



SOFTSELECT STUDIE HR SOFTWARE 2026/27

Innovationen
Trends
Marktübersicht



SOFTSELECT



Herausgeber

Die SoftSelect GmbH ist eine seit 1994 tätige, herstellerneutrale Unternehmensberatung mit Schwerpunkt auf dem IT- und Softwaremarkt. Sie unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung von IT-Strategien sowie bei der Auswahl von Business-Software, unter anderem in den Bereichen ERP, HR, CRM, BI und DMS. Der Leistungsumfang reicht von der ganzheitlichen Begleitung von Softwareauswahlprojekten bis zur Unterstützung einzelner Projektphasen, wie etwa der Anbietervorauswahl, der Erstellung von Anforderungskatalogen bzw. Lastenheften sowie der Angebots- und Vertragsprüfung.

Durch zahlreiche Beratungsprojekte, kontinuierliche Marktanalysen und den direkten Austausch mit Anwenderunternehmen und Softwareanbietern verfügt SoftSelect über fundierte Kenntnisse der Anforderungen auf Kundenseite sowie der Entwicklungen im Anbietermarkt. Diese Verbindung aus Projekterfahrung, Markttransparenz und methodischer Auswahlkompetenz bildet die Grundlage für eine unabhängige und praxisorientierte Beratung.

Ergänzend zur Beratung erstellt und veröffentlicht SoftSelect Marktübersichten, Studien und Anwenderbefragungen und stellt eine Plattform mit Informationen zu Business-Software sowie ein kostenfreies Softwareauswahl-Werkzeug – das SoftSelect Matching - bereit.

Kontakt:

SoftSelect GmbH
Oeverseestraße 10-12
22769 Hamburg

☎ +49 (0)40/870 875 – 0
🌐 www.softselect.de
✉ 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 (Druckunterlagen oder andere 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.

Ausgewählte Abbildungen dieser Studie wurden mit Unterstützung generativer KI-Technologien erstellt. Die Konzeption, Erstellung der Eingabeaufforderungen (Prompts), Auswahl sowie die inhaltliche Prüfung der Ergebnisse erfolgten durch SoftSelect.



„The greatest asset of a company is its people.“
– *Jorge Paulo Lemann*



Vorwort

HR-Systeme als Infrastruktur moderner Unternehmen

Personalmanagementsysteme haben sich von administrativen Anwendungen zu zentralen Bestandteilen der digitalen Unternehmensinfrastruktur entwickelt. HR-Systeme unterstützen Personalverwaltung, Entgeltabrechnung, Zeitwirtschaft, Recruiting, Talentmanagement und HR-Reporting. Damit beeinflussen sie längst nicht mehr nur administrative Abläufe, sondern auch Datenqualität, Mitarbeitererfahrung und die Steuerungsfähigkeit von Unternehmen.

Im DACH-Raum ist diese Entwicklung besonders relevant. Unternehmen bewegen sich in einem Umfeld mit hohen Anforderungen an Arbeitsrecht, Datenschutz, Mitbestimmung und Informationssicherheit. Zugleich steigen die Erwartungen an Geschwindigkeit, Transparenz und Servicequalität. HR-Systeme strukturieren personenbezogene Daten, reduzieren Medienbrüche und schaffen konsistente Informationsgrundlagen.

Welche Anforderungen dabei im Vordergrund stehen, hängt stark von Größe, Struktur und Internationalität eines Unternehmens ab. Während kleinere und mittlere Unternehmen vor allem effiziente und skalierbare Lösungen für zentrale Personalprozesse benötigen, gewinnen mit zunehmender organisatorischer Komplexität Integrationsfähigkeit, Datenqualität, Prozessharmonisierung und differenzierte Berechtigungskonzepte an Bedeutung.

Die Anforderungen an HR-Abteilungen haben sich deutlich erweitert. Neben klassischen Verwaltungsaufgaben rücken Fachkräftemangel, Mitarbeiterbindung, Kompetenzentwicklung, hybride Arbeitsmodelle und datenbasierte Entscheidungsunterstützung stärker in den Fokus. Gleichzeitig wachsen Effizienz- und Kostendruck, während viele HR-Organisationen mit knappen Kapazitäten arbeiten.

Digitalisierung ist dabei Teil mehr als die technische Abbildung bestehender Prozesse. Manuelle Abläufe, dezentrale Datenhaltung und uneinheitliche Prozesslogiken erschweren eine effiziente Steuerung. Automatisierung kann repetitive Tätigkeiten reduzieren und Fehlerquellen begrenzen. Cloud-basierte Betriebsmodelle verändern Bereitstellung, Skalierung und Weiterentwicklung von HR-Systemen, erhöhen jedoch zugleich die Anforderungen an IT-Governance, Datenschutz, Informationssicherheit und Anbietersteuerung.

Rolle moderner HR-Systeme und Markttransparenz

Moderne HR-Systeme verbinden operative Effizienz mit strategischer Steuerungsfähigkeit. Sie ermöglichen einheitliche Datenbestände, unterstützen Self-Service-Szenarien und schaffen Grundlagen für belastbare Auswertungen. Zugleich helfen sie, regulatorische Anforderungen aus Arbeitsrecht, Datenschutz, Dokumentationspflichten und Mitbestimmung abzubilden. Da im Personalbereich sensible Daten verarbeitet werden, sind Berechtigungen, Protokollierung, Zweckbindung und revisionssichere Abläufe von besonderer Bedeutung.

Der HR-Softwaremarkt ist durch eine große Vielfalt geprägt. Neben integrierten HR-Suiten existieren spezialisierte Lösungen für einzelne Funktionsbereiche. Anbieter unterscheiden sich hinsichtlich Funktionsumfang, Zielgruppen, Betriebsmodell, Integrationsarchitektur und regionaler Ausrichtung.



Transparente Marktübersichten unterstützen Unternehmen dabei, die Anbieterlandschaft strukturiert zu erfassen und Entwicklungen im HR-Tech-Umfeld sachlich einzuordnen.

Diese Studie gibt einen fundierten Überblick über das von SoftSelect untersuchte HR-Softwareumfeld. Grundlage sind die Angaben der teilnehmenden Anbieter sowie die im Rahmen der Studie erhobenen Produkt- und Marktdaten. Ziel ist es, aktuelle Entwicklungen, Strukturen und Unterschiede im HR-Softwaremarkt transparent und praxisnah einzuordnen.

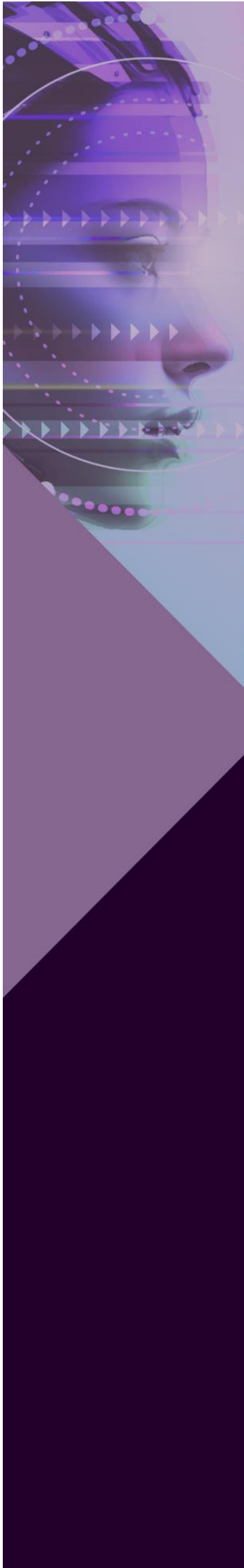
Unternehmen stehen vor wachsenden personalwirtschaftlichen, technologischen und regulatorischen Anforderungen, während der HR-Softwaremarkt vielfältiger und dynamischer wird.

Mit der vorliegenden HR-Studie möchten wir Ihnen Orientierung in diesem dynamischen Markt geben und eine fundierte Grundlage für die Bewertung und Auswahl geeigneter HR-Lösungen schaffen.

Wenn wir Sie bei konkreten Fragestellungen oder bei der Auswahl und Einführung einer geeigneten HR-Lösung unterstützen können, stehe ich Ihnen gerne auch persönlich zur Verfügung.

Herzlichst, Ihr Michael Gottwald





Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangssituation	9
1.1	HR-Systeme als digitale Unternehmensinfrastruktur	9
1.2	Entwicklung und Struktur des HR-Softwaremarktes	10
1.3	Aktuelle Herausforderungen und technologische Entwicklungslinien	13
2	Studiendesign	18
3	Studienergebnisse	20
3.1	Ergebnisse der Marktanalyse	20
3.1.1	Zielgruppe & Bezugsmöglichkeiten	20
3.1.2	Einsatzgebiete von HR-Software	24
3.1.3	Personalmanagement	26
3.1.4	Mitarbeiterportale und Employee Self Services	27
3.1.5	Personalabrechnung (Payroll)	29
3.1.6	Personalcontrolling als Steuerungs- und Prognose-Instrument	30
3.1.7	Personaleinsatzplanung	313
3.1.8	Zeitwirtschaft	314
3.1.9	Bewerbermanagement (Recruiting)	34
3.1.10	Reisekostenmanagement	36
3.1.11	Personalentwicklung	37
3.1.12	E-Learning	38
3.1.13	Outsourcing / Personalservice	39
3.2	Ergänzende Erkenntnisse aus der Anbieterbefragung	40
3.2.1	KI entwickelt sich vom Zusatzfeature zum strategischen Bestandteil	40
3.2.2	Transparenz, Governance und Compliance als neue Pflichtdimensionen	41
3.2.3	Vom administrativen HR-System zur Skills- und Talentsteuerung	41
3.2.4	Personalisierung, Employee Experience und neue Interaktionsformen	42
3.2.5	Plattformfähigkeit, Integration und Automatisierung	42
3.2.6	Unterschiede im Reifegrad und erkennbare Entwicklungsmuster	42
3.2.7	Abschließende Einordnung	43
4	Trends und Zukunftsausblick	45
4.1	Technologische Entwicklungen im HR-Software-Markt	45
4.2	Zentrale Trendthemen im HR-Tech-Umfeld	47
4.3	Marktdynamik, Anbieterlandschaft und Entscheidungsrelevanz	50
5	Anwenderberichte	54



6	Firmenprofile	70
7	Leitfaden für die Auswahl von HR-Software	76
	7.1 Die 10 wichtigsten Fragen vor der HR-Auswahl	77
	7.2 Typische Fehler bei HR-Projekten – Ursachen und Auswirkungen	78
	7.3 Standard, Konfiguration oder Individualisierung?	80
	7.4 HR-Lastenheft: Zwischen Struktur und Überforderung	81
	7.5 Von der Longlist zur fundierten Systementscheidung	64
	7.6 Einordnung aus Beratungsperspektive	83
	7.7 Wann externe Unterstützung sinnvoll ist	84
8	Hersteller- & Produktindex	86
9	SoftTrend Studien	91



Ausgangssituation

1

1.1 HR-Systeme als digitale Unternehmensinfrastruktur

Personalmanagement als Querschnittsfunktion

HR-Systeme bilden heute eine zentrale Daten- und Prozessebene innerhalb moderner Unternehmensarchitekturen. Unter HR-Systemen werden im Folgenden HR-Software, Personalmanagementsysteme und HR-Tech-Lösungen verstanden, die personalwirtschaftliche Aufgaben erfassen, strukturieren, steuern und für unterschiedliche Nutzergruppen verfügbar machen. Ihre Relevanz ergibt sich aus der Verbindung von Personalarbeit mit Organisationssteuerung, Compliance, Datenmanagement und digitaler Zusammenarbeit.

Im Zentrum steht die Verarbeitung personenbezogener und organisationsbezogener Informationen. Dazu zählen Stammdaten, Vertragsdaten, Arbeitszeiten, Abwesenheiten, Vergütungsinformationen, Qualifikationen, Bewerbungsdaten, Rollenprofile und organisatorische Zuordnungen. Diese Daten bilden die Grundlage für Entgeltabrechnung, Personalplanung, Reporting, Zugriffssteuerung, Weiterbildung, Recruiting, Nachfolgeplanung und arbeitsrechtliche Dokumentation. HR-Systeme wirken damit auch in Bereiche wie Finance, IT, Recht, Controlling und Linienmanagement hinein.

Im DACH-Raum ist diese Querschnittsfunktion besonders ausgeprägt. Unternehmen agieren in einem Umfeld mit differenzierten arbeitsrechtlichen Regelungen, hohen Datenschutzanforderungen, Mitbestimmung, tariflichen Strukturen und branchenspezifischen Vorgaben. Gleichzeitig erhöhen Fachkräftemangel, demografischer Wandel, neue Arbeitsmodelle und Effizienzdruck die Anforderungen an Personalbereiche. HR-Systeme übernehmen in diesem Spannungsfeld eine ordnende Funktion, indem sie Datenstrukturen, Zuständigkeiten und Prozessabläufe digital abbildbar machen.

Schnittstelle zwischen HR, Fachbereichen und Beschäftigten

Die heutige Bedeutung von HR-Systemen zeigt sich besonders an ihrer Schnittstellenfunktion. Personalprozesse betreffen selten ausschließlich die HR-Abteilung. Bei Einstellungen sind Recruiting, Fachbereich, Vertragswesen, IT, Payroll und Führungskräfte beteiligt. Bei Rollenänderungen können Organisationsmanagement, Berechtigungen, Vergütung, Berichtslinien und Personalentwicklung betroffen sein. Bei Austritten sind Dokumentation, Rückgaben, Zugriffsrechte, Abrechnung und Zeugnisprozesse zu koordinieren.



Employee-Self-Service- und Manager-Self-Service-Funktionen verlagern bestimmte Vorgänge in rollenbasierte Oberflächen. Mitarbeitende können Daten einsehen, Abwesenheiten beantragen oder Dokumente abrufen. Führungskräfte genehmigen Anträge, prüfen Teamdaten, initiieren Personalmaßnahmen oder greifen auf Auswertungen zu. Die Rolle der HR-Abteilung verschiebt sich dadurch zunehmend von der rein operativen Bearbeitung hin zur Prozess- und Systemverantwortung innerhalb einer digitalen Servicearchitektur.

Während frühere Personalverwaltungssysteme häufig vor allem innerhalb der Personalabteilung genutzt wurden, erreichen moderne HR-Systeme einen deutlich größeren Nutzerkreis. Bedienbarkeit, Rollenlogik, Verfügbarkeit, Integrationsfähigkeit und Datenqualität beeinflussen die Akzeptanz personalwirtschaftlicher Prozesse. HR-Systeme sind damit nicht nur interne Fachanwendungen, sondern Teil der digitalen Arbeitsumgebung von Beschäftigten und Führungskräften.

Relevanz nach Unternehmensgröße

Die Rolle von HR-Systemen variiert nach Unternehmensgröße, Komplexität und organisatorischer Reife. Kleine und mittlere Unternehmen stehen häufig vor der Aufgabe, Personalprozesse mit begrenzten Ressourcen verlässlich abzubilden. Dort liegt der Fokus auf digitaler Personalakte, Arbeitszeiterfassung, Abwesenheitsverwaltung, Bewerbermanagement, Vertragsdokumentation und einfachen Workflows. Der Übergang von Tabellen, Papierakten oder isolierten Einzellösungen zu einem strukturierten HR-System kann die Personalarbeit professionalisieren.

Im gehobenen Mittelstand verändern Wachstum, mehrere Standorte, komplexere Führungsstrukturen und unterschiedliche

Beschäftigtengruppen die Anforderungen. Neben operativer Entlastung gewinnen Datenkonsistenz, Prozessharmonisierung, Schnittstellenfähigkeit und Rollenmodelle an Bedeutung. In Konzernen treten Mehrmandantenfähigkeit, Mehrsprachigkeit, globale Reportinglogiken, internationale Organisationsstrukturen und differenzierte Berechtigungskonzepte hinzu.

Grafikvorschlag: Darstellung von HR-Systemen als zentrale Prozess- und Datenebene zwischen Personalabteilung, Mitarbeitenden, Führungskräften, IT, Finance, Recht und Unternehmensleitung.

1.2 Entwicklung und Struktur des HR-Softwaremarktes

Von administrativen Ursprungssystemen zu integrierten Plattformen

Die Entwicklung von HR-Software wurde zunächst von administrativen Anwendungsfeldern geprägt. Im Mittelpunkt standen Aufgaben, die regelmäßig, regelgebunden und mit hoher Genauigkeit auszuführen waren. Typische Beispiele sind Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalstammdatenverwaltung, Arbeitszeitverwaltung, Abwesenheitskonten, Bescheinigungen und grundlegende Auswertungen. Diese frühen Systeme dienten dazu, Daten zuverlässig zu verarbeiten, Berechnungen zu standardisieren und Dokumentationsanforderungen elektronisch zu unterstützen.

Die technische Ausprägung war häufig durch lokale Installationen, unternehmensinterne Serverumgebungen und eine enge Anbindung an Abrechnungs- oder Finanzsysteme geprägt. Stabilität, Korrektheit und Verlässlichkeit standen im Vordergrund. Der Nutzerkreis war meist begrenzt: Personaladministration, Payroll, Zeitwirtschaft und Controlling waren die primären Anwendergruppen. Für Mitarbeitende und

Führungskräfte waren diese Systeme häufig nur indirekt sichtbar.

Funktional waren administrative Ursprungssysteme auf einzelne Kernbereiche fokussiert. Sie bildeten Personalstammdaten, Abrechnungsdaten oder Zeitkonten ab, ohne eine durchgängige Perspektive auf den Beschäftigungszyklus zu bieten. Dadurch entstanden getrennte Anwendungsschichten für Abrechnung, Zeiterfassung, Bewerbungen, Schulungen oder Zielvereinbarungen. Mit wachsender Prozesskomplexität führte diese Fragmentierung zu Datenredundanzen, Medienbrüchen und erhöhtem Abstimmungsaufwand.

Mit zunehmender Digitalisierung erweiterte sich der Blick auf HR-Systeme. Personalarbeit wurde stärker entlang des Mitarbeiterlebenszyklus betrachtet: von Personalgewinnung und Onboarding über Entwicklung, Vergütung und

Veränderung bis zum Austritt. Diese Entwicklung begünstigte integrierte HR-Plattformen, die mehrere Funktionsbereiche in einer gemeinsamen Systemumgebung abbilden.

Integrierte HR-Plattformen veränderten die Datenlogik der Personalarbeit. Informationen sollten nicht mehrfach gepflegt, sondern in zusammenhängenden Strukturen genutzt werden. Eine neue Stelle im Organisationsmanagement konnte mit Recruiting-Prozessen, Budgetinformationen, Genehmigungen und späterer Personalakte verbunden werden. Änderungen in Stammdaten konnten Auswirkungen auf Abrechnung, Reporting, Berechtigungen oder Personalentwicklung haben. Damit verschob sich der Schwerpunkt von der isolierten Erfassung einzelner Daten hin zur Steuerung zusammenhängender Abläufe.

Administratives Abrechnungssystem 1980er–1990er



Integrierte HR-Plattformen 2000er–2010er



Cloud- und SaaS-basierte HR-Ökosysteme 2015–heute



Quelle: SoftSelect GmbH

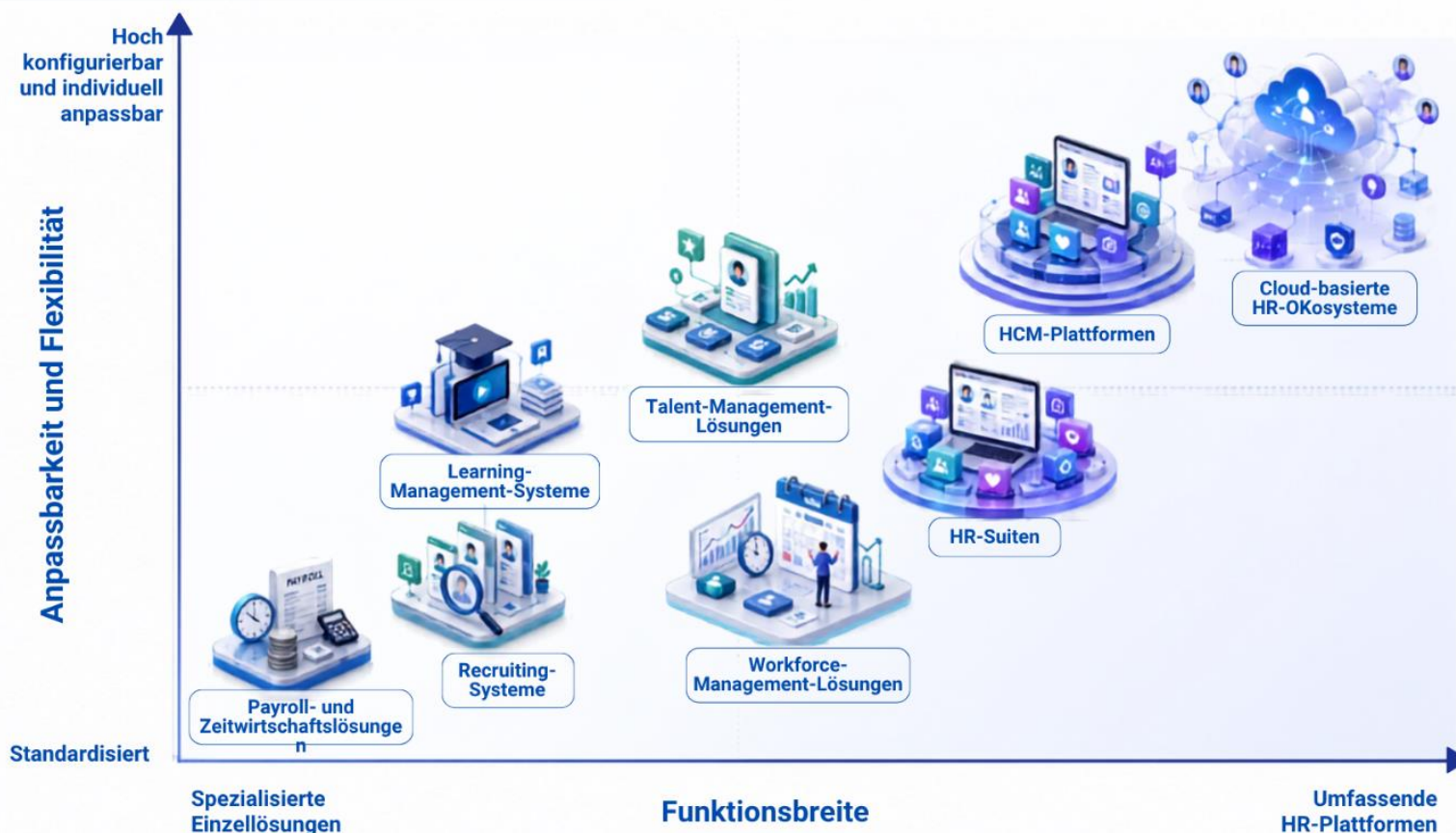
Cloud-Transformation und SaaS-Modelle

Die Weiterentwicklung zu Cloud- und SaaS-basierten HR-Systemen hat die HR-Softwarelandschaft erneut verändert. Während klassische Systeme vielfach lokal betrieben und individuell gewartet wurden, basieren Cloud-Anwendungen auf zentral bereitgestellten Plattformen, die über Weboberflächen genutzt werden. Software-as-a-Service verlagert Betrieb, Wartung und technische Aktualisierung weitgehend zum Anbieter und verändert damit die Aufgabenverteilung zwischen interner IT, Fachbereich und Softwareanbieter.

Cloud- und SaaS-Modelle sind eng mit standardisierten Releasezyklen, webbasiertem Zugriff und modularen Funktionsarchitekturen verbunden.

Aktualisierungen erfolgen häufiger, Funktionserweiterungen werden kontinuierlicher bereitgestellt, und technische Skalierung wird stärker über die Infrastruktur des Anbieters abgebildet. Gleichzeitig verschiebt sich der Schwerpunkt interner Systemverantwortung. Statt eigener Serverpflege treten Schnittstellen, Identitätsmanagement, Informationssicherheit, Datenschutz, Vertragsgestaltung und Governance stärker in den Vordergrund.

Moderne Cloud-HR-Systeme sind häufig rollenbasiert, mobil nutzbar und auf Interaktion mit unterschiedlichen Anwendergruppen ausgelegt. Die Personalabteilung bleibt ein zentraler Nutzer, doch Mitarbeitende, Führungskräfte, Recruiter, Lernverantwortliche, Payroll-Spezialisten und externe Beteiligte greifen ebenfalls auf Teilfunktionen zu.



Quelle: SoftSelect GmbH



Im DACH-Markt haben Datenschutz, Datenresidenz, Mitbestimmung, Informationssicherheit und revisionsfähige Dokumentation besonderes Gewicht.

Anbieterstruktur und Systemtypen im DACH-Kontext

Der HR-Softwaremarkt im DACH-Raum ist heterogen. Nationale Anbieter, regional verankerte Spezialisten, europäische Softwarehäuser und international agierende Plattformanbieter treten nebeneinander auf. Nationale und regional geprägte Anbieter verfügen häufig über Nähe zu lokalen Regelwerken, Sprachanforderungen und Arbeitsmarktstrukturen. Dies zeigt sich insbesondere in Bereichen wie Entgeltabrechnung, Zeitwirtschaft, Meldewesen, Tariflogiken, Mitbestimmungsprozessen oder landesspezifischer Dokumentation. Internationale Anbieter sind dagegen häufig stärker auf skalierbare Plattformarchitekturen, globale Prozessmodelle und ein breites Funktionsportfolio ausgerichtet.

Eine zentrale Strukturachse des Marktes verläuft zwischen spezialisierten Lösungen und integrierten HR-Suiten. Spezialisierte Systeme konzentrieren sich auf einzelne Funktionsfelder wie Recruiting, Bewerbermanagement, Talentmanagement, Learning Management, Workforce Management, Zeitwirtschaft, Schichtplanung, Mitarbeiterbefragungen, Compensation Management, digitale Personalakte oder People Analytics. Integrierte HR-Suiten bündeln mehrere HR-Funktionsbereiche in einer gemeinsamen Plattform. Typische Bestandteile sind Core HR, Organisationsmanagement, Abwesenheiten, Zeitwirtschaft, Recruiting, Onboarding, Performance Management, Learning, Compensation, Succession und Reporting.

Neben Anbieterherkunft und Funktionsbreite prägt der Grad der Anpassbarkeit den HR-

Softwaremarkt. Standardsoftware stellt vordefinierte Funktionen, Prozessmuster und Datenmodelle bereit. Stark konfigurierbare Systeme bieten größere Spielräume bei Rollen, Workflows, Genehmigungswegen, Datenfeldern, Formularen, Auswertungen, Berechtigungen und Prozessvarianten. Individualisierte Systeme finden sich dort, wo allgemeine Prozessmodelle die betriebliche Realität nur begrenzt abbilden, etwa bei historisch gewachsenen Strukturen, besonderen Tarifmodellen, komplexen internationalen Organisationen oder branchentypischen Prozesslogiken.

1.3 Aktuelle Herausforderungen und technologische Entwicklungslinien

Arbeitsmarkt, Demografie und Recruiting

Die Personalarbeit im DACH-Raum steht unter dem Einfluss mehrerer struktureller Veränderungen. Unternehmen bewegen sich in einem Umfeld, in dem Arbeitsmärkte enger werden, Belegschaften heterogener zusammengesetzt sind, Beschäftigungsmodelle vielfältiger werden und regulatorische Anforderungen weiter an Bedeutung gewinnen. Gleichzeitig steigen die Erwartungen an Effizienz, Transparenz und Servicequalität innerhalb der HR-Funktion.

Der Fachkräftemangel zählt zu den prägenden Rahmenbedingungen der Personalarbeit. In vielen Branchen ist die Besetzung offener Stellen zeitintensiver und wettbewerbsintensiver geworden. Dies betrifft nicht nur hochspezialisierte technische Berufsbilder, sondern auch kaufmännische, soziale, pflegerische, industrielle und operative Tätigkeitsfelder. Der Wettbewerb um geeignete Beschäftigte verändert die Anforderungen an Personalplanung, Recruiting, Arbeitgeberpositionierung und interne Entwicklungspfade.

Der demografische Wandel verstärkt diese Situation. In vielen Organisationen steigt der Anteil älterer Beschäftigter, während jüngere Fachkräfte nicht in ausreichendem Umfang nachrücken. Dadurch gewinnen Nachfolgeplanung, Wissenssicherung, Qualifikationsentwicklung und langfristige Beschäftigungsfähigkeit an Bedeutung. Unternehmen müssen verllässlicher erkennen, welche Kompetenzen vorhanden sind, welche Rollen künftig kritisch werden und welche Personalbedarfe sich aus Wachstum, Transformation oder altersbedingtem Ausscheiden ergeben.

Die steigenden Anforderungen an Recruiting ergeben sich nicht allein aus der Zahl offener Stellen. Bewerbungsprozesse sind stärker durch Geschwindigkeit, Transparenz und Kommunikation geprägt. Kandidatinnen und Kandidaten erwarten nachvollziehbare Abläufe, klare Informationen, geringe Medienbrüche und zeitnahe Rückmeldungen. Gleichzeitig müssen Unternehmen verschiedene Kanäle, Zielgruppen und Beschäftigungsformen berücksichtigen.



Quelle: SoftSelect GmbH



Recruiting ist dadurch weniger als isolierter administrativer Prozess zu verstehen, sondern als Bestandteil einer breiteren Beziehung zwischen Unternehmen und Arbeitsmarkt.

Parallel gewinnt Mitarbeiterbindung an Bedeutung. Die Bindung qualifizierter Beschäftigter hängt nicht allein von Vergütung ab, sondern auch von Entwicklungsmöglichkeiten, Führung, Arbeitsorganisation, Flexibilität, Arbeitsumgebung und wahrgenommener Fairness. HR-Abteilungen bearbeiten damit Themen, die über klassische Verwaltung hinausreichen und eng mit Unternehmenskultur, Führungsstrukturen und Organisationsentwicklung verbunden sind.

Digitalisierung, Self Services und regulatorische Anforderungen

Die Digitalisierung von HR-Prozessen ist ein wesentlicher Bestandteil der aktuellen Ausgangssituation. Viele Unternehmen haben einzelne HR-Bereiche digitalisiert, dennoch bestehen weiterhin heterogene Systemlandschaften, manuelle Zwischenschritte und dezentrale Datenbestände. Typische Medienbrüche entstehen dort, wo Anträge, Genehmigungen, Nachweise oder Änderungen zwischen E-Mail, Tabellen, Papierdokumenten und Fachsystemen wechseln.

Automatisierung verändert die Bearbeitung standardisierter HR-Vorgänge. Dazu zählen Genehmigungsprozesse, Fristenüberwachung, Benachrichtigungen, Datenübernahmen, Dokumentenerzeugung, Statusverfolgung und wiederkehrende administrative Aufgaben. Der Schwerpunkt liegt auf regelbasierten Abläufen mit hoher Wiederholhäufigkeit. Gleichzeitig bleiben HR-Prozesse fachlich anspruchsvoll, da sie personenbezogene Daten, arbeitsrechtliche Sachverhalte, interne Verantwortlichkeiten und häufig mitbestimmungsrelevante Themen betreffen.

Die wachsende Bedeutung von Employee Experience zeigt, dass HR-Systeme zunehmend aus Sicht unterschiedlicher Nutzergruppen betrachtet werden. Mitarbeitende, Führungskräfte, HR-Sachbearbeitung, Management und externe Beteiligte greifen in unterschiedlichen

Rollen auf personalbezogene Informationen und Prozesse zu. Self Services verlagern bestimmte Vorgänge näher an die jeweilige Nutzergruppe. Mitarbeitende können Stammdatenänderungen, Abwesenheitsanträge, Dokumentenabrufe oder Weiterbildungsanmeldungen digital anstoßen. Führungskräfte nutzen Self Services für Genehmigungen, Teamübersichten, Zielprozesse, Bewerbungsfreigaben oder Entwicklungsmaßnahmen.

Personalarbeit ist zugleich in hohem Maße reguliert. Arbeitsrecht, Datenschutz, Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten, steuer- und sozialversicherungsnahe Vorgaben sowie interne Compliance-Regeln prägen die Gestaltung von HR-Prozessen. Hinzu kommen Anforderungen aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und branchenspezifischen Regelungen. Besonders sensibel ist der Umgang mit personenbezogenen Daten, etwa zu Beschäftigungsverhältnissen, Vergütung, Arbeitszeiten, Abwesenheiten, Qualifikationen oder Leistungsbeurteilungen. Daraus ergeben sich Anforderungen an Zweckbindung, Datenminimierung, Berechtigungen, Protokollierung, Löschkonzepte und transparente Verarbeitung.

Internationalisierung, Daten und strategische Rolle von HR

Viele Unternehmen im DACH-Raum sind international tätig oder beschäftigen Mitarbeitende mit unterschiedlichen sprachlichen, kulturellen und rechtlichen Hintergründen. Internationalisierung betrifft nicht nur Konzerne, sondern zunehmend auch mittelständische Unternehmen



mit ausländischen Standorten, internationalen Kundenbeziehungen oder grenzüberschreitenden Beschäftigungsmodellen. Für HR entstehen dadurch komplexere Anforderungen an Organisationsstrukturen, Stammdaten, Sprachen, Währungen, lokale Regelwerke, Vertragsformen und Berichtslinien.

Internationale HR-Strukturen erhöhen die Bedeutung konsistenter Datenmodelle. Begriffe wie Position, Stelle, Kostenstelle, Beschäftigungsstatus oder Organisationseinheit müssen über verschiedene Einheiten hinweg eindeutig interpretierbar sein. Wo solche Definitionen voneinander abweichen, wird die Vergleichbarkeit personalwirtschaftlicher Informationen erschwert.

Die Rolle von HR hat sich in vielen Unternehmen erweitert. Neben Administration, Abrechnung und operativer Betreuung tritt HR stärker als Funktion auf, die an Unternehmensentwicklung, Transformation und Veränderungsprozessen beteiligt ist. Diese Verschiebung bedeutet nicht, dass administrative Aufgaben an Bedeutung verlieren. Vielmehr steigen die Erwartungen an deren effiziente, rechtssichere und serviceorientierte Bearbeitung, während zugleich strategische Beiträge gefordert werden.

Mit der strategischen Erweiterung der HR-Funktion steigt die Bedeutung personalbezogener Daten. Unternehmen benötigen Informationen zu Personalbestand, Fluktuation, Fehlzeiten, Qualifikationen, Vergütungsstrukturen, Recruiting-Pipelines, Nachfolgeplanung und Kapazitäten.

Die Auswertbarkeit hängt wesentlich von der Qualität der zugrunde liegenden Daten ab. Uneinheitliche Stammdaten, dezentrale Listen, doppelte Erfassungen und unterschiedliche Definitionslogiken erschweren belastbare Analysen.

Datenbasierte Entscheidungsunterstützung erfordert deshalb nicht nur technische Reportingfunktionen, sondern konsistente Datenstrukturen, definierte Begriffe und nachvollziehbare Prozessquellen. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass HR-Daten sensibel sind und Auswertungen im Spannungsfeld von Erkenntnisinteresse, Datenschutz, Mitbestimmung und ethischer Vertretbarkeit stehen.

Die technologischen Entwicklungen im HR-Umfeld sind durch Cloud-Nutzung, stärkere Integration, modularisierte Systemlandschaften und datenorientierte Funktionen geprägt. Recruiting, Onboarding, Stammdatenverwaltung, Lernmanagement, Zielprozesse, Zeitwirtschaft und Personalentwicklung sind fachlich miteinander verbunden. HR-Systeme stehen zudem in Verbindung mit ERP, Finance, Controlling, Identity Management, Dokumentenmanagement, Kollaborationsplattformen, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle und Business-Intelligence-Umgebungen. Diese Verknüpfungen zeigen, dass HR-Systeme nicht isoliert betrachtet werden können, sondern Bestandteil einer umfassenderen Unternehmensarchitektur sind.

Parallel gewinnt der Einsatz künstlicher Intelligenz in HR-Systemen an Bedeutung. Generative Assistenzfunktionen, automatisierte Dokumentenverarbeitung, Matching, Skill-Analysen und datenbasierte Empfehlungen erweitern die Möglichkeiten der Automatisierung und Entscheidungsunterstützung. Gleichzeitig entstehen neue Anforderungen an Transparenz, Datenqualität, menschliche Aufsicht und Governance. Welche Rolle KI im HR-Softwaremarkt bereits spielt und welche regulatorischen Anforderungen damit verbunden sind, wird in den folgenden Kapiteln näher betrachtet.



Quelle: SoftSelect GmbH

Studiendesign

2

Die SoftTrend Studie 306 ist die aktuelle Ausgabe der regelmäßig erscheinenden SoftSelect Marktanalyse zum HR-Softwaremarkt.

Für die aktuelle SoftTrend Studie 306 beteiligten sich 114 Anbieter mit insgesamt 136 HR-Lösungen, die in der DACH-Region verfügbar sind. Grundlage der Analyse war ein umfangreicher Online-Fragebogen mit rund 400 Einzelpunkten, den die teilnehmenden Softwareunternehmen ausfüllten. Die Studie basiert damit wesentlich auf Selbstauskünften der Anbieter und ist keine Vollerhebung des gesamten DACH-Marktes.

Neben dem standardisierten Online-Fragebogen kamen ergänzende Themenfragebögen zu ausgewählten aktuellen Entwicklungen zum Einsatz. Die daraus gewonnenen qualitativen Informationen wurden zur Einordnung von Markttrends, technologischen Entwicklungen und Praxisanforderungen herangezogen und flossen ergänzend in die Analyse ein. Die in Kapitel 3.1 dargestellten quantitativen Auswertungen basieren ausschließlich auf den Angaben des Hauptfragebogens.

Die methodische Vorgehensweise der Anbieterbefragung gliederte sich in folgende Schritte:

- Definition des Informationsbedarfs
- Konzeption des Kriterienkataloges
- Stichproben-Interviews mit Branchenvertretern
- Finalisierung des Fragebogens
- Sichtung von statistischem Datenmaterial und Fachbeiträgen
- Auswertung von Projektergebnissen der SoftSelect GmbH
- Auswertung der SoftSelect Matching-Datenbank und Studienergebnisse
- Auswertung und Einordnung der Ergebnisse

Die Ergebnisse bilden die Angaben der teilnehmenden Anbieter und Lösungen zum Erhebungszeitpunkt ab. Die Prozentwerte beziehen sich jeweils auf die für den betreffenden Fragenkomplex auswertbaren Lösungen und stellen keine Vollerhebung des gesamten HR-Softwaremarktes dar.



Die Studie liefert eine tiefgehende und strukturierte Darstellung des HR-Software-Angebots im deutschsprachigen Raum. Untersucht wurden unter anderem die Bereiche Personalabrechnung, Personal-Controlling, Personal-Management, Mitarbeiterportale, Bewerbermanagement, Personaleinsatzplanung, Personalentwicklung, E-Learning, Zeitwirtschaft und Reisekostenmanagement. Neben funktionalen Aspekten wurden auch übergreifende Kriterien wie Kundenorientierung, Systemarchitektur und die technologische Basis berücksichtigt.

Die Studie verzichtet bewusst auf ein Ranking der untersuchten Lösungen. Eine pauschale Bewertung im Sinne einer „besten Lösung“ greift aus Sicht von SoftSelect zu kurz, da Anforderungen, Prozesse, bestehende Systemlandschaften

und organisatorische Rahmenbedingungen von Unternehmen zu Unternehmen variieren.

Die Einladung zur Teilnahme an der Studie erfolgte im zweiten Quartal 2026 über eine öffentliche Ausschreibung, unter anderem über den SoftTrend Newsletter. Angesprochen wurden sowohl nationale als auch international tätige Hersteller und Vertriebspartner von HR-Software, deren Produkte in der DACH-Region verfügbar sind.

Interessierte Anbieter, die künftig teilnehmen möchten, können sich telefonisch unter +49 (0)40 870875-0 oder per E-Mail an info@soft-select.de wenden.

Studienergebnisse

3

3.1 Ergebnisse der Marktanalyse

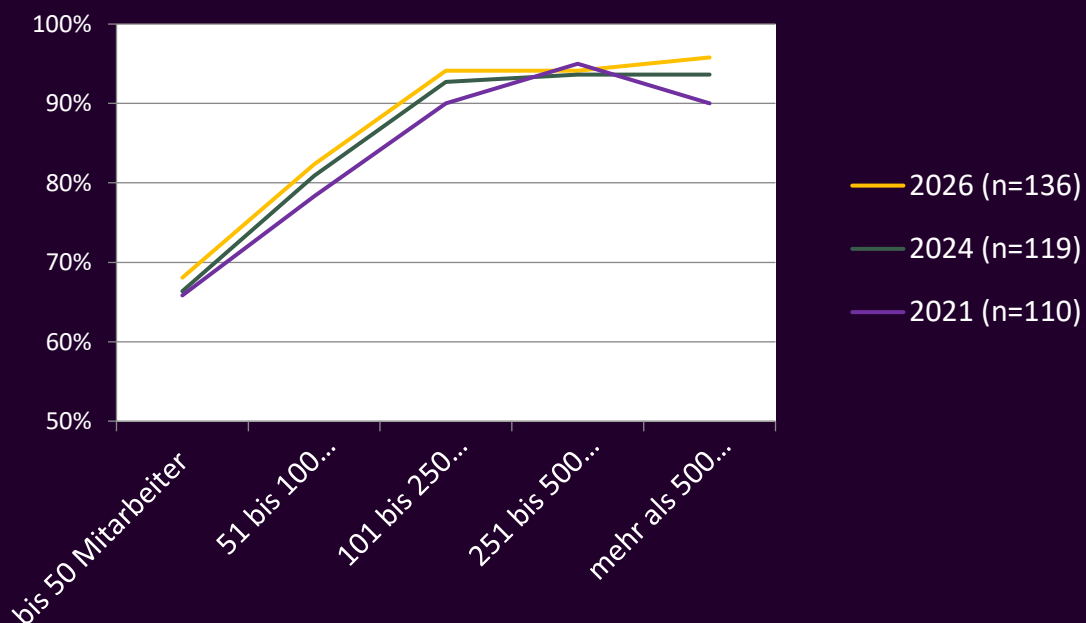
Der Fragenkatalog umfasst knapp 400 Einzelpunkte. In die Untersuchung flossen die Angaben zu insgesamt 139 HR-Lösungen ein. Die Grundgesamtheit der einzelnen Fragenkomplexe ist in den folgenden Grafiken mit „n“ angegeben. Die Grundgesamtheit variiert zwischen den einzelnen Fragenkomplexen, kommt dadurch zustande, da viele der untersuchten Lösungen auf bestimmte HR-Bereiche spezialisiert sind. Eine reine Payroll-Lösung wird beispielsweise nicht in die Auswertung zum Be-

werbermanagement einbezogen. Nicht beantwortete Fragen sowie Antworten mit der Kennzeichnung „keine Angabe“ wurden bei der jeweiligen Auswertung nicht berücksichtigt.

3.1.1 Zielgruppen, Branchen und Betriebsmodelle

Ein großer Teil der HR-Softwarehersteller adressiert auch den kleineren Mittelstand. Für Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitenden sind 69 % der untersuchten HR-Lösungen grundsätzlich einsetzbar.

Zielgruppe Unternehmensgröße

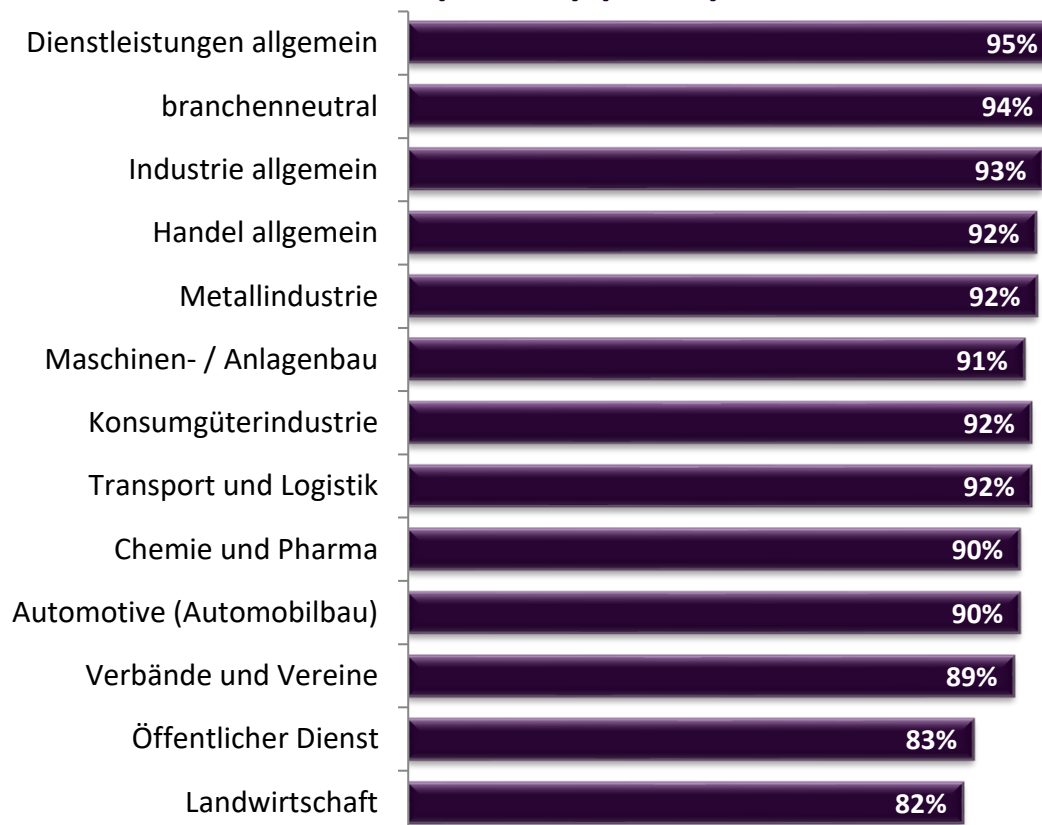


Mit steigender Unternehmensgröße nimmt die verfügbare Auswahl deutlich zu: Für mittelständische und größere Unternehmen ab 100 Beschäftigten stehen 94 % der betrachteten Lösungen zur Verfügung.

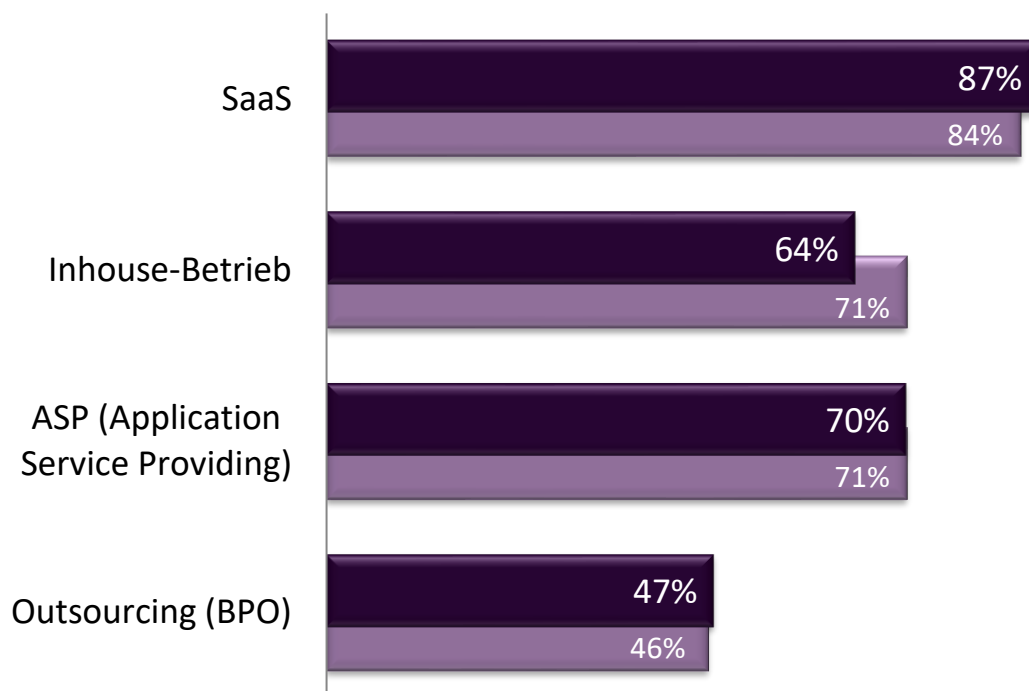
Nach Herstellerangaben ist der überwiegende Teil der HR-Software branchenneutral einsetzbar (94 %). Ergänzend dazu existieren spezialisierte Anbieter, deren Lösungen auf Anforderungen einzelner Branchen zugeschnitten sind.

Für Unternehmen mit ausgeprägten branchenspezifischen Anforderungen empfiehlt sich daher eine gezielte Prüfung spezialisierter Lösungen, etwa über die Matching-Plattform auf SoftSelect.de, auf der knapp 900 Business-Software-Anbieter mit ihren Produkten registriert sind. Die folgende Übersicht zeigt den Abdeckungsgrad ausgewählter Branchen:

unterstützte Branchen (n=138) (2026)



Verbreitung von Inhouse-Lösungen, SaaS, ASP und BPO (n=130) (2026) (2024)



Im Jahr 2024 boten noch 71 % der HR-Anbieter ihre Lösungen als klassische Inhouse-Variante an; aktuell liegt dieser Anteil bei rund 64 %. Den höchsten Verbreitungsgrad weist inzwischen der SaaS-Betrieb auf (2026: 87 %, 2024: 84 %). Damit hat sich das Verhältnis der Betriebsmodelle in den vergangenen Jahren verschoben. Der Trend zeigt insbesondere im HR-Umfeld in Richtung SaaS-Mietmodell. Das ASP-Modell (Application Service Providing) bleibt dagegen weitgehend stabil: 2024: 71% und 2026: 70 %.

Cloud-HR-Angebot gewinnt erneut an Breite

Die Ergebnisse zeigen eine weitere Verschiebung hin zu cloudbasierten Betriebsmodellen. Während der Anteil klassischer Inhouse-Angebote gegenüber 2024 zurückgeht, steigt die Verfügbarkeit von SaaS-Lösungen weiter an. Gleichzeitig bleiben ASP-Modelle im untersuchten Markt präsent. Viele Anbieter verfolgen damit weiterhin hybride Angebotsstrategien und

stellen ihre Lösungen in mehreren Betriebsmodellen bereit. Reine webbasierte Lösungen bleiben im deutschen Markt dennoch unterrepräsentiert (37 %). Parallel hat die Verbreitung von Cloud Computing hybride Angebotsportfolios hervorgebracht, in denen Inhouse-, ASP- und SaaS-Betriebsmodelle nebeneinander bestehen. Die weiterhin hohen Verbreitungsraten des ASP-Modells zeigen, dass es sich trotz Cloud Computing und SaaS um ein eigenständiges, weiterhin nachgefragtes Vertriebsmodell handelt.

Im SaaS-Modell wird Software als Dienstleistung über einen Internetzugang bereitgestellt und typischerweise per Webbrowser genutzt. Als Vorteile gelten insbesondere nutzungsabhängige Abrechnung, leichte Skalierbarkeit, geringere Investitionskosten, schnelle Einsatzbereitschaft und erweiterte Serviceangebote der Anbieter. Als Nachteile werden vor allem

Kontrollverlust, Anbieterabhängigkeit und mögliche Sicherheitsrisiken wahrgenommen.

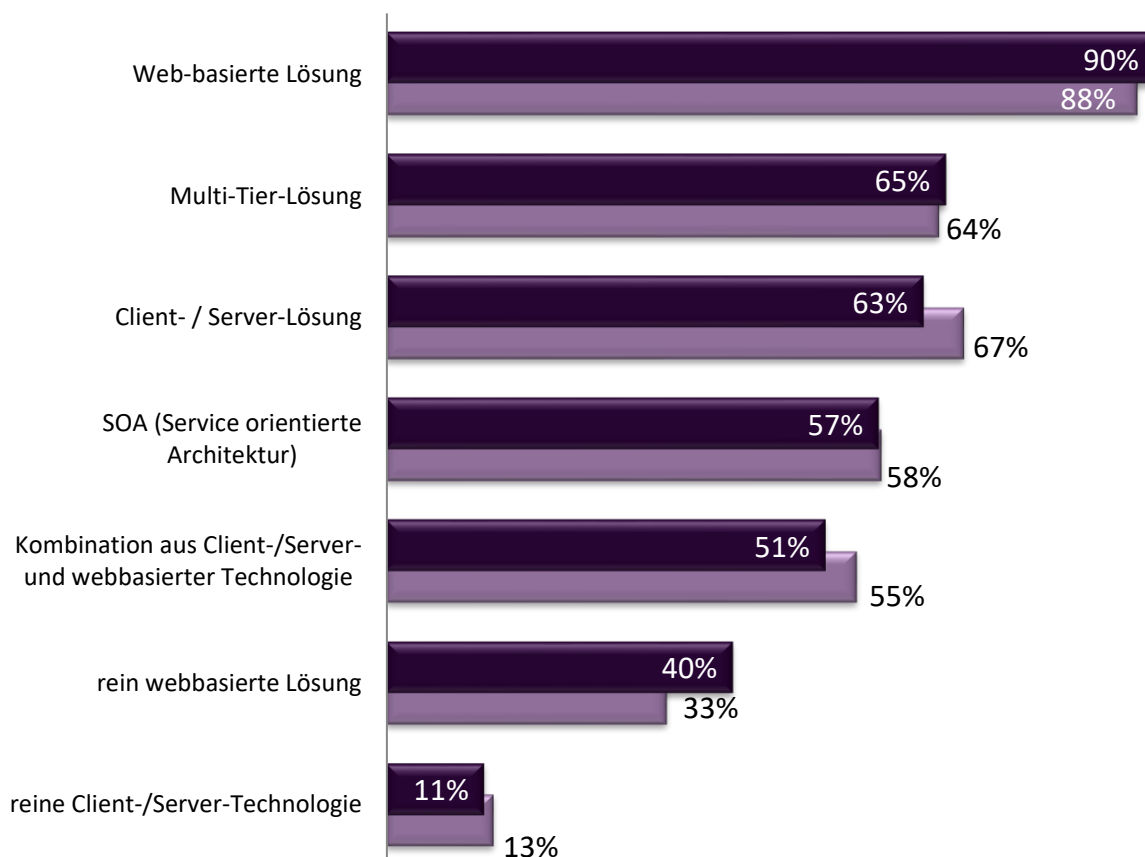
„Echte“ SaaS-Produkte werden von Beginn an extern betrieben und nicht beim Kunden gehostet. Zudem müssen sie mehrmandantenfähig sein, sodass Daten unterschiedlicher Kunden getrennt verarbeitet und vorgehalten werden können, ohne jeweils eigene Hardware-Infrastrukturen aufzubauen. Anwendungen werden damit nicht mehr gekauft, installiert und intern administriert, sondern als Service genutzt. Die Akzeptanz von Cloud-Modellen wie SaaS ist bei Personalverantwortlichen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Ein Grund dafür dürfte in den hohen Sicherheitsstandards und Zertifizierungen der Rechenzentrumsbetreiber liegen, die im internationalen Vergleich ein

hohes Niveau aufweisen. Die Ergebnisse unterstreichen, dass SaaS im untersuchten HR-Softwaremarkt inzwischen das am weitesten verbreitete angebotene Betriebsmodell ist.

Schlankere Personalverwaltung durch BPO

Das Angebot an Business Process Outsourcing (BPO) ist gegenüber 2024 leicht von 46 % auf 47 % gestiegen. Die Auslagerung von Geschäftsprozessen an externe Dienstleister ist im Personalwesen überdurchschnittlich verbreitet. Ziel ist häufig, interne Ressourcen zu entlasten und spezialisierte Prozesse an externe Dienstleister zu übertragen. Besonders in der Lohnabrechnung ist BPO seit Langem etabliert. Viele Unternehmen nutzen die Expertise Dritter, um ihre Personalabteilungen zu entlasten.

Serverarchitektur (n=130) (2026) (2024)

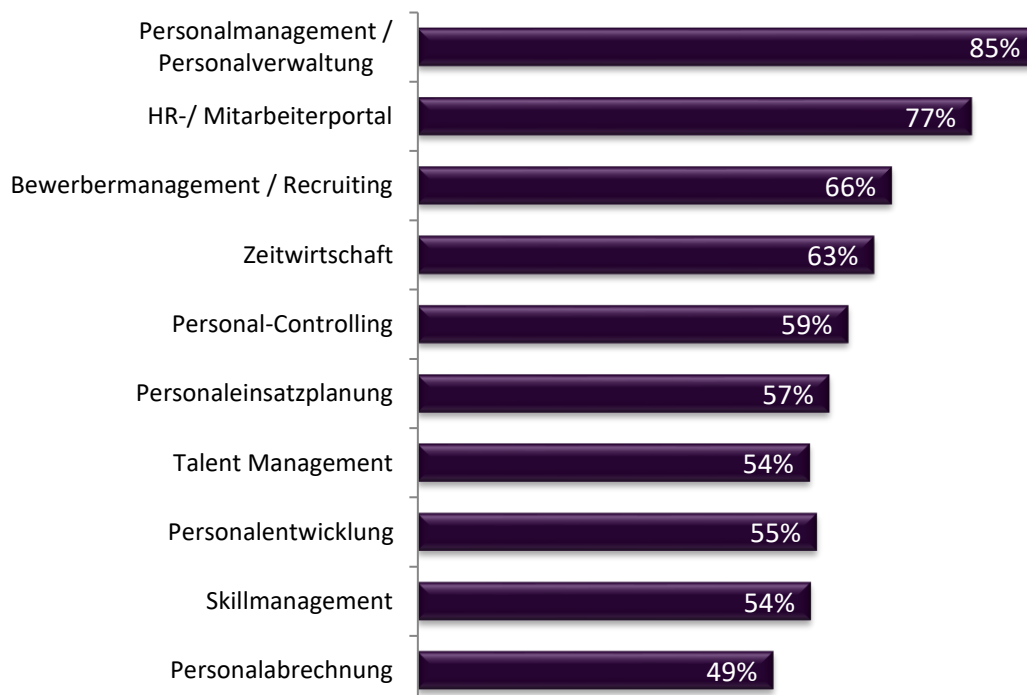


3.1.2 Einsatzgebiete von HR-Software

Die Einsatzgebiete moderner HR-Software sind breit gefächert. Neben klassischen Bereichen wie Personalabrechnung und Zeitwirtschaft decken viele Lösungen weitere Aufgabenfelder ab, darunter Bewerbermanagement, Personalentwicklung, Personaleinsatzplanung und Self-Services. Neben umfassenden HR-Systemen, die sämtliche in dieser Studie abgefragten Funktionsbereiche bedienen, existieren im HR-Markt zahlreiche Spezialanbieter, etwa für Bewerbermanagement. Diese Lösungen werden häufig in Kooperation mit anderen Softwareherstellern angeboten. Die Unterschiede erfordern in der Evaluationsphase eine genaue Prüfung von Herstellern und Produktportfolio. Darüber hinaus unterscheiden sich die betrachteten HR-Systeme und Anbieter teils deutlich in Technologien, Dienstleistungsangeboten wie Schulung oder Einführungsunterstützung sowie Beratungskompetenz.

Allgemeine Personalmanagementfunktionen sind unter den HR-Lösungen am stärksten vertreten: 85 % der untersuchten Systeme unterstützen die Personalverwaltung. Der Anteil der untersuchten Lösungen mit Recruiting- und Bewerbermanagementfunktionen liegt unverändert bei 66 %. Funktionen für Personaleinsatzplanung bieten 57 % der betrachteten HR-Systeme, Funktionen für Personalentwicklung 55 %. Auch die klassischen Bereiche Zeiterfassung (63 %) sowie Lohn- und Gehaltsabrechnung (49 %) werden jeweils von etwa jedem zweiten untersuchten System abgedeckt. Die vergleichsweise niedrigen Abdeckungsgrade einzelner HR-Bereiche verweisen auf die starke Spezialisierung des HR-Marktes. Diese Entwicklung zeigt sich auch in von SoftSelect begleiteten Softwareauswahlprojekten:

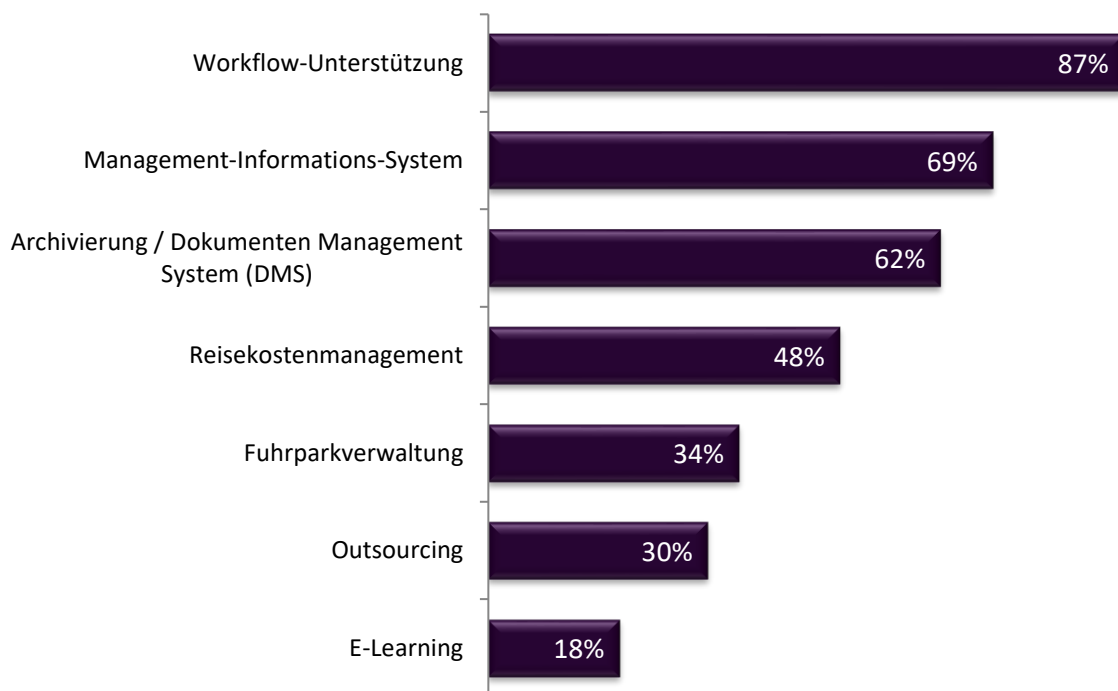
Kernbereiche der untersuchten Lösungen (n=121)



Auch in von SoftSelect begleiteten Auswahlprojekten zeigt sich regelmäßig, dass Unternehmen gezielt spezialisierte Lösungen für einzelne HR-Kernbereiche prüfen. Best-of-Breed-Architekturen bleiben daher neben integrierten HR-Suiten ein relevantes Modell. Mittlerweile bieten 87 % der untersuchten Anbieter eine Workflow-Unterstützung für Geschäftsprozesse an (2024: 86 %). Workflow-Designer eignen sich insbesondere dazu, Genehmigungsanträge automatisiert zu steuern und die Personalverwaltung operativ zu entlasten. In HR-Systeme integrierte Archivierungslösungen und Funktionen für intelligentes Dokumentenmanagement wurden in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut.

Mitarbeiterportale werden ebenfalls zunehmend eingesetzt, insbesondere zur Reduzierung administrativer Aufwände. Über Employee Self Services können Beschäftigte beispielsweise Urlaubsanträge papierlos stellen. Zudem stellen immer mehr HR-Anbieter interaktive Kommunikationsmöglichkeiten über Portale, Wikis oder vergleichbare Funktionen bereit. Moderne Mitarbeiterportale entwickeln sich zunehmend zu zentralen digitalen Zugangspunkten für HR-Services, Informationen und personalbezogene Workflows. Reisekostenmanagement und Fuhrparkverwaltung werden nur von einer Minderheit der Lösungen abgedeckt. E-Learning-Angebote werden überwiegend von spezialisierten Anbietern bereitgestellt (18 %).

Abdeckungsgrad weiterer Funktionsbereiche (n=122)



3.1.3 Personalmanagement

Personalmanagementsysteme bilden zentrale personalwirtschaftliche Prozesse und Daten in einer gemeinsamen Systemumgebung ab. Neben der Personaladministration unterstützen sie unter anderem Reporting, Organisationsmanagement, Workflows und die digitale Personalakte. Die untersuchten Lösungen unterscheiden sich dabei teilweise deutlich in der Tiefe und Ausgestaltung ihrer Funktionen. Individuell konfigurierbare Auswertungen und Standardberichte sollen administrative Aufwände auf ein notwendiges Maß reduzieren und die Organisationsentwicklung in Bezug auf Wissen, Qualifikationen, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit unterstützen.

86 % der untersuchten Personalmanagementlösungen bieten Funktionen für eine digitale Personalakte. Allerdings unterscheiden sich die Lösungen auch hier hinsichtlich Funktionsumfang, Dokumentenmanagement, Berechtigungskonzepten und Integrationsmöglichkeiten. Der Begriff „digitale Personalakte“ allein lässt jedoch noch keine Aussage über die tatsächliche Funktionstiefe zu. Unterschiede bestehen beispielsweise bei Dokumentenmanagement, Berechtigungskonzepten, Aufbewahrungs- und Löschregeln, Protokollierung sowie der Integration in angrenzende HR-Prozesse. Eine nähere Differenzierung der aufgeführten Punkte erfolgt in den folgenden Kategorien.

Personalmanagement-Funktionen (n=105)





Digitale Personalakten reduzieren Verwaltungsaufwand

Digitale Personalakten bündeln personalbezogene Dokumente und stellen sie berechtigten Nutzergruppen unabhängig vom physischen Ablageort zur Verfügung. Dadurch lassen sich Such-, Ablage- und Weiterleitungsaufwände reduzieren und dokumentenbezogene Prozesse stärker automatisieren. Entscheidend sind dabei ein differenziertes Rollen- und Berechtigungskonzept sowie Funktionen für Protokollierung, Aufbewahrung, Löschung und Dokumentenklassifikation. Moderne Lösungen unterstützen zudem die automatisierte Erfassung und Zuordnung von Dokumenteninhalten.

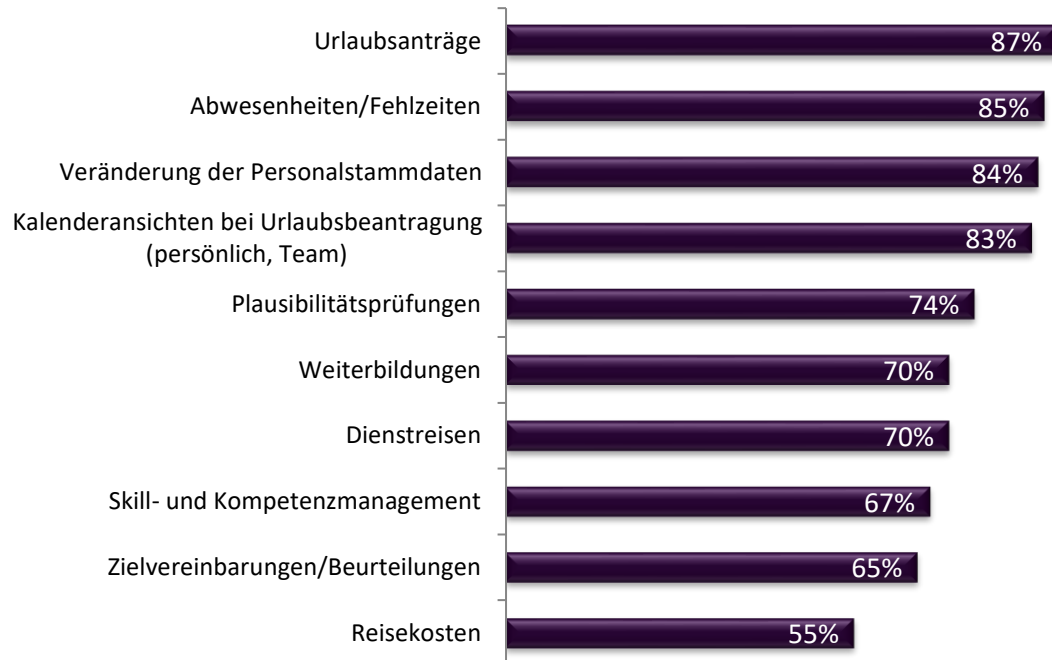
3.1.4 Mitarbeiterportale und Employee Self Services

Employee-Self-Service-Portale werden längst nicht mehr nur von Großunternehmen genutzt; auch mittelständische Unternehmen profitieren zunehmend von schlankeren Verwaltungsprozessen. Self-Service-Portale folgen einem Servicekonzept, das Beschäftigten im Sinne einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ bereitgestellt wird, um Routineabläufe der Personalabteilung effizienter abzuwickeln. Employee Self Services (ESS) ermöglichen Beschäftigten, ausgewählte HR-Prozesse selbstständig digital anzustoßen oder Informationen direkt abzurufen. Dazu gehören beispielsweise Stammdatenänderungen, Urlaubs- und Abwesenheitsanträge, Entgeltdokumente, Bescheinigungen oder Weiterbildungsangebote.

Dadurch wird eine ganzheitlichere Sicht auf personalbezogene Informationen unterstützt. Anbindungen an die Zeitwirtschaft können zusätzlichen Nutzen schaffen. Der Nutzen von Self Services liegt nicht nur in der Entlastung der Personalabteilung. Sie schaffen zugleich einen einheitlichen digitalen Zugang zu HR-Services und können Bearbeitungszeiten, Medienbrüche und Rückfragen reduzieren. Voraussetzung sind intuitive Oberflächen, mobile Nutzungsmöglichkeiten sowie klar definierte Rollen und Berechtigungen.

Auch die Dezentralisierung ausgewählter Routineprozesse ist möglich, etwa bei der Beantragung von Dienstreisen oder Urlaub. Vorgesetzte erhalten im Rahmen eines Urlaubsantrags direkt die Möglichkeit zur Genehmigung oder Ablehnung. Auf Basis eines flexiblen Berechtigungskonzepts moderner Workflow-Lösungen kann ein automatisierter E-Mail-Versand an die Beteiligten erfolgen. Durch ein definierbares Funktionsangebot lässt sich das klassische Mitarbeiterinformationsportal zu einer integrierten Serviceplattform ausbauen. Manager Self Services (MSS) ergänzen diese Funktionen um Genehmigungen, Teamübersichten und personalbezogene Führungsprozesse.

Employee Self Service (n=108)



3.1.5 Personalabrechnung (Payroll)

Die Abrechnung von Löhnen und Gehältern, Steuern und Abzügen sowie die Erstellung der erforderlichen Abrechnungsunterlagen gehören zu den Kernfunktionen der untersuchten Payroll-Lösungen. Trotz stark standardisierter gesetzlicher Anforderungen unterscheiden sich Payroll-Lösungen teilweise erheblich in ihrer funktionalen Tiefe und der Abbildung spezieller Abrechnungsszenarien. Komplexe rechtliche Vorgaben, etwa im öffentlichen Dienst oder beim Baulohn, können nicht von allen Lohnanbietern abgebildet werden. Auch einzelne Lohnarten wie Akkordlohn oder Heimarbeiterlohn werden nicht von jedem Payroll-System

unterstützt. Auch wenn unterschiedliche Tarifbereiche in einem Unternehmen nicht zwingend erforderlich sind, sollte dieser Aspekt bei der Auswahl einer Personalabrechnungssoftware berücksichtigt werden.

Bei der Auswahl sollte zudem nicht nur der aktuelle Abrechnungsbedarf berücksichtigt werden. Auch mögliche Veränderungen durch Wachstum, neue Standorte, zusätzliche Beschäftigtengruppen oder Tarifbereiche können die Anforderungen an eine Payroll-Lösung verändern. Auch die langfristige Wachstums- und Wettbewerbsstrategie des Unternehmens sollte in die Überlegungen miteinfließen.

Personalabrechnung (Payroll) - Auszug

	2026 (n=63)	2024 (n=61)
Auszahlungsliste	87%	85%
Berücksichtigung von Vorschusszahlungen	85%	84%
Durchschnittswertberechnungen (Feiertage, LFZ, Urlaub, etc.)	84%	84%
Personalstandstatistik	84%	84%
Berücksichtigung individueller Freibeträge	80%	80%
Bruttolohnabrechnung	80%	80%
Zeit-, Stundenlohn- oder Lohngruppenabrechnung (Abrechnungskreise)	80%	79%
Aushilfslohnabrechnung	78%	77%
Abrechnungen für unterschiedliche Tarifbereiche	75%	75%
Abrechnungen nach Nettolohnvereinbarung	75%	75%
Jahreslohnkontenblatt	75%	75%
Automatische Änderung der Löhne und Gehälter	74%	74%
Korrektur von Lohnabrechnungen (Rückrechnung)	74%	74%
Kurzarbeitergeldabrechnung	74%	74%
Sozialversicherungsentgeltnachweise	74%	72%
Effektivkostenberechnung	72%	70%
Vorwegabrechnungen	70%	69%
Abrechnung von Mitarbeiterdarlehen	68%	67%
Bescheinigungswesen automatisch	67%	67%
Heimarbeiterlohnabrechnung	62%	62%
Pfändungsroutinen mit automatischer Zinsberechnung	52%	52%
Baulohnabrechnung	51%	51%



3.1.6 Personalcontrolling als Steuerungs- und Prognose-Instrument

Personalcontrolling schafft die Daten- und Informationsgrundlage, um Personalbestand, Personalkosten und weitere personalwirtschaftliche Kennzahlen systematisch zu analysieren und zu planen. Neben rückblickenden Auswertungen gewinnen Planungen, Simulationen und Prognosen an Bedeutung. Die Aussagekraft solcher Prognosen hängt wesentlich von vom zeitlichen Horizont, der Eintrittswahrscheinlichkeiten zukünftiger Ereignisse sowie von der Qualität und Konsistenz der zugrundeliegenden Daten ab. Durch Trends und Szenario-Simulationen kann Personalcontrolling organisatorische Veränderungen und neue Unternehmensstrategien vorbereiten, unterstützen und begleiten.

Plan-/Ist-Vergleiche sind für die Personalkostenplanung elementar und ein zentraler Bestandteil des Personalcontrollings. Die Einbettung dieser Vergleiche in ein Risikomanagement setzt sich jedoch nur langsam durch. Funktionen für Risikomanagement werden von

43 % der untersuchten Lösungen unterstützt und sind damit deutlich weniger verbreitet als klassische Planungs- und Analysefunktionen. Solche Instrumente ermöglichen auf Basis kontinuierlicher Bedarfs- und Risikoanalysen, negative externe Effekte auf Produktivität und Prozesseffizienz zu begrenzen. Die Betrachtung von Personal unter Risikogesichtspunkten ist im Vergleich zu ähnlichen Analysen anderer Produktionsfaktoren bislang wenig verbreitet. Für sämtliche Auswertungen in Controlling-Systemen ist eine valide und konsistente Datenbasis zwingend erforderlich. Nur wenn die Ausgangsdaten belastbar sind, können Auswertungen, Reportings, Plan-/Ist-Vergleiche und Simulationen tragfähige Entscheidungsgrundlagen liefern. Zudem sind mögliche Reibungspunkte zwischen Bereichen wie Controlling und Personalabteilung zu berücksichtigen. Bei der Einführung eines Controlling-Systems sind diese Bereiche auf eine engere Zusammenarbeit angewiesen, um einen reibungslosen Ablauf sicherzustellen.

Personalcontrolling

	2026 (n=63)	2024 (n=61)
Personalkostenplanung	87%	85%
Personalbestandsplanung	86%	84%
Plan-/Ist-Vergleiche	84%	84%
Berücksichtigung quantitativer Personalkennzahlen	82%	82%
Berücksichtigung qualitativer Personalkennzahlen	80%	77%
Personalkosten-Budgetierung	78%	77%
Kostenpläne für unterschiedliche Organisationseinheiten	74%	74%
Personalkostensimulation	74%	72%
Simulation von Tarifänderungen bei Mitarbeitern	70%	70%
Änderung der Personalbedarfsplanung während Feinplanung	67%	66%
Berücksichtigung von Kappungsgrenzen	66%	66%
Speicherung unterschiedlicher Planungsszenarien	66%	66%
Änderung von Kostenbestandteilen während Feinplanung	62%	62%
Feinplanung mit Erhalt der ursprünglichen Plandaten	62%	62%
Simulation von Tarifänderungen bei Planstellen	62%	62%
Kennzahlen- und Frühwarnsystem (Balanced Scorecard)	61%	59%
Ergänzung von Kostenbestandteilen während Feinplanung	59%	57%
Personalbestandssimulation	59%	57%
Übernahme der Kostenplandaten bei der Budgeterstellung	57%	57%
Vergleich von Personalkostenplänen	57%	56%
Risikomanagement	45%	44%

3.1.7 Personaleinsatzplanung

Die Personaleinsatzplanung (Workforce Management) ist ein wichtiges Instrument der Personalwirtschaft. Sie unterstützt Unternehmen dabei, verfügbare Kapazitäten bedarfsgerecht mit Arbeitszeiten, Aufgaben, Projekten, Schichten oder Einsatzorten abzugleichen. Neben Verfügbarkeit und Arbeitszeit können dabei Qualifikationen, Kosten, gesetzliche Vorgaben sowie Präferenzen der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Gerade bei schwankendem Personalbedarf ist eine aktuelle und vorausschauende Planung entscheidend, um Über- und Unterdeckungen frühzeitig zu erkennen. Ebenso können die Förderung qualifizierter Arbeitskräfte und die strategische Umstrukturierung von Abteilungen im Hinblick auf den Personaleinsatz Gegenstand der Planung sein.

Da der Personalbedarf mit Aufgaben und Projekten schwankt, muss der Einsatz von Beschäftigten dynamisch und vorausschauend gesteuert werden. In der Praxis fehlt es jedoch häufig noch an einer stringenten Umsetzungsmethodik; teilweise erschweren Führungs- und Kommunikationsprobleme diese Vorhaben. Eine Situationsbeschreibung im eigenen Unternehmen kann helfen, einen geeigneten methodischen Ansatz zu entwickeln und Optimierungspotenziale genauer zu erfassen. Die Systeme im Bereich Personaleinsatzplanung bieten ein breites Funktionsspektrum: Die Ergebnisse zeigen, dass automatisierte Planungsverfahren bislang keineswegs flächendeckend verfügbar sind. Während 70 % der untersuchten Lösungen eine manuelle Einsatzplanung unterstützen, bieten 57 % halbautomatische und lediglich 34 % vollautomatische Planungsfunktionen.

nen. Gegenüber 2024 ist bei den automatisierten Verfahren allerdings ein leichter Anstieg erkennbar. 80 % der untersuchten Lösungen unterstützen einen Abgleich mit der Zeiterfassung. Damit gehört die Integration von Zeitdaten zu den weit verbreiteten Funktionen der Personaleinsatzplanung. Für eine wirksame Einsatzplanung gewinnen individuelle Wünsche und Qualifikationen der Mitarbeitenden

an Bedeutung. Ein Großteil der Lösungen (69 %) unterstützt Mitarbeiterwünsche und bietet entsprechende Funktionen an. Die aufgeführten Elemente Weiterbildungsplanung, Nachfolgeplanung und Karriereplanung werden häufig auch durch Module der Personalentwicklung abgedeckt. Eine enge Verzahnung ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels empfehlenswert.

Personaleinsatzplanung	2026 (n=77)	2024 (n=74)
Eingabe von Wochenarbeitszeit	89%	86%
Eingabe von Vertragsarbeitszeit	82%	81%
Abgleich mit Zeiterfassung	80%	78%
Variable Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiter	77%	77%
Stellenplan	72%	72%
Eingabe von Tagesplandaten	71%	70%
Manuelle Einsatzplanung	70%	70%
Berücksichtigung von Mitarbeiterwünschen, Prioritäten, Qualifikationen möglich	69%	69%
Erstellung der Einsatzpläne für Mitarbeiter, Abteilungen, Gruppen und Bereiche	69%	69%
Eingabe von Differenz Wochen-/ Vertragsarbeitszeit	68%	68%
Grafische Unterstützung	66%	64%
Weiterbildungsplanung	62%	62%
Ampelfunktion	58%	58%
Bedarfsabgleich	58%	58%
Grafische Eingabemöglichkeiten	58%	55%
Halbautomatische Einsatzplanung	57%	55%
Nachfolgeplanung	55%	55%
Berechnung nach Über-/ Unterdeckung	54%	54%
Organisationsentwicklung	53%	51%
Karriereplanung	50%	50%
Abgleich mit Personalkostenplanung	49%	47%
Ausbildungsverwaltung u. -planung	47%	47%
Berechnung nach Priorität der Wochentage	39%	39%
Berechnung nach Höhe Servicegrad	37%	35%
Berechnung nach Personalkostenoptimierung	37%	34%
Vollautomatische Einsatzplanung	34%	32%

3.1.8 Zeitwirtschaft

Zeitwirtschaft bildet eine zentrale Grundlage für die Erfassung und Steuerung von Arbeits-, Abwesenheits- und Ruhezeiten. Die erfassten Daten fließen unter anderem in Personalabrechnung, Personaleinsatzplanung, Personal-

controlling und gesetzlich erforderliche Nachweise ein. Zeitwirtschaftssysteme und entsprechende HR-Module decken daher weit mehr als die reine Erfassung von Kommen-, Gehen- und Pausenzeiten ab, wie unter anderem:

Zeitwirtschaft	2026 (n=90)	2024 (n=88)
Urlaubsplanung	98%	97%
An-/Abwesenheitsreports	96%	94%
Fehlzeitenverwaltung	94%	94%
Feiertagsverwaltung	94%	94%
Personalzeiterfassung	94%	91%
Schnittstelle zur Lohn- und Gehaltsabrechnung	92%	91%
Auswertungen Jahresarbeitszeit/ Lebensarbeitszeit	89%	88%
Definierbare Zeitkonten	85%	83%
mobile Zeiterfassung	85%	83%
Berücksichtigung von variablen Pausen	81%	81%
Berücksichtigung von Mindestpausen	81%	80%
Berücksichtigung von festen Pausen	77%	77%
Projektzeiterfassung	77%	77%
Kostenstellenwechsel	76%	75%
Schichtmodelle	75%	75%
Rückrechnungsfunktionalität	68%	67%
Zutrittskontrolle	66%	66%
Berücksichtigung qualitativer Sollbesetzung	64%	64%
Betriebsdatenerfassung	63%	61%
Personaleinsatzplanung	62%	61%
Unterstützung von Ruf- und Bereitschaftsdiensten	56%	55%
Kostenbudgetierung	53%	53%
Maschinendatenerfassung	42%	42%
Besucherverwaltung	41%	41%
Personaleinsatzwünsche	41%	41%
Feinplanungsleitstand	40%	39%



Integrierte Urlaubsplanung (98 %), Fehlzeitenverwaltung (94 %) und Berichtswesen zu An- und Abwesenheiten (96 %) gehören zu den Standards von Zeitwirtschaftssoftware und werden von den meisten untersuchten Lösungen angeboten. Schnittstellen zur Personalabrechnung gehören mit einer Abdeckung von 92 % ebenfalls zu den weit verbreiteten Funktionen. Deutlich geringer ist die Abdeckung bei Personaleinsatzwünschen: Nur 41 % der untersuchten Zeitwirtschaftslösungen unterstützen diese Funktion. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass entsprechende Funktionen häufig in eigenständigen Modulen für Personaleinsatzplanung beziehungsweise Workforce Management abgebildet werden.

Neben der operativen Planung gewinnt die verlässliche Dokumentation von Arbeitszeiten auch aus regulatorischer Sicht weiter an Bedeutung. Unternehmen sollten bei der Systemauswahl daher nicht nur Erfassungsmöglichkeiten, sondern auch Nachvollziehbarkeit, Korrekturprozesse, Rollen und Berechtigungen sowie die Integration in Payroll und Personaleinsatzplanung berücksichtigen.

3.1.9 Bewerbermanagement (Recruiting)

Bewerbermanagement gehört zu den etablierten Funktionsbereichen des HR-Softwaremarktes. Neben integrierten Recruiting-Modulen in umfassenderen HR-Suiten stehen spezialisierte Applicant-Tracking- und Recruiting-Lösungen zur Verfügung. Die untersuchten Systeme decken dabei den Prozess von Stellenausschreibung und Bewerbungseingang über Kommunikation und Auswahl bis hin zu Vertragserstellung und Bewerberhistorie in unterschiedlicher Tiefe ab.

Bewerbermanagementsoftware wurde in den vergangenen Jahren stark nachgefragt. Viele Hersteller haben ihre Personalmanagement-

lösungen um Komponenten für Talent- bzw. Bewerbermanagement erweitert. Daneben konnten zahlreiche spezialisierte Anbieter für Bewerbermanagement und Recruiting in den letzten Jahren deutlich wachsen.

Besonders relevant ist ein qualifizierter Bewerberpool. In ihm können Informationen zu Bewerberinnen und Bewerbern sowie idealerweise auch zu potenziell interessanten Kandidatinnen und Kandidaten zentral gespeichert werden.

79 % der untersuchten Lösungen unterstützen Matching-Funktionen mit vorhandenen Bewerberprofilen, 66 % bieten automatisiertes Ranking. Solche Funktionen können die Auswahl unterstützen, sollten aber hinsichtlich Kriterien, Nachvollziehbarkeit und möglicher Verzerrungen genau geprüft werden. Insbesondere bei automatisierten Bewertungen und Rankings ist entscheidend, wie Empfehlungen zustande kommen und in welchem Umfang die abschließende Bewertung beim Menschen verbleibt. Eine Live-Präsentation der in die engere Auswahl kommenden Softwarelösungen sollte daher gewährleistet sein (siehe hierzu auch das Kapitel: Tipps zur Softwareeinführung). Zur Vermeidung doppelter Pflegeaufwände ist eine Kalenderexportfunktion zu gängigen Personal-Information-Management-Systemen wie Outlook hilfreich. 74 % der untersuchten Lösungen ermöglichen eine Kalenderintegration beziehungsweise -synchronisation. Damit lassen sich beispielsweise Vorstellungsgespräche und andere Recruiting-Termine in bestehende Kalender- und Kollaborationsumgebungen integrieren.

72 % der untersuchten Lösungen bieten Schnittstellen zu Jobportalen, 65 % unterstützen Anbindungen an soziale Netzwerke. Die Integration externer Recruiting-Kanäle ist damit

bei einem großen Teil der Lösungen vorhanden, jedoch nicht flächendeckend. Geeignete Software kann Stellenangebote direkt in Jobbörsen einspielen oder Bewerberprofile über Schnittstellen mit XING, LinkedIn und Facebook abgleichen. Für viele Personalabteilungen bedeutet dies eine erhebliche Arbeitserleichterung.

Die Ergebnisse zeigen einen hohen Digitalisierungsgrad bei administrativen Recruiting-

Prozessen. Funktionen wie Archivierung, elektronische Weiterleitung, Terminierung und automatisierte Korrespondenz sind bei mehr als 90 % der untersuchten Lösungen verfügbar. Datenbasierte Auswahlfunktionen sind dagegen weniger flächendeckend: 79 % unterstützen Matching, 67 % automatisiertes CV-Parsing und 66 % automatisiertes Ranking.

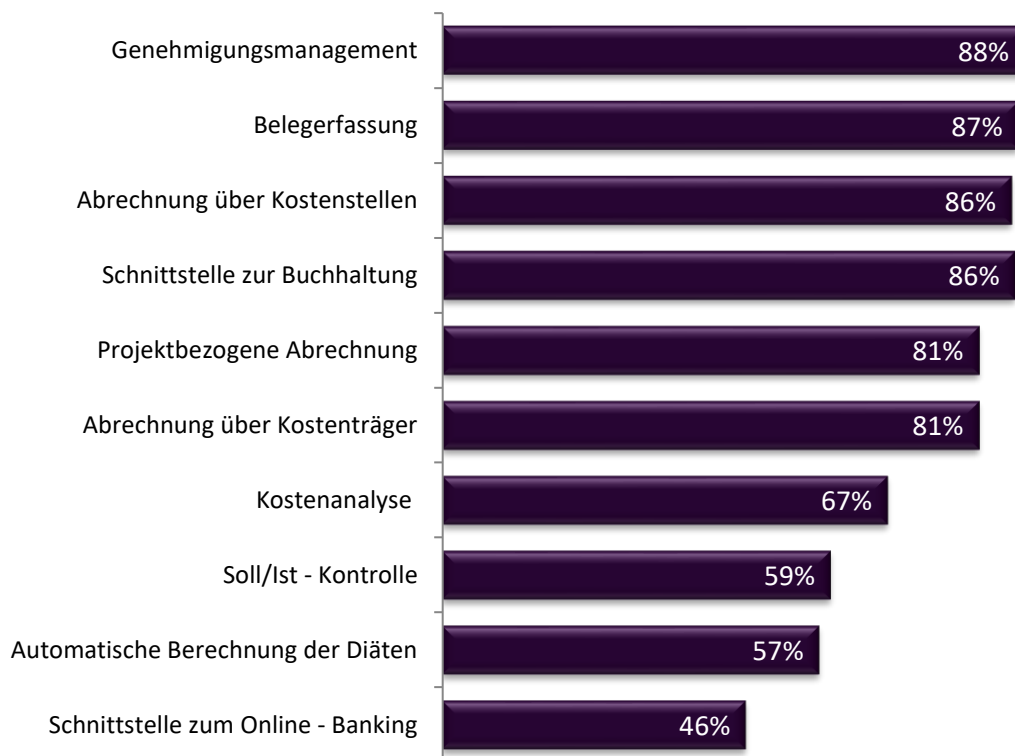
Bewerbermanagement	2026 (n=80)	2024 (n=78)
Archivierung der Bewerberdaten	97%	97%
Elektronische Weiterleitung	97%	94%
Terminierung von Meetings, Vorstellungsgesprächen möglich	95%	92%
Stellenausschreibungen verschiedenen Standorten zuweisen	92%	91%
Wiedervorlagefunktion	92%	90%
Automatisierte Korrespondenz	91%	87%
Erstellung einer Bewerberhistorie	88%	87%
Fristenüberwachung (Löschfristen)	87%	87%
Aufbau eines Bewerberpools	86%	86%
Vorselektion von Bewerbern möglich	86%	86%
Absagemanagement	85%	82%
Statistiken zu Bewerbungsverfahren	85%	81%
Online Bewerbung durch Formular	82%	79%
Automatischer Statuswechsel	79%	79%
Matchingfunktion mit vorhandenen Bewerbern	79%	79%
Anzeigenverwaltung	79%	79%
Vakanzmanagement	78%	77%
Talent Management	76%	76%
Kalenderexportfunktion/Synchronisation mit Outlook, iCal etc. möglich	74%	73%
Stellengenehmigungsprozess per Workflow	73%	73%
Bedarfsmeldung durch Vorgesetzte	72%	72%
Erfolgskontrolle	72%	72%
Schnittstelle zu Jobportalen	72%	71%
Vertragserstellung	69%	69%
Dynamisches Bewerberformular	68%	68%
Automatisiertes Auslesen von CV (Parsing)	67%	67%
Automatisiertes Ranking	66%	65%
Schnittstellen zu Social Networks (Xing, Facebook etc.)	65%	65%

3.1.10 Reisekostenmanagement

Reisekostenmanagementsoftware wird in vielen größeren und mittelständischen Unternehmen standardmäßig für die Reisekostenabrechnung eingesetzt. Reisekostenmanagement bildet die Erfassung, Prüfung, Genehmigung und Abrechnung dienstlich veranlasster Reisekosten ab. Relevante Funktionen umfassen unter

anderem Kostenstellen- und Projektzuordnung, Genehmigungsworkflows, Belegverarbeitung sowie Schnittstellen zu Finanzbuchhaltung und Zahlungsprozessen. Bei der Auswahl sind insbesondere die Integration in bestehende Finance- und HR-Prozesse sowie die Abbildung unternehmensspezifischer Reisekostenrichtlinien relevant.

Reisekostenmanagement (n=71)



3.1.11 Personalentwicklung

Digitale Personalentwicklungsfunktionen erleichtern es, Entwicklungsbedarfe, Maßnahmen und Fortschritte auch über verteilte Organisationen hinweg strukturiert abzubilden. Besonders relevant wird dabei die Verbindung von Kompetenzdaten, Lernangeboten und internen Entwicklungsmöglichkeiten. Mit zunehmendem Fachkräftemangel und sich verändernden Kompetenzanforderungen gewinnen

Skills- und Kompetenzdaten an Bedeutung. Werden Qualifikationen nicht nur statisch dokumentiert, sondern mit Rollen, Lernangeboten, Karrierepfaden und Personalbedarf verknüpft, können sie eine Grundlage für gezieltere Entwicklung und interne Mobilität bilden. Wie weit entsprechende Funktionen im aktuellen HR-Softwaremarkt bereits entwickelt sind, wird in Kapitel 3.2 näher betrachtet.

Personalentwicklung (n=85)



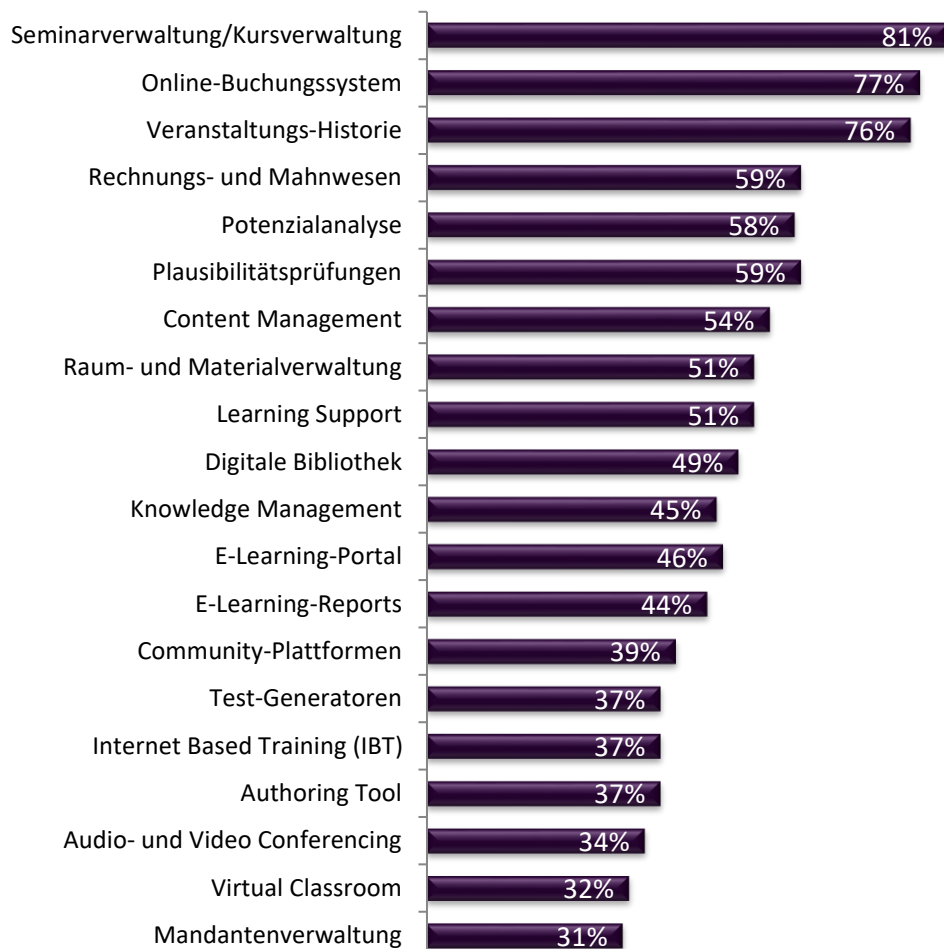
3.1.12 E-Learning

Im Bereich E-Learning haben sich zahlreiche Spezialanbieter etabliert, die ein umfangreiches Portfolio zur betrieblichen Wissensvermittlung bereitstellen. E-Learning sollte nicht allein als Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien verstanden werden, sondern als ganzheitliches didaktisches Konzept. Digitale Lernangebote sind heute ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung. Learning-Management-Systeme und entsprechende Module in HR-Suiten unterstützen Unternehmen dabei, Lerninhalte bereitzustellen, Schulungen zu organisieren, Pflichtunterweisungen zu dokumentieren und Lernfortschritte

nachzuhalten. Weitergehende Lösungen verbinden Lernangebote zunehmend mit Kompetenzprofilen, individuellen Entwicklungszielen und Karrierepfaden. Vor allem in Großunternehmen ist E-Learning bereits als integraler Bestandteil und bereichsübergreifender Wissenspool im Geschäftsalltag etabliert.

Bei E-Learning-Angeboten bestehen vergleichsweise große Unterschiede. Neben spezialisierten Anbietern wurden auch umfangreichere HR-Suiten berücksichtigt, die teilweise nur Basisfunktionen wie Seminarverwaltung oder Veranstaltungshistorie bereitstellen. Die

E-Learning (n=48)



funktionale Tiefe unterscheidet sich allerdings deutlich. Während einige HR-Suiten vor allem Seminarverwaltung und Lernhistorien abbilden, bieten spezialisierte Learning-Lösungen weitergehende Funktionen für Content Management, digitale Lernpfade, Kompetenzentwicklung, Lernfortschritt und personalisierte Lernangebote.

3.1.13 Outsourcing / Personalservice

Insbesondere in kleineren Unternehmen gewinnt Outsourcing in Teilbereichen des Personalwesens an Bedeutung. Die vollständige Auslagerung des gesamten HR-Managements bleibt in der betrieblichen Praxis jedoch eine Ausnahme. Am häufigsten werden administrative Bereiche wie Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalverwaltung und Recruiting ausgelagert.

Motivation für das Outsourcing:

- Entlastung interner Ressourcen und Konzentration auf Kernaufgaben
- Zugang zu spezialisiertem Know-how und Technologien
- höhere Skalierbarkeit und Flexibilität
- bessere Planbarkeit von Kosten und Service Levels
- Überbrückung fehlender interner Kapazitäten oder Kompetenzen

Dem stehen mögliche Abhängigkeiten vom Dienstleister, Anforderungen an Datenschutz und Informationssicherheit sowie zusätzlicher Steuerungsbedarf für Schnittstellen und Service Levels gegenüber. Insbesondere bei sensiblen Personaldaten und geschäftskritischen Prozessen sollten Verantwortlichkeiten, Datenzugriffe, Eskalationswege und Exit-Szenarien vertraglich eindeutig geregelt sein.

Outsourcing / Personalservice (n=68)



3.2 Ergänzende Erkenntnisse aus der Anbieterbefragung

Die vorliegende Marktstudie stützt sich im Kern auf eine umfangreiche Datenbasis zu HR-Software-Anbietern und ihren Produktinformationen. Ergänzend dazu wurden aktuelle Rückmeldungen ausgewählter Hersteller berücksichtigt, um qualitative Einschätzungen zu Marktentwicklung, technologischen Schwerpunkten und zukünftigen Produktdimensionen einzuordnen. Sie liefern ergänzende Hinweise darauf, welche Themen aus Sicht der teilnehmenden Anbieter derzeit an Bedeutung gewinnen und an welchen Stellen sich Unterschiede im Entwicklungsstand moderner HR-Software abzeichnen.

Die Rückmeldungen deuten darauf hin, dass sich der HR-Softwaremarkt weiterhin in einem Übergang befindet. Datenschutz, personalisierte Oberflächen, Audit-Trails und offene Schnittstellen gehören nach Angaben vieler teilnehmender Anbieter bereits zum funktionalen Fundament moderner Lösungen. Größere Unterschiede werden dagegen bei KI-gestützten Empfehlungen, Skills Intelligence, internen Talent-Marktplätzen und dialogorientierten Benutzeroberflächen sichtbar.

Die Herstellerangaben beschreiben in erster Linie den ausgewiesenen Funktionsumfang der Lösungen. Aussagen zur tatsächlichen Nutzungstiefe oder zur Qualität der praktischen Umsetzung sind daraus nur eingeschränkt ableitbar. Gleichwohl lassen die Rückmeldungen erkennen, welche Themen bei den teilnehmenden Anbietern bereits breit adressiert werden und bei welchen Produktdimensionen noch deutliche Reifegradunterschiede bestehen. Besonders erkennbar ist die Trennung zwischen etablierten Verwaltungsfunktionen und neueren Fähigkeiten in den Bereichen Datenintelligenz, Automatisierung und Talentsteuerung.

3.2.1 KI entwickelt sich vom Zusatzfeature zum strategischen Bestandteil

Die Ergebnisse der ergänzenden Herstellerbefragung deuten darauf hin, dass generative KI im HR-Softwaremarkt zunehmend sichtbar wird, jedoch noch keinen durchgängigen Standard darstellt. Bei textnahen Aufgaben ist sie nach Angaben eines relevanten Teils der teilnehmenden Anbieter bereits vorhanden. Uneinheitlicher ist das Bild bei erklärbaren Empfehlungen, Bewertungen und der Steuerung von KI-Funktionen.

Nicht jede Lösung mit KI-Funktion verfügt zugleich über umfassende Governance-Mechanismen. Teilweise werden generative Funktionen angeboten, ohne dass Transparenz, Protokollierung oder Fairness im gleichen Umfang ausgewiesen sind. Daraus ergibt sich eine zentrale analytische Einordnung: KI-Funktionalität und KI-Reife sind nicht gleichzusetzen. Für die Bewertung moderner HR-Software reicht es daher nicht aus, das Vorhandensein einzelner KI-Funktionen zu betrachten. Entscheidend ist, ob deren Einsatz nachvollziehbar, steuerbar und verantwortbar ausgestaltet ist.

Nach den Rückmeldungen der teilnehmenden Anbieter erscheinen insbesondere Recruiting-Lösungen und HR-Suiten bei KI-bezogenen Funktionen weiterentwickelt. In Payroll, Zeitwirtschaft und Workforce Management bleibt der KI-Einsatz dagegen zurückhaltender. In diesen Bereichen stehen weiterhin Zuverlässigkeit, Regelkonformität und Prozessstabilität im Vordergrund.

3.2.2 Transparenz, Governance und Compliance als neue Pflichtdimensionen

Datenschutz und Nachvollziehbarkeit erscheinen in den Rückmeldungen der teilnehmenden Anbieter als besonders fest verankerte Themen. Die Anbieter geben durchgängig an, personenbezogene Daten fristgerecht verwalten und löschen zu können. Auch Audit-Trails sind bei einer großen Mehrheit der teilnehmenden Anbieter vorhanden. Klassische Compliance-Anforderungen bilden damit aus Sicht der Befragten eine zentrale Grundlage moderner HR-Systeme.

Weniger einheitlich stellt sich die KI-spezifische Governance dar. Sobald Systeme Empfehlungen erzeugen oder Bewertungen vorbereiten, reichen klassische Änderungsprotokolle allein nicht mehr aus. Dann wird relevant, welche Daten verwendet wurden, wie ein Ergebnis zustande gekommen ist und ob menschliche Eingriffsmöglichkeiten bestehen. Genau in diesem Bereich lassen die Rückmeldungen der Hersteller deutliche Unterschiede erkennen.

Auch Fairness und Bias-Vermeidung sind nach den vorliegenden Angaben noch keine flächendeckend erkennbare Marktpraxis. Ein Teil der teilnehmenden Anbieter weist entsprechende Mechanismen aus, eine einheitliche Umsetzung ist jedoch nicht erkennbar. Responsible AI wird damit zu einem eigenständigen Bewertungskriterium bei der Auswahl HR-bezogener KI-Funktionen.

Deutlich geringer ist nach den Anbieterangaben die Abdeckung spezifischer ESG- und Nachhaltigkeitsanforderungen im HR-Kontext.

Workforce-bezogene Kennzahlen für übergreifende Nachhaltigkeits- oder Reportingprozesse werden nur von einem kleineren Teil der Lösungen gezielt bereitgestellt. Die Rückmeldungen legen nahe, dass Nachhaltigkeitsinformationen häufig weiterhin außerhalb des HR-Kernsystems konsolidiert werden.

3.2.3 Vom administrativen HR-System zur Skills- und Talentsteuerung

Die Herstellerbefragung liefert Hinweise darauf, dass viele teilnehmende Anbieter externe Arbeitskräfte in zentrale HR-Prozesse einbeziehen. Seltener sind dagegen Funktionen, die Fähigkeiten automatisch erkennen, aktualisieren oder für interne Mobilität nutzbar machen. Skills Intelligence und interne Talent-Marktplätze finden sich vor allem bei fortschrittlicheren Lösungen.

Wo interne Talent-Marktplätze vorhanden sind, besteht meist auch eine strukturierte Skills-Basis. Ohne konsistente Kompetenzprofile bleibt internes Matching auf formale Rollen, manuell gepflegte Angaben oder einfache Suchlogiken beschränkt. Eine breitere Verbindung von Tätigkeiten, Erfahrungen, Lernaktivitäten und Interessen kann die Grundlage für eine dynamischere Talentsteuerung schaffen..

Auch Lernen und Entwicklung sind nach den Rückmeldungen der teilnehmenden Anbieter weiterhin heterogen abgebildet. Integrierte Lernpfade und Fortschrittsverfolgung sind vorhanden, aber nicht durchgängig verbreitet. Die Verbindung von Lernen, Skills und interner Mobilität ist erkennbar, bildet jedoch noch keine einheitliche Plattformlogik.

3.2.4 Personalisierung, Employee Experience und neue Interaktionsformen

Personalisierte Benutzeroberflächen gehören nach Angaben der teilnehmenden Anbieter inzwischen zum verbreiteten Funktionsspektrum moderner HR-Software. Nach Angaben der teilnehmenden Anbieter können viele Lösungen Inhalte und Handlungsmöglichkeiten abhängig von Rolle, Standort, Beschäftigungsmodell oder Nutzungssituation anpassen. Die Nutzerführung entwickelt sich damit von einheitlichen HR-Portalen hin zu stärker kontextbezogenen Oberflächen.

Hybride Arbeitsmodelle und externe Beschäftigte werden nach den Rückmeldungen von der Mehrheit der teilnehmenden Anbieter unterstützt. Damit erweitert sich die Anforderung an Employee Experience: HR-Systeme müssen zunehmend unterschiedliche Nutzergruppen, Beschäftigungsformen und Zugriffsszenarien in konsistenten Self-Service- und Serviceprozessen abbilden.

Weniger weit verbreitet erscheinen Conversational Interfaces. Chatbots und sprachbasierte Assistenten finden sich bislang nur bei einem Teil der teilnehmenden Lösungen. Viele Systeme berücksichtigen bereits Rollen und Nutzungssituationen, arbeiten jedoch noch nicht durchgängig dialogorientiert.

3.2.5 Plattformfähigkeit, Integration und Automatisierung

Offene APIs und Webhooks gehören nach Angaben vieler Anbieter inzwischen zum Integrationsumfang ihrer Lösungen. Damit verschiebt sich die Bewertung von Schnittstellen zunehmend von punktuellen Datenexporten hin zu standardisierten und teilweise ereignisbasierten Integrationen. HR-Software wird damit zunehmend als Bestandteil einer vernetzten Systemlandschaft verstanden.

Auch Low-Code- und No-Code-Funktionen sind nach Angaben vieler Anbieter vorhanden. Sie ermöglichen Anpassungen an Workflows, Formularen, Rollen oder Oberflächen, ohne tiefgreifende Individualentwicklung vorauszusetzen. Die Bandbreite reicht von einfacher Konfiguration bis zu umfangreicheren Plattformwerkzeugen.

Deutlich geringer ist die Verbreitung standardisierter Benutzerbereitstellung über SCIM (System for Cross-domain Identity Management). Funktionale Schnittstellen wirken damit weiterentwickelt als die durchgängige Kopplung von HR-Stammdaten und Identity Management. Bei Eintritten, Rollenwechseln und Ausritten bleibt dies ein relevantes Reifethema.

Viele teilnehmende Lösungen unterstützen mehrere Länder, Sprachen oder Mandanten. Komplexe Multi-Country-Szenarien werden jedoch nicht von allen Lösungen gleichermaßen abgedeckt.

3.2.6 Unterschiede im Reifegrad und erkennbare Entwicklungsmuster

Aus den aktuellen Herstellerangaben lassen sich qualitativ drei Reifebereiche moderner HR-Software ableiten. Der erste Bereich umfasst administrative Stabilität, Datenschutz, Auditierbarkeit, Personalisierung und grundlegende Integration. Diese Ebene erscheint bei vielen teilnehmenden Lösungen gut ausgeprägt.

Der zweite Bereich betrifft Plattformfähigkeit, internationale Skalierbarkeit, Low-Code-Konfiguration, Barrierefreiheit und standardisierte Identitätsprozesse. Hier zeigen sich deutlichere Unterschiede zwischen umfassenden HR-Suiten und spezialisierten Lösungen.

Der dritte Bereich umfasst KI-Governance, Skills Intelligence, interne Talent-Marktplätze, Conversational Interfaces und die Verbindung von



Lernen, Talent und Workforce Planning. Diese Funktionen prägen die Weiterentwicklung moderner HR-Software, sind nach den vorliegenden Rückmeldungen jedoch noch nicht flächendeckend umgesetzt.

Insgesamt ergibt sich aus den ergänzenden Herstellerangaben kein einfaches Bild von moderner und veralteter HR-Software. Breite HR-Suiten decken häufig mehr Funktionsfelder ab, während Speziallösungen in ihrem Kernprozess oft größere fachliche Tiefe bieten. Entscheidend ist zunehmend, ob eine Lösung administrative Abläufe lediglich zuverlässig digitalisiert oder darüber hinaus Daten, Fähigkeiten und Interaktionen intelligent miteinander verknüpft.

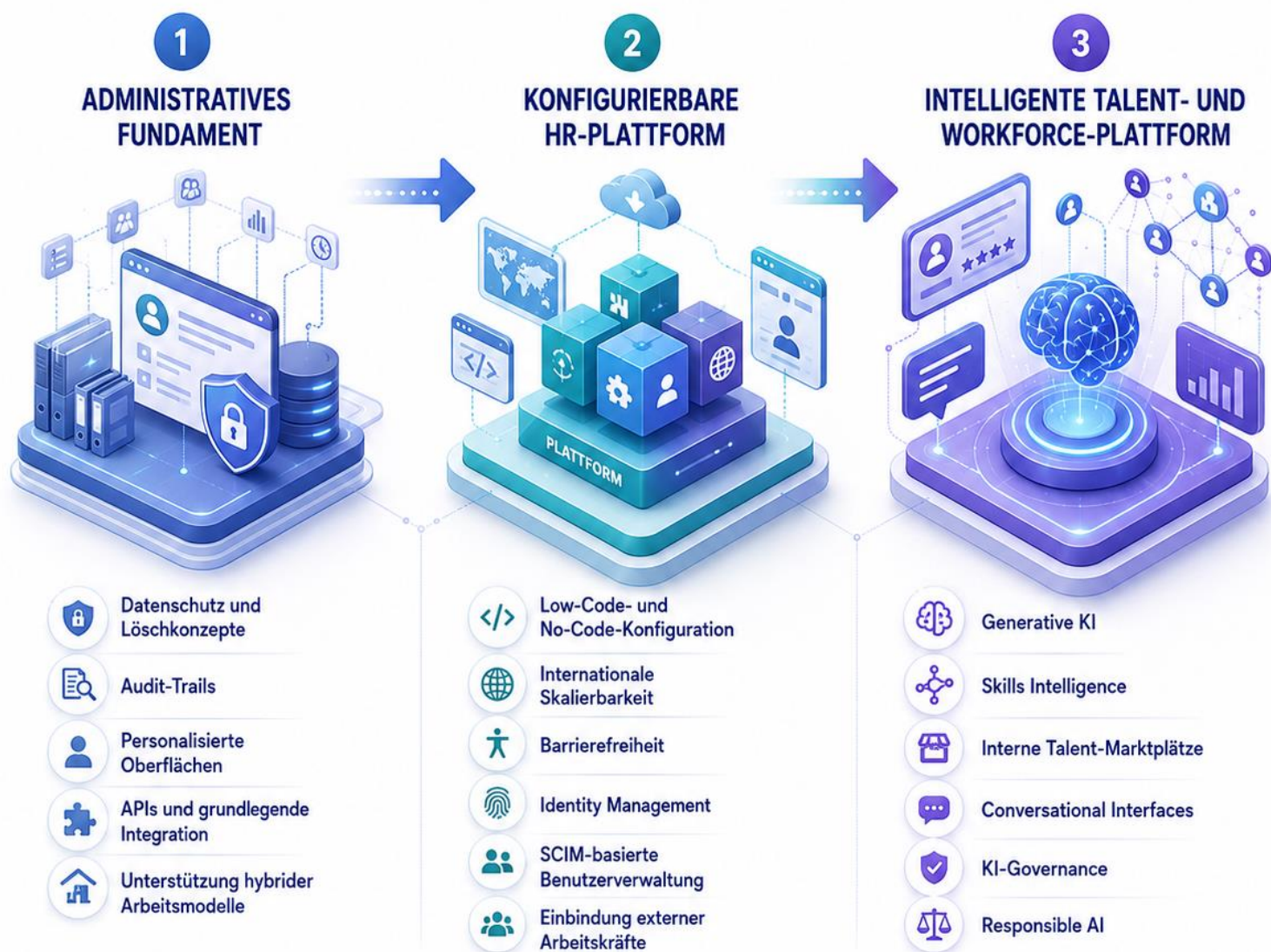
3.2.7 Abschließende Einordnung

Die ergänzende Herstellerbefragung ersetzt die datenbankgestützte Marktanalyse nicht, sondern erweitert sie um qualitative Einschätzungen aktueller Entwicklungsfelder.

Ihre Ergebnisse sollten daher als Hinweise auf Produkttrends, Reifegradunterschiede und Zukunftsperspektiven verstanden werden. Besonders deutlich werden Unterschiede zwischen etablierten administrativen Funktionen und neueren Fähigkeiten in den Bereichen KI, Governance, Skills, Plattformfähigkeit und dialogorientierte Nutzerführung.

Für die weitere Einordnung moderner HR-Software ist damit weniger allein entscheidend, ob bestimmte Funktionen vorhanden sind. Relevanter wird, wie belastbar diese Funktionen in Datenmodelle, Prozesse, Rollen, Schnittstellen und Governance-Strukturen eingebettet sind. Die Herstellerangaben verdeutlichen insofern, dass sich die Differenzierung im HR-Softwaremarkt zunehmend von reiner Funktionsabdeckung hin zu Reife, Integrationsfähigkeit und steuerbarer Produktarchitektur verschiebt.

Vom administrativen HR-System zur intelligenten Workforce-Plattform



Die Befragung zeigt, dass die administrativen Grundlagen heute bei vielen HR-Lösungen etabliert sind. Plattformfähige Architekturen gewinnen zunehmend an Bedeutung, während intelligente Talent- und Workforce-Plattformen mit KI-, Skills- und Talent-Funktionen derzeit vor allem von fortschrittlicheren Lösungen erreicht werden.

Quelle: SoftSelect GmbH

Trends und Zukunftsausblick

4.1 Technologische Entwicklungen im HR-Software-Markt

Von Einzelfunktionen zur belastbaren HR-Architektur

Die Bewertung von HR-Software verschiebt sich zunehmend von einzelnen Funktionen hin zur Qualität der gesamten HR-Architektur. Entscheidend ist, wie Prozesse, Daten, Rollen, Schnittstellen und Verantwortlichkeiten zusammenspielen. Eine digitale Personalakte, ein Bewerbermanagement oder ein Self-Service-Portal entfalten ihren Nutzen insbesondere dann, wenn sie in ein konsistentes Daten- und Prozessmodell eingebunden sind.

Erfahrungen aus SoftSelect-Beratungsprojekten zeigen, dass Projektrisiken häufig nicht aus einzelnen fehlenden Funktionen entstehen, sondern aus ungeklärten Systemführerschaften, unzureichender Datenqualität oder fehlenden Verantwortlichkeiten. Eine moderne HR-Lösung muss deshalb nicht nur funktional überzeugen, sondern auch zur Organisationsreife und zur IT-Architektur des Unternehmens passen.

Für Entscheider verschiebt sich die Leitfrage. Es geht nicht mehr nur darum, ob ein System Recruiting, Zeitwirtschaft, Abwesenheiten, Personalakte oder Reporting abbildet. Relevanter ist, wie belastbar das Zusammenspiel dieser Bereiche funktioniert: von der Stellenanforderung bis zum Onboarding, von der Stammdatenänderung bis zur Abrechnung, von der Skill-Erfassung bis zur Personalentwicklung.

Kurzfristige Impulse und langfristige Veränderungen

Neue Oberflächen, KI-Assistenz, mobile Nutzung, vordefinierte Workflows und Analytics-Funktionen prägen derzeit viele Produkt-Roadmaps. Für die langfristige Bewertung einer Lösung sollten solche Funktionen jedoch nicht isoliert betrachtet werden. Entscheidend ist in Auswahlverfahren, wie sie in Prozesse, Datenmodelle, Governance und Betriebskonzepte eingebettet sind.

Langfristig verändern vor allem jene Entwicklungen die HR-IT, die Auswirkungen auf Architektur und Verantwortlichkeiten haben. Cloud-Betrieb, modulare Systemlandschaften, API-basierte Integration und datenbasierte Steuerung erhöhen den Bedarf an klaren Zuständigkeiten für Daten, Schnittstellen, Berechtigungen, Releases und Anbietersteuerung.

Diese Themen betreffen nicht nur die Technik. Sie verändern die Zusammenarbeit von HR, IT, Datenschutz, Finance, Fachbereichen und Management. Aus SoftSelect-Sicht ist deshalb eine Unterscheidung wichtig: Eine Lösung kann modern wirken, ohne dauerhaft gut steuerbar zu sein.

Umgekehrt kann ein weniger spektakuläres System die bessere Wahl sein, wenn es die Kernprozesse stabil abbildet, regulatorisch passt, gut integrierbar ist und vom Unternehmen beherrscht werden kann.

Von der administrativen Prozessunterstützung zur strategischen HR-Systemarchitektur

1 Administrative Prozessunterstützung



- Personalverwaltung
- Entgeltabrechnung
- Zeiterfassung
- Personalakte
- Standard-Reporting

2 Integrierte HR-Plattform



- Recruiting
- Talent Management
- Learning
- Self Services
- HR Analytics

3 Strategische HR-Systemarchitektur



- IT
- Finance
- Compliance
- Dokumente
- KI-Services

Quelle: SoftSelect GmbH

Chancen und Grenzen

Moderne HR-Technologien können Personalbereiche spürbar entlasten: Anträge werden schneller bearbeitet, Daten nur einmal erfasst, Führungskräfte besser eingebunden und Mitarbeitende erhalten direkten Zugriff auf HR-Services. Gleichzeitig verbessern integrierte Datenmodelle die Grundlage für Reporting, Personalplanung und Steuerung.

Die Grenzen liegen dort, wo Organisation und System nicht zusammenpassen. Arbeitsrecht, Datenschutz, Mitbestimmung, Tariflogiken und interne Entscheidungswegelassen sich nicht durch Software „wegkonfigurieren“.

Automatisierung funktioniert nur, wenn Regeln eindeutig sind. Reporting ist nur belastbar, wenn Daten konsistent gepflegt werden. Self Services werden nur akzeptiert, wenn Zuständigkeiten und Nutzerführung klar sind.

Die zentrale Bewertung lautet daher nicht: Welche Lösung hat die meisten Funktionen? Sondern: Welche Lösung schafft im konkreten Unternehmen das beste Verhältnis aus Standardisierung, Anpassbarkeit, Integrationsfähigkeit, Bedienbarkeit, Datenschutz und Betriebsstabilität?

4.2 Zentrale Trendthemen im HR-Tech-Umfeld

Künstliche Intelligenz im HR-Kontext: Einsatzfelder, Risiken und Prüfkriterien

Künstliche Intelligenz ist im HR-Softwaremarkt kein einheitlicher Funktionsblock. Unter dem Begriff werden sehr unterschiedliche Ansätze zusammengefasst: generative Textfunktionen, Matching-Algorithmen, Vorschlagslogiken, Chatbots, Prognosemodelle, Skill-Analysen oder automatisierte Dokumentenverarbeitung. Für die Bewertung einer Lösung ist deshalb zuerst zu klären, welche konkrete Funktion vorliegt und welche Entscheidung oder Tätigkeit sie unterstützt. In der Praxis sind vor allem fünf Einsatzfelder relevant. Erstens Recruiting, etwa zur Strukturierung von Bewerbungen, zum Abgleich von Anforderungen und Profilen oder zur Vorbereitung von Kommunikation. Zweitens HR-Service und Administration, zum Beispiel für Chatbots, Standardauskünfte, Formularunterstützung oder Dokumentenvorschläge. Drittens Skill- und Talentmanagement, etwa zur Identifikation von Kompetenzprofilen, Entwicklungsbedarfen oder interner Mobilität. Viertens People Analytics, sofern Datenqualität, Zweckbindung und Mitbestimmung geklärt sind. Fünftens

Wissens- und Prozessassistentz, etwa zur Unterstützung von HR-Sachbearbeitung und Führungskräften.

Für die Auswahl ist weniger entscheidend, ob ein Anbieter KI als Schlagwort verwendet. Entscheidend ist, ob der Nutzen im Prozess nachvollziehbar ist. Dazu gehören belastbare Datenquellen, klare Entscheidungspunkte, erklärbare Ergebnisse, definierte Verantwortlichkeiten und eine sichere Abgrenzung zwischen Assistenz und automatisierter Entscheidung. Eine Textgenerierung für Stellenanzeigen ist anders zu bewerten als ein Ranking von Bewerbungen oder eine Prognose zur Kündigungswahrscheinlichkeit.

Regulatorisch ist KI im HR-Kontext besonders sensibel. Der EU AI Act ordnet bestimmte KI-Systeme im Bereich Beschäftigung, Arbeitnehmermanagement und Zugang zur Selbstständigkeit als Hochrisiko-Anwendungen ein, beispielsweise Systeme zur Rekrutierung, Auswahl, Bewertung oder Steuerung von Beschäftigten. Daraus ergeben sich Anforderungen an Risikomanagement, Datenqualität, technische Dokumentation, Protokollierung, Transparenz, menschliche Aufsicht, Robustheit und Cybersicherheit. Emotionserkennung am Arbeitsplatz ist grundsätzlich untersagt. Parallel bleiben DSGVO, Mitbestimmung, Zweckbindung, Löschkonzepte und der Schutz vor Diskriminierung maßgeblich.

Trend-Radar der HR-Technologien



Quelle: SoftSelect GmbH



Für HR-Entscheider entsteht daraus eine klare Prüfflogik: Welche KI-Funktion wird eingesetzt? Welche Daten werden verarbeitet? Wird eine Empfehlung, eine Entscheidung oder nur eine Formulierungshilfe erzeugt? Können Ergebnisse nachvollzogen und angefochten werden? Bleibt menschliche Verantwortung tatsächlich erhalten? Sind Betriebsrat, Datenschutz und Informationssicherheit frühzeitig eingebunden? Kann der Anbieter dokumentieren, wie Modell, Daten, Protokollierung und Updates gesteuert werden?

Aus SoftSelect-Perspektive sollte KI daher nicht als isoliertes Innovationsmerkmal bewertet werden. Relevanter ist die Frage, ob eine Lösung KI kontrolliert, transparent und rechtssicher in HR-Prozesse einbettet. Wo Datenqualität, Prozesslogik und Governance fehlen, erhöht KI nicht die Entscheidungsqualität, sondern macht bestehende Unschärfen sichtbarer.

Kernaussage: KI in HR-Software kann operative Entlastung und bessere Entscheidungsunterstützung ermöglichen. Der Nutzen entsteht aber nur, wenn Einsatzfeld, Datenbasis, Verantwortlichkeiten, Transparenz und regulatorische Anforderungen sauber geklärt sind.

Cloud HR und SaaS: mehr als eine Betriebsform

Cloud- und SaaS-Modelle prägen die Weiterentwicklung des HR-Softwaremarktes. Für Unternehmen bedeutet dies mehr als den Wechsel des technischen Betriebsmodells. Betrieb, Updates und Produktentwicklung liegen stärker beim Anbieter; interne Aufgaben verlagern sich auf Konfiguration, Daten- und Schnittstellenmanagement, Datenschutz, Vertragssteuerung und Release-Governance.

Der Nutzen liegt in schnellerer Bereitstellung, regelmäßiger Weiterentwicklung, mobiler

Nutzung, Skalierbarkeit und besseren Voraussetzungen für Self Services. Gleichzeitig wächst die Abhängigkeit von Produktstrategie, Releasezyklen, Servicequalität und Sicherheitsarchitektur des Anbieters. Gerade im DACH-Kontext müssen Datenresidenz, Auftragsverarbeitung, Berechtigungen, Protokollierung und Mitbestimmung von Beginn an bewertet werden.

In Auswahlprojekten zeigt sich, dass Cloud HR dann gut funktioniert, wenn Unternehmen die eigene Rolle neu definieren. Es reicht nicht, den Betrieb auszulagern. HR und IT müssen gemeinsam steuern, welche Prozessstandards akzeptiert werden, wie Änderungen getestet werden, wer Schnittstellen verantwortet und wie Fachbereiche in Release-Entscheidungen eingebunden werden.

Low-Code, No-Code und kontrollierte Anpassbarkeit

Low-Code- und No-Code-Funktionen ermöglichen es HR-Teams zunehmend, Workflows, Formulare und einfache Automatisierungen innerhalb definierter Systemgrenzen selbst anzupassen. Fachbereiche möchten Workflows, Formulare, Genehmigungen, Erinnerungen oder einfache Automatisierungen schneller anpassen, ohne jedes Mal klassische IT-Entwicklung auszulösen.

Der Mehrwert liegt in kontrollierter Flexibilität. Gut eingesetzt, können HR-Teams Standardprozesse schneller nachschärfen und wiederkehrende Varianten abbilden. Ohne Leitplanken entstehen jedoch neue Schattenprozesse: doppelte Datenfelder, parallele Workflows, unklare Verantwortlichkeiten und schwer wartbare Konfigurationen.

Für die Bewertung ist deshalb entscheidend, ob ein System Anpassbarkeit mit Governance verbindet. Relevante Prüfpunkte sind Rollen für

Änderungen, Test- und Freigabeprozesse, Dokumentation, Versionierung, Auswirkungen auf Schnittstellen sowie die Frage, ob Konfigurationen auch nach mehreren Releases stabil bleiben.

Modularisierung und API-Strategien

Viele Unternehmen stehen vor der Wahl zwischen integrierter HR-Suite, spezialisierten Best-of-Breed-Lösungen oder hybriden Architekturen. In der Praxis setzt sich häufig kein reines Modell durch. Core HR, Payroll, Zeitwirtschaft, Recruiting, Learning, Personalakte und Analytics folgen unterschiedlichen fachlichen und technischen Anforderungen. Modulare Architekturen können fachliche Tiefe ermögli-

chen, erhöhen aber die Anforderungen an Integration. Entscheidend ist, welches System Stammdaten, Organisationsstrukturen, Identitäten, Rollen, Statuswerte und Dokumente führt. Ohne klare Führungslogik entstehen Datenabweichungen, doppelte Pflege und uneinheitliche Reports. API-Fähigkeit ist daher mehr als ein technisches Verkaufsargument. Für die Auswahl relevant sind dokumentierte Schnittstellen, stabile Datenmodelle, Ereignislogiken, Authentifizierung, Protokollierung, Fehlerbehandlung und die Fähigkeit, Änderungen über Systemgrenzen hinweg kontrolliert umzusetzen.

Erfolgsfaktoren modularer HR-Architekturen



Quelle: SoftSelect GmbH

Skills-basierte Workforce- & Talentsteuerung

HR-Systeme entwickeln sich zunehmend von der Verwaltung formaler Stellen- und Mitarbeiterdaten hin zu einer detaillierteren Abbildung von Kompetenzen. Skills-Daten können dabei eine Verbindung zwischen Recruiting, Learning, Personalentwicklung, interner Mobilität und Workforce Planning schaffen.

Die Herausforderung liegt weniger in der einmaligen Erfassung von Kompetenzen als in ihrer laufenden Aktualisierung und konsistenten Nutzung. Unternehmen sollten deshalb prüfen, wie Skills definiert, gepflegt und validiert werden, welche Datenquellen einbezogen werden und wie transparent automatisierte Skill-Empfehlungen oder Matching-Ergebnisse sind.

4.3 Marktdynamik, Anbieterlandschaft und Entscheidungsrelevanz

Konsolidierung, Spezialisierung und Plattformlogik

Der HR-Softwaremarkt entwickelt sich in zwei Richtungen zugleich. Plattformanbieter erweitern ihre Funktionsbreite, integrieren angrenzende HR-Bereiche und positionieren sich als zentrale Steuerungsebene. Parallel entstehen oder wachsen Spezialanbieter, die einzelne Themen wie Recruiting, Workforce Management, digitale Personalakte, Learning, Mitarbeiterbefragungen oder People Analytics besonders tief abbilden.

Beide Richtungen sind fachlich nachvollziehbar. Integrierte Plattformen können die Zahl externer Schnittstellen reduzieren, Datenmodelle stärker vereinheitlichen und die Administration vereinfachen. Speziallösungen können in einzelnen Prozessen deutlich präziser sein und schneller auf fachliche Entwicklungen reagieren. Die Entscheidung ist daher keine

Grundsatzfrage „Suite oder Speziallösung“, sondern eine Architekturentscheidung.

Aus SoftSelect-Sicht ist besonders zu prüfen, an welchen Stellen Integration wichtiger ist als funktionale Tiefe und an welchen Stellen spezialisierte Funktionalität den höheren Nutzen bietet. Kritisch sind dabei Core-HR-Daten, Organisationsstrukturen, Payroll-Nähe, Identity Management, Dokumente, Reporting und Berechtigungen. Je stärker diese Bereiche verteilt sind, desto wichtiger wird eine klare Integrations- und Governance-Logik.

Internationalisierung, lokale Passung und Anbieterstrategie

Internationale Plattformen gewinnen an Bedeutung, weil sie globale Rollouts, mehrsprachige Nutzung, standardisierte Prozessmodelle und skalierbare Betriebsformen unterstützen. Für international tätige Unternehmen kann das ein wesentlicher Vorteil sein.

Im DACH-Raum bleibt lokale Passung jedoch ein starkes Entscheidungskriterium. Entgeltabrechnung, Zeitwirtschaft, Tariflogiken, Mitbestimmung, Datenschutz, Dokumentationspflichten und landesspezifische Nachweise stellen Anforderungen, die nicht allein über globale Standardfunktionen gelöst werden. Je nach Anbieter können regional fokussierte Lösungen Vorteile bei der Abbildung lokaler Anforderungen bieten, während international ausgerichtete Plattformen häufig auf globale Skalierbarkeit, standardisierte Rollouts und umfangreiche Ökosysteme ausgerichtet sind.

Entscheidend ist nicht die Herkunft des Anbieters, sondern die Passung zur Zielarchitektur. Unternehmen sollten prüfen, welche Produktbereiche der Anbieter aktiv weiterentwickelt, welche Implementierungspartner verfügbar sind, wie stabil Support und Releaseplanung



sind und welche Risiken durch Übernahmen, Plattformwechsel oder strategische Neuausrichtungen entstehen können.

Systembrüche entstehen in der Praxis häufig nicht durch eine einzelne fehlende Funktion. Problematisch werden Änderungen in Produktstrategie, Schnittstellenmodell, Betriebsform, Partnernetzwerk oder Supportorganisation. Eine HR-Systemauswahl sollte deshalb immer auch eine Anbieter- und Roadmap-Bewertung enthalten.

Trends als Managementaufgabe

HR-Tech-Trends sollten nicht nach Neuigkeitswert, sondern nach Entscheidungsrelevanz bewertet werden. Einige Themen sind kurzfristig zu beobachten, etwa neue KI-Assistenten, generative Funktionen oder experimentelle Automatisierung. Andere Themen müssen mittelfristig vorbereitet werden: Datenqualität, Rollenmodelle, Schnittstellenstrategie, Cloud-Governance, Lös- und Berechtigungskonzepte sowie HR-IT-Kompetenzen.

Langfristig strategisch sind die Fragen, die den Betrieb über Jahre prägen: Welche HR-Architektur wird angestrebt? Welche Daten sind führend? Welche Anbieterabhängigkeiten werden akzeptiert?

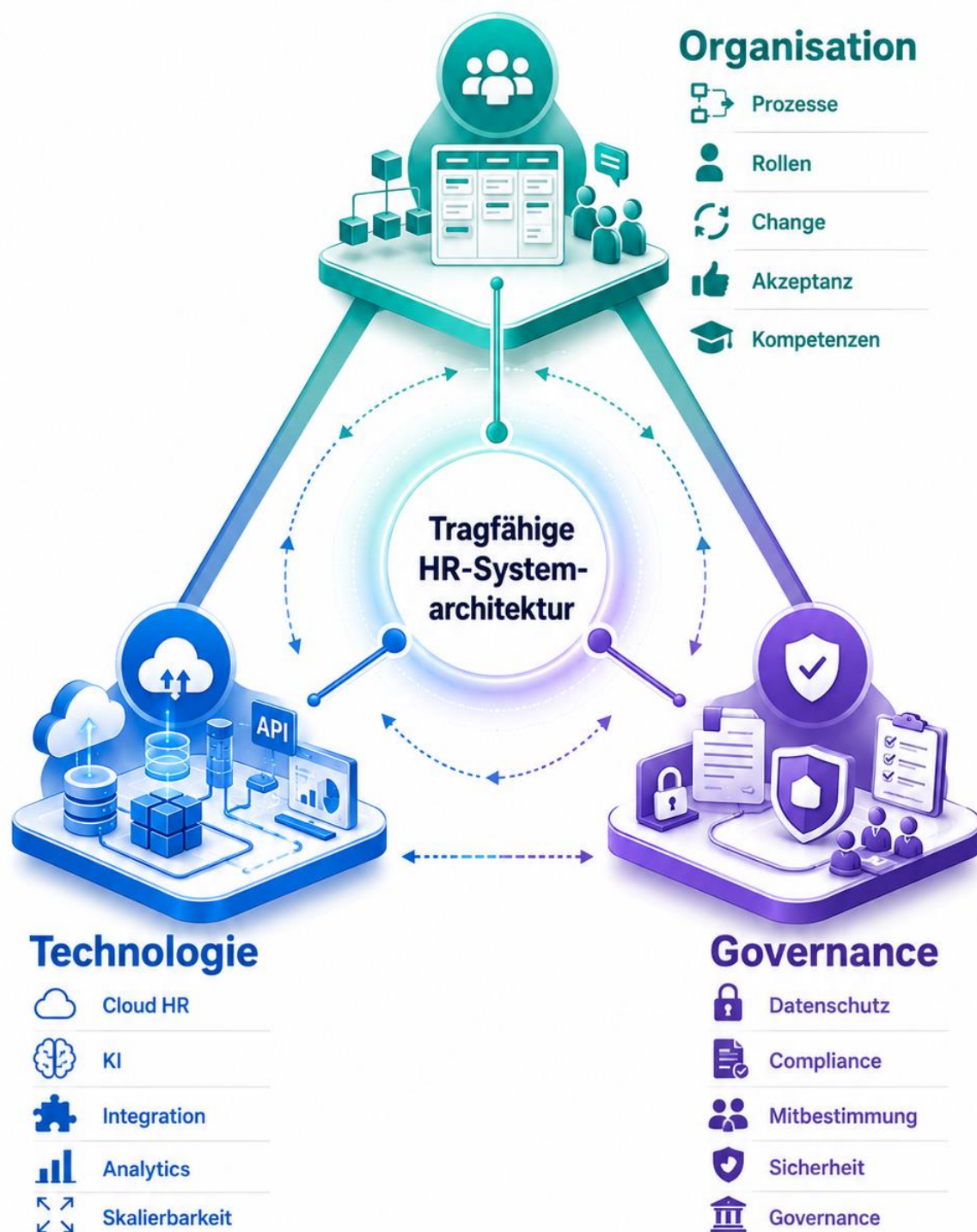
Welche Prozesse sollen standardisiert werden? Welche Steuerungsrolle übernimmt HR im Zusammenspiel mit IT, Datenschutz, Finance und Fachbereichen?

Technologiegetriebene Entscheidungen ohne organisatorischen Kontext bleiben riskant. Eine moderne Oberfläche, ein KI-Modul oder ein breites Funktionsversprechen lösen keine unklaren Verantwortlichkeiten. Automatisierung braucht eindeutige Regeln. Analytics braucht verlässliche Daten. Cloud braucht Governance. Modularisierung braucht Integrationskompetenz.

Die Auswahl von HR-Software wird damit zunehmend zur Management- und Architekturentscheidung. Sie verbindet Marktkennntnis, fachliche Priorisierung, IT-Architektur, Datenschutz, Mitbestimmung und Veränderungsfähigkeit. Nicht die umfangreichste Lösung ist automatisch die beste, sondern diejenige, die funktional passt, regulatorisch tragfähig ist und sich langfristig beherrschen und weiterentwickeln lässt.

Entscheidungsdreieck moderner HR-Systeme

Technologie, Organisation und Governance als Grundlage einer tragfähigen HR-Systemarchitektur



Quelle: SoftSelect GmbH



Anwenderberichte

Anbieter

P&I
Personal & Informatik AG

Lösung: P&I LogaHR

www.pi-ag.com



Kunde

**Wilhelm Hoyer B.V.
& Co. KG**

Branche: Energie

Mitarbeiterzahl:
Ca. 2.600

HOYER

Mit P&I LogaHR in die digitale HRZukunft für ein richtungsweisendes Personalmanagement





Mit P&I LogaHR in die digitale HR- Zukunft für ein richtungsweisendes Personalmanagement

Wilhelm Hoyer B.V. & Co. KG x P&I Personal & Informatik AG

Hoyer SE –Mit P&I LogaHR in die digitale HR-Zukunft für ein richtungsweisendes Personalmanagement

Die Wilhelm Hoyer B.V. & Co. KG ist eines der größten konzernunabhängigen Familienunternehmen in der deutschen Energiebranche. Mit ca. 2.600 Mitarbeitenden an über 300 Tankstellen und Autohöfen sowie einem Partnernetzwerk von rund 6.000 Stationen im In- und Ausland versorgt Hoyer Privat- und Geschäftskunden mit Diesel, Heizöl, Benzin, Flüssiggas und Holzpellets. Ergänzt wird das Portfolio der Unternehmensgruppe durch eigens produzierte Schmierstoffe, AdBlue® sowie durch eine eigene Bunkerschiff flotte zur Versorgung deutscher Häfen mit Treib- und Betriebsstoffen. Umfassende Logistik- und Handelsdienstleistungen mit einem Höchstmaß an Qualität runden den Firmenerfolg des in vierter Generation geführten Familienunternehmens ab.

Die Ausgangssituation und Herausforderungen

Trotz einer relativ jungen Systemlandschaft, sah man sich bei Hoyer mit funktionalen Einschränkungen hinsichtlich der Zeitwirtschaft konfrontiert. Aufgrund einer enorm diversen Mitarbeiterstruktur innerhalb der unterschiedlichen Unternehmenszweige, war die Möglichkeit zur flexiblen Zeiterfassung ein entscheidender Faktor. Dies vor allem unter Berücksichtigung der sehr unterschiedlichen Infrastruktur der regionalen Wirkungsstätten von Mitarbeiter*innen. Die bisher eingesetzten Lösungen erfüllten nicht die Erwartungen an Effizienz und Integration, weshalb man offen für Neues war. Das langfristige Ziel war es, die verschiedenen HR-Teilbereiche in einem ganzheitlichen System zusammenzuführen inklusive eines schnittstellenlosen Datenaustauschs - angefangen von der Zeitwirtschaft über die Entgeltabrechnung bis hin zum Personalmanagement.

Die Lösung: Warum P&I LogaHR?

Die Entscheidung für P&I LogaHR fiel aufgrund des umfassenden Funktionsumfangs der Cloud Plattform und in Hinblick auf die strategische Ausrichtung auf Digitalisierung und Effizienz. Besonders überzeugend waren:

- **Vollumfängliche Zeitwirtschaft** mit flexibler Zeiterfassung
- **Die Integration aller HR-Kernprozesse** in einer Plattform
- **Einheitliche Datenbasis** für einen reibungslosen Informationsfluss
- **Digitale Personalakten**, die systemübergreifend nutzbar sind
- **Hoher Individualisierungsgrad** für komplexe Unternehmensstrukturen
- **Zukunftsorientierte Architektur** mit Fokus auf die mobile Nutzung und umfassende Automatisierung „P&I LogaHR ist ein System aus einem Guss – alles ist aufeinander abgestimmt. Das ist ein echter Vorteil für die Zukunft“, so das Projektteam von Hoyer.

Projektstart und Umsetzung

Ursprünglich wollte man mit der Zeitwirtschaft von P&I LogaHR durchstarten. Da damals, im laufenden Projekt aber der Jahreswechsel immer näher rückte, sollte kurzerhand die Gelegenheit ergriffen werden, früher als ursprünglich geplant auch die Lohn- und Gehaltsabrechnung vollständig auf P&I LogaHR umzustellen – so der Wunsch von Hoyer. Nach kurzer Projektzeit läuft die Payroll produktiv, ebenso wie die Integration von bereits rund einem Drittel der Belegschaft innerhalb der Zeitwirtschaft. Dank eines Kioskmodus, der via mobiler Endgeräte für Mitarbeiter*innen ohne Büroarbeitsplatz funktioniert, profitieren nun auch die vielen Mitarbeiter*innen an den Tankstellen von einer flexiblen Möglichkeit zur digitalen Zeiterfassung vor Ort. Darüber hinaus nutzt Hoyer den Stellenplan von P&I LogaHR als zentrales Steuerungselement zur Ermöglichung transparenter Strukturen für ein nachhaltiges Organisationsmanagement sowie die digitale Personalakte, welche eine standortunabhängige Anzeige sowie den Upload von Dokumenten und der automatischen Zuordnung des betreffenden Personals ermöglicht.

Ausblick: Ein Blick in die Zukunft mit großem Potenzial

Doch damit nicht genug. Hoyer sieht in P&I LogaHR nicht nur eine Lösung für aktuelle Themen, sondern eine Plattform für die Herausforderungen der Zukunft. Die Nutzung weiterer Tools des Ökosystems von P&I LogaHR, welche nach und nach eingeführt werden sollen, bietet großes Potenzial, um weiteren Prozessen ein branchengerechtes Upgrade zu verleihen. Dazu zählen:

- **P&I Bewerber3:** Ganzheitliches Bewerbermanagement rund um den Prozess der Personalbeschaffung
- **P&I Seminar3:** Bereitstellung von Bildungsangeboten und Seminarverwaltung
- **Objekt- & schichtbasierte Personaleinsatzplanung (PEP)** unter Berücksichtigung von Zuschlagsberechnungen, Personalcontrolling & Co.

Fazit

Mit P&I LogaHR hat Hoyer einen wichtigen Schritt in Richtung eines digitalen und vollumfänglichen HR-Managements gemacht. Die Plattform bietet nicht nur die notwendige Flexibilität für ein dynamisch wachsendes Unternehmen, sondern auch die Skalierbarkeit für zukünftige Anforderungen. Hinzukommen die Vorteile einer echten All-in-one-Lösung, welche die gesamte Personalarbeit, nahtlos vernetzt auf nur einer Plattform abbildet. Hoyer ist überaus vom Preis-Leistungsverhältnis überzeugt und sieht die Entscheidung für eine langjährige strategische Partnerschaft mit P&I jeden Tag als bestätigt: „Wir können bereits heute erkennen, dass P&I mit der Einbettung und Nutzbarkeit von digitaler HR-Intelligenz in die HR-Lösung den wichtigsten Megatrend der IT bzw. der gesamten Wirtschaft eine führende Rolle bei der Innovation einnimmt“, so Hoyer.

P&I LogaHR im Überblick

P&I LogaHR ist eine intelligente HR-Lösung für Unternehmen. Sie vereint alle Prozesse des modernen Personalmanagements. Das cloudbasiertes P&I LogaHR-Ökosystem bietet wegweisende Möglichkeiten zur Vernetzung und Automatisierung, die den HR-Markt von morgen revolutionieren werden. Dabei deckt P&I sämtliche Aspekte des HRManagements ab, von der Lohn- und Gehaltsabrechnung über die Zeitwirtschaft bis hin zur Reisekostenabrechnung - intuitiv, mobil, antizipativ und intelligent. Sie ermöglicht es Personalabteilungen, sich auf strategische Aufgaben zu konzentrieren.

Um P&I LogaHR stets auf dem neuesten Entwicklungsstand zu halten und den Anforderungen der Kunden gerecht zu werden, veröffentlicht P&I dreimal jährlich ein Customer Release, das auf Kunden- und Anwenderfeedbacks basiert. Durch eingereichte Feedbacks können Anwender*innen maßgeblich zur Entwicklung neuer Features beitragen, damit Sie mit P&I LogaHR auch langfristig den Bedürfnissen ihres Unternehmens gerecht werden. Über 15.000 Endkunden nutzen europaweit die intuitiv bedienbare HR-Plattform – vom Mittelstand über Konzerne, bis hin zu öffentlichen Einrichtungen und Rechenzentren. Bereits über 6 Millionen Personalfälle werden heute von der P&I AG in der DACH-Region und darüber hinaus betreut.

Anbieter

CSS AG

Lösung:

eGecko Finance

eGecko Payroll & HR

www.eGecko.de



Kunde

L.W. Cretschmar
GmbH & Co. KG

Branche: Logistik

Mitarbeiterzahl:
400

CRETSCHMAR 
Logistiklösungen. Einfach gut gemacht.

Finanztransformation beim Logistiker Cretschmar

Anwenderbericht



Finanztransformation beim Logistiker Cretschmar:

erfolgreich konsolidieren, automatisieren und steuern

Erfahren Sie wie der Logistiker seine Finanzprozesse durch konsequente Digitalisierung transformiert und so Transparenz, Geschwindigkeit und Qualität in Entscheidungen deutlich steigert, mit spürbarem Mehrwert auch für Kunden und Partner.

Auf einen Blick

Unternehmen: L.W. Cretschmar GmbH & Co. KG
Branche: Logistik
Anzahl Mitarbeitende: 400
Standorte: 18 x in Deutschland
Jahresumsatz: 60 Mio. EUR
Warensendungen pro Jahr: 9 Mio.
Anzahl Gesellschaften / Organisationseinheiten: 7 Gesellschaften, 10 OEs

Eingesetzte Lösung:

eGecko Finance:	eGecko Payroll & HR:
- Finanzbuchhaltung - Kostenrechnung - Anlagenbuchhaltung - Konzernmanagement - Vertragsmanagement - Faktura - KI-Rechnungseingangsworkflow	- Lohnbuchhaltung - Employee Self Service - Personalzeitmanagement

Ausgangslage: Wachstum und Komplexität erfordern neue Strukturen

Cretschmar zählt zu den etablierten Logistikunternehmen Deutschlands und beschäftigt rund 400 Mitarbeitende an 18 Standorten. Das Unternehmen bewegt jährlich rund neun Millionen Warensendungen. Die Unternehmensgruppe umfasst sieben Gesellschaften mit unterschiedlichen organisatorischen Anforderungen.

Mit dem Wachstum der vergangenen Jahre stiegen auch die Anforderungen an Finance, Controlling und Unternehmenssteuerung. Dabei sollten Buchhaltungsprozesse zentralisiert, Standards etabliert und den Automatisierungsgrade kontinuierlich erhöht werden. Unterschiedliche Systeme, zahlreiche Schnittstellen und manuelle Prozesse erschwerten jedoch die bereichsübergreifende Transparenz und führten zu Medienbrüchen.

SoftSelect Studie | HR Software 2026/27

Finanztransformation beim Logistiker Cretschmar:

erfolgreich konsolidieren, automatisieren und steuern

Erfahren Sie wie der Logistiker seine Finanzprozesse durch konsequente Digitalisierung transformiert und so Transparenz, Geschwindigkeit und Qualität in Entscheidungen deutlich steigert, mit spürbarem Mehrwert auch für Kunden und Partner.

Auf einen Blick

Unternehmen: L.W. Cretschmar GmbH & Co. KG

Branche: Logistik

Anzahl Mitarbeitende: 400

Standorte: 18 x in Deutschland

Jahresumsatz: 60 Mio. EUR

Warensendungen pro Jahr: 9 Mio.

Anzahl Gesellschaften / Organisationseinheiten: 7 Gesellschaften, 10 OEs

Eingesetzte Lösung:

eGecko Finance:

- Finanzbuchhaltung
- Kostenrechnung
- Anlagenbuchhaltung
- Konzernmanagement
- Vertragsmanagement
- Faktura
- KI-Rechnungseingangsworkflow

eGecko Payroll & HR:

- Lohnbuchhaltung
- Employee Self Service
- Personalzeitmanagement

Ausgangslage: Wachstum und Komplexität erfordern neue Strukturen

Cretschmar zählt zu den etablierten Logistikunternehmen Deutschlands und beschäftigt rund 400 Mitarbeitende an 18 Standorten. Das Unternehmen bewegt jährlich rund neun Millionen Warensendungen. Die Unternehmensgruppe umfasst sieben Gesellschaften mit unterschiedlichen organisatorischen Anforderungen.

Mit dem Wachstum der vergangenen Jahre stiegen auch die Anforderungen an Finance, Controlling und Unternehmenssteuerung. Dabei sollten Buchhaltungsprozesse zentralisiert, Standards etabliert und den Automatisierungsgrade kontinuierlich erhöht werden. Unterschiedliche Systeme, zahlreiche Schnittstellen und manuelle Prozesse erschwerten jedoch die bereichsübergreifende Transparenz und führten zu Medienbrüchen.

Herausforderungen: Mehr Transparenz trotz komplexer Unternehmensstruktur

Für die zukünftige Unternehmenssteuerung formulierte Cretschmar klare Anforderungen an die neue Systemlandschaft.

Im Fokus standen:

- Zusammenführung von Finanzbuchhaltung und Payroll in einer integrierten Plattform
- Reduzierung von Medienbrüchen und Schnittstellen
- Einheitliches Rollen- und Berechtigungskonzept
- Zentrale Stammdatenverwaltung
- Digitaler Rechnungseingangsprozess mit automatisierten Freigaben
- Konzernweite Transparenz über Gesellschaften und Standorte hinweg
- Nachvollziehbarkeit jeder Kennzahl bis auf den einzelnen Beleg

„Unser Ziel war eine gläserne Finanzbuchhaltung, bei der sich jede Zahl im Reporting per Klick bis zur einzelnen Buchung und dem archivierten Beleg nachvollziehen lässt.“ Andreas Vieten Cretschmar | CFO.



Lösungsansatz

Integrierte Finanztransformation mit eGecko

Gemeinsam mit der CSS AG entschied sich Cretschmar für eine ganzheitliche Finanztransformation auf Basis von eGecko. Bereits im November 2021 startete das Projekt mit einer umfassenden Analyse der bestehenden Prozesse und einer Neugestaltung entlang bewährter Best Practices.

Der Fokus lag dabei auf drei zentralen Handlungsfeldern:

1. Digitalisierung der Finanzbuchhaltung

Ein durchgängiger digitaler Rechnungseingangsprozess als Ersatz für papierbasierte Abläufe: Eingehende Rechnungen sollten automatisch erfasst, geprüft, archiviert und über digitale Freigabeworkflows verarbeitet werden. Gleichzeitig wurde das Banking vollständig automatisiert, sodass Kontoauszüge digital eingelesen, offene Posten automatisch abgeglichen und Buchungen weitgehend ohne manuelle Eingriffe verarbeitet werden können.

2. Konsolidierung und Intercompany-Steuerung

Integrierte Steuerung der sieben Gesellschaften aus der Unternehmensgruppe innerhalb einer gemeinsamen Struktur: Intercompany-Geschäftsvorfälle sollten bereits im Tagesgeschäft eindeutig gekennzeichnet und automatisch für Konsolidierungsprozesse vorbereitet werden. Dadurch können Abschlüsse erheblich schneller erstellt und Abstimmungsaufwände reduziert werden.

3. Data-Driven Reporting und Controlling

Alle Finanzdaten auf einer zentralen Datenbasis: Ein konzernweit einheitlicher Kontenplan und standardisierte Auswertungsstrukturen sollten standort- und gesellschaftsübergreifende Analysen in Echtzeit ermöglichen.

Ergebnisse: Weniger Aufwand, mehr Transparenz, bessere Entscheidungen

Die Ergebnisse zeigen deutlich, welchen Mehrwert eine integrierte Finanzplattform für die Unternehmenssteuerung schaffen kann.

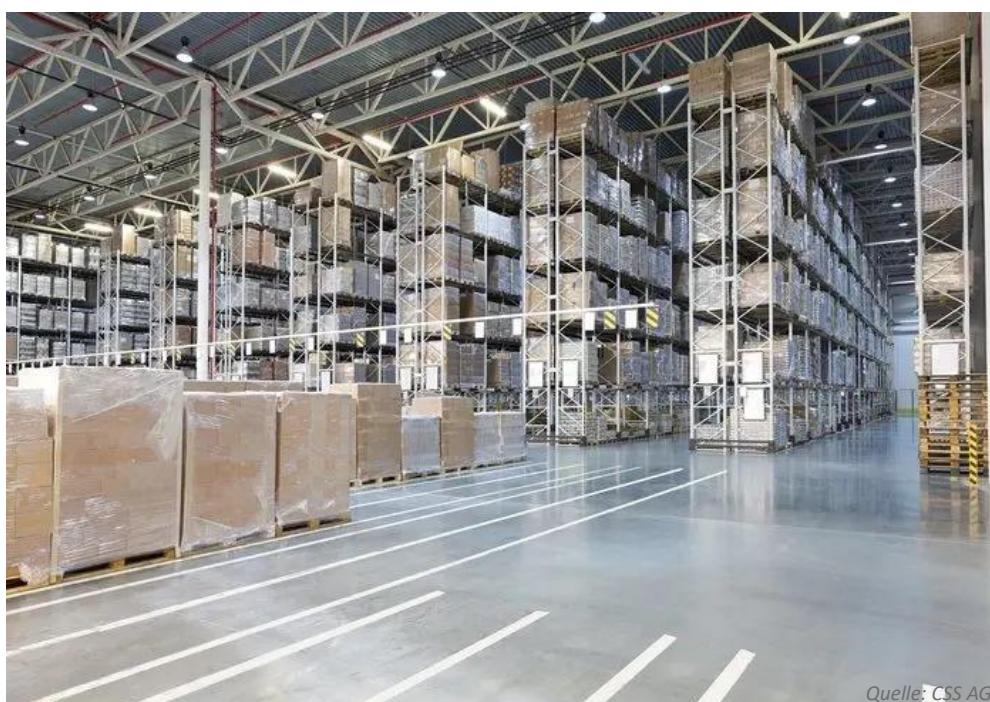
- **Deutlich höhere Prozesseffizienz:** Der Bankbuchungsprozess wurde weitgehend automatisiert. Von jährlich rund 28.000 Bankbuchungen werden heute 95 Prozent automatisch verarbeitet. Dadurch reduzierte sich der Bearbeitungsaufwand von 45 auf lediglich 10 Stunden.
- **Schnellerer Rechnungseingang:** Rund 20.000 Eingangsrechnungen pro Jahr werden digital verarbeitet. Statt mehrerer Tage zwischen Rechnungseingang und Bearbeitung vergehen heute häufig nur wenige Minuten, bis eine Rechnung im System verfügbar ist.
- **Weniger Schnittstellen, höhere Datenqualität:** Die Anzahl technischer Schnittstellen konnte von 15 auf 6 reduziert werden. Gleichzeitig profitieren Finance und HR von einer gemeinsamen Datenbasis sowie konsistenten Stammdaten und Berechtigungskonzepten.

- **Nachhaltige Digitalisierung:** Der Papierverbrauch sank innerhalb von fünf Jahren um 75 Prozent. Von ursprünglich rund 80.000 Blatt Papier jährlich reduzierte sich der Bedarf auf nur noch etwa 20.000 Blatt.
- **Steuerungsrelevante Informationen in Echtzeit:** Führungskräfte erhalten jederzeit Zugriff auf aktuelle Kennzahlen und können Entwicklungen frühzeitig erkennen.

„Unser Ziel war nie die Digitalisierung um ihrer selbst willen. Unser Ziel war es, aus Daten belastbare Informationen zu machen und diese den richtigen Menschen zum richtigen Zeitpunkt zur Verfügung zu stellen. Genau das verstehen wir heute unter moderner Finanztransformation“ Andreas Vieten-Cretschmar | CFO

Erreichte Ergebnisse im Überblick

- 95 % Automatisierungsgrad bei Bankbuchungen
- 26.600 von 28.000 Bankbuchungen pro Jahr automatisch verarbeitet
- Reduzierung des Bearbeitungsaufwands im Bankbuchungsprozess von 45 auf 10 Stunden
- Verringerung der Schnittstellen von 15 auf 6
- Reduzierung des Papierverbrauchs um 75 % (von 80.000 auf 20.000 Blatt pro Jahr)
- 20.000 Eingangsrechnungen pro Jahr digital verarbeitet
- Go-live der Finanzbuchhaltung innerhalb von nur 8 Monaten
- Konsolidierte Abschlüsse auf Knopfdruck



Quelle: CSS AG

Fazit

Mit eGecko hat Cretschmar nicht nur seine ursprünglichen Anforderungen erfüllt, sondern die Grundlage für eine zukunftsfähige Finanzorganisation geschaffen. Durch die Konsolidierung von Finance- und HR-Prozessen, die Automatisierung wiederkehrender Aufgaben sowie den Aufbau einer einheitlichen Datenbasis verfügt das Unternehmen heute über die Transparenz und Steuerungsfähigkeit, die in einem dynamischen Marktumfeld entscheidend sind.

„Rückblickend können wir sagen, dass eGecko unsere ursprünglichen Anforderungen nicht nur erfüllt, sondern in vielen Bereichen sogar übertroffen hat“ Andreas VietenCretschmar | CFO

Anbieter

Factorial

Lösung:

Factorial Core – digitale Personalakte, Onboarding/Offboarding, Workflow-Automatisierung, Community

www.factorialhr.de



Kunde

Therme Erding

Branche:

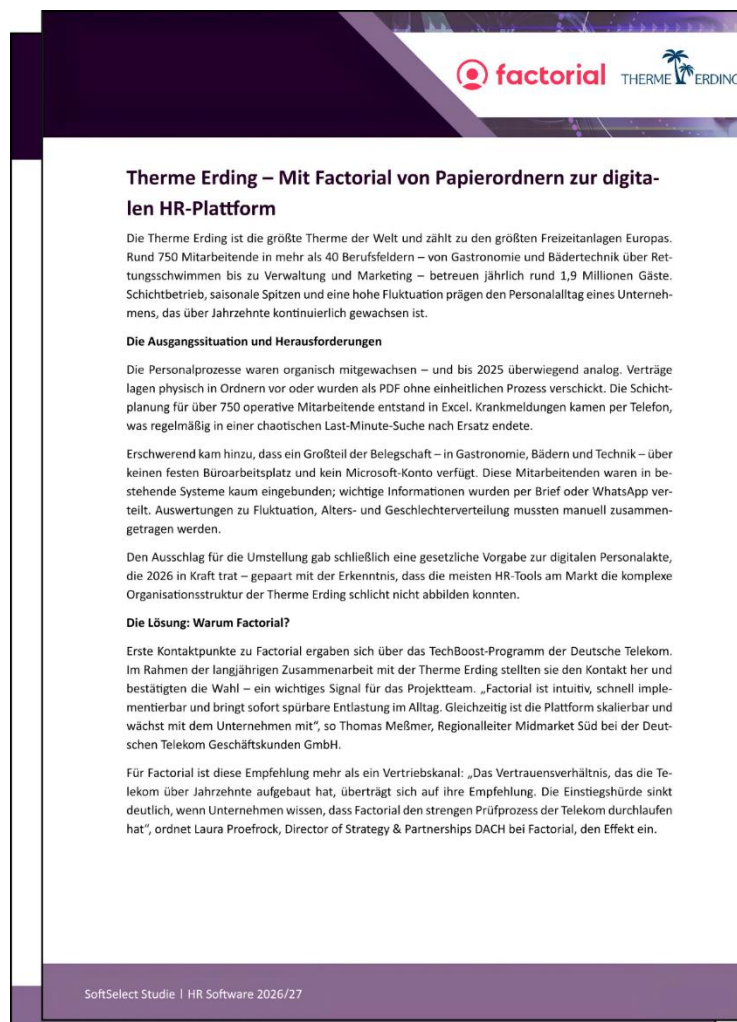
Freizeit & Tourismus
(Thermen-, Bäder- und Wellnessbetrieb)

Mitarbeiterzahl:

rund 750



Therme Erding – Mit Factorial von Papierordnern zur digitalen HR-Plattform



Therme Erding – Mit Factorial von Papierordnern zur digitalen HR-Plattform

Die Therme Erding ist die größte Therme der Welt und zählt zu den größten Freizeitanlagen Europas.

Rund 750 Mitarbeitende in mehr als 40 Berufsfeldern – von Gastronomie und Bädertechnik über Rettungsschwimmen bis zu Verwaltung und Marketing – betreuen jährlich rund 1,9 Millionen Gäste.

Schichtbetrieb, saisonale Spitzen und eine hohe Fluktuation prägen den Personalalltag eines Unternehmens, das über Jahrzehnte kontinuierlich gewachsen ist.

Die Ausgangssituation und Herausforderungen

Die Personalprozesse waren organisch mitgewachsen – und bis 2025 überwiegend analog. Verträge lagen physisch in Ordnern vor oder wurden als PDF ohne einheitlichen Prozess verschickt. **Viele Mitarbeitende arbeiten im Schichtbetrieb und an wechselnden Einsatzorten.** Krankmeldungen kamen per Telefon, was regelmäßig in einer chaotischen Last-Minute-Suche nach Ersatz endete.

Erschwerend kam hinzu, dass ein Großteil der Belegschaft – in Gastronomie, Bädern und Technik – über keinen festen Büroarbeitsplatz und kein Microsoft-Konto verfügt. Diese Mitarbeitenden waren in bestehende Systeme kaum eingebunden; wichtige Informationen wurden per Brief oder WhatsApp verteilt. Auswertungen zu Fluktuation, Alters- und Geschlechterverteilung mussten manuell zusammengetragen werden.

Den Ausschlag für die Umstellung gab schließlich eine gesetzliche Vorgabe zur digitalen Personalakte, die 2026 in Kraft trat – gepaart mit der Erkenntnis, dass die meisten HR-Tools am Markt die komplexe Organisationsstruktur der Therme Erding schlicht nicht abbilden konnten.

Die Lösung: Warum Factorial?

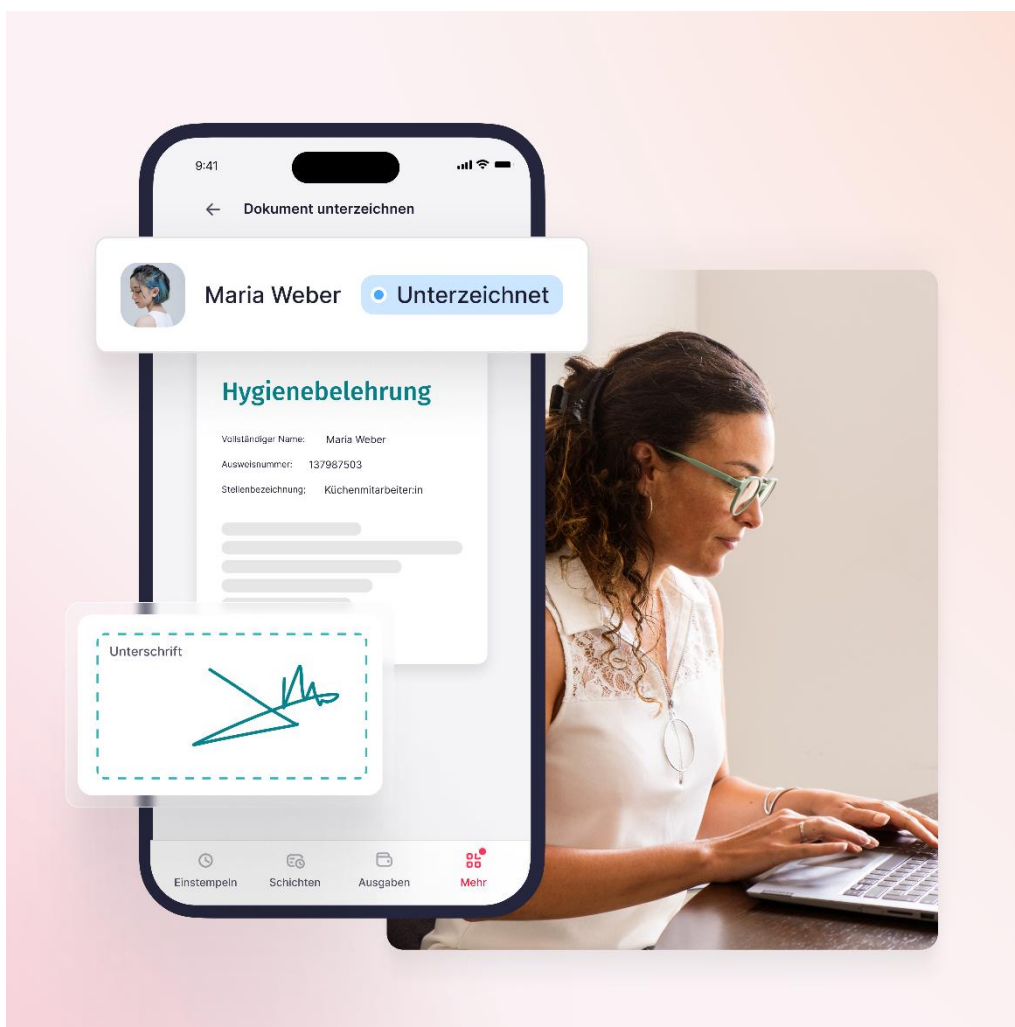
Erste Kontaktpunkte zu Factorial ergaben sich über das TechBoost-Programm der Deutschen Telekom. Im Rahmen der langjährigen Zusammenarbeit mit der Therme Erding stellten sie den Kontakt her und bestätigten die Wahl – ein wichtiges Signal für das Projektteam.

„Factorial ist intuitiv, schnell implementierbar und bringt sofort spürbare Entlastung im Alltag. Gleichzeitig ist die Plattform skalierbar und wächst mit dem Unternehmen mit“, so Thomas Meßmer, Regionalleiter Midmarket Süd bei der Deutschen Telekom Geschäftskunden GmbH.

Für Factorial ist diese Empfehlung mehr als ein Vertriebskanal: „Das Vertrauensverhältnis, das die Telekom über Jahrzehnte aufgebaut hat, überträgt sich auf ihre Empfehlung. Die Einstiegshürde sinkt deutlich, wenn Unternehmen wissen, dass Factorial den strengen Prüfprozess der Telekom durchlaufen hat“, ordnet Laura Proefrock, Director of Strategy & Partnerships DACH bei Factorial, den Effekt ein.

Besonders überzeugend waren:

- **Abbildung komplexer Strukturen:** das einzige System, das die Organisation der Therme Erding vollständig darstellen konnte
- **Mobile First:** Dokumente und wichtige Informationen per App – auch ohne festen PC-Arbeitsplatz
- **Rechtssichere digitale Personalakte:** 100 % papierlos, ohne Drucken und Scannen
- **Interne Kommunikation inklusive:** die Community-Funktion erreicht jeden Mitarbeitenden direkt auf dem Smartphone
- **Modulare Skalierbarkeit:** genau die Module, die gebraucht werden – jederzeit erweiterbar
- **Dediziertes Account-Management ab Tag eins**



Quelle: Factorial

Projektstart und Umsetzung

Die Wahl fiel auf Factorial Core mit digitaler Personalverwaltung, Onboarding-Workflows und interner Kommunikation. Der Rollout startete im August 2025, im Oktober ging die Lösung für die Mitarbeitenden live.

Heute laufen Onboarding und Offboarding über automatisierte Workflows, die neue Talente bereits vor dem ersten Arbeitstag mit allen wichtigen Informationen versorgen. Die Community-Funktion ersetzt Brief und WhatsApp und erreicht auch gewerbliche Teams zuverlässig – ob im Büro, am Beckenrand oder in der Technikzentrale.

Begleitet wurde das Projekt von Beginn an durch ein dediziertes Account-Management, das die Einführung Modul für Modul mit dem HR-Team abstimmte – ein Faktor, der bei einer Belegschaft dieser Größe und Vielfalt über Akzeptanz oder Ablehnung entscheidet.

Die Wirkung

Die manuelle Suche in Papierordnern entfällt, die Personalakten sind zu 100 % digitalisiert. Onboarding und Offboarding laufen standardisiert und automatisiert. Auswertungen zu Geschlechter- und Altersverteilung, Fluktuation sowie die Konformität mit dem Entgelttransparenzgesetz lassen sich deutlich einfacher erstellen. Und das System bleibt auch bei hoher Fluktuation und saisonalen Spitzen belastbar.

„Ich wüsste nicht, was wir machen würden, wenn Factorial morgen weg wäre. Wir müssten wohl wieder anfangen, Briefe zu falten.“

– Isabella Raubold, Personalleitung Therme Erding

Ausblick

Für die kommenden Monate sind geplant:

- Elektronische Signatur für rechtsgültiges Unterzeichnen ohne Papierweg
- Performance-Modul für strukturierte Mitarbeitergespräche und Entwicklung

Fazit

Mit Factorial hat die Therme Erding Verträge und interne Kommunikation vollständig digitalisiert – und dabei genau jene Mitarbeitenden erreicht, die klassische HR-Systeme bisher nicht erfassten. Die Empfehlung der Deutschen Telekom senkte die Einstiegshürde, die Plattform überzeugte im Alltag. Aus einem Pflichtprojekt zur digitalen Personalakte ist die Grundlage geworden, auf der weitere Prozesse Modul für Modul aufgebaut werden.



Firmenprofile

Steckbrief

Gründungsjahr:

1968

Firmensitz:

Wiesbaden

Mitarbeiter:

499 Mitarbeiter*innen

Referenzkunden:

Wilhelm Hoyer B.V. &
Co. KG

uvm.

Website:

www.pi-ag.com

Die P&I Personal & Informatik AG ist ein HRTechnologieunternehmen mit Hauptsitz in Deutschland, das alle Prozesse der modernen Personalarbeit auf einer einzigen Cloud-Plattform vereint. Gegründet in 1968, entwickelt P&I seit über 50 Jahren wegweisende Lösungen im Bereich des Personalmanagements. Als Innovationsführer ermöglichen wir mit P&I LogaHR ein vorausschauendes Management sämtlicher HR-Prozesse und unterstützen Unternehmen in der Privatwirtschaft, im öffentlichen Sektor sowie Gesundheits- und Sozialwesen dabei, ihre Personalarbeit modern, effizient und attraktiv zu gestalten.

Unsere Philosophie ist geprägt von kontinuierlicher Weiterentwicklung und enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden. Wir verstehen uns nicht nur als Anbieter, sondern als Partner, der aktiv an der Gestaltung der Zukunft des HR Managements teilnimmt. Flexibilität und höchste Qualitätsansprüche sind dabei unsere Leitprinzipien. Mit Mut zur Veränderung, größtmöglicher Flexibilität und höchsten Ansprüchen an uns selbst, realisieren wir schon heute die Trends von morgen und streben nach höchster Qualität.

Über 15.000 Endkunden nutzen europaweit unsere intuitiv bedienbare HR Plattform – vom Mittelstand über Konzerne, bis hin zu öffentlichen Einrichtungen und Rechenzentren. Bereits über 6 Millionen Personalfälle werden heute von der P&I AG in der DACH-Region und darüber hinaus betreut.



Quelle: P&I AG

Steckbrief

Gründungsjahr:

1968

Firmensitz:

Wiesbaden

Mitarbeiter:

499 Mitarbeiter*innen

Referenzkunden:

Wilhelm Hoyer B.V. &
Co. KG

u.v.m.

Website:

www.pi-ag.com

Über P&I LogaHR

P&I LogaHR ist eine intelligente HR-Lösung für Unternehmen. Sie vereint alle Prozesse des modernen Personalmanagements. Das cloudbasiertes P&I LogaHR Ökosystem bietet wegweisende Möglichkeiten zur Vernetzung und Automatisierung, die den HR-Markt von morgen revolutionieren werden. Dabei deckt P&I sämtliche Aspekte des HR-Managements ab, von der Lohn und Gehaltsabrechnung über die Zeitwirtschaft bis hin zur Reisekostenabrechnung intuitiv, mobil, antizipativ und intelligent. Sie ermöglicht es Personalabteilungen, sich auf strategische Aufgaben zu konzentrieren.

Um P&I LogaHR stets auf dem neuesten Entwicklungsstand zu halten und den Anforderungen der Kunden gerecht zu werden, veröffentlicht P&I dreimal jährlich ein Customer Release, das auf Kunden und Anwenderfeedbacks basiert. Durch eingereichte Feedbacks können Anwender*innen maßgeblich zur Entwicklung neuer Features beitragen, damit Sie mit P&I LogaHR auch langfristig den Bedürfnissen ihres Unternehmens gerecht werden.

Kontakt

**Guido Blitz**

Head of Sales

+49 40 35766055

gblitz@pi-ag.com

Steckbrief

Gründungsjahr:

1984

Firmensitz:

Künzell bei Fulda

Mitarbeiter:

ca. 400

Referenzkunden:

Cretschmar

Trigema

u.v.m.

Website:

www.eGecko.de

Die CSS AG zählt mit über 3.000 Kunden und mehr als 40 Jahren Erfahrung zu den führenden Softwareanbietern in Deutschland im Bereich Finance und Payroll. Mit eGecko bietet CSS eine integrierte Softwareplattform, die Finance, Payroll, HR und Corporate Performance Management in einer zentralen Datenbasis vereint.

eGecko unterstützt Unternehmen dabei, kaufmännische Prozesse durchgängig digital und sicher abzubilden, Daten bereichsübergreifend zu vernetzen und damit administrative Aufwände zu reduzieren. Statt isolierter Einzellösungen schafft die eGecko CFO Suite Transparenz, Kontrolle und Steuerungsfähigkeit.

Die Suite richtet sich insbesondere an mittelständische Unternehmen im DACH-Raum mit komplexen Organisationsstrukturen, wie z.B. mehreren Gesellschaften oder wachsenden Anforderungen an Effizienz, Compliance und Unternehmenssteuerung.

Intelligente Automatisierungen, integrierte KI-Funktionen und flexible Erweiterungsmöglichkeiten helfen dabei, Finanz- und Payroll-Teams zu entlasten und ihre Ressourcen strategisch einzusetzen. So entsteht die Grundlage für eine zunehmend autonome Finanzsteuerung, bei der vernetzte Daten, klare Prozesse und KI-gestützte Automatisierung Unternehmen dabei unterstützen, schneller zu handeln und zugleich die Kontrolle zu behalten. Mit eGecko erhalten sie eine zukunftssichere Plattform, die operative Prozesse, Mitarbeitende und Unternehmenssteuerung in einer Lösung zusammenführt.

Kontakt



René Baudzus

Vertriebsleiter

+49 661 9392-0

rene.baudzus@css.de

Steckbrief

Gründungsjahr:

2000

Firmensitz:

Ditzingen (bei Stuttgart)

Mitarbeiter:

50+ Mitarbeiter:innen

Referenzkunden:

Natuvion GmbH

hhpberlin

TrustEQ GmbH

u.v.m.

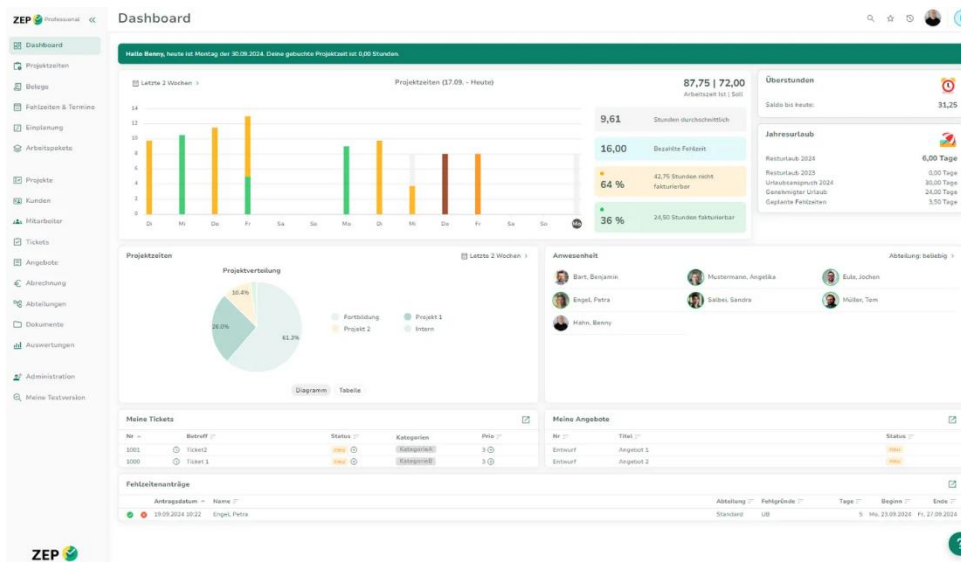
Website:

www.zep.de

ZEP ist die modulare Cloud-Plattform für Projektdienstleister und bildet mit drei aufeinander aufbauenden Produktlinien den gesamten Weg von der Zeiterfassung bis zur kaufmännischen Steuerung des Projektgeschäfts ab. ZEP Clock deckt als Einstiegslösung die digitale Arbeitszeiterfassung, Abwesenheiten & Reisekosten ab. ZEP Compact erweitert dies um Projektmanagement und Projektcontrolling für die operative Projektsteuerung. ZEP Professional bündelt als Professional Services Automation / Projekt-ERP zusätzlich Angebotswesen, Ressourcenplanung und Rechnungsstellung für die ganzheitliche Steuerung des Projektgeschäfts.

Kernzielgruppen sind IT-Consulting, Management Consulting und Engineering-Unternehmen mit komplexem, projektbasiertem Geschäft, bei denen Abrechenbarkeit, Auslastungssteuerung und PSA-nahe Prozesse strukturell verankert sind. Weitere Professional-Services-Branchen wie Agenturen oder Kanzleien werden ebenfalls bedient.

Mehr als 3.000 Unternehmen setzen bereits auf die DSGVO-konforme, in Deutschland gehostete Lösung.



Quelle: ZEP GmbH

Kontakt



Benny Hahn

Geschäftsführer

Tel.: +49 7156 43623-0

support@zep.de

Steckbrief

Gründungsjahr:

2016

Firmensitz:

Barcelona, Spanien

Mitarbeiter:

1.600

Referenzkunden:

Therme Erding,
Dr. Mach GmbH und
Co. KG,
Enginy AI
u.v.m.

Website:

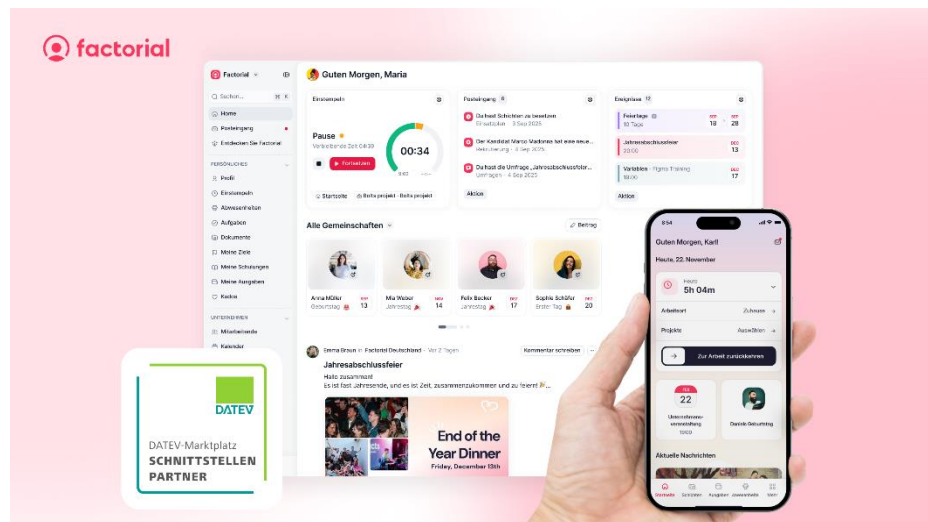
www.factorialhr.de

Über Factorial

Factorial ist die KI-Plattform, die Personalwesen, Finanzen und IT vereint – mit allem, was kleine und mittelständische Unternehmen für das Management ihrer Teams brauchen. Von der digitalen Personalakte über Zeiterfassung, Schichtplanung und Abwesenheiten bis zu Recruiting, Performance und Aufgabenmanagement laufen alle Prozesse auf einer Oberfläche zusammen.

2016 in Barcelona gegründet, unterstützt Factorial mit heute 1.600 Mitarbeitenden mehr als 16.000 Unternehmen in über 90 Ländern dabei, Abläufe zu vereinfachen und bessere Entscheidungen zu treffen. 2022 erreichte das Unternehmen Unicorn-Status. Die Plattform ist modular aufgebaut: Unternehmen starten mit den Modulen, die sie brauchen, und erweitern sie im Takt ihres Wachstums.

In Deutschland ist Factorial unter anderem Partner der Deutschen Telekom, die Factorial ihren Geschäftskunden als geprüfte HR-Lösung empfiehlt.



Quelle: Factorial



Kontakt

Lili Terék

+49 89 120 80652

lili.terek@factorial.co



Leitfaden für die Auswahl von HR-Software



Die Auswahl eines HR-Systems ist keine reine Softwareentscheidung. Sie legt fest, wie HR, Führungskräfte, Mitarbeitende, IT, Datenschutz und Management künftig zusammenarbeiten.

Aus SoftSelect-Projekten zeigt sich: Gute Auswahlentscheidungen entstehen nicht durch möglichst lange Funktionslisten, sondern durch eine belastbare Klärung von Zielbild, Prozessen, Daten, Rollen, Schnittstellen und Betrieb. Der Markt bietet viele leistungsfähige Lösungen. Die eigentliche Aufgabe besteht darin, die passende Lösung für die konkrete Organisation zu identifizieren.

7.1 Die 10 wichtigsten Fragen vor der HR-Auswahl

Vor einer HR-Systemauswahl sollte eine strukturierte Standortbestimmung erfolgen. Sie dient dazu, Ziele, Prioritäten und Entscheidungslogik zu klären.

Die 10 wichtigsten Fragen vor der HR-Auswahl

- 1. Welches Zielbild soll HR künftig unterstützen?**
Geht es vor allem um administrative Entlastung oder auch um bessere Steuerung, Mitarbeiterentwicklung, Transparenz, Bindung und eine stärkere Unterstützung strategischer HR-Ziele?
- 2. Welche HR-Prozesse sind geschäftskritisch?**
Relevant sind insbesondere Recruiting, Personalstammdaten, Payroll, digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Onboarding, Entwicklung, Reporting und Self Services.
- 3. Welche Prozesse können standardisiert werden?**
Nicht jede bestehende Arbeitsweise muss in ein neues System übernommen werden. Historisch gewachsene Abläufe sollten kritisch geprüft werden.
- 4. Welche Sonderlogiken sind fachlich notwendig?**
Tarifliche, regulatorische, standortbezogene oder organisatorische Besonderheiten können entscheidungsrelevant sein, sollten aber klar begründet werden.
- 5. Wie hoch ist die Datenqualität tatsächlich?**
Stammdaten, Organisationsstrukturen, Rollen, Qualifikationen und Reporting-Daten müssen konsistent, aktuell und eindeutig gepflegt sein. Ebenso sollte geklärt sein, welches System für welche Daten führend ist.
- 6. Welche Systeme müssen integriert werden?**
HR-Systeme stehen häufig in Verbindung mit ERP, Finance, Identity Management, Dokumentenmanagement, Zeiterfassung oder Reporting-Lösungen.
- 7. Welche internen Ressourcen stehen zur Verfügung?**
Auswahl, Einführung und Betrieb erfordern fachliche Kapazitäten, HR-IT-Kompetenz, Entscheidungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft.
- 8. Wer entscheidet bei Zielkonflikten?**
Konflikte zwischen Standardisierung, Flexibilität, Datenschutz, Kosten, Bedienbarkeit und fachlicher Tiefe müssen verbindlich entschieden werden.
- 9. Welche regulatorischen Anforderungen bestehen?**
Arbeitsrecht, Datenschutz, Mitbestimmung, Dokumentationspflichten, Löschkonzepte und Berechtigungen sind im HR-Kontext besonders relevant. Bei KI-gestützten Funktionen kommen Anforderungen an Transparenz, menschliche Aufsicht und Governance hinzu.
- 10. Wie wird der langfristige Betrieb gesteuert?**
Nach der Einführung braucht es klare Zuständigkeiten für Prozesse, Daten, Schnittstellen, Berechtigungen, Releases und Weiterentwicklung.



Die Qualität der Auswahl hängt weniger von der Menge der gesammelten Anforderungen ab als davon, ob die richtigen Fragen frühzeitig geklärt werden.

7.2 Typische Fehler bei HR-Projekten – Ursachen und Auswirkungen

HR-Systemprojekte scheitern selten an einzelnen Funktionen. Häufig entstehen Probleme durch unklare Zielbilder, unzureichende Datenqualität, fehlende Governance oder eine zu frühe Fokussierung auf Anbieter und Tools.

Unklares Zielbild

Ursachen:

- keine abgestimmte Rolle von HR im Unternehmen
- unterschiedliche Erwartungen von Geschäftsführung, HR, IT und Fachbereichen
- fehlende Priorisierung zwischen Effizienz, Servicequalität, Datensteuerung und strategischer Weiterentwicklung

Typische Auswirkungen:

- widersprüchliche Anforderungen
- unscharfe Auswahlentscheidungen
- Fokus auf Funktionsumfang statt Passung
- spätere Konflikte in Einführung und Betrieb

Überschätzte Datenqualität

Ursachen:

- Annahme, vorhandene HR-Daten seien vollständig und konsistent
- dezentrale Listen, uneinheitliche Begriffe und unklare Systemführerschaft
- historisch gewachsene Datenstrukturen

Typische Auswirkungen:

- Probleme bei Migration und Einführung
- unzuverlässiges Reporting
- eingeschränkte Automatisierung
- zusätzlicher Bereinigungsaufwand
- Akzeptanzprobleme bei Self Services



Fehlende Governance

Ursachen:

- keine klaren Zuständigkeiten für Prozesse, Daten, Berechtigungen und Schnittstellen
- unklare Entscheidungswege für Änderungen
- fehlende Betriebsverantwortung nach der Einführung

Typische Auswirkungen:

- uneinheitliche Prozesse und Daten
- unkontrollierte Änderungen
- steigende Schnittstellen- und Konfigurationskomplexität
- Sicherheits- und Compliance-Risiken
- hoher Abstimmungsaufwand im laufenden Betrieb

Zu frühe Tool-Fokussierung

Ursachen:

- Orientierung an bekannten Produkten oder modernen Oberflächen
- frühe Anbieterpräsentationen ohne geklärte Anforderungen
- fehlendes Verständnis der eigenen Prozess- und Datenlage

Typische Auswirkungen:

- Überbewertung einzelner Funktionen
- geringe Vergleichbarkeit der Systeme
- unklare Entscheidungsgrundlage
- spätere Erkenntnis, dass organisatorische Fragen offengeblieben sind



Probleme entstehen selten allein durch Software, sondern durch unklare organisatorische Rahmenbedingungen.

7.3 Standard, Konfiguration oder Individualisierung?

Die Entscheidung zwischen Standardsoftware, Anpassung, Erweiterung oder Eigenentwicklung wird im HR-Kontext häufig zu einfach betrachtet. Die zentrale Frage lautet nicht „Standard oder individuell“, sondern: Welche Form der Systemgestaltung bleibt langfristig steuerbar?

Standardlösungen

Standard-HR-Systeme bieten vordefinierte Prozesse, Datenmodelle, Rollenlogiken und Bedienkonzepte.

Vorteile:

- strukturierte Prozesse
- hohe Updatefähigkeit
- geringere technische Komplexität
- planbare Weiterentwicklung
- bessere Wartbarkeit

Einschränkungen

- begrenzte Abbildung individueller Sonderlogiken
- betriebliche Prozesse müssen teilweise an Systemstandards angepasst werden
- mögliche Zielkonflikte bei gewachsenen Prozessen

Konfiguration und Anpassung

Konfiguration ermöglicht Anpassungen innerhalb der vom Anbieter vorgesehenen Systemlogik, beispielsweise bei Workflows, Rollen, Formularen, Datenfeldern oder Auswertungen. Je weiter Anforderungen über diese Standardmechanismen hinausgehen, desto stärker können Komplexität und Abhängigkeiten zunehmen.

Vorteile:

- höhere Passgenauigkeit
- bessere Abbildung besonderer Anforderungen
- mehr Flexibilität bei Rollen, Workflows und Datenstrukturen

Risiken:

- zusätzlicher Wartungsaufwand
- höherer Testbedarf
- komplexere Updates
- stärkere Abhängigkeit von interner Expertise oder Dienstleistern

Erweiterungen und Integrationen

Erweiterungen können sinnvoll sein, wenn spezialisierte Funktionen benötigt oder bestehende Systeme angebunden werden müssen.

Potenziale:

- Ergänzung spezialisierter Funktionen
- Nutzung bestehender Systemlandschaften
- Einbindung von Best-of-Breed-Komponenten
- schrittweise Weiterentwicklung

Risiken:

- höherer Integrationsaufwand
- zusätzliche Schnittstellenabhängigkeiten
- komplexere Datenflüsse
- steigender Governance-Bedarf

Eigenentwicklungen oder stark individualisierte Lösungen können in besonderen Fällen sinnvoll sein, sollten aber nicht als Standardantwort auf jede fachliche Abweichung verstanden werden. Sie erhöhen häufig Wartungsaufwand, Testbedarf und Abhängigkeiten.

Kernaussage: Entscheidend ist nicht der maximale Grad an Anpassung, sondern die langfristige Steuerbarkeit der HR-Systemlandschaft.

7.4 HR-Lastenheft: Zwischen Struktur und Überforderung

Ein HR-Lastenheft oder Anforderungskonzept ist ein zentrales Instrument, um Anforderungen, Ziele und Entscheidungsgrundlagen zu strukturieren. Es sollte jedoch nicht als reine Sammlung aller Wünsche verstanden werden. Ein gutes Lastenheft schafft Klarheit, Priorisierung und Vergleichbarkeit.

Ein wirksames HR-Lastenheft sollte klären:

- welche Ziele mit dem neuen HR-System verfolgt werden
- welche Prozesse abgebildet werden müssen
- welche Anforderungen geschäftskritisch sind
- welche regulatorischen Anforderungen bestehen
- welche Daten benötigt werden
- welche Rollen beteiligt sind
- welche Systeme integriert werden müssen
- welche wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gelten



In der Praxis zeigen sich zwei typische Extreme:

Zu oberflächlich

- allgemeine Aussagen ohne Prozessbezug
- unklare Begriffe
- keine Priorisierung
- geringe Aussagekraft für die Auswahl

Zu detailliert

- übermäßige Beschreibung historischer Sonderfälle
- zu viele Einzelanforderungen ohne Relevanzeinordnung
- hoher Aufwand ohne zusätzlichen Entscheidungsnutzen
- eingeschränkte Vergleichbarkeit der Systeme

Ein gutes HR-Lastenheft entsteht durch Klärung, nicht durch Umfang. Es verbindet Anforderungen mit Prozessen, Rollen, Daten, Schnittstellen und regulatorischen Rahmenbedingungen. Dabei sollte erkennbar sein, welche Anforderungen zwingend, wichtig oder optional sind.

Kernaussage: Das Lastenheft sollte Orientierung schaffen, nicht Komplexität vermehren.

7.5 Von der Longlist zur fundierten Systementscheidung

Nach der Klärung von Zielbild und Anforderungen beginnt die eigentliche Marktauswahl. Ziel sollte nicht sein, möglichst viele Anbieter detailliert zu prüfen, sondern den Markt schrittweise auf diejenigen Lösungen einzugrenzen, die fachlich, technisch und organisatorisch grundsätzlich zum Unternehmen passen.

Ein strukturierter Auswahlprozess kann dabei mehrere Stufen umfassen:

1. **Marktsondierung und Longlist:** Identifikation grundsätzlich geeigneter Anbieter anhand zentraler Ausschluss- und Musskriterien.
2. **Shortlist:** Vertiefte Bewertung der Lösungen hinsichtlich funktionaler Passung, Architektur, Integration, Betriebsmodell und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen.
3. **Anbieterpräsentationen und Use Cases:** Prüfung anhand konkreter, unternehmenseigener Szenarien statt ausschließlich standardisierter Produktdemos.
4. **Bewertung und Validierung:** Vergleich anhand einer einheitlichen Bewertungslogik sowie gegebenenfalls Prüfung von Referenzen und Implementierungspartnern.
5. **Vertrag und Umsetzung:** Klärung von Leistungsumfang, Verantwortlichkeiten, Schnittstellen, Migration, Service Levels, Projektorganisation und langfristigem Betrieb.

Entscheidend ist, dass die Bewertungskriterien vor den Anbieterpräsentationen feststehen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass besonders überzeugende Präsentationen oder einzelne Funktionen die ursprünglichen Prioritäten überlagern. Ein strukturierter Auswahlprozess reduziert Komplexität schrittweise und schafft Vergleichbarkeit auf Basis der tatsächlichen Unternehmensanforderungen.



7.6 Einordnung aus Beratungsperspektive

In Auswahlprojekten zeigt sich regelmäßig, dass die eigentliche Komplexität nicht im Markt beginnt, sondern in der eigenen Organisation. Anbieter können Funktionen demonstrieren und Roadmaps erläutern. Unternehmen müssen jedoch klären, welche Prozesse künftig gelten, welche Daten führend sind, welche Rollen entscheiden und welche Sonderlogiken wirklich notwendig sind.

Typische Ausgangslagen sind gewachsene Systemlandschaften, uneinheitliche Stammdaten, parallele Listen, historisch entstandene Sonderprozesse, unterschiedliche Erwartungen von HR, IT, Fachbereichen und Management sowie begrenzte interne Projektkapazitäten. In solchen Situationen führt eine reine Anbieterbetrachtung zu kurz. Zuerst muss Entscheidungsfähigkeit hergestellt werden.

Die Beratungsperspektive von SoftSelect setzt deshalb vor der Produktauswahl an. Im Mittelpunkt stehen Zielbild, Prozesslandkarte, Anforderungstiefe, Marktstruktur, Bewertungslogik und Umsetzbarkeit. Dabei geht es nicht darum, ein bestimmtes Produkt zu favorisieren, sondern Zielkonflikte sichtbar zu machen: Standardisierung oder Individualisierung, funktionale Tiefe oder Integrationsfähigkeit, schnelle Einführung oder umfassende Harmonisierung, Komfortwunsch oder regulatorische Notwendigkeit.

Unterschiedliche Stakeholder bewerten HR-Systeme aus verschiedenen Blickwinkeln. HR erwartet Entlastung, Prozesssicherheit und bessere Steuerung. IT achtet auf Architektur, Integration, Sicherheit und Betrieb. Führungskräfte benötigen einfache Bedienung und transparente Teamprozesse. Mitarbeitende erwarten verständliche Self Services. Datenschutz und Betriebsrat achten auf Zweckbindung, Nachvollziehbarkeit und Begrenzung. Management erwartet Wirtschaftlichkeit und belastbare Entscheidungsgrundlagen.

Diese Perspektiven sind legitim, aber nicht automatisch deckungsgleich. Deshalb braucht eine HR-Auswahl eine klare Moderation und Priorisierung. Ein System kann nicht gleichzeitig maximale Individualisierung, minimale Komplexität, vollständige Standardisierung und unbegrenzte Flexibilität bieten. Gute Entscheidungen entstehen, wenn diese Zielkonflikte früh ausgesprochen und verbindlich gelöst werden.

Kernaussage: HR-Systemauswahl ist ein Transformationsvorhaben. Die Auswahlphase legt die Grundlage für Einführung, Akzeptanz und langfristige Steuerbarkeit.



7.7 Wann externe Unterstützung sinnvoll ist

Externe Unterstützung ist sinnvoll, wenn Marktüberblick, methodische Erfahrung oder interne Ressourcen begrenzt sind. Sie ersetzt keine interne Verantwortung. Sie kann aber helfen, die Entscheidung strukturiert, nachvollziehbar und belastbar vorzubereiten.

Typische Konstellationen sind geringe Erfahrung mit HR-Systemauswahl, hohe Komplexität der Systemlandschaft, widersprüchliche Anforderungen, mehrere Standorte oder Gesellschaften, parallele HR-Systeme, internationale Strukturen, hohe regulatorische Anforderungen oder unklare Entscheidungswege.

Besonders hilfreich ist neutrale Unterstützung bei der Strukturierung der Ausgangslage, der Priorisierung von Anforderungen, der Moderation zwischen HR, IT, Management und Fachbereichen, der Einordnung von Anbieterangaben, der Bewertung von Integrations- und Betriebsrisiken sowie der Vorbereitung einer tragfähigen Entscheidungsvorlage.

Eine neutrale HR-Beratung unterscheidet sich von Anbieterperspektiven dadurch, dass nicht die Vermarktung eines Produkts im Vordergrund steht. Entscheidend ist die Passung zwischen Unternehmensanforderungen, Prozessen, Daten, Systemarchitektur, regulatorischen Rahmenbedingungen und langfristiger Steuerbarkeit.

Zentrale Funktionen neutraler Unterstützung sind Strukturierung, Moderation, fachliche Einordnung, Risikoreduktion und Markttransparenz. Die Verantwortung für Zielbild, Prioritäten und Systemauswahl bleibt im Unternehmen. Externe Unterstützung erhöht die Belastbarkeit der Entscheidung, nimmt sie dem Unternehmen aber nicht ab.

Kernaussage: Externe Unterstützung ist dann wertvoll, wenn sie Orientierung schafft, Zielkonflikte klärt und die Auswahl methodisch absichert.

Die richtige Entscheidung. Die richtige Software. Mit SoftSelect.

Unabhängige IT-Beratung für Unternehmen und den öffentlichen Sektor.

Die Digitalisierung bietet Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen große Chancen. Gleichzeitig werden Software- und IT-Entscheidungen immer komplexer. SoftSelect unterstützt Organisationen mit unabhängiger Beratung, strukturierten Auswahlverfahren und praxisnahen Empfehlungen auf dem Weg zur optimalen Lösung.



LEISTUNGEN

- Softwareauswahl und Anforderungsanalyse
- ERP-Beratung
- CRM-Beratung
- Digitalisierung von Geschäftsprozessen
- Ausschreibungen und Vergabeverfahren
- Projektbegleitung und Implementierungssupport



WARUM SOFTSELECT

- Herstellerunabhängige Beratung
- Langjährige Erfahrung im Softwaremarkt
- Praxisorientierte Empfehlungen
- Transparenz und Objektivität
- Expertise im privaten und öffentlichen Sektor



IHR VORTEIL

- Reduzierung von Projektrisiken
- Passgenaue Softwarelösungen
- Optimierte Prozesse
- Nachhaltige Investitionssicherheit
- Schnellere Entscheidungsfindung



ERFAHRUNG & KOMPETENZ

- Unabhängige Beratung und objektive Empfehlungen
- Strukturierte und bewährte Auswahlmethodik
- Unterstützung von der Analyse bis zur Einführung
- Fokus auf langfristigen Projekterfolg



Planen Sie ein Softwareprojekt oder stehen vor einer wichtigen IT-Entscheidung?
Sprechen Sie mit unseren Experten.

**Kostenloses
Erstgespräch anfragen**



SoftSelect GmbH

Unabhängige IT-Beratung für
Unternehmen und den öffentlichen Sektor
info@softselect.de
www.softselect.de

A

B

C

Hersteller- & Produktindex

Der folgende Index enthält die im Rahmen der Studie berücksichtigten Anbieter und Lösungen. Unternehmens- und Produktbezeichnungen basieren auf den Angaben der teilnehmenden Anbieter zum Erhebungszeitpunkt.

Firma	Produkt	Internetadresse
Acornpark Betterworks	Betterworks	www.betterworks.acorn-park.de
adata Software GmbH	adata Personalwesen	www.adata.de
Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG	Agenda Personalwesen	www.agenda-software.de
AplusAG.CH SA	A+ DoorMaker, A+ SalaryMaker, A+ JobMaker, A+ PlanMaker, A+ TimeMaker, A+ BusinessMaker	www.aplusag.ch
Aptean Austria GmbH	rs2 von Aptean	www.aptean.at
Asseco Solutions AG	APplus	www.applus-erp.de
ASTRUM IT GmbH	VISIT Besuchermanagement Software	www.visit.astrum-it.de
Atoria – the people software GmbH	Persis, tisoware, Quiply	www.persis.de
ATOSS Software AG	ATOSS Manufacturing Solution, ATOSS Logistics Solution	www.atoss.com
basic ERP GmbH	Paternoster ERP	www.basic-erp.com
beesite Recruiting	beesite Recruiting, beesite TRM, Talent Community, beesite jobhub – Multiposting	www.beesite.de
BITE GmbH	BITE Bewerbermanager	www.b-ite.de
Brain Appeal GmbH	Campus Time - Arbeitszeiterfassung	www.academic-hero.de
Careertrainer.ai	Careertrainer.ai	www.careertrainer.ai
Cegid Talentsoft	Talentsoft HCM-Suite	www.cegid.de
Claios GmbH	CL GRC GDPR-Addon	www.claios.gmbh
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
Cornerstone OnDemand	Cornerstone HR	www.cornerstoneondemand.de
COUNT IT GmbH	eCOUNT PEOPLE	www.it.countit.at
coveto ATS GmbH	coveto Bewerbermanagement Software Lösung für KMU	www.coveto.de
CRT software - Zeiterfassung, Projektzeiterfassung, Zutrittskontrolle	A:Z:E Anwesenheits- und Projektzeiterfassung	www.CRT-software.com
Cryon UG (hb)	Personarium	www.personarium.de/
CSB-SYSTEM SE	CSB-System	www.csb.com
CSG AUPOS Software Solutions GmbH	AUPOS HR human resources	www.aupos.de
CSS AG	eGECKO Personalwesen	www.css.de
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/web/de/unternehmen
digital ZEIT GmbH	AVERO	www.digital-zeit.de
Dualoo - E-Recruiting für KMUs	Dualoo - E-Recruiting für KMUs	www.dualoo.com

Firma	Produkt	Internetadresse
e.bootis ag - ERP Systeme für den Mittelstand der Zukunft	ebootis ERP	www.ebootis.de
easyfeedback GmbH	Umfragetool	www.easy-feedback.de
ELDICON Systemhaus GmbH	WEST System, WEST-PW Personalwesen	www.eldicon.de
emediagroup GmbH	emediaone	www.emediaone.de
Ergon Informatik AG	ZESAM - Workforce Management Software	www.ergon.ch
eurodata AG	edtime, edlohn	www.eurodata.de
evidanza GmbH	evidanza.Personalplanung	www.evidanza.de
evidenz GmbH	evidenz Weiterbildungs-Management	www.evidenz.de
Exact Software GmbH	Exact Globe/Synergy	www.exactsoftware.de
Expensya	Expensya	www.expensya.com
Factorial	Factorial ist die KI-Plattform, die Personalwesen, Finanzen und IT vereint	www.factorialhr.de
Fink & Partner GmbH	F5 tiwoo - Software für Zeitarbeit	www.Finksoftware.de
GDI Software - Gesellschaft für Datentechnik & Informationssysteme mbH	GDI-Software	www.gdi.de
GFOS mbH	GFOS.Workforce Management	www.gfos.com
HANSALOG GmbH & Co. KG	HANSALOG VISION All-in-One HR-Softwarelösung (Cloud)	www.hansalog.de
HCM4all GmbH	HCM4Recruiting, HCM4Learning (powered by ILIAS®), HCM4HumanCapital	www.hcm4all.com
HeavenHR GmbH	HeavenHR - Online Personalmanagement	www.heavenhr.de
Herrmann & Lenz Solutions GmbH	TimeTracking Online	www.hl-solutions.de
hidden professionals GmbH	hidden professionals Mitarbeitergespräche, hidden professionals Bewerbermanagement	www.hidden-professionals.de
HR Puls GmbH	Bewerbermanagement, HR Software für Recruiting, HR Management und Performance	www.hrpuls.de
HR WORKS	HRworks	www.hrworks.de
HR4YOU AG	HR4YOU-VMS, HR4YOU-eTemp, HR4YOU-TRM, HR4YOU-eSearcher, HR4YOU-HCM	www.hr4you.de
HRlab GmbH	HRlab	www.hrlab.de
HS - Hamburger Software GmbH	HS Personalwesen, HS Betriebswirtschaftliche Lösungen	www.hamburger-software.de
Infonika	NAPA3 Personalabrechnung, Infonika ONE Payroll, Infonika ONE TIME, Infonika ONE HCM	www.infonika.com
Ingentis Softwareentwicklung GmbH	Ingentis distribution.list, Ingentis org.manager	http://www.ingentis.de
IQDoQ GmbH	IQAkte® Personal - digitale Personalakte	www.iqdoq.de

Firma	Produkt	Internetadresse
IQUADRAT AG	PHOENIX HR CENTER – Die Software für die digitale Personalakte, PHOENIX HR RECRUITING – Digitales Bewerbermanagement für die Zukunft	www.iquadrat.de
ISGUS GmbH	ZEUS®	www.isgus.de
JOBTOOL.software	JOBTOOL.software	www.jobtool-software.de
KIDICAP. - die Software der GIP GmbH	KIDICAP.	www.kidicap.de
Konica Minolta Business Solutions Deutschland GmbH	P&I LOGA	www.konicaminolta.de/de-de/it-solutions
Krutec SoftCon GmbH	Krutec WEB Zeiterfassung	www.krutec.de
Leanbyte	Leanbyte - Manufacturing Qualification System & Werkerführung	www.leanbyte.de
LeBit Software & Consult GmbH	LeBit PersonalMaximal HR Apps für Microsoft Dynamics 365 Business Central	www.lebit.net
Lohn & HR GmbH	LHR Zeit, 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
Mirus Deutschland GmbH	Mirus Payroll Service	www.mymirus.com
moonsoft HR Solutions GmbH	moonsoft HR-Suite	www.moonsoft.at
MR.KNOW - Inspire Technologies GmbH	MR.KNOW - HR PROZESSE	www.mrknow.ai
newvision	timo365 HR	www.newvision.eu
obs Ingenieurgesellschaft für Betriebsorganisation und Systeme	observer.PM	www.obs.gmbh
On-apply GmbH	onapply - Anzeigenschaltung und Bewerbermanagement	www.onapply.de
P&I Personal & Informatik AG	P&I LogaAll-in, P&I I+, P&I Doku3, P&I Talent3, P&I Seminar3, P&I Bewerber3, P&I Kalendarium, P&I LOGA3, P&I LOGA (web), P&I HR-BIGDATA	www.pi-ag.com
Paychex Deutschland GmbH	Paychex Plus	www.paychex.de
PERBILITY GmbH	Helix Suite	www.mein-helix.de
perbit Software GmbH	myHR, perbit Software	www.perbit.de
Personio GmbH	Personio. Das HR-Betriebssystem.	www.personio.de/portal
Personizer GmbH & Co. KG	Personizer	www.personizer.com
perview systems gmbh	perview Talent Management Suite, perview ATS - Bewerbermanagement	www.perview.de
plano solutions gmbh	plano Workforce Management	www.plano-wfm.com
Primion Technology GmbH	MyPrimion App für die mobile Zeiterfassung, prime Visit für die moderne Besucherverwaltung, prime WebTime	www.primion.io
Proalpha Gruppe	proALPHA ERP	www.proalpha.com

Firma	Produkt	Internetadresse
Qalgo GmbH Softwareunternehmen	Synapcus:360 Cloud Software für Dienstleistungsunternehmen	www.qalgo.de
Ramboll	PeopleXact	www.rambollxact.de
Rexx Systems GmbH	Learning Management , Rexx Recruiting - Bewerbermanagement Software, Rexx HR Software	www.rexx-systems.com
SafeMind	SafeMind Gefährdungsbeurteilung	www.safe-mind.de
Sage GmbH	Sage People, Sage HR, Sage HR Suite	www.sage.com/de-de
Scopevisio AG	Scopevisio	www.scopevisio.com
SD Worx GmbH DACH	ProTime, P&I LOGA, SAP ERP HCM, fidelis.Personal, ACCURAT HCM	www.sdworx.de
Smartbridge AG	Staffcloud	www.staff.cloud
SoftDeCC Software GmbH	TCmanager® Lernportale, TCmanager® Qualifikationsmanagement, TCmanager® LXP, TCmanager® Seminarverwaltung, TCmanager® LMS	www.softdecc.com
softgarden e-recruiting GmbH	softgarden	www.softgarden.com
Solvenius GmbH	P&I LOGA Consulting	www.solvenius.de
SP_Data GmbH	SP_Data Payroll Outsourcing , SP_Data Personalzeiterfassung , SP_Data Lohnabrechnung , SP_Data - starke Lösung für dein Personal	www.spdata.de
Speakap	Speakap	www.speakap.com/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 communication & learning	IBT SERVER-Software	www.time4you.de
TimeTrack GmbH	TimeTrack App	www.timetrackapp.com
UKG (PeopleDoc Germany GmbH)	UKG HR Service Delivery	www.people-doc.de
Unirez GmbH	ATOSS Startup Edition / Staff Efficiency Suite, VEDA HR, P&I LOGA / LOGA3	www.unirez.de
VEDA GmbH	VEDA Horizon Time & Security, VEDA Horizon Payroll, VEDA Horizon People Management	www.veda.net
VRG GmbH	SmartBusinessSuite, MyServicePortal, SAP® SuccessFactors® , PROVIA HR	www.vrg.de
Wolters Kluwer Tax & Accounting Deutschland GmbH	ADDISON Lohn- und Gehaltsabrechnung	www.addison.de
Workday	Workday Human Capital Management	www.workday.com/de
WorkforceIT GmbH	Appical, the onboarding app	www.workforce-it.com/de
X-CELL AG	AcademyMaker	www.x-cell.com
ZEP GmbH	ZEP Professional	www.zep.de

SoftTrend Studien

Neben den SoftTrend HR-Studien, die regelmäßig fundierte Einblicke in aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen im Bereich Human Resources liefern, bieten wir auch einen umfassenden Überblick über die neuesten Trends und Innovationen im Bereich Enterprise Resource Planning (ERP).



SoftTrend Studie 304 – ERP Software 2025/26

ERP-Software ist das Rückgrat der Unternehmens-IT. Unsere 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 November 2025 erschienen. und kann unter diesem Link kostenfrei bestellt werden:

[SoftTrend Studie ERP Software 2025/26](#)