



HR

The central graphic features the letters 'HR' in a large, white, sans-serif font. It is set against a circular, glowing green and blue background that resembles a futuristic data interface or a stylized globe. The background is filled with intricate patterns of dots, lines, and concentric circles, all in shades of green and blue. The overall aesthetic is high-tech and modern.

HR Software 2024/25

SoftTrend Studie 302

Management Summary

Herausgeber

Die SoftSelect GmbH ist eine seit 1994 tätige Unternehmensberatung, die sich auf den IT-Bereich spezialisiert hat. Als herstellerneutrales und unabhängiges Beratungshaus unterstützt SoftSelect Mandanten bei ihrer IT-Strategie sowie der Auswahl der passenden Softwarelösung (ERP, Human Resources, CRM, Business Intelligence, Dokumentenmanagement etc.). Die Beratung erstreckt sich – je nach individuellen Anforderungen und Wünschen – auf das gesamte Softwareauswahlprojekt oder auf einzelne Teilbereiche wie z. B. die Anbietervorauswahl, die Erstellung eines Anforderungskataloges/Lastenheftes, die Präsentationsphase oder die Angebots-/Vertragsprüfung. SoftSelect bietet neben Informationen zu Business-Software ein [kostenloses Softwareauswahl-Werkzeug zur Analyse und Vorauswahl von Lösungen](#) an. Ein weiteres Tätigkeitsgebiet ist die Erstellung und Veröffentlichung von Marktübersichten und Studien sowie Anwenderbefragungen. SoftSelect ist durch die Markterhebungen sowie der Vielzahl an durchgeführten Auswahlprojekten profunder Kenner sowohl der Anforderungen auf Anwenderseite als auch des Anbietermarktes. Zudem ist SoftSelect Lieferant von Fachartikeln und Expertenstatements für die Fachpresse.

Kontakt:

SoftSelect GmbH

Oeverseestraße 10-12

22769 Hamburg

Telefon: +49 (0)40/870 875 - 0

Internet: www.softselect.de

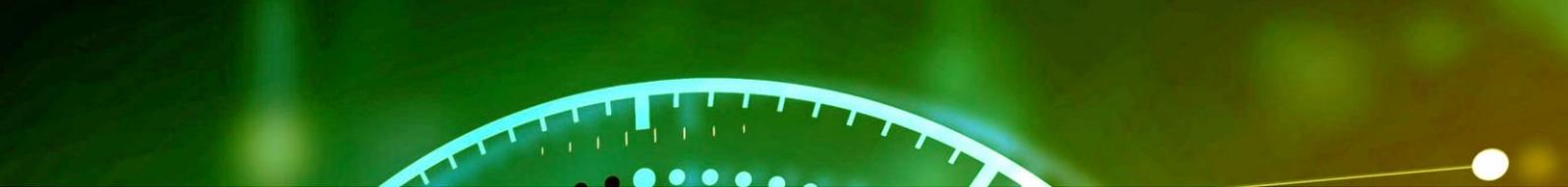
E-Mail: info@softselect.de

Haftungsausschluss

Die Informationen in dieser Studie werden ohne Rücksicht auf einen eventuellen Patentschutz veröffentlicht. Warennamen werden ohne Gewährleistung der freien Verwendbarkeit genutzt. Fast alle Hard- und Softwarebezeichnungen, die in dieser Studie verwendet werden, sind gleichzeitig eingetragene Warenzeichen oder sollten als solche betrachtet werden. Bei der Zusammenstellung von Texten und Herstellerangaben wurde mit größter Sorgfalt vorgegangen. Trotzdem können Fehler nicht ausgeschlossen werden. SoftSelect kann für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen. Für Verbesserungsvorschläge und Hinweise auf Fehler sind wir dankbar.

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder anderes Verfahren) ohne vorherige schriftliche Genehmigung von SoftSelect reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Die vorgestellten Case-Studies und HR-Systeme sind mit Zustimmung des jeweiligen Software- / Lösungsanbieters eingestellt worden. Dieser übernimmt die alleinige Haftung für die Richtigkeit seiner Angaben. An uns übermitteltes Bildmaterial stammt direkt vom Anbieter, der bestätigt, dass er die Urheberrechte des bereitgestellten Bildmaterials besitzt und keine Urheberrechte Dritter geltend gemacht werden können. Für hier eingesetztes Bildmaterial übernehmen wir keine Haftung.



<< Man kann Produktivität nicht verordnen; man muss die Werkzeuge bereitstellen, damit die Menschen ihr Bestes geben können. >>

Steve Jobs, Mitbegründer von Apple, Inc.

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir freuen uns sehr über Ihr Interesse an der aktuellen Ausgabe der SoftTrend Studie zum Thema Human Resources (HR-) Software. Die letzten Jahre haben uns eindrucksvoll gezeigt, dass der Wandel unvermeidlich ist und ständige Veränderung die einzige Konstante bleibt. Jeden Tag stehen wir vor neuen Herausforderungen, die unser Leben und unsere Arbeitswelt grundlegend beeinflussen. Solche Veränderungen fordern uns heraus, bieten jedoch gleichzeitig eine wertvolle Chance für Neuanfänge und Innovationen – immer basierend auf unseren Denkweisen und Handlungen. Dies macht es immer wichtiger, die richtigen Technologien und Strategien einzusetzen. Diese Studie bietet Ihnen einen umfassenden Überblick über die neuesten Entwicklungen und Trends im Bereich der HR-Software, die entscheidend dazu beitragen können, Ihr Unternehmen zukunftssicher und erfolgreich zu gestalten.



Im Mittelpunkt jeder unternehmerischen Tätigkeit steht der Mensch. Ob es sich um unsere Familien, Mitarbeitende, Geschäftspartner, Kunden oder andere Marktteilnehmer handelt – sie alle sind Teil eines sensiblen Beziehungsgeflechts, das unser tägliches Handeln und Entscheiden prägt.

Aktuelle HR-Trends zeigen, dass die Zukunft der Arbeit von Flexibilität, Agilität und digitaler Transformation geprägt ist. Die Nachfrage nach hybriden Arbeitsmodellen, die den Mitarbeitenden mehr Autonomie und Work-Life-Balance ermöglichen, nimmt stetig zu. Gleichzeitig wird das Thema Mitarbeiterbindung immer relevanter, da der Fachkräftemangel viele Unternehmen vor große Herausforderungen stellt. Die Förderung einer positiven Unternehmenskultur und kontinuierlicher Lernmöglichkeiten stehen dabei im Fokus.

Human Capital – dieser Begriff hat für uns eine zentrale Bedeutung. Er beschreibt nicht nur die „ausführende Arbeit“ im klassischen Sinne, sondern betont die Einzigartigkeit jedes Menschen, seine Persönlichkeit, seine Bildung, sein Wissen und seine Fähigkeiten. Dieses immense Potenzial können wir durch Motivation, Begeisterung, Engagement, Unterstützung, Empathie und Leidenschaft fördern und für unsere unternehmerischen Ziele nutzen. Es ist ein wertvoller Schatz, der den wirtschaftlichen Erfolg und das Wachstum eines Unternehmens maßgeblich bestimmt.

Bevor wir in der vorliegenden **SoftTrend HR Software Studie 2024/25** die innovativen Lösungen betrachten, die dieses Jahr präsentiert werden, möchte ich Ihnen diese Gedanken ans Herz legen. In einer Zeit, in der sich die Rahmenbedingungen nahezu täglich ändern, bieten viele der modernen HR-Lösungen in dieser Studie wertvolle Unterstützungsmöglichkeiten, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden.

Diese HR-Systeme können Ihnen helfen, flexible und attraktive Arbeitsmodelle zu implementieren, moderne Führungskonzepte zu etablieren (wie mehr Vertrauen und Ergebnisorientierung), den

Wandel der Unternehmenskultur voranzutreiben (etwa durch die Förderung einer Lernkultur) und die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung Ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen (um Teamgeist und Identifikation mit dem Unternehmen zu stärken). Mit der richtigen Technologie können wir effizienter arbeiten und dabei mehr erreichen – ein wichtiger Schritt zur Steigerung des individuellen und gemeinsamen Unternehmenserfolgs.

Teilen Sie mit uns die Vorfreude auf die Zukunft und lassen Sie sich von dem Enthusiasmus und den innovativen Ideen inspirieren, die in den Menschen schlummern, mit denen wir zusammenarbeiten dürfen. Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen und hoffe, dass die vorgestellten Lösungen Ihre Begeisterung wecken und Ihnen neue Perspektiven eröffnen.

Herzliche Grüße und viel Erfolg beim Entdecken der Möglichkeiten!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michael Gottwald', written in a cursive style.

Michael Gottwald, Geschäftsführer SoftSelect GmbH

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangssituation	7
1.1 Marktgeschehen.....	7
1.2 Trends im HR-Markt	8
2. Studiendesign	13
3. Ergebnisse.....	14
3.1 Zielgruppe & Bezugsmöglichkeiten	14
3.2 Einsatzgebiete von HR-Software	17
3.3 Personalmanagement	19
3.4 Mitarbeiterportale und Employee Self Services.....	21
3.5 Personalabrechnung (Payroll)	22
3.6 Personalcontrolling als Steuerungs- und Prognose-Instrument	23
3.7 Personaleinsatzplanung	25
3.8 Zeitwirtschaft.....	26
3.9 Bewerbermanagement (Recruiting).....	27
3.10 Reisekostenmanagement.....	28
3.11 Personalentwicklung	29
3.12 E-Learning.....	30
3.13 Outsourcing / Personalservice	32
4. Anwenderberichte/Case Studies.....	33
5. Würdigung	38
6. Firmenprofile ausgewählter Anbieter	42
7. Alphabetischer Hersteller- und Produktindex.....	46
8. Weitere Studien und Guides	51

1. Ausgangssituation

1.1 Marktgeschehen

In den letzten Jahren hat die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsmodelle zu massiven Veränderungen in den langjährig etablierten Arbeitswelten vieler Unternehmen geführt. Die Rolle des HR-Bereichs hat dadurch erheblich an Bedeutung gewonnen – insbesondere, wenn er als Stratege, Berater und Gestalter bei der Bewältigung von Transformationsprozessen aktiv wird und dabei sowohl die Interessen der Mitarbeiter als auch die des Unternehmens berücksichtigt.

Immer mehr Unternehmen integrieren die Digitalisierung ihrer Services und die Möglichkeit zur Remote-Arbeit bewusst in ihre Unternehmenskultur. Dabei setzen sie auf global verteilte Teams, um das internationale Geschäft in zunehmend digitalen Märkten voranzutreiben. Auch zahlreiche Anbieter von HR-Lösungen sowie Service- und Datenanbieter für Cloud-Infrastrukturen folgen diesem Trend. Es überrascht daher nicht, dass insbesondere unter den begehrten „Young Professionals“ der Wunsch nach mehr Flexibilität im Arbeitsmodell stark ausgeprägt ist. Unternehmen stehen somit im Wettbewerb um Fachkräfte und aufgrund der hohen Nachfrage nach digitalen Talenten in der Pflicht, die Attraktivität ihrer Arbeitsplätze zu steigern, ihre Mitarbeiter im Umgang mit digitalen Tools zu fördern und den digitalen Reifegrad von Belegschaft und Organisation insgesamt zu erhöhen.

Erfolgsfaktoren für hybride Arbeitsumgebungen entwickeln

Viele Arbeitgeber stehen bis heute vor der Herausforderung, die Bedürfnisse der Mitarbeiter nach flexibleren Arbeitsmodellen mit den Zielen des Unternehmens und der Perso-

nalpolitik in Einklang zu bringen. Für HR und Personalverantwortliche bedeutet dies vor allem, geeignete Rahmenbedingungen für hybride Arbeitsmodelle zu schaffen, um produktive Arbeitsumgebungen für geeignete Rollenprofile unabhängig des jeweiligen Standortes bereitzustellen. Auf mittlere bis lange Sicht dürfte sich so ein flexibles Arbeitsmodell etablieren, das die Vorteile beider Welten (Präsenz- und Remote-Arbeit) optimal vereint – unter Berücksichtigung individueller Faktoren. Allerdings stellen hybride Arbeitsmodelle auch Herausforderungen an die Unternehmenskultur und erfordern klare Richtlinien, effektive Kommunikationstools und Maßnahmen zur Förderung des Teamzusammenhalts. Im Jahr 2024 werden hybride Arbeitsmodelle weiterhin im Zentrum der Personalstrategie stehen, da Unternehmen bestrebt sind, die Vorteile der Flexibilität zu maximieren und gleichzeitig ein starkes Gemeinschaftsgefühl zu erhalten.

Für den dauerhaften Erfolg hybrider Arbeitsmodelle sind nicht nur organisatorische Einflussfaktoren zu berücksichtigen, wie etwa der digitale Reifegrad, das Führungskonzept, Kommunikations- und Kollaborationsstrukturen oder die Agilität der Ablauforganisation. Auch individuelle Persönlichkeitsprofile beeinflussen die standortunabhängige Produktivität von Beschäftigten: z.B. die digitalen Fähigkeiten, starke soziale Bindungen am Arbeitsplatz, eine positive Arbeitseinstellung und Lernbereitschaft oder die psychische Gesundheit. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, spricht Vieles dafür, dass Beschäftigte in jeder Umgebung produktiv arbeiten und vor allem gesund bleiben können.

1.2 Trends im HR-Markt

Data-Driven Decision-Making in HR: Entscheidungen auf Basis fundierter Daten

Der Einsatz von Daten zur Unterstützung von Entscheidungsprozessen in der Personalabteilung gewinnt immer mehr an Bedeutung. Mit der Verfügbarkeit von HR-Analytics-Tools können Unternehmen tiefere Einblicke in die Bedürfnisse und das Verhalten ihrer Mitarbeiter gewinnen. Datenbasierte Entscheidungen ermöglichen es HR-Teams, fundierte Strategien zu entwickeln, um Talente gezielter zu fördern, Mitarbeiterbindung zu erhöhen und die Unternehmenskultur zu stärken. Die Analyse von Mitarbeiterdaten hilft dabei, Trends und Muster zu erkennen, die eine proaktive Planung und eine gezielte Intervention ermöglichen. In 2024/2025 wird die datengestützte Entscheidungsfindung weiter an Bedeutung gewinnen, da Unternehmen bestrebt sind, ihre HR-Prozesse effektiver und effizienter zu gestalten.

Eine zentrale Rolle bei der Steuerung der Human Resources spielen künftig vor allem Künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen (ML). Diese Technologien ermöglichen es HR-Abteilungen, Prozesse effizienter zu gestalten, bessere Entscheidungen zu treffen und die Mitarbeitererfahrung zu verbessern. Von der personalisierten Weiterbildung über automatisierte Rekrutierungsprozesse bis hin zur Analyse von Mitarbeiterdaten – die Potenziale sind enorm.

Datenbasierte Entscheidungsfindung ist ein Trend, der gerade in Verbindung mit KI-Modellen zunehmend an Bedeutung gewinnt. In Zeiten, in denen Unternehmen große Mengen an Daten generieren, wird es entscheidend, diese Daten sinnvoll zu nutzen. Die HR-Software-Lösungen, die wir in dieser Studie vorstellen, bieten innovative Ansätze, um aus

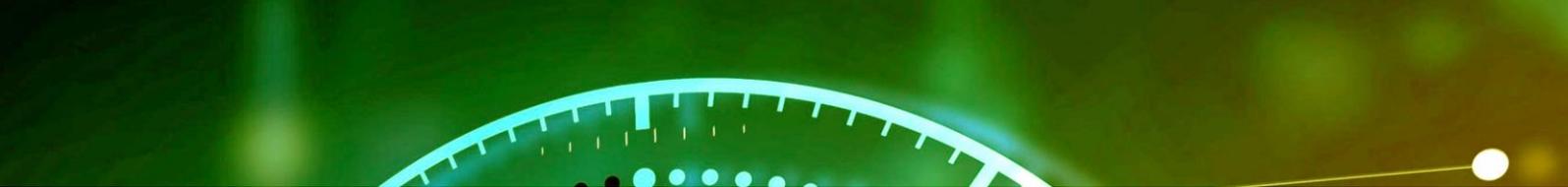
diesen Daten wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen und gezielte Maßnahmen zu ergreifen.

Ganzheitliche Konzepte zur Verbesserung der Employee Experience

Die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sind Schlüsselfaktoren für den Unternehmenserfolg. Moderne HR-Software kann dazu beitragen, durch maßgeschneiderte Mitarbeiterentwicklungsprogramme, transparentes Feedback und effektive Kommunikationswege ein inspirierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Unternehmen müssen heute in der Lage sein, die dynamischen Veränderungen unserer Business Welt und Märkte schnell zu antizipieren und sich anzupassen – im Hinblick auf die Ablauforganisation, Geschäftsmodelle, Strategien, Rollenprofile und Arbeitsumgebungen. Für viele Unternehmen beginnen damit jedoch neue Herausforderungen, um Veränderungen auch kulturell zu „verdauen“. Die Werte und Mitarbeiter stellen dabei in gewisser Hinsicht eine wichtige Konstante dar, die neue Potenziale für die künftige Unternehmensentwicklung schaffen, aber eben gewisse Challenges mit sich bringen, die direkt, indirekt oder zunächst auch gar nicht im Tagesgeschäft in Erscheinung treten können. Mitarbeiterbefragungen sind ein effektives Werkzeug, um wertvolles Feedback von der Belegschaft zu sammeln und so die Bedürfnisse, Anliegen und Wünsche der Mitarbeiter besser zu verstehen und für HR-Strategien nutzbar zu machen.

Employee Wellbeing: Die Gesundheit der Mitarbeiter im Fokus

Das Wohlbefinden der Mitarbeiter hat sich zu einem zentralen Thema für Unternehmen entwickelt. Angesichts der anhaltenden Herausforderungen durch Remote Work und der steigenden Burnout-Raten legen Unternehmen immer mehr Wert auf das physische und mentale Wohl ihrer Belegschaft. Maßnahmen



zur Förderung von Employee Wellbeing umfassen flexible Arbeitszeiten, Angebote zur psychischen Gesundheit, Gesundheitsvorsorgeprogramme und eine verbesserte Work-Life-Balance. Unternehmen, die proaktiv das Wohl ihrer Mitarbeiter fördern, profitieren von höherer Produktivität, geringeren Krankheitsausfällen und einer stärkeren Mitarbeiterbindung. Im Jahr 2024/2025 wird Employee Wellbeing daher weiterhin ein zentraler Pfeiler einer erfolgreichen HR-Strategie sein.

ESG: Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung als HR-Thema

Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG) rücken zunehmend in den Fokus von Unternehmen und ihrer HR-Abteilungen. Mitarbeitende und Kunden legen immer mehr Wert auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung. Unternehmen, die ESG-Initiativen umsetzen, fördern nicht nur ein positives Unternehmensimage, sondern gewinnen auch die Loyalität und das Engagement ihrer Mitarbeitenden. HR spielt eine zentrale Rolle bei der Integration von ESG-Prinzipien in die Unternehmensstrategie, von der Förderung von Diversität und Inklusion bis hin zur Umsetzung nachhaltiger Geschäftspraktiken. Im Jahr 2024 wird ESG weiterhin ein wichtiger Trend sein, der das Employer Branding und die Attraktivität des Unternehmens maßgeblich beeinflusst.

Personalentwicklungsziele mit Mitarbeiterbedürfnissen in Einklang bringen

Da immer mehr Unternehmen im Zuge des zunehmenden Fachkräftemangels mitunter auf schmerzliche Weise erkennen, wie wichtig es ist, ihre Belegschaft zu fördern und zu stärken, greifen immer mehr Unternehmen auf Mitarbeiterbefragungen zurück, um Feedback direkt von ihren Mitarbeitern zu sammeln. Führende Lösungen wie Effectory, Qualtrics (SAP) oder Peakon (Workday) bilden mit ihrem Portfolio die verschiedenen Phasen der

Employee Journey ab, vom Mitarbeiter-Onboarding, über die Engagement- und Leistungs-Phase bis zum Unternehmens-Exit. Einerseits bieten Feedback-Umfragen Mitarbeitern eine Plattform, auf der sie ihre Meinungen, Bedenken und Vorschläge äußern können. So können Unternehmen kontinuierlich Verbesserungspotenziale identifizieren und gezielte Initiativen umsetzen, die den Bedürfnissen und Wünschen ihrer Belegschaft entsprechen. Andererseits schaffen sie das nötige Fundament, um Entscheidungen über Talentmanagement- und Mitarbeiterentwicklungsinitiativen zu untermauern. Wenn die Umfrage beispielsweise eine niedrige Arbeitsmoral der Mitarbeiter oder Unzufriedenheit mit den Kommunikationskanälen hervorhebt, kann das Unternehmen Initiativen zur Behebung dieser Probleme priorisieren. Dazu kann die Bereitstellung zusätzlicher Schulungen zu effektiven Kommunikationstechniken oder die Verbesserung interner Kommunikationsplattformen gehören.

Darüber hinaus hilft die Abstimmung der Personalentwicklungsziele mit den Umfrageergebnissen Unternehmen dabei, personalisierte Entwicklungspläne für ihre Mitarbeiter zu erstellen. Durch das Verständnis individueller Bedürfnisse und Wünsche können Unternehmen maßgeschneiderte Schulungsprogramme anbieten, um bestimmte Fähigkeiten zu verbessern oder individuelle Qualifikationslücken zu schließen, um ihr Potenzial im Sinne der Unternehmensziele besser auszuschöpfen. Dieser personalisierte Ansatz steigert nicht nur das Engagement der Mitarbeiter, die Gesamtproduktivität und das Leistungsniveau innerhalb des Unternehmens, sondern fördert auch eine Kultur der offenen Kommunikation und eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

Erfolgskontrolle: Monitoring und Bewertung von strategischen Maßnahmen

Mitarbeiterfeedback-Systeme liefern aber nicht nur wertvolle Einblicke in die Wahrnehmungen, Erfahrungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter innerhalb der Organisation, sondern ermöglichen es Arbeitgebern ebenfalls, den Erfolg von Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen des Arbeitsumfelds zu messen, etwa im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit, genutzte Kommunikationskanäle, Führungseffektivität sowie Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten. Der Beitrag von Mitarbeiterbefragungen zu einer erfolgreichen Personalentwicklungsstrategie liegt darin, Bereiche zu identifizieren, in denen Verbesserungs- oder Änderungsbedarf besteht. Das durch diese Umfragen gesammelte Feedback kann potenzielle Lücken oder Bereiche aufzeigen, in denen aktuelle Strategien möglicherweise nicht die erwarteten Ergebnisse liefern. Mithilfe dieser Informationen können Unternehmen fundierte Entscheidungen über notwendige Anpassungen oder Verbesserungen ihrer Personalentwicklungsinitiativen treffen. Darüber hinaus können Unternehmen durch die regelmäßige Durchführung von Mitarbeiterbefragungen und die Verfolgung von Veränderungen im Laufe der Zeit die Auswirkungen implementierter Strategien auf das Engagement der Mitarbeiter und die Gesamtzufriedenheit beurteilen.

Transformation von innen: Der Aufbruch alter Strukturen

Der Zwang zur Digitalisierung und geänderte Rahmenbedingungen haben nicht nur den Arbeitsalltag vieler Unternehmen und deren Mitarbeiter umgekrempelt, sondern auch gefestigte Organisationsstrukturen aufgebrochen. Zudem stehen die Unternehmen in der Pflicht, nicht nur die Remote-Arbeitszeiten genau zu dokumentieren, sondern auch die

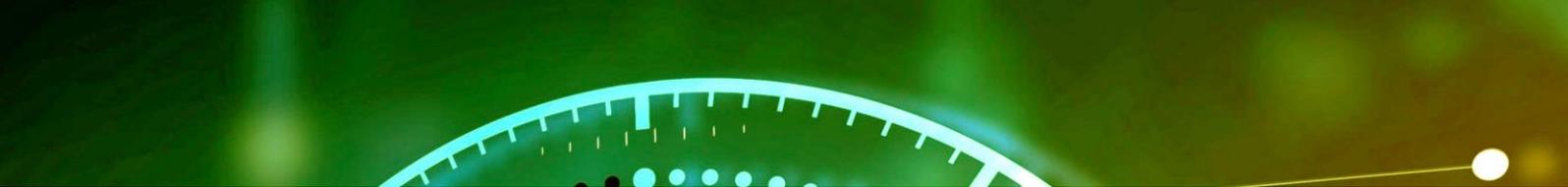
Führung von Teams neu zu gestalten und gleichzeitig Corporate Governance Vorgaben einzuhalten. Dies erfordert nicht nur neue Workforce Management Konzepte, sondern stellt auch hohe Anforderungen sowohl an die Organisation und Verwaltung, als auch an die Personalplanungs- und Zeiterfassungssoftware.

Agiler arbeiten: Erfolgsstrategien für Remote-Teams

Eine besondere Herausforderung beim Aufbau und der Steuerung virtueller Teams besteht heute darin, kollaborative Prozesse zu steuern und eine effektive Führung von Teams auf Distanz zu ermöglichen. Dem Einsatz von Kommunikationstools, sowohl für die intern gerichtete Kommunikation, als auch für die Kommunikation zwischen den Teammitgliedern, kommt damit eine große Bedeutung zu. Der Anspruch, Mitarbeitern außerhalb der Office-Räume eine positive Nutzererfahrung zu schaffen und gleichwohl ein Mitarbeiterwohlgefühl („Wellbeing“) zu erzeugen, das sich auch auf die Produktivität niederschlägt, ist heute Ausgangspunkt vieler Unternehmen auf der Suche nach passenden und vor allem sicheren Collaboration-Tools. Social-Media-Elemente, z.B. für die Sprach-, Text- und Bild-Übertragung, das Screensharing oder die Datei- und Versionsverwaltung für die gemeinsame Bearbeitung von Dokumenten sind heute ein wichtiger Bestandteil von digitalen Arbeitsplätzen.

Die Zukunft des Arbeitens: Remote Work, digitales Recruiting und E-Learning

Während Remote Work sich in vielen Unternehmen als krisenfestes Organisationskonzept fest im Betriebsalltag etabliert konnte, gilt es nun, auch die angelagerten Prozesse rund um die Remote Arbeit zu reorganisieren. Dies schließt nicht nur die Tools für transparente Kollaborationsprozesse mit ein, sondern auch



für das Remote Onboarding, E-Learning und Remote Recruiting. Denn nicht nur die Einarbeitungs- und Weiterbildungsprozesse werden durch die physische Distanz erschwert, sondern auch die Recruiting-Abläufe. Viele Recruiter und Bewerber agieren vermehrt dezentral oder aus dem Home-Office. Geeignete digitale Tools sollen sicherstellen, dass die Qualität der Bewerberauswahl bzw. des gesamten Recruiting-Prozesses nicht durch die räumliche Distanz abnimmt. Dafür müssen aber nicht nur die erforderlichen Infrastrukturen geschaffen, sondern auch digitale Skills entwickelt und gefördert werden. E-Learning- und Wissensmanagement-Plattformen sind ein flexibler und vor allem kostengünstiger Weg, um Fort- und Weiterbildungen sowohl für verteilte Teams, als auch für das Remote-Onboarding zu vereinfachen und die Mitarbeiterentwicklung voranzutreiben.

Wissen unabhängig der Organisationsinfrastrukturen und räumlichen Verteilung der Belegschaft zu vermitteln ist dabei eine zentrale Herausforderung und Disziplin, die auch über die Grenzen der Personalabteilung hinaus in die IT-Strategie einbezogen werden muss. Werkzeuge, die der Erhaltung und dem Transfer des Mitarbeiterwissens dienen, sind daher heute bereits feste Bestandteile ganzheitlicher HR-Konzepte und der strategischen Personalarbeit.

Groupware und Social Collaboration: Effizient arbeiten im virtuellen Büro

Die Produktivität eines Unternehmens hängt ganz entscheidend von seiner Fähigkeit ab, das Wissen seiner Mitarbeiter zu teilen, zu fördern und im Sinne der Unternehmensziele nutzbar zu machen. Mit dem Einsatz von „Social-Collaboration-“ und „Groupware-Tools“ verfolgen heute immer mehr mittelständische und große Unternehmen das Ziel, ihre Mitarbeiter bei der Bewältigung alltägli-

cher Aufgaben zu unterstützen und ihnen Werkzeuge an die Hand zu geben, um die Zusammenarbeit und den vertikalen sowie horizontalen Wissensaustausch im Unternehmen effektiv zu fördern. Virtuelle Projekträume und Web-Conferencing-Anwendungen bieten etwa effiziente Kollaborationsmöglichkeiten unter Kollegen und Partnern auch über Standortgrenzen hinweg. Firmeninterne Wikis ermöglichen zudem einen schnelleren Wissenstransfer und verringern nebenbei den E-Mail-Verkehr.

Die sozialen Netzwerke wie Facebook, Xing und LinkedIn sind insbesondere für das Recruiting und Bewerbermanagement von hoher Bedeutung. Moderne Bewerbermanagement-Systeme machen die in den sozialen Netzwerken hinterlegten Informationen für die Personalabteilungen effektiv nutzbar. Mittels entsprechender Schnittstellen kann so ein automatisierter Bewerberdatenabgleich mit Xing erfolgen, oder Stellenangebote können direkt aus dem Bewerbermanagement in den einschlägigen Stellenbörsen veröffentlicht werden.

Hybride Lösungen für moderne Arbeitswelten

Nachfragebedingt sind der Markt und das Angebot in den letzten Jahren deutlich gewachsen. Während die administrativen Bereiche rund um die Mitarbeiterverwaltung, Payroll, Workforce Management und Compensation & Benefits trotz des größeren Marktanteils ein etwas geringeres Wachstum aufweisen, verzeichnen die eher strategischen HR-Bereiche Recruitment, Performance- und Talent-Management, Weiterbildung und Personalentwicklung sowie Collaboration-Tools ein deutlich höheres Wachstum – vor allem im Cloud-Segment. Viele Lösungsanbieter bemühen sich zuvorderst darum, das Cloud-Angebot für Kunden attraktiver zu gestalten



und Marktanteile neuer, disruptiver Technologien zu sichern.

Waren in den vergangenen Jahren viele Entscheider in den Unternehmen gegenüber Cloud-Lösungen und der Speicherung von Daten außerhalb des Unternehmens noch

zurückhaltend, haben der verstärkte Einsatz mobiler Anwendungen, Collaboration-Tools sowie Recruiting- und Talent-Management-Lösungen aus der Cloud die Cloud-Modelle auch hierzulande deutlich salonfähiger werden lassen, wie auch regelmäßige Anwenderbefragungen von SoftSelect belegen.

2. Studiendesign

Bei der SoftTrend Studie 302 handelt es sich um eine neue Auflage einer regelmäßig aktualisierten Marktübersicht zum Thema Personalwesen Software. Die Studienreihe SoftTrend untersucht jeweils den Status quo sowie Trends und Entwicklungen auf dem deutschsprachigen Markt für Business Software. Bisherige Untersuchungen befassten sich neben dem HR-Bereich mit den Themen Enterprise Resource Planning (ERP), Dokumentenmanagement, Customer Relationship Management (CRM), Business Intelligence (BI), Finanzbuchhaltung/Rechnungswesen und spezifischen Branchenlösungen.

An der vorliegenden SoftTrend Studie 302 beteiligten sich 90 Anbieter aus Deutschland, Österreich und der Schweiz mit insgesamt 121 Lösungen. Für die Untersuchung und Beurteilung der Lösungen mussten die teilnehmenden Software-Anbieter einen detaillierten Online-Fragebogen mit einem Umfang von ca. 400 Fragen ausfüllen. Den Fragebogen und die dazugehörigen Angaben der HR-Anbieter finden sich in der kostenpflichtigen, vollständigen Studienversion weiter hinten in der Übersicht: Produkt- und Leistungsprofile.

Über unsere [Website](#) können Sie sich einen Überblick über den HR-Software-Markt verschaffen. Zudem besteht die Möglichkeit, online auf unsere Datenbank zuzugreifen und über die [Expertensuche](#) eine Vorauswahl infrage kommender HR-Lösungen durchzuführen.

Die methodische Vorgehensweise der vorliegenden Anbieterbefragung im Einzelnen:

- Definition des notwendigen Informationsbedarfs
- Konzeption des Kriterienkataloges
- Stichproben-Interviews mit Branchenvertretern
- Finalisierung des Fragebogens

- Sichtung von statistischem Datenmaterial und Fachbeiträgen
- Auswertung von Projektergebnissen der SoftSelect GmbH
- Auswertung SoftSelect Matching Datenbank und Studienergebnisse
- Gesamtbewertung und Schlussfolgerung

Die Untersuchung stellt eine detaillierte und ausführliche Übersicht des deutschsprachigen HR-Software-Marktes dar. Zu den analysierten Fachbereichen der HR-Systeme zählten Personalabrechnung, Personal-Controlling, Personal-Management, Mitarbeiterportale, Bewerbermanagement, Personaleinsatzplanung, Personalentwicklung, E-Learning, Zeitwirtschaft und Reisekostenmanagement. Neben den Funktionalitäten standen zudem übergeordnete Aspekte wie Kundenfokus, Systemtechnik und die technologische Basis im Fokus der Untersuchung. Auf einen Vergleich der Lösungen zum Beispiel in Form eines Rankings wurde bewusst verzichtet. Durch die zahlreichen von uns begleiteten Softwareauswahlprojekte wissen wir, dass eine Aussage, nachdem dieses oder jenes System das Beste sei, nicht möglich ist. Jedes Unternehmen hat individuelle Anforderungen und Voraussetzungen, die in einem Auswahlprozess berücksichtigt werden müssen.

Der Aufruf zur Teilnahme an der vorliegenden Studie erfolgte im zweiten Quartal 2024 über eine öffentliche Ausschreibung (u. a. mittels [SoftTrend Newsletter](#)). Es wurden dabei national und international ausgerichtete Hersteller und Vertriebspartner von HR-Software angesprochen, deren Lösungen in der DACH-Region angeboten werden.

Softwareanbieter, die sich für eine zukünftige Teilnahme interessieren, nehmen bitte unter der Rufnummer +49(0)40 870875-0 oder per E-Mail unter info@softselect.de Kontakt auf.

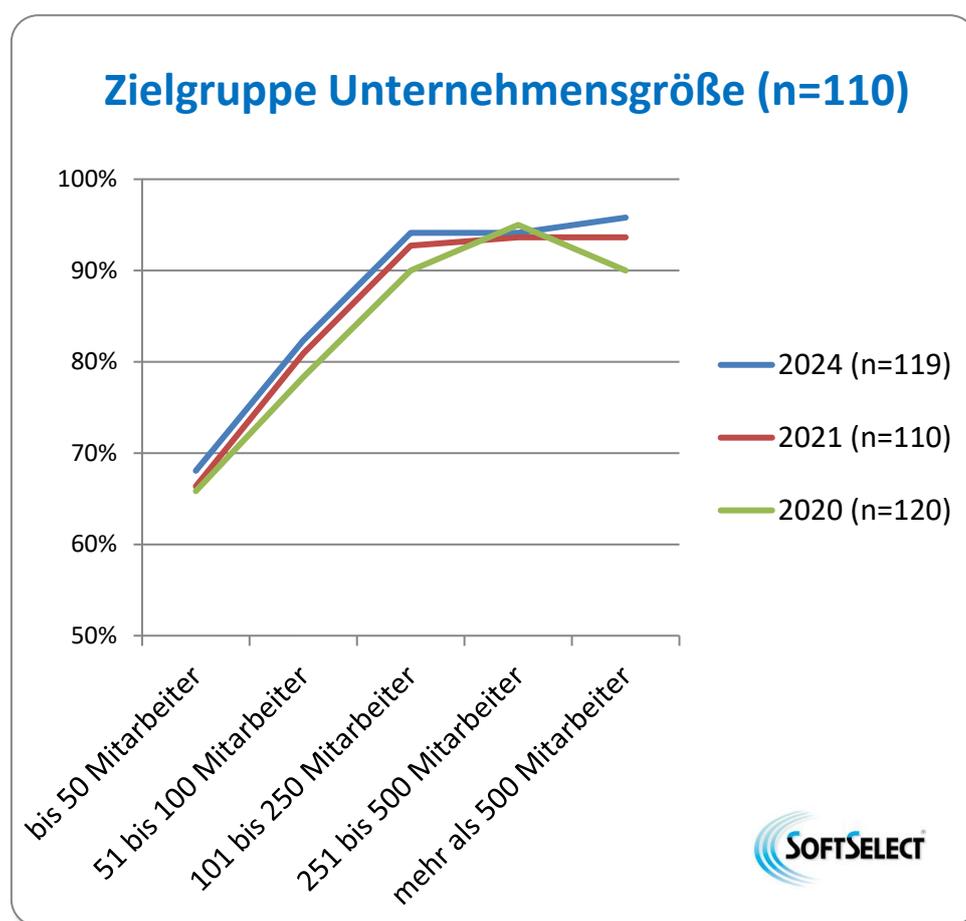
3. Ergebnisse

Den aus knapp 400 Fragen bestehenden Fragenkatalog und die Auswertungsdetails der 121 teilnehmenden HR-Lösungen sind der Vollversion der Studie im Anhang in Auszügen beigelegt. Die Grundgesamtheit der einzelnen Fragenkomplexe ist in den folgenden Grafiken mit „n“ angegeben. Die Variation dieser Grundgesamtheit kommt dadurch zustande, dass viele der hier untersuchten Lösungen auf einzelne Bereiche wie beispielsweise die Lohnabrechnung spezialisiert sind und daher für die Auswertung in einem anderen Bereich, wie z. B. dem Bewerbermanagement, nicht berücksichtigt wurden. Nicht beantwortete

Fragen bzw. mit „keine Angabe“ versehene Antworten wurden aus der Wertung genommen.

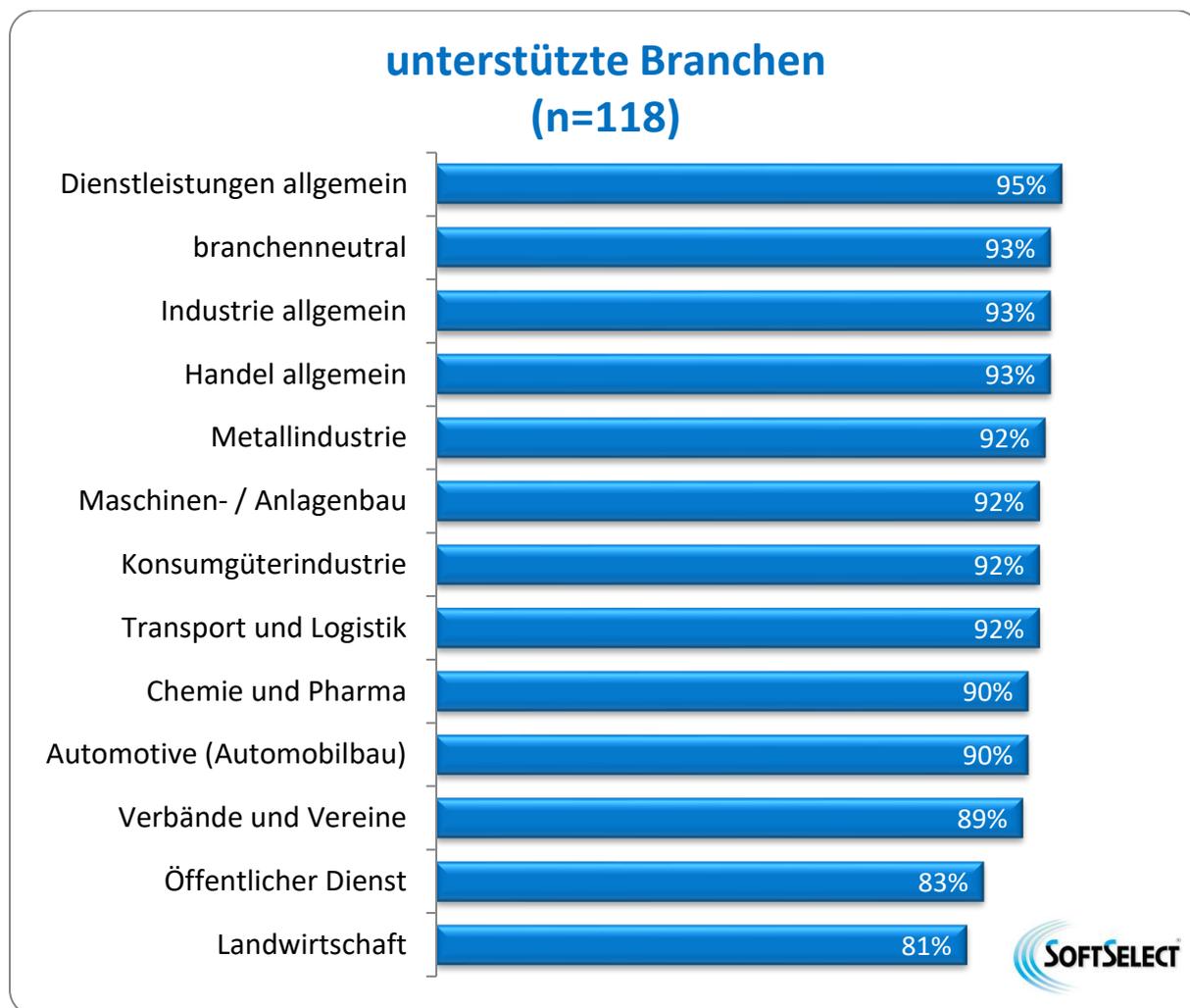
3.1 Zielgruppe & Bezugsmöglichkeiten

Ein Großteil der HR-Softwarehersteller bietet auch ein Lösungsportfolio für den kleineren Mittelstand an. Für Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern stehen immerhin zwei Drittel (68 %) der hier untersuchten HR-Lösungen prinzipiell zur Verfügung. Mit zunehmender Unternehmensgröße wächst das Angebot an HR-Software. Mittelständische und gehobene Unternehmen ab 100 Beschäftigten finden eine deutlich größere Auswahl an Software vor (94 %).



Der Großteil der HR-Software ist nach Herstellerangaben branchenneutral einsetzbar (93 %). Daneben gibt es aber auch einige Spezialanbieter, die durch individuellen Zuschnitt auf die Erfordernisse einzelner Branchen punkten können. Hier lohnt sich eine intensive Recher-

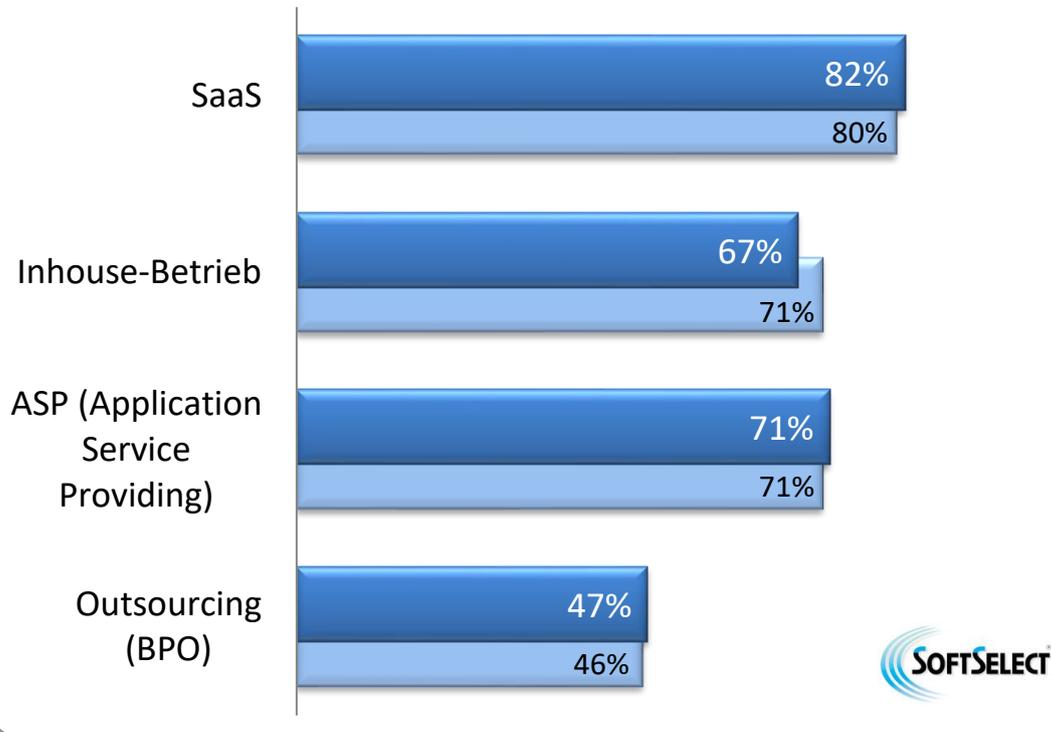
che nach speziellen Branchenlösungen zum Beispiel über [die Matching-Plattform auf Soft-Select.de](#), auf der knapp 900 Business-Software-Anbieter mit ihren Produkten registriert sind. Hier eine Übersicht zum Abdeckungsgrad ausgewählter Branchen:



Während 2021 71% HR-Lieferanten ihre Lösungen noch als klassische Inhouse-Lösung anboten, sind es heute nur noch rund 67%. Die meisten Lösungen werden heute für den SaaS-Betrieb bereitgestellt (2021: 80 %. 2024: 82 %). Dieses Verhältnis hat sich somit in den letzten Jahren umgekehrt. Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahreszeitraum 2023 sind hingegen marginal, weshalb wir hier als Ver-

gleichszeitraum 2021 herangezogen haben. Der Trend geht insbesondere im HR-Bereich zu dem [SaaS](#) Mietmodell, das Angebot an [ASP](#) (Application Service Providing) Mietmodell hat sich in den letzten Jahren bei den Anbietern ebenfalls kaum verändert. So sind 71 % der Lösungen für ASP ausgelegt (2021 und 2024: 71 %).

Verbreitung von Inhouse-Lösungen, SaaS, ASP und BPO (n=119) (2024) (2021)

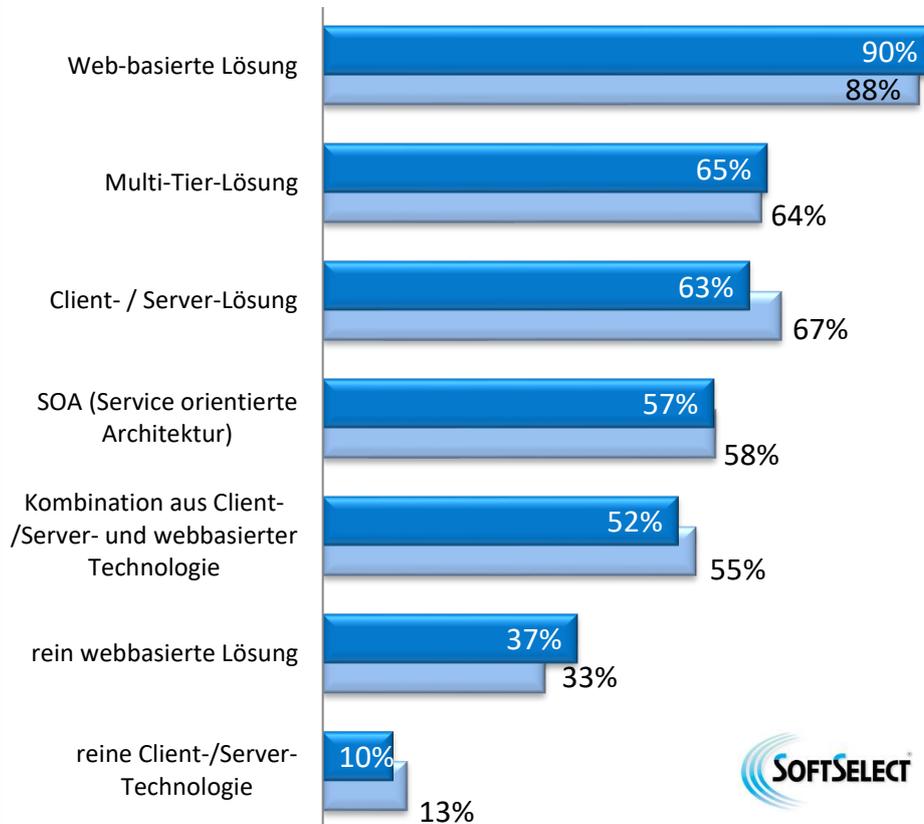


Angebot an Cloud HR wächst wieder

Nachdem das Angebot der On-Demand-Modelle in den Vorjahren mangels Nachfrage nach Cloud-Lösungen für das Personalwesen zunächst stagnierte, haben einige Hersteller indes ihr Cloud-Angebot zuletzt deutlich erweitert. Dennoch sind reine web-basierte Lösungen auf dem deutschen Markt noch unterrepräsentiert (37 %). Im Übrigen hat der Siegeszug des Cloud Computings auch ein hybrides Angebotsportfolio von Inhouse- und ASP- bzw. SaaS-Betriebsmodellen zutage befördert. Aus den auch weiterhin hohen Verbreitungsraten des Mietmodells ASP (Application Service Providing) wird zudem deutlich, dass es sich hier um ein eigenständiges Vertriebsmodell handelt, welches trotz des Aufkommens von Cloud Computing und SaaS nach wie vor nachgefragt wird.

Die Bereitstellung der Software erfolgt im SaaS-Modell als Dienstleistung über einen Internetanschluss, wobei die Anwendungen über einen gewöhnlichen Webbrowser genutzt werden. Als Vorteile werden insbesondere die Abrechnung nach tatsächlicher Nutzung, die leichte Skalierbarkeit, die geringeren Investitionskosten, schnelle Einsatzbereitschaft und erweiterte Serviceangebote der Anbieter genannt. Kontrollverlust, Abhängigkeit vom Anbieter und Sicherheitslücken werden hingegen als Nachteile empfunden. „Echte“ SaaS-Produkte werden von Beginn an extern und nicht beim Kunden gehostet. Die Lösung muss zudem mehrmandantenfähig sein, d. h., Daten von verschiedenen Kunden müssen getrennt verarbeitet und vorgehalten werden können, ohne eine separate Hardware-Infrastruktur aufbauen zu müssen. Applikationen müssen somit nicht mehr gekauft,

Serverarchitektur (n=115) (2021)



installiert und administriert werden, sondern werden als Service genutzt. Die Akzeptanz von Cloud-Modellen wie SaaS ist bei den Personalverantwortlichen in den Unternehmen in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Ein Grund dafür dürfte sowohl in den restriktiven DSGVO-Vorgaben sowie den hohen Sicherheitsstandards und Zertifizierungen der Rechenzentrumsbetreiber auszumachen sein, die ohnehin im weltweiten Vergleich auf einem sehr hohen Niveau liegen.

Schlanke Personalverwaltung durch BPO

Das Angebot an [Business Process Outsourcing](#) (BPO) ist im Vergleich zu 2021 leicht von 46 % auf 47 % gestiegen. Das Auslagern von Geschäftsprozessen an externe Dienstleister ist gerade im Personalwesen überdurchschnittlich verbreitet. Ziel des Outsourcings ist die

Entlastung von nicht geschäftskritischen Prozessen und die damit verbundene Konzentration auf die Kernaufgaben eines Unternehmens. Besonders in der Lohnabrechnung hat sich BPO schon seit langem etabliert. Viele Unternehmen vertrauen auf die Expertise von Dritten und entlasten so ihre Personalabteilungen.

3.2 Einsatzgebiete von HR-Software

Die Einsatzgebiete von moderner HR-Software sind mittlerweile vielfältig. Neben den klassischen Feldern wie Personalabrechnung und Zeitwirtschaft decken viele Personalsoftwarelösungen weitere Bereiche wie Bewerbermanagement, die Fuhrparkverwaltung oder die Personaleinsatzplanung ab. Neben umfangreichen HR-Systemen, die alle in dieser Studie abgefragten Funktionsbereiche abdecken, gibt

es insbesondere im HR-Markt zahlreiche Anbieter, die sich auf bestimmte Bereiche wie zum Beispiel das Bewerbermanagement spezialisiert haben und ihre Lösungen oft in Kooperation mit anderen Softwareherstellern anbieten. Diese Unterschiede erfordern daher in der Evaluationsphase eine genaue Überprüfung der Hersteller und ihres Produktange-

bots. Die analysierten HR-Systeme und deren Hersteller bzw. Anbieter unterscheiden sich über die genannten Aspekte hinaus teilweise wesentlich in den verwendeten Technologien, ihrem Dienstleistungsangebot (Schulung, Einführungsunterstützung etc.) und ihrer Beratungskompetenz.

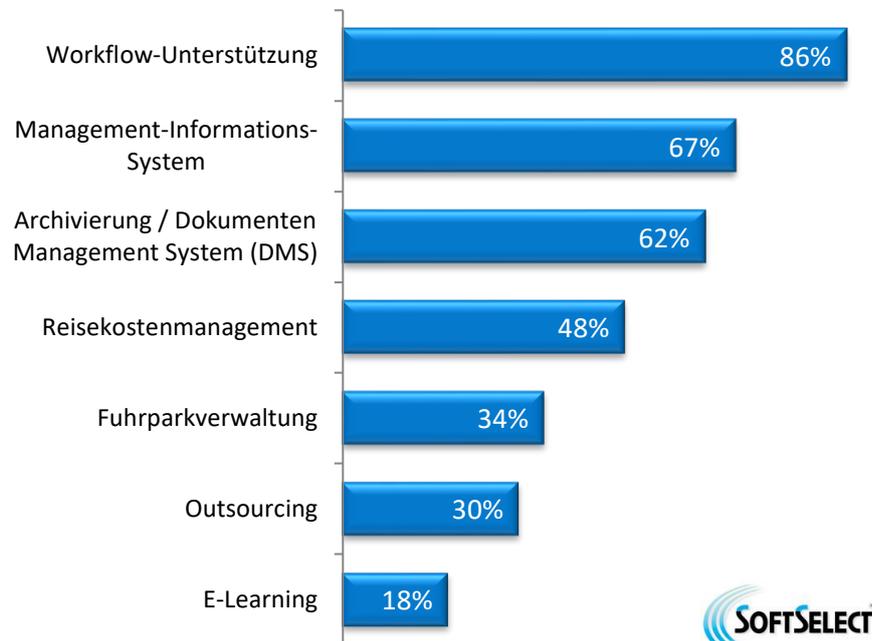
Kernbereiche der untersuchten Lösungen (n=116)



Allgemeine Personalmanagementfunktionen sind in HR-Lösungen am stärksten vertreten. 84 % der untersuchten Lösungen unterstützen die Personalverwaltung. Der stark gestiegenen Nachfrage nach Recruiting- und Bewerbermanagementlösungen tragen die Anbieter verstärkt Rechnung und bieten entsprechende Funktionen und Module an (2024: 66 % ggü. 62 % in 2023). Die Hälfte (57 %) der für die Untersuchung herangezogenen HR-Systeme verfügt über Funktionen zur Personaleinsatzplanung oder der Personalentwicklung (55 %). Die elementaren Bereiche einer Personalwesen-Software wie die Zeiterfassung (62 %) und

die Lohn- und Gehaltsabrechnung (49 %) werden ebenfalls von jedem zweiten der hier untersuchten HR-Systeme abgedeckt. Die vergleichsweise geringen Werte der einzelnen HR-Bereiche dokumentiert die starke Spezialisierung im HR-Markt. Der Trend wird durch diverse von SoftSelect begleitete Softwareauswahlprojekte bestätigt: Viele Kunden fragen gezielt nach den jeweils leistungsstärksten Modulen für die einzelnen Kernbereiche. Das sogenannte [Best-of-Breed](#)-Konzept erfreut sich gerade im HR-Segment großer Beliebtheit.

Abdeckungsgrad weiterer Funktionsbereiche (n=116)



Erfreulich ist, dass mittlerweile 86 % der untersuchten Anbieter eine Workflow-Unterstützung der Geschäftsprozesse anbieten (im Vergleich 2023: 82 %). Workflow-Designer eignen sich insbesondere, um beispielsweise Genehmigungsanträge automatisiert zu steuern und erleichtern die Arbeit der Personalverwaltung erheblich. In das HR-System integrierte Archivierungslösungen und Funktionen für ein intelligentes Dokumentenmanagement wurden in den vergangenen Jahren sukzessive ausgebaut.

Auch Mitarbeiterportale werden zunehmend von Unternehmen eingesetzt, vor allem um die administrativen Aufwände zu verringern. Mitarbeiter können mit Hilfe von Mitarbeiter Self Services zum Beispiel Urlaubsanträge papierlos beantragen. Auch interaktive Kommunikationsmöglichkeiten der Mitarbeiter untereinander werden von immer mehr HR-Anbietern im Rahmen von Portalen, Wikis oder Ähnlichem bereitgestellt. Damit reagiert die Branche nicht zuletzt auch auf die veränderten Kommunikationsgewohnheiten vieler

User durch die rasante Verbreitung von Social-Media-Anwendungen und der sozialen Netzwerke. Reisekostenmanagement und die Verwaltung des Fuhrparks werden nur von einer Minderheit der Lösungen abgedeckt. Auch Angebote für das E-Learning werden überwiegend von Spezialanbietern bereitgestellt (18 %).

3.3 Personalmanagement

Das Personalmanagement geht heute über die reine administrative Personalverwaltung weit hinaus. Personalmanagement-Systeme bieten eine umfassende Datenbasis für Entscheidungen, die im Zusammenhang mit der Personalarbeit stehen. Daneben bildet es die Schnittstelle, an der die Daten aus den übrigen Bereichen wie z. B. der Personalabrechnung oder dem Personalcontrolling zusammenlaufen. Mit individuell konfigurierbaren Auswertungen sowie Standardberichten soll es administrative Personalaufwendungen auf das rein notwendige Maß reduzieren sowie die interne Organisationsentwicklung hinsichtlich Wissen,

Qualifikationen, Produktivität und letztendlich die Wettbewerbsfähigkeit zielgerichtet und nachhaltig fördern.

Die Anbieter unterschieden sich hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der hier abgefragten Funktionsumfänge zum Teil erheblich. So wird von 84 % der Personalmanagement-Lösungen eine digitale Personalakte zur Ver-

fügung gestellt. Jedoch gibt es gerade hier deutliche Unterschiede. Eine wirkliche digitale Personalakte, die die papiernen Dokumente ersetzen kann und den hohen rechtlichen Anforderungen hinsichtlich Revisionsicherheit entspricht, bieten nur wenige, meist spezialisierte Anbieter an. Eine nähere Ausdifferenzierung der hier aufgelisteten Punkte erfolgt in den folgenden Kategorien.

Personalmanagement-Funktionen (n=99)



Digitale Personalakte verringern Verwaltungsaufwand

Durch die digitale Personalakte kann der Aufwand in der Verwaltung stark reduziert und gleichzeitig der Informationsfluss erhöht werden. Sobald Dokumente in elektronischer Form vorliegen, können mehrere Bearbeiter gleichzeitig darauf zugreifen, bestenfalls sogar ortsunabhängig. Die Personalakte muss nicht mehr händisch durch die verschiedenen Fachbereiche oder Abteilungen getragen werden. Sie verbleibt im Archiv und steht dennoch allen Berechtigten zur Verfügung. Gerade für Verwaltung, Lagerung oder Suchvorgänge in Personalabteilung oder Finanzbuchhaltung sind im Sinne eines effizienten Ressourceneinsatzes kurze Informationswege erforderlich. Nicht nur die Kosten für eine papiergebundene Archivierung (u. a. Raumkosten, Einrichtung, Personalzeit) können eingespart werden, sondern auch ein strukturierteres Vorgehen bei einem Mitarbeiterwechsel, sei es durch Einstellungen, Versetzungen oder Arbeitgeberwechsel (z. B. Fusionen/ Umstrukturierungen), ist ohne viel Aufwand zu bewerkstelligen. Auf Basis eines entsprechenden Rechtskonzeptes und Zugriffsmanagements, das einmalig von Betriebsrat, Geschäftsführung, IT- und Rechtsabteilung definiert werden sollte, gewinnt die Verwaltung spürbar an Sicherheit. Ein verlässliches Rechtskonzept sowie Zugriffs- und Qualitätsmanagement stellt hier eine wesentliche Grundlage zur Vertrauensbildung und Akzeptanz der Mitarbeiter dar. Leistungsfähige Texterkennungs-routinen ermöglichen die Verarbeitung der analogen Daten in das Digitalformat und unterstützen gleichzeitig ein Qualitätsmanagement mit definierbaren Plausibilitätskontrollen. Zusätzliche Felder und Kriterien für die digitale Personalakte sollten dabei unkompliziert in die bereits hinterlegten, digitalen Dokumente aufgenommen werden können.

3.4 Mitarbeiterportale und Employee Self Services

Employee-Self-Service-Portale werden nicht mehr allein von Großunternehmen genutzt, auch immer mehr mittelständische Unternehmen profitieren von den schlankeren Verwaltungsprozessen. Self-Service-Portale beruhen auf einem modernen Service-Konzept, welches vom Unternehmen nach dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“ den Mitarbeitern mit dem Ziel einer effizienteren Abwicklung der Routineabläufe innerhalb der Personalabteilung zur Verfügung gestellt wird. Ein internes Mitarbeiterportal oder ein Firmenwiki bietet viele Vorteile: Personalwirtschaftliche Prozesse werden durch ein Employee Self Service transparenter, die Nutzung der dort hinterlegten Daten gestaltet sich flexibler und auch insgesamt wird der Umgang und die Pflege z. B. der Stammdaten effizienter.

Mitarbeiter bekommen durch ein Employee Self Service selbstständig Zugriff auf die für Sie relevanten Informationen, beispielsweise ihre Personalstammdaten, interne Stellenausschreibungen oder Schulungs- und Veranstaltungstermine. Dadurch wird eine ganzheitliche Denkweise gefördert. Anbindungen an die Zeitwirtschaft können einen zusätzlichen Nutzwert bilden. Dort können Anwesenheitslisten zur Verfügung gestellt werden, womit bei Bedarf die Mitarbeiter mit Kontaktdaten, Qualifikationen und dem aktuellen Aufenthaltsstandort angezeigt werden. Darüber hinaus haben alle Mitarbeiter durch eine Verknüpfung des Employee Self Service mit dem Zeitmanagement jederzeit Zugriff auf ihre aktuellen Zeitsalden, Fehltag, Urlaubsübersichten sowie auf anstehende Schulungstermine. Aufgrund der „Echtzeit Kompetenztransparenz“ wird die Kommunikation mit Kunden, Partnern und Lieferanten erheblich vereinfacht.

Employee Self Service (n=100)



Eine Dezentralisierung verschiedener Routineprozesse bzw. ausgewählter Aufgaben ist bei Bedarf zudem ebenfalls möglich, wie beispielsweise etwa die Beantragung von Dienstreisen oder Urlaub. Dem jeweiligen Vorgesetzten wird bei der Abwicklung eines Urlaubsantrags direkt die Möglichkeit zur Genehmigung oder Ablehnung gestellt. Auf Basis eines flexiblen Berechtigungskonzeptes moderner Workflow-Lösungen kann ein automatischer E-Mail-Versand an die jeweiligen Beteiligten vorgenommen werden. Mit dem definierbaren Angebot kann das klassische Mitarbeiter-Informationsportal zu einer integrierten Service-Plattform erweitert werden.

3.5 Personalabrechnung (Payroll)

Die Abrechnung der Mitarbeiter einschließlich der Errechnung der Abzüge und Steuern, die Erstellung von Verdienstnachweisen und die Weiterleitung an die Finanzabteilung zwecks Anweisung der Zahlungen gehören zum absoluten Standard der untersuchten Lösungen für die Lohn- und Gehaltsabrechnung. So ähnlich die Software-Lösungen aufgrund der engen gesetzlichen Anforderung auf den ersten Blick sein müssten, so verschieden sind sie in den über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehenden Funktionalitäten. So gibt es beispielsweise für den öffentlichen Dienst oder den Baulohn komplizierte rechtliche Vorgaben, die nicht alle Lohnanbieter auch umsetzen können. Auch einzelne Lohnarten wie Akkordlohn oder Heimarbeiterlohn können nicht alle Payroll-Systeme abbilden.

Personalabrechnung (Payroll) - Auszug	2024 (n=61)	2021 (n=55)
Auszahlungsliste	85%	91%
Berücksichtigung von Vorschusszahlungen	84%	91%
Durchschnittswertberechnungen (Feiertage, LFZ, Urlaub, etc.)	84%	91%
Personalstandstatistik	84%	93%
Berücksichtigung individueller Freibeträge	80%	91%
Bruttolohnabrechnung	80%	91%
Zeit-, Stundenlohn- oder Lohngruppenabrechnung (Abrechnungskreise)	79%	80%
Aushilfslohnabrechnung	77%	87%
Abrechnungen für unterschiedliche Tarifbereiche	75%	85%
Abrechnungen nach Nettolohnvereinbarung	75%	87%
Jahreslohnkontenblatt	75%	87%
Automatische Änderung der Löhne und Gehälter	74%	85%
Korrektur von Lohnabrechnungen (Rückrechnung)	74%	87%
Kurzarbeitergeldabrechnung	74%	80%
Sozialversicherungsentgeltnachweise	72%	87%
Effektivkostenberechnung	70%	78%
Vorwegabrechnungen	69%	84%
Abrechnung von Mitarbeiterdarlehen	67%	80%
Bescheinigungswesen automatisch	67%	82%
Heimarbeiterlohnabrechnung	62%	73%
Pfändungsroutinen mit automatischer Zinsberechnung	52%	64%
Baulohnabrechnung	51%	51%

Auch wenn die Berücksichtigung von unterschiedlichen Tarifbereichen in einem Unternehmen nicht zwingend notwendig ist, sollte dieser Aspekt dennoch bei der Auswahl einer Personalabrechnungs-Software mit einbezogen werden. Schließlich soll die Lösung auch in einigen Jahren noch im Unternehmen einsatzfähig sein, wenn z. B. durch Expansion oder Umstrukturierungen der Bedarf an Funktionalitäten steigt. Die langfristige Wachstums- und Wettbewerbsstrategie des Unternehmens sollte daher in jedem Fall mit in die Überlegungen einfließen. Auch äußere wirtschaftliche Einflüsse sollten bedacht werden. So kommt es in wirtschaftlich schlechteren Zeiten häufiger zu einer Zunahme von Kurzarbeit, die spezieller Berechnungsmethoden bedarf.

3.6 Personalcontrolling als Steuerungs- und Prognose-Instrument

Moderne HR-Software bietet Unternehmen wertvolle Unterstützung, um die Mitarbeiter-Ressourcen möglichst ökonomisch und flexibel einzusetzen. Personalcontrolling-Software dient heute nicht mehr nur der rückblickenden Betrachtung der Personalstatistik. Anwender versprechen sich vielmehr, Entscheidungsgrundlagen für die betriebliche Personal- und Kostenplanung zu gewinnen. Moderne Instrumente des Personalcontrollings erlauben durch Vorausschau- und Prognose-Daten künftige Entwicklungen vorherzusagen. Sie erleichtern und ermöglichen so Entscheidungen mit Zukunftsperspektive. Die Genauigkeit dieser Prognosen ist jeweils abhängig vom zeitlichen Horizont der Vorhersage, von der Eintrittswahrscheinlichkeit zukünftiger Ereignisse und insbesondere von der Qualität

der Ausgangsdaten. Durch die Berücksichtigung von Trends und Szenario-Simulationen kann das Personalcontrolling im Unternehmen bei der Vorbereitung, Unterstützung und

Durchführung organisatorischer Veränderungen und neuer Unternehmensstrategien einen wertvollen Beitrag leisten.

Personalcontrolling	2024 (n=61)	2021 (n=56)
Personalkostenplanung	85%	89%
Personalbestandsplanung	84%	88%
Plan-/Ist-Vergleiche	84%	91%
Berücksichtigung quantitativer Personalkennzahlen	82%	84%
Berücksichtigung qualitativer Personalkennzahlen	77%	79%
Personalkosten-Budgetierung	77%	84%
Kostenpläne für unterschiedliche Organisationseinheiten	74%	82%
Personalkostensimulation	72%	79%
Simulation von Tarifänderungen bei Mitarbeitern	70%	80%
Änderung der Personalbedarfsplanung während Feinplanung	66%	73%
Berücksichtigung von Kappungsgrenzen	66%	71%
Speicherung unterschiedlicher Planungsszenarien	66%	75%
Änderung von Kostenbestandteilen während Feinplanung	62%	71%
Feinplanung mit Erhalt der ursprünglichen Plandaten	62%	75%
Simulation von Tarifänderungen bei Planstellen	62%	68%
Kennzahlen- und Frühwarnsystem (Balanced Scorecard)	59%	68%
Ergänzung von Kostenbestandteilen während Feinplanung	57%	70%
Personalbestandssimulation	57%	61%
Übernahme der Kostenplandaten bei der Budgeterstellung	57%	68%
Vergleich von Personalkostenplänen	56%	66%
Risikomanagement	44%	48%

Plan-/Ist-Vergleiche sind für die Personalkostenplanung elementar und zentraler Bestandteil des Personalcontrollings. Die Einbettung dieser Vergleiche in ein Risikomanagement setzt sich allerdings nur langsam durch. Lediglich die Hälfte der Anbieter liefern Funktionalitäten im Bereich Risikomanagement als umfassendere Analysemethode. Mit Instrumenten des Risikomanagements ist der Anwender auf Basis einer kontinuierlichen Bedarfs- und Risikoanalyse in der Lage, den Einfluss negativer, externer Effekte auf die Produktivität und Prozesseffizienz zu minimieren. Die Betrachtung des Personals unter Risikogesichtspunkten ist – verglichen mit ähnlichen Analysen anderer Produktionsfaktoren – bisher nur wenig verbreitet.

Bei sämtlichen von Controlling-Systemen durchgeführten Auswertungen ist zu beachten, dass eine gültige und konsistente Datenbasis zwingend erforderlich ist. Nur wenn die Datenbasis stimmt, können die gewünschten Auswertungen, Reportings, Plan-/Ist-Vergleiche oder Simulationen die notwendigen Entscheidungsgrundlagen liefern. Weitere betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte, die es zu berücksichtigen gilt, sind mögliche Reibungspunkte zwischen den Abteilungen wie z. B. dem Controlling und der Personalabteilung. Die einzelnen Bereiche sind im Zuge der Einführung eines Controlling-Systems auf eine noch engere Zusammenarbeit angewiesen, um einen möglichst harmonischen Ablauf zu gewährleisten.

3.7 Personaleinsatzplanung

Ein wichtiges Instrument in der Personalwirtschaft ist die Personaleinsatzplanung (Workforce Management). Sie soll die bestehenden personellen Kapazitäten im Unternehmen auf die vakanten Stellen und Einsatzgebiete rationell verteilen. Optimalerweise werden auch Interessenlagen und Neigungen der Mitarbeiter in die Personaleinsatzplanung einbezogen. Ebenso sind die Beförderung von qualifizierten Arbeitskräften und die strategische Umstrukturierung von Abteilungen – im Hinblick auf den Mitarbeiterereinsatz – Gegenstand der Personaleinsatzplanung. Da jedoch der Personalbedarf mit den anstehenden Aufgaben und

Projekten schwankt, muss der Personaleinsatz im Sinne einer dynamischen Bedarfsanpassung proaktiv gesteuert werden. Häufig fehlt es in der Praxis aber noch an einer stringenten Methodik in der Umsetzung, teilweise stehen auch Probleme in Führung und Kommunikation diesen Bemühungen im Wege. Eine Situationsbeschreibung im eigenen Unternehmen hilft oftmals weiter, um einen geeigneten Methodikansatz zu entwickeln und das Optimierungspotenzial genauer zu erfassen. Die Systeme im Bereich Personaleinsatzplanung bieten ein breites Spektrum an Funktionalitäten:

Personaleinsatzplanung	2024 (n=74)	2021 (n=66)
Eingabe von Wochenarbeitszeit	86%	79%
Eingabe von Vertragsarbeitszeit	81%	76%
Abgleich mit Zeiterfassung	78%	71%
Variable Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiter	77%	74%
Stellenplan	72%	64%
Eingabe von Tagesplandaten	70%	62%
Manuelle Einsatzplanung	70%	71%
Berücksichtigung von Mitarbeiterwünschen, Prioritäten, Qualifikationen möglich	69%	68%
Erstellung der Einsatzpläne für Mitarbeiter, Abteilungen, Gruppen und Bereiche	69%	71%
Eingabe von Differenz Wochen-/ Vertragsarbeitszeit	68%	62%
Grafische Unterstützung	64%	64%
Weiterbildungsplanung	62%	61%
Ampelfunktion	58%	61%
Bedarfabgleich	58%	56%
Grafische Eingabemöglichkeiten	55%	56%
Halbautomatische Einsatzplanung	55%	55%
Nachfolgeplanung	55%	55%
Berechnung nach Über-/ Unterdeckung	54%	53%
Organisationsentwicklung	51%	53%
Karriereplanung	50%	48%
Abgleich mit Personalkostenplanung	47%	47%
Ausbildungsverwaltung u. -planung	47%	45%
Berechnung nach Priorität der Wochentage	39%	38%
Berechnung nach Höhe Servicegrad	35%	39%
Berechnung nach Personalkostenoptimierung	34%	36%
Vollautomatische Einsatzplanung	32%	33%

Der Abgleich mit der Zeiterfassung erfolgt mittlerweile automatisiert in fast allen der untersuchten Personaleinsatzplanungs-Lösungen. Für eine effektive Einsatzplanung spielen die individuellen Wünsche und Qualifikationen der Mitarbeiter eine immer größere Rolle. Ein Großteil (69 %) leistet seinen Beitrag bei der Unterstützung der Mitarbeiterwünsche und bietet verstärkt Funktionalitäten in diesen Bereichen an. Die hier aufgelisteten Elemente Weiterbildungsplanung, Nachfolgeplanung und Karriereplanung werden zumeist auch durch Module der Personalentwicklung abgedeckt. Hier ist eine enge Verzahnung angeraten, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen.

3.8 Zeitwirtschaft

Für eine erfolgreiche Personaleinsatzplanung sind genaue und aktuelle Daten aus der Zeitwirtschaft notwendig – einerseits um die Personaleinsatzplanung effizient durchführen zu können, andererseits für die detaillierte Auswertung von Daten. Zeitwirtschaftssysteme oder -module werden primär für die Personalzeiterfassung (Kommen, Gehen, Pausenzeiten) eingesetzt, bieten aber auch darüber hinaus Funktionalitäten, die sich ebenfalls dem Bereich der Zeitwirtschaft zuordnen lassen:

Zeitwirtschaft	2024 (n=88)	2021 (n=73)
Urlaubsplanung	97%	96%
An-/Abwesenheitsreports	94%	95%
Fehlzeitenverwaltung	94%	95%
Feiertagsverwaltung	94%	96%
Personalzeiterfassung	91%	86%
Schnittstelle zur Lohn- und Gehaltsabrechnung	91%	89%
Auswertungen Jahresarbeitszeit/ Lebensarbeitszeit	88%	86%
Definierbare Zeitkonten	83%	77%
mobile Zeiterfassung	83%	78%
Berücksichtigung von variablen Pausen	81%	79%
Berücksichtigung von Mindestpausen	80%	78%
Berücksichtigung von festen Pausen	77%	73%
Projektzeiterfassung	77%	74%
Kostenstellenwechsel	75%	73%
Schichtmodelle	75%	73%
Rückrechnungsfunktionalität	67%	67%
Zutrittskontrolle	66%	64%
Berücksichtigung qualitativer Sollbesetzung	64%	66%
Betriebsdatenerfassung	61%	58%
Personaleinsatzplanung	61%	66%
Unterstützung von Ruf- und Bereitschaftsdiensten	55%	52%
Kostenbudgetierung	53%	55%
Maschinendatenerfassung	42%	40%
Besucherverwaltung	41%	37%
Personaleinsatzwünsche	41%	47%
Feinplanungsleitstand	39%	47%



Eine integrierte Urlaubsplanung (97 %), Fehlzeitenverwaltung (94 %) und ein entsprechendes Berichtswesen über An- und Abwesenheiten (94 %) sind Standards von Zeitwirtschaftssoftware und werden daher auch in dieser Untersuchung von den allermeisten Lösungen angeboten. Schnittstellen zur Personalabrechnung gehören ebenfalls zum absoluten Muss einer entsprechenden HR-Software. Auffallend gering ist der Wert für die Möglichkeit, Personaleinsatzwünsche im System berücksichtigen zu können (41 %), zumal der Wunsch der Mitarbeiter, private und geschäftliche Ziele besser in Einklang zu bringen („Work-Life-Balance“) immer präsenter wird. Hier kann unter Umständen aber auch ein entsprechendes Personaleinsatzplanungs-Modul Abhilfe schaffen.

3.9 Bewerbermanagement (Recruiting)

Bewerbermanagementsoftware ist in den vergangenen Jahren stark nachgefragt worden. Viele Hersteller haben ihre Personalmanagementlösungen um entsprechende Bewerbermanagementkomponenten erweitert. Daneben gibt es zahlreiche spezialisierte Anbieter für Bewerbermanagement und Recruiting, die in den letzten Jahren stark wachsen konnten.

Hervorzuheben ist die besondere Bedeutung eines qualifizierten Bewerberpools. Hier können Informationen zu Bewerbern sowie im Idealfall auch potenziell interessanter Kandidaten zentral gespeichert werden. Mit Hilfe einer Matching-Funktion können so die idealen Kandidaten für eine offene Stelle ermittelt werden. Es sollte jedoch mit Bedacht eingesetzt werden, da unter Umständen interessante Bewerber mit außergewöhnlichen Lebensläufen unter den Tisch fallen. Doch mit dem alleinigen Vorhandensein dieser Funktionen ist es nicht getan, da sich viele Hersteller hinsichtlich Funktionsumfang und Vorgehensweise zum Teil stark unterscheiden. Eine Live-Präsentation der in die engere Auswahl kommenden Softwarelösungen sollte daher immer gewährleistet werden (siehe hierzu auch das Kapitel: Tipps zur Softwareeinführung).

Bewerbermanagement	2024 (n=78)	2021 (n=77)
Archivierung der Bewerberdaten	97%	97%
Elektronische Weiterleitung	94%	83%
Terminierung von Meetings, Vorstellungsgesprächen möglich	92%	90%
Stellenausschreibungen verschiedenen Standorten zuweisen	91%	86%
Wiedervorlagefunktion	90%	87%
Automatisierte Korrespondenz	87%	84%
Erstellung einer Bewerberhistorie	87%	83%
Fristenüberwachung (Löschfristen)	87%	84%
Aufbau eines Bewerberpools	86%	84%
Vorselektion von Bewerbern möglich	86%	84%
Absagemanagement	82%	77%
Statistiken zu Bewerbungsverfahren	81%	78%
Anzeigenverwaltung	79%	75%
Automatischer Statuswechsel	79%	73%
Matchingfunktion mit vorhandenen Bewerbern	79%	75%
Online Bewerbung durch Formular	79%	75%
Vakanzmanagement	77%	73%
Talent Management	76%	74%
Kalenderexportfunktion/Synchronisation mit Outlook, iCal etc. möglich	73%	71%
Stellengenehmigungsprozess per Workflow	73%	68%
Bedarfsmeldung durch Vorgesetzte	72%	68%
Erfolgskontrolle	72%	71%
Schnittstelle zu Jobportalen	71%	62%
Vertragserstellung	69%	74%
Dynamisches Bewerberformular	68%	62%
Automatisiertes Auslesen von CV (Parsing)	67%	62%
Automatisiertes Ranking	65%	58%
Schnittstellen zu Social Networks (Xing, Facebook etc.)	65%	61%

Um doppelten Pflegeaufwand zu minimieren, ist eine Kalenderexportfunktion zu den gängigen Personal-Information-Management-Systemen wie Outlook, Notes und Thunderbird hilfreich. 73 % der untersuchten Bewerbermanagementsysteme bieten dies bereits standardmäßig an. Nachholbedarf besteht bei der Synchronisation mit Jobportalen und den auch im betrieblichen Kontext stark in Mode gekommenen Social Networks. Mit geeigneter Software können Stellenangebote direkt in Jobbörsen eingepflegt werden oder via Schnittstelle Bewerberprofile mit XING, Linke-

dIn und Facebook abgeglichen werden – eine erhebliche Arbeitersparnis für viele Personalabteilungen.

3.10 Reisekostenmanagement

Reisekostenmanagement-Software wird bereits in vielen größeren und mittelständischen Unternehmen standardmäßig für die Reisekostenabrechnung genutzt. Die Abrechnung über Kostenstellen, ein integriertes Genehmigungsmanagement, projektbezogene Abrechnungsmöglichkeiten sowie eine Schnittstelle zur Buchhaltung sind in nahezu allen Reisekos-

ten-Softwarelösungen vorhanden. Tieferegehende Funktionen wie eine detaillierte Kostenanalyse oder eine Soll/Ist-Kontrolle werden ebenfalls von dem Großteil der Lösungen abgedeckt. Schnittstellen zum Online-Banking

sind für viele Personalabteilungen sicherlich eine große Hilfe und sollten bei der Auswahl einer geeigneten HR-Lösung dementsprechend berücksichtigt werden.



3.11 Personalentwicklung

Viele Unternehmen gehen dazu über, verstärkt die Mitarbeiter durch regelmäßige Gespräche, Befragungen oder Evaluationen einzubinden, um so ihre Potenziale besser zu nutzen und nicht zuletzt die Motivation der Angestellten zu steigern. Viele Personalmana-

gementsysteme unterstützen diese Prozesse in vielfacher Art und Weise. Die Nachfrage nach Instrumenten zur Unterstützung etwa der Mitarbeiterbeurteilung, Beantragung von Weiterbildungsmaßnahmen oder Soll-/Ist-Kompetenzvergleiche ist im Zuge der zunehmenden Remote-Tätigkeit deutlich gewachsen.

Personalentwicklung (n=77)



3.12 E-Learning

Gerade bei E-Learning-Angeboten haben sich viele Spezialanbieter am Markt etabliert, die über ein umfangreiches Portfolio zur betrieblichen Wissensvermittlung verfügen. E-Learning darf heute nicht als Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien missverstanden werden, sondern in erster Linie als ein ganzheitliches didaktisches Konzept, das mit geeigneten Mitteln kollaborativ umgesetzt wird und die Qualifikationsentwicklung (Förderung in erster Linie fachlicher und nicht zuletzt sozialer bzw. teamorientierter Kompetenzen) am Arbeitsplatz unterstützt, sowie die

operative Produktivität fördert. Insbesondere bei Großunternehmen hat sich das E-Learning heute schon als integraler Bestandteil und bereichsübergreifender Wissenspool in den Geschäftsalltag etabliert. Für kleine und mittlere Unternehmen ist das Angebot passender E-Learning-Produkten meist noch geringer, obwohl viele Projekte und Anbieter den Anspruch erheben, Anwendungen für dieses Segment anzubieten.

Bei den E-Learning-Angeboten gibt es vergleichsweise große Unterschiede. Neben diversen Spezialisten wurden in der Untersuchung auch umfangreichere HR-Suiten berück-

sichtigt, die zum Teil nur Basisfunktionalitäten wie eine Seminarverwaltung oder eine Veranstaltungshistorie anbieten. Unternehmen, die vielfältigere Funktionen wie virtuelle Klassen-

räume oder automatische Test-Generatoren für die Personalentwicklung benötigen, sollten sich daher mit den Angeboten der Spezialanbieter in diesem Bereich auseinandersetzen.

E-Learning (n=41)



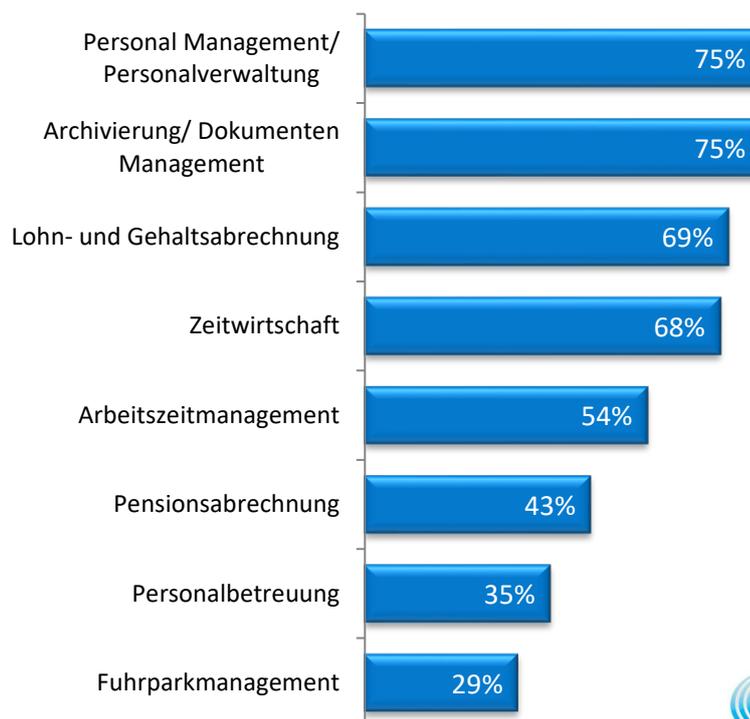
3.13 Outsourcing / Personalservice

Speziell in kleineren Unternehmen ist Outsourcing in Teilbereichen des Personalwesens ein immer häufigeres Thema. Die Auslagerung des gesamten HR-Managements ist in der betrieblichen Praxis jedoch eine Ausnahme. Am häufigsten werden administrative Bereiche wie die Lohn- und Gehaltsabrechnung (Lohnbuchhaltung), die Personalverwaltung und das Recruiting ausgelagert.

Motivation für das Outsourcing:

- Konzentration auf Kernkompetenzen
- Kostenreduzierung
- Variabilisierung von Fixkosten
- Kostentransparenz
- Flexibilität beim Ressourceneinsatz
- mangelnde Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeiter
- Defizite beim unternehmenseigenen IT-Service
- Effizienzsteigerung durch Einsatz bzw. Nutzung moderner, leistungsfähiger externer Technologien und rationeller Verfahren
- garantierte Service-Levels

Outsourcing / Personalservice (n=65)





4. Anwenderberichte/Case Studies

Auf den folgenden Seiten informieren Sie führende HR-Softwarehersteller über konkrete Anwendungsbeispiele aus dem Praxisalltag.

Anbieter: P&I Personal & Informatik AG
Lösung: P&I LogaAll-in
Internet: www.pi-ag.com

Kunde: BKK VBU
Branche: Gesundheitssektor
Mitarbeiter: > 1.000



Bestens gerüstet für die digitale Zukunft von HR: Die BKK VBU nutzt die ganzheitliche HR-Plattform P&I LogaAll-in

Die bestehenden Health Technologien im Gesundheitssektor erfordern Innovation und Nachhaltigkeit – hierfür möchten wir als BKK VBU auch zukünftig stehen. Das gelingt uns vor allem, wenn auch unsere Mitarbeitenden davon überzeugt sind, weil sie selbst davon partizipieren. Mit P&I LogaAll-in – einer umfassenden HR Software – haben wir eine sehr gute Basis geschaffen und bauen diese Stück für Stück orientiert an den Wünschen unserer VBULer aus.

Der Kunde

Die BKK VBU ist Dienstleister für die Gesundheit von über einer halben Million Menschen. Garant für unseren Erfolg sind unsere über 1.000 Mitarbeiter, die für überdurchschnittliches Engagement und hohe Kundenorientierung stehen. Die BKK VBU wurde am 1. Januar 1993 offiziell gegründet. Von anfangs zwei Mitarbeiterinnen und 533 Versicherten ist die BKK VBU nun auf eine so beachtliche Größe gewachsen, dass sie zu den 30 größten Krankenkassen Deutschlands zählt. Ihr erster Slogan lautete: "Für die Schlaunen vom Bau".



Das Headquarter der BKK VBU

Herausforderung

Unsere Strategieinitiative „Wir verbessern das Leben für unsere Kunden“ gilt auch für unsere Mitarbeitenden. Angebote und Anwendungen sollen heute schnell, intuitiv und komfortabel sein. Das ist die Herausforderung.

Anforderung

Ursprünglich wollten wir hauptsächlich eine gute Lösung für die Payroll unter Beachtung aller jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben. Doch schnell erkannten wir, dass das nicht mehr reicht. Es brauchte eine ganzheitliche Lösung für alle HR-Bereiche.

Weitere Anforderungen an das Recruiting:

- Für uns eine perfekte Anbindung an unsere BKK VBU Karriereseite.
- Kein Sortieren von E-Mail-Bewerbungen mehr.
- Einfaches Hochladen von Bewerbungsdokumenten in die Datenbank wird von unseren Bewerberinnen und Bewerbern als Standard erwartet.
- Schnelle und unkomplizierte Kommunikation im Rahmen der Rekrutierungen mit den Fachbereichen ohne Ausdrucken oder Weiterleiten von Dokumenten
- Die individuelle Anzahl der Prozessschritte muss für jedes Recruiting Verfahren umfassend unterstützt werden – nur die Interviews führen wir weiterhin zu gerne selbst – wengleich zunehmend virtuell.

Was noch zwingend war:

- Zeiterfassung über ein Mitarbeiterportal
- Digitale Genehmigungsverfahren
- Auswertungsmöglichkeiten in allen Bereichen

Die Lösung

P&I Bewerber3

- Wir konnten individuelle Gestaltungsmöglichkeiten auf der Benutzeroberfläche umsetzen, sodass Felder standardisiert oder individualisiert als Pflichtfelder oder freiwillige Angaben ausgewiesen werden.
- Chatfunktionen sind eine tolle Ergänzung, die von unseren Bewerberinnen und Bewerbern gerne genutzt werden.
- Der Stellenbesetzungsverlauf und Bearbeitungsstand ist für alle Teilhabenden super transparent abgebildet und auch für kurzfristig erforderliche Vertretungen gut nachvollziehbar.
- Auswertungen zu KPIs können über einfache Klicks in den Smarten Dingen leicht von uns selbst generiert werden, z.B. zu Bewerberquellen und Klickzahlen – die Nutzung der Statistikfunktionen wollen wir noch ausbauen.
- Im Bewerberpool werden gute Kandidaten gesammelt, die bisher nicht berücksichtigt werden konnten und ihre Chance noch bekommen sollen.

P&I LOGA3 Mitarbeiterportal

- Das Mitarbeiterportal nutzen wir mit einer SSO Verbindung auch zur Zeiterfassung.
- Alle Genehmigungsverfahren, Urlaube, Reisen oder andere Abwesenheiten führen unsere Mitarbeitenden über P&I LOGA3 digital durch. Unsere Führungskräfte wählen selbst aus, ob sie sich per E-Mail benachrichtigen lassen oder im Portal ihre Genehmigungen erteilen.
- Payroll-Dokumente, wie die monatlichen Abrechnungen, werden ausschließlich digital über P&I LOGA3 zur Verfügung gestellt und können dort jederzeit von unseren Mitarbeitenden eingesehen werden. Ganz papierlos.

P&I LOGA

- Über die Payroll hinaus nutzen wir vor allem auch die Scout-Anwendung – mit ein bisschen Übung kann man hier fast alle Auswertungen selbst generieren, anpassen und jederzeit ändern oder kopieren und natürlich in Excel exportieren.
- Auch die Vielzahl bereits vorhandener Standardauswertungen, die uns stets zur Verfügung stehen, hilft, kurzfristig Analysen vornehmen zu können.

Vorteile

Insgesamt sind wir froh, dass unsere Optimierungswünsche über ein Feedbacksystem in der P&I HR-BIGDATA Beachtung finden. In Anwendertreffen können wir uns regelmäßig mit anderen Nutzern zu den Möglichkeiten der HR-Software austauschen und das gefällt. Mit unseren Feedbacks tragen wir aktiv zur Weiterentwicklung der Software bei.

Ergebnis

- Manuelle Bewerberdatenpflege ist Geschichte.
- Die Zuordnung der eingehenden Bewerbungen zu den ausgeschriebenen Stellen erfolgt dank P&I Bewerber3 automatisch.
- Bewerberdaten werden samt Unterlagen auch automatisch ins spätere Mitarbeiterprofil übernommen.
- Keine Nachfragen der Führungskräfte nach dem Stand der eingegangenen Bewerbungen mehr.
- Natürlich funktioniert auch die Payroll mit unseren individuellen Anforderungen.
- Zwar kann man schon jetzt über Notebooks und Laptops von überall aus auf P&I LOGA3 zugreifen, um jedoch noch mehr Anwenderkomfort zu bieten, arbeiten wir derzeit gemeinsam mit P&I an der Einführung der App. Unsere VBUIler sollen dann auch über Smartphones die Funktionen unseres Mitarbeiterportals nutzen können.

Von HRzen



P&I LogaAll-in im Überblick

- Umfasst das gesamte P&I-Produktportfolio sowie alle künftigen Entwicklungen
- Deckt mit den Bereichen Payroll, Zeitwirtschaft und Personalmanagement alle wichtigen Funktionen des modernen, digitalen HR-Managements ab
- Alle Anwendungen lassen sich einfach und intuitiv bedienen und sind sofort ablauffähig
- Schnittstellenloser Ablauf, bei dem die Verwaltung der Daten in der Hand des Kunden bleibt
- Besteht aus perfekt aufeinander abgestimmter Hard- und Software
- Gewährleistet System- und Datensicherheit nach DSGVO-Standard

Anbieter: perview systems GmbH
Lösung: perview Talent Management Suite
Internet: www.perview.de

Kunde: GHD GesundHeits GmbH
Branche: Gesundheitswesen
Mitarbeiter: 2.700

 **perview**
simplify HR complexity

 **GHD | GesundHeits**
GmbH Deutschland

„Wir sind immer an Ihrer Seite“

Die GHD GesundHeits GmbH Deutschland ist ein systemrelevantes, deutschlandweit tätiges Versorgungsunternehmen in den Bereichen Reha-, Hilfs- und Arzneimittel. Mit rund 2.700 Mitarbeitern hat sich die GHD zum Ziel gesetzt, ihre Patienten und Kunden mit qualitativ hochwertigen Produkten und durch eine ausgeprägte Dienstleistungsorientierung zu überzeugen. Zufriedene Patienten und Mitarbeiter stehen bei GHD im Mittelpunkt und machen ihren Unternehmenserfolg aus. Etwa 30 der MitarbeiterInnen sind im HR Bereich tätig, hierunter fällt auch der *GHD Campus*, der sich vorrangig um die Weiterbildung der MitarbeiterInnen innerhalb der GHD kümmert. Im *GHD Campus* beginnt auch das gemeinsame Projekt von GHD und perview.

2019 wird der Campus mit einem einfachen Anmeldesystem organisiert. Die acht Mitglieder der Abteilung verwalten Fortbildungen, aber auch Schulungsnachweise und Zertifikate überwiegend manuell. Außerdem werden selbsterstellte E-Learnings auf einer separaten Lernplattform zur Verfügung gestellt. Um die Prozesse weiter zu digitalisieren, beginnt die GHD ein Projekt mit dem Ziel, die beiden Bereiche Skillmanagement und *Campus* (-lernwelt) mit Hilfe einer leistungsstarken Softwareumgebung weiterzuentwickeln.

Die Größe des Unternehmens stellt vor allem für Lösungen im Bereich der Qualifikationsmatrix, aber auch für die Lernwelt eine Herausforderung dar. Viele Anbieter konnten den Anforderungen nicht gerecht werden. Die perview Suite hingegen schafft es, mit einem sehr weitgehenden Teilnehmermanagement und den direkt abrufbaren Schulungsnachweisen in Form von Reports, den Arbeitsalltag deutlich zu erleichtern und setzt sich so gegen die verbliebenen Mitbewerber durch.

Ab Januar 2021 ist perview bei GHD live geschaltet und die gemeinsame Reise beginnt. Die GHD kann bereits auf ein sehr gut strukturiertes Projektmanagement verweisen. So können Stammdaten umfangreich importiert werden.

ESS hilft dabei, die MitarbeiterInnen schnell im Prozess der Seminarbuchungen zu integrieren. Diese Buchungen werden per Knopfdruck von den zuständigen Führungskräften freigegeben.

Mit erfolgreichem Abschluss der gebuchten Seminare und Fortbildungen werden die Schulungsnachweise und Zertifikate direkt im System abgelegt, sind auch zentral einsehbar und fälschungssicher. Dank eines automatisierten Prozesses fließen die gewonnenen Kenntnisse direkt in die Qualifikationsmatrix der MitarbeiterInnen ein.

Vor allem diese Automatisierung von Prozessen führt dazu, dass sich die Investitionen in die perview Suite seitens der GHD gelohnt hat. In der nächsten Ausbaustufe des gemeinsamen Projekts hat die GesundHeits GmbH Deutschland die Zusammenarbeit mit perview systems intensiviert und zum 01.07.2022 das Scorm Modul implementiert.

Wir freuen uns auf die kommende Zeit und arbeiten an weiteren gemeinsamen Projekten.

5. Würdigung

Personalwesen-Software leistet einen wichtigen Beitrag für eine zufriedene, motivierte und leistungsfähige Belegschaft. Moderne HR-Systeme sind daher ein zentraler Baustein, um mittel- und langfristig den Wettbewerbserfolg sicherzustellen.

Nicht erst der derzeitige Umbruch im Bereich der digitalen Arbeitswelten, sondern auch der anhaltende Fachkräftemangel über die letzten Jahre hat viele Unternehmen dazu bewogen, in HR-Software und den Ausbau ihrer Lösungslandschaft für das Personal- und Talent Management zu investieren. Die Verwaltung des Personalbestands, was u.a. auch die einheitliche und zuverlässige Zeiterfassung, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Besetzung von Vakanzen, Fortbildung und Personalentwicklung, Ruhestandsprogramme, Personalkostenplanung und das Wissensmanagement einschließt, ist für den nachhaltigen Unternehmenserfolg nicht nur enorm wichtig, sondern ohne geeignete Werkzeuge mitunter auch sehr bürokratisch und ressourcenintensiv.

Wie Herausforderungen lösen?

„Technology follows Strategy“: Der Anspruch, Mitarbeitern außerhalb der Office-Räume eine positive Nutzererfahrung zu schaffen und gleichwohl ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu erzeugen, das sich auch auf die Produktivität niederschlägt, ist heute Ausgangspunkt vieler Unternehmen auf der Suche nach passenden und vor allem sicheren Collaboration-Tools. Social-Media-Elemente, z.B. für die Sprach-, Text- und Bild-Übertragung, das Screensharing oder die Datei- und Versionsverwaltung für die gemeinsame Bearbeitung von Dokumenten sind heute ein wichtiger Bestandteil von digitalen Arbeitsplätzen. Mit der Etablierung von E-Learning-, Self-Service- und HR-Analytics-Plattformen haben viele Unternehmen in den letzten Jahren bereits wichtige Voraussetzungen für die Arbeit in verteilten Teams geschaffen. Die zunehmende Integration von (Social) Collaboration Tools in HR-Lösungen ermöglicht Unternehmen zudem die virtuelle Vernetzung der Mitarbeiter – nicht nur, um die Arbeitsproduktivität und den Wissenstransfer im Team zu fördern. Virtuelle Projekt- und Kommunikationsräume dienen auch dazu, eine etwaig auftretende Prokrastination bzw. Aufschiebementalität zu vermeiden und die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, ihre Soft Skills im Team besser einzusetzen.

Mit Hilfe von Workforce Analytics Instrumenten sind Unternehmen in der Lage, die Qualifikationsprofile der Mitarbeiter auf Basis qualitativer und quantitativer Personalinformationen mit neuen Anforderungsprofilen abzugleichen. Dies erleichtert Unternehmen die Personalplanung und die Entscheidung, welche Mitarbeiter sich für die Remote-Arbeit eignen, welche aus dem bestehenden Personalpool weiterentwickelt werden können oder ob neue Mitarbeiter angeworben werden müssen. Darüber hinaus ermöglichen moderne Analytik-Instrumente, mit maßgeschneiderten Qualifizierungs- und Lernpfaden besser auf individuelle Bedürfnisse einzugehen und gezielt digitale Kompetenzen aufzubauen. Kein Wunder also, dass eine Untersuchung des HRM Research Institutes unter rund 100 HR-Managern im Bereich Personal-Controlling den größten Investitionsbedarf (38%) identifiziert hat. Ferner sollte das Lösungsportfolio erweitert werden, um die Prozesse rund um mobile Zeit- und Zutrittserfassung, das Talent- und Bewerbermanagement, Mitarbeitergespräche und Personalentwicklung zu optimieren.



Als Schlüsselfiguren für das Unternehmenswachstum müssen Unternehmen vor allem Fach- und Führungskräften komfortable Werkzeuge an die Hand geben, um die ohnehin schon anspruchsvollen Aufgaben etwa im Bereich Performancemanagement oder Mitarbeiterführung in virtuellen Teams zu erleichtern und Entwicklungspotenziale auf Abteilungs-, Team- und Mitarbeiterebene aufzuzeigen.

Mitarbeiterbindung: Talente langfristig an das Unternehmen binden

Die Bindung von Talenten wird auch in den kommenden Jahren eine zentrale Herausforderung für Unternehmen darstellen. Der Fachkräftemangel und die steigenden Erwartungen der Mitarbeiter machen es notwendig, dass Unternehmen innovative Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung entwickeln. Neben attraktiven Gehältern und Benefits spielen Faktoren wie eine sinnvolle Arbeit („Corporate Purpose“), Entwicklungsmöglichkeiten und eine positive Unternehmenskultur eine entscheidende Rolle. Unternehmen, die es schaffen, ein inspirierendes Arbeitsumfeld zu bieten, werden ihre Talente langfristig an sich binden und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken. Im Jahr 2024/2025 wird die Mitarbeiterbindung daher ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg bleiben.

Einsatz von KI im HR: Effizienz und Personalisierung

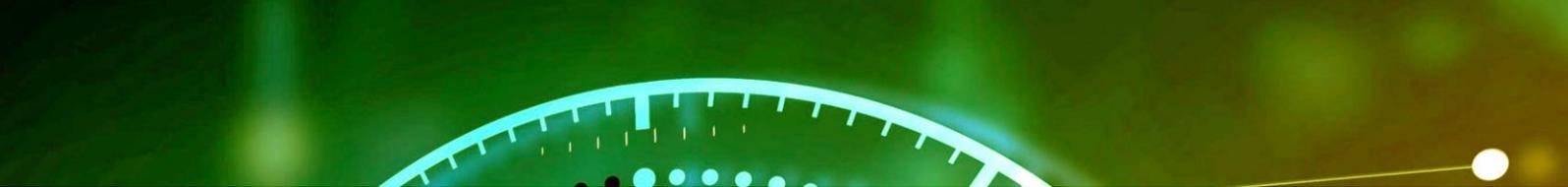
Künstliche Intelligenz (KI) revolutioniert den HR-Bereich und bietet neue Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung und Personalisierung. KI-gestützte Tools können administrative Aufgaben automatisieren, Bewerbungen vorselektieren, Schulungsinhalte an individuelle Bedürfnisse anpassen und präzise Mitarbeiteranalysen durchführen. Der Einsatz von KI ermöglicht HR-Teams, sich auf strategischere Aufgaben zu konzentrieren und gleichzeitig eine personalisierte Mitarbeitererfahrung zu bieten. Im Jahr 2024/2025 wird der Einsatz von KI weiter zunehmen und zu einem integralen Bestandteil der HR-Strategie werden, um die Effizienz zu steigern und den Mitarbeitern eine noch bessere Unterstützung zu bieten.

Automatisierungspotenziale ausschöpfen und Kosten senken

Die Verwaltung des Personalbestands, was u.a. auch die Besetzung von Vakanzen, Leistungsbeurteilungen, Business Intelligence und Analysen, Personalkostenmanagement, digitale Personalakten, Skillmanagement, Mitarbeiterbefragung, Arbeitsschutz, Fortbildung und Personalentwicklung einschließt, ist für den nachhaltigen Unternehmenserfolg nicht nur enorm wichtig, sondern mitunter auch sehr ressourcenintensiv und gerade vor der aktuellen Situation in vielen Unternehmen überaus relevant. HR-Software wird daher aus wirtschaftlicher Sicht ein großes Potenzial zugesprochen, die Investitionskosten schnell amortisieren zu können. Immer mehr Personalabteilungen stellen ihre HR-Prozesse und ihren Wertbeitrag für die Organisation auf den Prüfstand, um Kosten in der Verwaltung zu senken, neue Herausforderungen effizient zu lösen und Abläufe nicht nur in turbulenten Zeiten besser beherrschbar zu machen.

Gestiegene Anforderungen an HR-Software

Die Anforderungen an Personalmanagementsoftware sind in den letzten Jahren stetig gewachsen. Wurde früher von HR-Lösungen vornehmlich die Entgeltabrechnung (Payroll) erledigt, haben sich moderne HR-Systeme vielerorts zu einem unverzichtbaren Managementinstrument entwickelt und an strategischem Charakter gewonnen. HR-Lösungen werden heute nicht mehr nur von der Personalabteilung oder Leitungsverantwortlichen der Fachabteilungen eingesetzt, sondern finden ver-



mehrt unternehmensweit Einsatz, z.B. in Form von Self-Service-Portalen oder zur Unterstützung von Freigabeprozessen. Damit einher geht das Bestreben, die personalwirtschaftlichen Geschäftsabläufe effizienter und näher an den Anforderungen der Anwender zu gestalten. Die verstärkte Einbindung von Mitarbeitern und Führungskräften in Form von Self-Services sowie automatisierte HR-Prozesse bieten nicht nur die Möglichkeit, die Personalabteilung in administrativer Hinsicht zu entlasten. Darüber hinaus wird das Management auch bei strategischen Fragestellungen unterstützt, um die Produktivität und den Ressourceneinsatz nachhaltig zu verbessern. Immer mehr mittelständische Unternehmen verfolgen mit dem Einsatz moderner HR-Software daher das Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit im Markt zu stärken und Wachstumshemmschuhe durch strategische Personalarbeit zu beseitigen.

Vitales Partnergeschäft unter HR-Lösungsanbietern

Aufgrund der Fülle an Funktionsbereichen ist der Markt für HR-Systeme wie kein Zweiter geprägt von zahlreichen Spezial- und Nischenanbietern, die sich auf einzelne Bereiche wie zum Beispiel das Recruiting oder die Zeiterfassung konzentriert haben. Komplette Systemanbieter im Bereich Personalwesensoftware gibt es demgegenüber vergleichsweise wenige. Um zusätzliche Anforderungen abbilden zu können, behelfen sich HR-Lösungsanbieter dabei nicht selten mit OEM-Partnerschaften von Spezialanbietern, was für Anwenderunternehmen leider nicht immer auf den ersten Blick erkennbar ist. Transparenz soll an dieser Stelle die der Komplettstudie beigefügte Produkt- und Leistungsübersicht bieten, die auch Auskunft darüber gibt, in welchen Bereichen die Lösungsanbieter auf Partnerlösungen zurückgreifen.

Die Cloud als Treiber für HR

Mittelfristig wird am Thema Cloud HR hierzulande kaum ein Weg vorbeigehen. Viele Hersteller bieten mittlerweile Hybrid-Cloud-Modelle oder Private-Cloud-Modelle an und begegnen so der verbreiteten Skepsis gegenüber dem Auslagern von Geschäftsdaten im HR-Bereich. Insbesondere für Teilbereiche wie dem Recruiting oder dem Bewerbermanagement haben sich bereits viele Unternehmen von den Vorteilen Cloud-gestützter Software überzeugen lassen. Es ist davon auszugehen, dass die Akzeptanz für Cloud HR auch dank flexibler und kostengünstiger Angebote, der einfachen Integrierbarkeit und weiter verbreiteten Mobilanwendungen aus der Cloud weiter wachsen wird.

HR Analytics im Fokus

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sehen sich immer mehr Unternehmen dazu veranlasst, verstärkt zukunftsfähige Personal-Strategien zu entwickeln. Vorausschauende und zielgerichtete Personalarbeit ist von erheblicher Bedeutung für den zukünftigen Unternehmenserfolg. HR und Workforce Analytics unterstützt, z.B. mit Daten aus den HR-Bereichen Recruiting, Workforce, Training & Development, Mitarbeiterentwicklung und Mitarbeiterführung oder externen Bereichen wie Marketing, Controlling oder Vertrieb, Entscheidungsprozesse und verhilft zu adhoc umsetzbaren Maßnahmen - sowohl auf Unternehmensebene wie auch auf Team-/Abteilungs- oder Mitarbeiter-Ebene.

Personalbedarfe frühzeitig identifizieren und Recruiting automatisieren

Talent Management Software unterstützt Unternehmen und Organisationen bei der Gewinnung, Bindung und Entwicklung geeigneten Personals. Talent Management Software umfasst dabei in der Regel die Bereiche Bewerbermanagement und Recruiting, Personalentwicklung, Wissensmanagement sowie Skill- und Kompetenzmanagement. Lösungen für das Skill- und Kompetenz Management erlauben es, Mitarbeiter optimal den Fähigkeiten entsprechend einzusetzen und diese für kommende Aufgaben zu trainieren. Funktionen zur einfachen Erstellung und Verwaltung von Zielvereinbarungen und Beurteilungen gehören in vielen Systemen ebenfalls zum Standard. Spezielle E-Learning-Tools runden das Angebot ab. Gerade im Bereich Personalentwicklung, Talent Management und E-Learning gibt es neben den umfangreichen HR-Suiten, die grundlegende Funktionen im Bereich der Personalentwicklung abdecken, eine Fülle von Spezialanbietern.

Employee Self Services

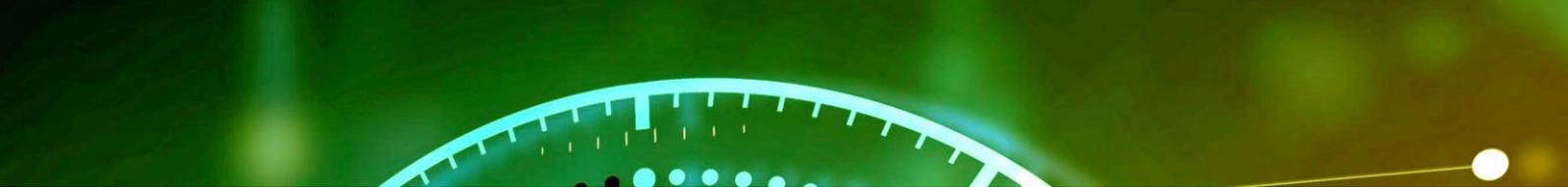
HR Self Services oder Mitarbeiterportale gehören heute bereits zum Standardrepertoire in vielen mittelständischen Unternehmen. Durch Employee Self Services können Mitarbeiter beispielsweise ihre eigenen personalbezogenen Daten anlegen und ändern, Entgeltnachweise einsehen, Urlaube oder Weiterbildungen beantragen oder sich über Altersteilzeitmodelle informieren. Führungskräfte hingegen setzen die Self Services zur Leistungsbeurteilung von Mitarbeitern und Abteilungen ein. Die Nutzung der Self Services bringt zwei große Vorteile mit sich: Zum einen wird dadurch die Eigenverantwortung der Mitarbeiter gestärkt und zum anderen die Personalabteilung und Verwaltung erheblich entlastet und dadurch Kosten eingespart. Im Hintergrund der HR-Portale bewirken Workflowsteuerungen, dass Genehmigungen und Freigaben auf direktem Wege und zugleich papierlos erledigt werden können.

Mobiler Zugriff wird zum Standard

Der mobile Zugriff auf die HR-Software wird für viele Personaler immer wichtiger. Anbieter tragen dieser Entwicklung Rechnung, indem sie ihre Systeme für die mobile Darstellung auf Smartphones und Tablets optimieren. Viele HR-Lösungen bauen mittlerweile auf Web-Standards auf und lassen sich über den Browser bedienen. In Kombination mit einem HR-Portal können so beispielsweise Personalverantwortliche auch von unterwegs Gehaltserhöhungen oder Urlaubszeiten genehmigen, den Personalbedarf planen oder Berichte über Personalkosten abrufen. Außendienstmitarbeitern wiederum wird durch mobile HR-Software ermöglicht, Reisekostenabrechnungen von unterwegs zu erledigen oder Zeiten außerhalb des Büros zuverlässig zu erfassen.

Miete oder Kauf – Inhouse oder Cloud – breites Angebot an Bezugsmöglichkeiten

Die große Mehrheit der Softwareanbieter bietet den Kunden mittlerweile mehrere Bezugsmöglichkeiten. Die Bereitstellung per Lizenzkauf und dem Betrieb inhouse ist nach wie vor sehr weit verbreitet. Durch die Cloud-Revolution stehen mittlerweile auch zahlreiche webbasierte HR-Lösungen als Software as a Service zur Miete zur Verfügung. Doch auch das klassische Mietmodell ASP ist nach wie vor sehr verbreitet und hat gegenüber SaaS-Lösungen zumeist den Vorteil einer größeren individuellen Anpassbarkeit.



6. Firmenprofile ausgewählter Anbieter

Auf den folgenden Seiten informieren Sie führende HR-Softwarehersteller über konkrete Anwendungsbeispiele aus dem Praxisalltag.

P&I AG

Die P&I AG ist ein international tätiges HR-Cloud Unternehmen, das seit 1968 smarte Produkte und Dienstleistungen bereitstellt, mit denen HR-Aufgaben auf modernste Art schnell und unkompliziert erledigt werden können. Das Kernelement bildet dabei die cloudbasierte HR-Plattform P&I LogaAll-in, die sämtliche Bereiche des digitalen und strategischen HR-Managements abdeckt und den Anwendern somit eine einfache, effiziente und störungsfreie Nutzung der ganzheitlichen Personalsoftware ermöglicht. Als Dienstleister im Bereich HR as a Service (HRaaS), unterstützt die P&I AG zudem Unternehmen bei der Digitalisierung ihrer HR-Prozesse und befreit sie somit von zeit- und ressourcenintensiven Routineaufgaben. Durch ihr umfassendes Produkt- und Serviceangebot sichert sich die P&I AG die Spitzenposition am Markt und bildet für mehr als 15.000 Endkunden, große Rechenzentren sowie internationale HR-Servicedienstleister den Inbegriff von PURE HR.



Über P&I LogaAll-in

P&I LogaAll-in vereint modernste HR-Softwarelösungen mit maßgeschneiderten Services sowie einem optimierten technischen Betrieb. Die cloudbasierte HR-Plattform deckt sämtliche Bereiche des digitalen und strategischen HR-Managements ab und beinhaltet alle Module und Funktionen des P&I-Gesamtsystems. Das aus Hardware und Software bestehende System ist vollvernetzt und komplett wartbar, wobei Datenschutz und Systemsicherheit zu jeder Zeit gewährleistet sind.

Ob Payroll, Reisekostenabrechnung oder Bewerberverwaltung – P&I LogaAll-in umfasst die gesamte Bandbreite des modernen HR-Managements. Die einzelnen Module sind miteinander vernetzt, wodurch Daten stets in Echtzeit systemübergreifend zur Verfügung stehen. Ein erheblicher Mehrwert, denn getätigte Eingaben werden in sämtlichen Anwendungen direkt übernommen und verarbeitet. Alle Prozesse finden demnach in P&I LogaAll-in statt und die nahtlose Verschmelzung der Module macht externe Schnittstellen überflüssig. Konkret bedeutet das für die Anwender*innen eine deutliche Erleichterung bei ihrer alltäglichen Arbeit, mit der zugleich Zeit, Geld und Ressourcen gespart werden.

www.pi-ag.com

perview systems gmbh

perview
simplify HR complexity

perview systems ist ein inhabergeführtes Unternehmen, das Organisationen mit der perview HCM-Suite bei der Digitalisierung und Optimierung ihrer HR-Prozesse unterstützt. Unsere Mission ist, die komplexe HR-Arbeit durch smarte Software zu vereinfachen.

Entscheiden Sie sich für die perview, entscheiden Sie sich auch für einen Service auf höchstem Niveau. Dafür sorgt täglich ein motiviertes und top ausgebildetes Team.

So flexibel wie Sie.

Konzentrieren sich herkömmliche Human Resources Systeme eher auf die Verwaltung, Vergütung und Zeiterfassung vieler Mitarbeiter, so liegen die Schwerpunkte einer zukunftsorientierten Personalentwicklung auf einer flexiblen Kombination von Konzepten, Maßnahmen und Inhalten, die es mit Hilfe guter Softwarewerkzeuge zu unterstützen gilt.

perview ist strategisch.

Mit der perview HCM-Suite bieten wir Ihnen ein modular aufgebautes System an, das auf die aktuellen Anforderungen des HR Performance Managements ausgerichtet ist. Es beinhaltet alle strategischen Bausteine einer zeitgemäßen Personalentwicklung.

perview ist mehrdimensional.

Personalentwicklungssysteme sind selten mehrdimensional aufgebaut. Deshalb betrachten und beurteilen sie Mitarbeiter lediglich auf Basis eines einzelnen Linienprofils. perview hingegen ist mehrdimensional und bezieht Informationen aus nahezu allen Bereichen ein, in die Ihre Mitarbeiter involviert sind.

perview ist branchenunabhängig.

perview ist für mittelständische und große Unternehmen entwickelt worden und gänzlich branchenunabhängig. Den größten Nutzen verschafft perview in Organisationen, die mehr als 200 Mitarbeiter haben.

Human Capital Management mit perview

perview unterstützt Führungskräfte, Personalentwickler und Trainer bei ihren alltäglichen Aufgaben. Die Methode des Performance Managements im Personalwesen führt zu einer nachhaltigen Entwicklung bei den einbezogenen Mitarbeitern und das auf jeweils einheitlichem Niveau – unabhängig vom Alter und der Funktion der Mitarbeiter.

www.perview.de



VRG HR - Ihr verlässlicher HR-Partner!

Wir vereinfachen seit mehr als 50 Jahren HR-Prozesse mit individuellen Software-Lösungen. Über 1.200 Kunden unterschiedlicher Größe profitieren bereits von unserem kundennahen digitalen Service im Bereich Personalabrechnung, Personalmanagement und Reisekostenabrechnung.

Mehr Entlastung und Effizienz im HR-Management für Sie!

VRG HR ist einer der führenden Anbieter für HR-Software und Lösungen für die Personalwirtschaft: Wir unterstützen Sie im Personalmanagement, von Digitaler Personalakte bis Bewerbermanagement und als Spezialist für Personalabrechnung.



Wir bieten zuverlässige Lösungen als Fullservice, Teilservice, im Outsourcing oder aus der Cloud, die inhouse entwickelte Abrechnungs-Software PROVIA sowie SAP® HCM und SAP® SuccessFactors.

Persönlicher Service

Fachexperten in Ihrer Nähe stehen Ihnen bei Fragen und Herausforderungen zur Seite.

Passgenaue Lösungen

Individualisierte Software und Servicelevel nach Ihren Bedürfnissen.

Volle Sicherheit

Datenspeicherung in Deutschland und zertifizierte Kontrollsysteme zur Sicherheit Ihrer Daten

- ISAE18 SOC I Typ II
- ISAE 3402 Typ II
- PS 951 Typ B

Unsere Services // Leistungen auf einen Blick:

Personalabrechnung

SAP® HCM, PROVIA HR
SAP® SuccessFactors

Personalmanagement

Digitale Personalakte
Bewerbermanagement

Reisekosten

Reisekostenabrechnung
EU-Entsenderichtlinie und A1-Bescheinigungen



Kontakt:
Sebastian Vornweg
Vertriebsleiter
0441 3907-114
sebastian.vornweg@vrg.de

VRG HR GmbH
Mittelkamp 110-118
26125 Oldenburg

7. Alphabetischer Hersteller- und Produktindex

(Irrtümer vorbehalten)

Firma	Produkt	Internetadresse
Acornpark Betterworks	Betterworks	www.betterworks.acornpark.de
adata Software GmbH	adata Personalwesen	www.adata.de
Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG	Agenda Personalwesen	www.agenda-software.de
AplusAG.CH SA	A+ BusinessMaker	www.aplusag.ch
Aptean Austria GmbH	rs2 von Aptean	www.aptean.at
Asseco Solutions AG	APplus	www.assecosolutions.com
ATOSS Software AG	ATOSS Manufacturing Solution, ATOSS Logistics Solution	www.atoss.com
basic ERP GmbH	Paternoster ERP	www.basic-erp.com
BEGIS GmbH	EDIB® Akte, EDIB® Workflow, EDIB® Payroll Portal	www.begis.de
BITE GmbH	BITE Bewerbermanager	www.b-ite.de
Brain Appeal GmbH	Campus Time - Arbeitszeiterfassung	www.academic-hero.de
Cegid Talentsoft	Talentsoft HCM-Suite	www.cegid.de
ClickTime GmbH	ClickTime	www.clicktime.de
compleet GmbH	compleet	www.compleet.com
Computime Ausweissysteme GmbH	bedatime	www.computime.de
comvaHRo GmbH	comvaHRo All-In	www.comvahro.de
CRT software - Zeiterfassung, Projektzeiterfassung, Zutrittskontrolle	A:Z:E Anwesenheits- und Projektzeiterfassung	www.CRT-software.com
CSB-SYSTEM AG	CSB-System	www.csb.com
CSG AUPOS Software Solutions GmbH	AUPOS HR human resources	www.aupos.de
CSS AG	eGECKO Personalwesen	www.css.de

Firma	Produkt	Internetadresse
d.vinci HR-Systems GmbH	d.vinci Recruitinglösungen	www.dvinci.de
DATALINE LOHNABZUG GmbH	DATALINE Lohnabzug	www.dataline.de
DATEV eG	Lösungen zur Personalwirtschaft	www.datev.de
digital ZEIT GmbH	AVERO	www.digital-zeit.de
Dualoo - E-Recruiting für KMUs	Dualoo - E-Recruiting für KMUs	www.dualoo.com
e.bootis ag - ERP Systeme für den Mittelstand der Zukunft	e.bootis-ERP/II-Personalwesen	www.ebootis.de
ELDICON Systemhaus GmbH	WEST System©	www.eldicon.de
ERP Novum GmbH	eNventa ERP	www.erp-novum.de
evidenz GmbH	evidenz Weiterbildungs-Management	www.evidenz.de
Expensya	Expensya	www.expensya.com
Factorial HR	Die All-in-One HR Software	www.factorialhr.de
GFOS mbH	gfos.Workforce	www.gfos.com
HANSALOG GmbH & Co. KG	HANSALOG VISION, HANSALOG GLOBAL (LNU)	www.hansalog.de
HCM4all GmbH	HCM4Recruiting, HCM4Learning (powered by ILIAS®), HCM4HumanCapital	www.hcm4all.com
HeavenHR GmbH	HeavenHR - Online Personalmanagement	www.heavenhr.de
hidden professionals GmbH	hidden professionals Bewerbermanagement	www.hidden-professionals.de
HR Puls GmbH	HR Software für Recruiting, HR Management und Performance	www.hrpuls.de
HR4YOU AG	HR4YOU-HCM	www.hr4you.de
HRlab GmbH	HRlab	www.hrlab.de
HRworks GmbH	HRworks	www.hrworks.de
HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG	HS Personalwesen, HS Betriebswirtschaftliche Lösungen	www.hamburger-software.de

Firma	Produkt	Internetadresse
Infoniqa	Infoniqa ONE HCM, Infoniqa ONE TIME, Infoniqa ONE Payroll	www.infoniqa.com
Infoniqa Deutschland GmbH (vormals haveldata GmbH)	NAPA3 Personalwirtschaft	www.haveldata.de
Ingentis Softwareentwicklung GmbH	Ingentis org.manager	www.ingentis.de
IQDoQ GmbH	IQAkte® Personal - digitale Personalakte	www.iqdoq.de
IQUADRAT AG	PHOENIX HR CENTER, PHOENIX HR RECRUITING	www.iquadrat.de
jacando AG	jacando X, jacando Time, jacando HR	www.jacando.com
JOBTOOL.software	JOBTOOL.software	www.jobtool-software.de
kiwiHR	kiwiHR	www.kiwihhr.com/de
Konica Minolta Business Solutions Deutschland GmbH	P&I LOGA	www.konicaminolta.de
LeBit Software & Consult GmbH	LeBit PersonalMaximal HR Apps für Microsoft Dynamics 365 Business Central	www.lebit.net
Lohn & HR GmbH	Haufe Talent Management, LHR Lohn	www.lohn.at
MANAGERSYSTEM WHQ GmbH	MANAGERSYSTEM - Die Software für die Personalführung	www.managersystem.de
Maxime Media GmbH	MaximeHR Multiposting und Bewerbermanagement-Software	www.maxime-media.de
milch & zucker Talent Acquisition & Talent Management Company AG	BeeSite Recruiting Edition, BeeSite Global Jobboard	www.milchundzucker.de
MR.KNOW - Inspire Technologies GmbH	MR.KNOW - HR PROZESSE	www.mrknow.ai
Novaline Informationstechnologie GmbH	Personal.One	www.novaline.de
obs Ingenieurgesellschaft für Betriebsorganisation und Systeme	obs wer.PM	www.obs.gmbh
On-apply GmbH	onapply - Anzeigenschaltung und Bewerbermanagement	www.onapply.de
P&I Personal & Informatik AG	P&I+, P&I LogaAll-in	www.pi-ag.com
perbit Software GmbH	perbit Software	www.perbit.de

Firma	Produkt	Internetadresse
Persis GmbH	Persis, Persis Ausbildungsma- nager, Persis Bewerberma- nagement	www.persis.de
Personio GmbH	Personio. Das HR- Betriebssystem.	www.personio.de
perview systems gmbh	perview Talent Management Suite	www.perview.de
plano. Vertrieb GmbH	plano. Workforce Manage- ment	www.planopunkt.de
prevero Group	prevero Personalcontrolling	www.prevero.com
Primion Technology GmbH	prime WebTime, prime Visit, MyPrimion App	www.primion.eu
proALPHA Gruppe	proALPHA ERP	www.proalpha.com
Qalgo GmbH Softwareunter- nehmen	Synapcus:360 Cloud Software für Dienstleistungsunterneh- men	www.qalgo.de
rex systems GmbH	rex HR Software	www.rex-systems.com
Sage GmbH	Sage HR Suite, Sage People, Sage HR	www.sage.com/de-de
Scopevisio AG	Scopevisio	www.scopevisio.com
SD Worx GmbH DACH	ACCURAT HCM, P&I LOGA, SAP ERP HCM, fidelis.Personal	www.sdworx.de
Smartbridge AG	Staffcloud	www.staff.cloud
SoftDeCC Software GmbH	TCmanager® LMS, TCmana- ger® Seminarverwaltung	www.softdecc.com
softgarden e-recruiting GmbH	softgarden	www.softgarden.com
Sopra HR Software GmbH	HRa Suite	www.soprahr.com
SP_Data GmbH & Co. KG	SP_Data HRM, SP_Data Perso- nalabrechnung, SP_Data Per- sonalzeitwirtschaft	www.spdata.de
Sta*Ware EDV Beratung GmbH	Sta*Ware E&P	www.staware.com
staffboard GmbH	staffboard HR Software	www.staffboard.de
SUMMIT IT CONSULT GmbH	SUMMIT HR-Software	www.summit-it-consult.de
time4you GmbH communica- tion & learning	IBT SERVER-Software	www.time4you.de

Firma	Produkt	Internetadresse
TimeTrack GmbH	TimeTrack App	www.timetrackapp.com
tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH	tisoware.AKTE HR, tisoware.ZEIT, tisoware.PEP	www.tisoware.com
TOPIX Business Software AG	TOPIX - CRM, TOPIX - ERP	www.topix.de
UKG (PeopleDoc Germany GmbH)	UKG HR Service Delivery	www.people-doc.de
Unirez GmbH	P&I LOGA / LOGA3	www.unirez.de
VEDA GmbH	VEDA Horizon	www.veda.net
VRG HR GmbH	PROVIA HR, SAP® SuccessFactors®, MyServicePortal	www.vrg-hr.de

8. Weitere Studien und Guides



SoftTrend Studie 301 – ERP Software 2024

ERP-Software ist das Rückgrat der Unternehmens-IT. Die ERP-Software-Studie gibt Ihnen einen fundierten Überblick über die in Deutschland, Österreich und der Schweiz erhältlichen On Premise- und Cloud Systeme. Neben den etablierten Marktführern wurden auch die zahlreichen mittelständischen Anbieter mit ihren Branchenlösungen analysiert. Die Studie ist im Mai 2024 erschienen. Das Management Summary kann unter diesem [Link](#) kostenfrei bestellt werden.



Business Guide ECM 2023

DMS (Dokumentenmanagement) und ECM (Enterprise Content Management) Software ist für die effiziente Verwaltung von dokumentenbasierten Prozessen in Unternehmen unabdingbar.

Mit dem aktuellen „Business Guide ECM 2023“ bietet SoftSelect GmbH Unternehmen eine fundierte Entscheidungshilfe und zeigt aktuelle Trends und Entwicklungen im Dokumentenmanagement auf. Der Guide ist kann unter diesem [Link](#) kostenfrei bestellt werden.



Business Guide BI 2023

Business Intelligence ist zu einem zentralen Treiber heutiger Schlüsseltechnologien geworden. Während die Datenwelten unserer Wertschöpfungs- und Kollaborationsnetzwerke immer weiter zusammenwachsen, wird die Notwendigkeit bereichsübergreifender Analytik-Komponenten in unserem dynamischen Datenökosystem immer wichtiger. Der Guide ist kann unter diesem [Link](#) kostenfrei bestellt werden.



Business Guide Cloud 2023

Der Einsatz von Cloud Computing hat sich in den letzten Jahren zu einem unverzichtbaren Bestandteil der digitalen Transformation von Unternehmen entwickelt. Insbesondere hybride Clouds, eine Kombination aus öffentlichen und privaten Cloud-Ressourcen sowie On-Premise-Infrastruktur, verbinden die Vorteile der Flexibilität und Skalierbarkeit einer öffentlichen Cloud mit der Kontrolle und Sicherheit privater Cloud, und bieten somit eine flexible Lösung für die Anforderungen moderner Unternehmen. Der Guide kann unter diesem [Link](#) kostenfrei bestellt werden.