservice für Betriebe ohne eigene Personalabteilung die Möglichkeit, als externes Personalbüro zu agieren. In diesem Modell übernimmt das sopea Team zusätzlich zur Lohnabrechnung auch die Pflege der digitalen Personalakte, das Urlaubs- und Abwesenheitsmanagement sowie die Kommunikation mit den Mitarbeitenden rund um personalrele-

vante Themen. Durch die enge Verzahnung des Moduls Lohn und Gehalt mit den weiteren Bausteinen der sopea Software – von Recruiting und Personalakte bis hin zur Zeitwirtschaft – profitieren sowohl Entscheider als auch Personalverantwortliche von einem durchgängigen, digital gestützten Prozess. Das sorgt für mehr Transparenz, reduziert den administrativen Aufwand und schafft Freiräume für strategischere Personalaufgaben.

FLEXIBEL UND ZUVERLÄSSIG

Ob im eigenen Haus optimiert oder gezielt ausgelagert: Mit den Lösungen der sopea HR Cloud-Software und dem optionalen Angebot des sopea Lohnservice können Autohäuser ihre Lohn- und Gehaltsprozesse flexibel und zuverlässig organisieren.

Festzuhalten ist, dass die Lohnabrechnung ein zentraler Prozess mit hoher Verantwortung ist. Damit sie zuverlässig und effizient funktioniert, braucht es mehr als gute Software: Nötig sind Struktur, Prozessklarheit und die richtigen Hilfsmittel, um Fehler zu vermeiden und die Zusammenarbeit zu verbessern.

Personal neu denken

Im AUTOHAUS Podcast liefern Branchenexperten spannende Einblicke aus erster Hand. Das HR-Café bildet dabei eine eigene Serie, in der Personal-Experte Claus Reutter mit Gästen über die Herausforderungen und Chancen moderner Personalarbeit spricht.



Im „HR-Café“ tauscht sich Experte Claus Reutter mit Praktikern aus dem Management und Personalbereich aus.

Im AUTOHAUS Podcast „HR-Café“ diskutiert HR-Profi Claus Reutter, Geschäftsführer der sopea Familie, in loser Folge mit Autohaus-Experten. Dabei entstehen spannende Einblicke in moderne Personalpolitik. Die erste Folge mit Antonio Caruso, Leiter der Hahn-Akademie, zeigt zum Beispiel, wie modernes Talentmanagement Unternehmen voranbringt – von der Basisförderung bis zur Entwicklung künftiger Führungskräfte. In vielen Unternehmen schlummert wertvolles Potenzial, das ungenutzt bleibt. Diese Episode des AUTOHAUS Podcasts beleuchtet, wie versteckte Fähigkeiten erkannt, gezielt gefördert und strategisch für den Unternehmenserfolg genutzt werden können. Unternehmen, ob Mittelstand oder große Autohausgruppe, können Talente entdecken, fördern und damit die Weichen für ihre Zukunft stellen. Die Hahn-Gruppe mit ihrer eigenen Akademie setzt dabei auf ein besonders innovatives Modell der Mitarbeitendenentwicklung. Aber auch für kleinere Betriebe lassen sich Ansätze daraus adaptieren, ohne große Strukturen schaffen zu müssen.

Im Talk mit Daniel Zuleger, CFO und kaufmännischer Geschäftsführer des Autohauses Wolfsburg, klärt Claus Reutter, was Digitalisierung im Personalbereich wirklich bedeutet – jenseits modischer Schlagworte und vermeintlich smarter Tools.

KONSISTENTE DATEN NÖTIG

Im Zentrum steht ein oft unterschätztes Thema: die Qualität der zugrunde liegenden Daten. „Die beste Software bringt nichts, wenn die Datenbasis, auf die sie zugreift, inkonsistent ist“, warnt Zuleger. Erst die Umstellung im eigenen Unternehmen habe die Schwächen offenbart: unterschiedliche Telefonnummern, doppelte Adressen – das Fundament war brüchig.

Reutter sieht darin ein branchenweites Problem: Viele Autohäuser arbeiten mit Insellösungen. Ohne konsolidierte Daten bleibe jede Form der Automatisierung ein Stückwerk. Wer wirklich digitalisieren will, müsse zuerst aufräumen, so der Experte.

„Technologie allein reicht nicht“, sagen beide Gäste unisono. Mindestens eben-

Technologie allein reicht nicht. Mindestens ebenso entscheidend ist die innere Haltung.

Claus Reutter, Geschäftsführender
Gesellschafter der sopea Familie

so entscheidend sei die innere Haltung. Zuleger berichtet von anfänglichem Widerstand: „Das alte System war nie so gut wie am ersten Tag des neuen.“ Heute verstehe sich sein HR-Team als interner Dienstleister – nicht als Verwaltungseinheit. Für Reutter steht fest: „Digitalisierung wird erst dann wirksam, wenn sie im Unternehmen nicht nur technisch, sondern kulturell verankert ist.“ So gibt das HR-Café Impulse jenseits des Alltagsgeschäfts und zeigt Wege in eine professionelle Personalarbeit auf. Künftige Folgen nehmen weitere Schlüsselthemen ins Visier, die Autohäuser fit für die HR-Herausforderungen von morgen machen – die Podcast-Community darf sich schon jetzt auf spannende Einblicke und praxisnahe Gespräche freuen.



AUTOHAUS
WER UNS HÖRT, FÜHRT.

HR-Café



Folge 1



Folge 2

Soziales Engagement

Die HUMANUS-Stiftung unterstützt Menschen durch soziale, kulturelle und bildungsbezogene Projekte.

Damit fördert die sopea Familie als Wirtschaftsunternehmen in der Region Stuttgart soziale Verantwortung.

„Menschen helfen – Menschen fördern“ – dieser Leitsatz steht im Zentrum der HUMANUS-Stiftung. Mit viel persönlichem Engagement setzt sich die Stiftung für soziale Projekte ein. Die Präambel der Stiftung verdeutlicht diese Ideale: „In jedermann ist etwas Kostbares, das in keinem anderen ist“. Ziel ist es, dieses Einmalige und Kostbare zu entdecken und gezielt zu bewahren und auszubauen.

Gestiftet wurde die rechtlich selbstständige, gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Fellbach über den geschäftsführenden Gesellschafter Claus Reutter als firmennahe Stiftung der sopea Holding. Für den ehrenamtlichen Vorstand Claus Reutter ist es eine Herzensangelegenheit, bedürftigen Kindern und Familien etwas zurückzugeben. Das Besondere dabei ist, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von sopea sich ehrenamtlich

in ihrer Freizeit für die sozialen und gemeinnützigen Projekte der Stiftung engagieren. Diese ehrenamtliche Tätigkeit ermöglicht es zudem, die Verwaltungsausgaben der Stiftung auf ein Minimum zu reduzieren. Damit kommen die eingehenden Spenden fast vollständig den Projekten zu Gute.

CHANCEN UND TEILHABE

Mit Projekten wie der „Aktion Schulranzen“ übernimmt sopea über die Stiftung ganz bewusst soziale Verantwortung. Der erste Schultag ist ein ganz besonderer Moment im Leben eines Kindes – voller Vorfreude und neuer Herausforderungen. Damit dieser wichtige Tag für alle Kinder mit gleichen Chancen beginnt, setzt sich die HUMANUS-Stiftung seit 2010 mit ihrer „Aktion Schulranzen“ für Erstklässler aus finanziell benachteiligten Familien in der Region Stuttgart

ein. Über 2.500 Kinder konnten so bereits unterstützt werden.

Um Teilhabe geht es auch bei der aktuellen Aktion der Stiftung: Sie hat einem erkrankten Jungen, der den Unterricht nicht vor Ort besuchen kann, einen AV1-Telepräsenzroboter zur Verfügung gestellt. Der Avatar steht stellvertretend im Klassenzimmer, ist sichtbar, hörbar und vollständig in den Schulalltag integriert. Der Junge bleibt dadurch trotz längerer Abwesenheit Teil seiner Klassengemeinschaft und kann mit den anderen Kindern lernen und dazugehören.

Gemeinsam mit der Fellbacher Bürgerstiftung hat die HUMANUS-Stiftung zudem die Aktion Fellbacher Schwimmhilfe ins Leben gerufen. So können auch Kinder aus benachteiligten Familien schwimmen lernen.

Möglich wird dieses Engagement auch durch langjährige Förderer wie die Hahn Gruppe aus Fellbach. Seit vielen Jahren steht das Unternehmen fest an der Seite der Stiftung und leistet mit seiner finanziellen Hilfe einen entscheidenden Beitrag zum Gelingen der Aktionen.

Foto: No Isolation/Markus Haner



Kinder sollen auch bei längerer Schulabwesenheit Teil ihrer Klassengemeinschaft bleiben können. Die HUMANUS-Stiftung hat deshalb einen AV1-Telepräsenz-Avatar angeschafft – ein wichtiges Signal für gelebte Teilhabe.

HUMANUS Stiftung

Die HUMANUS-Stiftung ist vom Finanzamt als gemeinnützig anerkannt. Eine Spende oder Förderung kann daher steuerlich berücksichtigt werden.

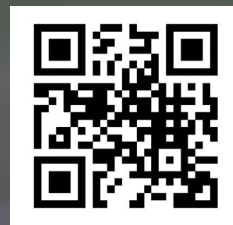
Spendenkonto

HUMANUS-Stiftung
BW-Bank Stuttgart
IBAN: DE75 6005 0101 0001 1022 75
BIC: SOLADEST600

www.humanus-stiftung.de
www.aktion-schulranzen.de



www.sopea.com



sopea.com/autohaus