
Studie 303

SOFTSELECT STUDIE HR SOFTWARE 2025/26

Innovationen
Trends
Marktübersicht



SOFTSELECT

Herausgeber

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

Kontakt

SoftSelect GmbH

Oeverseestraße 10-12

22769 Hamburg

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

Internet: www.softselect.de

E-Mail: info@softselect.de

Haftungsausschluss

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



*„Train people well enough so they can leave,
treat them well enough so they don't want to.“*

Richard Branson

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
wir freuen uns, Sie zur aktuellen Ausgabe der SoftTrend Studie zum Thema Human Resources (HR-) Software begrüßen zu dürfen. Die letzten Jahre haben eindrucksvoll gezeigt, dass Wandel nicht nur unvermeidlich, sondern ein ständiger Begleiter unserer Zeit ist. Täglich stehen wir vor neuen Herausforderungen, die unsere Arbeitswelt und unser Leben nachhaltig verändern. Diese Veränderungen sind nicht nur Hürden, sondern auch Chancen – insbesondere dann, wenn wir sie mit den richtigen Technologien und Strategien gestalten.

Die vorliegende Studie bietet Ihnen einen umfassenden Einblick in die aktuellen Trends und Entwicklungen im HR-Software-Markt, die Ihnen helfen können, Ihr Unternehmen und Ihre HR-Prozesse zukunftssicher und erfolgreich aufzustellen.

Im Zentrum jeder Organisation steht der Mensch. Ob Mitarbeitende, Familien, Geschäftspartner, Kundschaft oder andere Marktteilnehmer – sie alle sind Teil eines komplexen Beziehungsgeflechts, das unser tägliches Handeln beeinflusst.

Ein zentraler Trend, der die HR-Welt zunehmend prägt, ist der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI). KI-Technologien ermöglichen es, Prozesse zu automatisieren, Daten intelligent auszuwerten und personalisierte Erlebnisse für Mitarbeitende zu schaffen. Sie unterstützen bei der Talentgewinnung, der Mitarbeiterentwicklung und der Personalplanung – und tragen dazu bei, HR-Strategien effizienter und zielgerichteter umzusetzen.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die Zukunft der Arbeit von Flexibilität, Agilität und digitaler Transformation bestimmt wird. Die Nachfrage nach hybriden Arbeitsmodellen, die mehr Autonomie und eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen, wächst stetig. Der Fachkräftemangel stellt Unternehmen vor große Herausforderungen, weshalb Mitarbeiterbindung, Unternehmenskultur und kontinuierliche Lernangebote zunehmend in den Fokus rücken.

Der Begriff Human Capital beschreibt für uns weit mehr als die klassische Arbeitskraft. Er steht für die Einzigartigkeit jedes Menschen – seine Persönlichkeit, Bildung, Fähigkeiten und Erfahrungen. Dieses Potenzial lässt sich durch Motivation, Begeisterung, Empathie, Engagement und gezielte Förderung aktivieren und für unternehmerische Ziele nutzbar machen. Es ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit.

Bevor wir Ihnen in der SoftTrend HR Software Studie 2025/26 die innovativen Lösungen vorstellen, möchten wir Sie dazu einladen, diese Gedanken mitzunehmen. In einer Zeit, in der sich Rahmenbedingungen rasant verändern,





bieten die in dieser Studie präsentierten HR-Systeme – viele davon bereits mit KI-Funktionalitäten ausgestattet – wertvolle Unterstützung, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden.

Diese Lösungen helfen Ihnen dabei, flexible Arbeitsmodelle zu etablieren, moderne Führungsansätze wie Vertrauens- und Ergebnisorientierung umzusetzen, den Wandel der Unternehmenskultur aktiv zu gestalten – etwa durch die Förderung einer Lernkultur – und die Weiterbildung Ihrer Mitarbeitenden gezielt zu unterstützen. So stärken Sie nicht nur den Teamgeist, sondern auch die Identifikation mit Ihrem Unternehmen. Mit der richtigen Technologie – insbesondere durch den gezielten Einsatz von KI – lassen sich Prozesse effizienter gestalten und Erfolge nachhaltig steigern.

Lassen Sie sich von den Ideen und der Innovationskraft inspirieren, die in den Menschen stecken, mit denen Sie täglich zusammenarbeiten. Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und hoffen, dass die vorgestellten Lösungen neue Impulse setzen und Ihre Begeisterung wecken.

Mit herzlichen Grüßen und viel Erfolg beim Entdecken der Möglichkeiten!



Michael Gottwald, Geschäftsführer SoftSelect GmbH



Inhalt

1	Ausgangslage	6
	1.1 Marktgeschehen	6
	1.2 Entwicklungen im HR-Bereich	7
	1.3 Künstliche Intelligenz im Personalwesen	10
2	Studiendesign	14
3	Studienergebnisse	16
	3.1 Zielgruppe & Bezugsmöglichkeiten	17
	3.2 Einsatzgebiete von HR-Software	19
	3.3 Personalmanagement	21
	3.4 Mitarbeiterportale und Employee Self Services	23
	3.5 Personalabrechnung (Payroll)	25
	3.6 Personalcontrolling als Steuerungs- und Prognose-Instrument	26
	3.7 Personaleinsatzplanung	27
	3.8 Zeitwirtschaft	29
	3.9 Bewerbermanagement (Recruiting)	30
	3.10 Reisekostenmanagement	32
	3.11 Personalentwicklung	33
	3.12 E-Learning	33
	3.13 Outsourcing / Personalservice	35
4	Anwenderberichte	36
5	Würdigung	46
6	Firmenprofile	52
7	Hersteller- und Produktübersicht	63
8	SoftTrend Studien	68



Ausgangslage

1

1.1 Marktgeschehen

Die fortschreitende Flexibilisierung von Arbeitsmodellen hat in den letzten Jahren tiefgreifende Veränderungen in den traditionellen Arbeitsstrukturen zahlreicher Unternehmen ausgelöst. Dadurch hat der HR-Bereich deutlich an strategischer Relevanz gewonnen – insbesondere dann, wenn er aktiv als Impulsgeber, Berater und Mitgestalter von Transformationsprozessen agiert und dabei sowohl die Interessen der Belegschaft als auch die unternehmerischen Ziele berücksichtigt. Immer mehr Organisationen verankern digitale Services und die Option auf ortsunabhängiges Arbeiten fest in ihrer Unternehmenskultur. Dabei setzen sie gezielt auf international verteilte Teams, um ihre Marktposition in zunehmend digitalisierten Geschäftsfeldern zu stärken. Auch Anbieter von HR-Technologien sowie Cloud-Dienstleister folgen diesem Trend. Besonders bei jungen Talenten ist der Wunsch nach flexiblen Arbeitsmodellen stark ausgeprägt. Unternehmen sehen sich daher in einem intensiven Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und sind gefordert, ihre Arbeitsbedingungen attraktiver zu gestalten, digitale Kompetenzen zu fördern und den digitalen Reifegrad ihrer Organisationen zu erhöhen. Erfolgsfaktoren für hybride Arbeitsmodelle
Viele Unternehmen stehen weiterhin vor der Aufga-

be, die Anforderungen ihrer Mitarbeitenden an flexible Arbeitsformen mit den strategischen Zielen und der Personalpolitik in Einklang zu bringen. Für HR-Verantwortliche bedeutet das, geeignete Rahmenbedingungen für hybride Arbeitsmodelle zu schaffen, die produktives Arbeiten unabhängig vom Standort ermöglichen. Langfristig dürfte sich ein Modell etablieren, das die Vorteile von Präsenz- und Remote-Arbeit kombiniert – unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse. Gleichzeitig stellen hybride Arbeitsformen neue Anforderungen an die Unternehmenskultur: Es braucht klare Regeln, funktionierende Kommunikationslösungen und Maßnahmen zur Stärkung des Teamgeists. Auch im Jahr 2025 bleibt das Thema zentral für die HR-Strategie, da Unternehmen bestrebt sind, Flexibilität und Zusammenhalt gleichermaßen zu fördern. Für den nachhaltigen Erfolg hybrider Arbeitsmodelle sind nicht nur strukturelle Faktoren wie digitale Reife, Führungsstil, Kommunikationsprozesse und organisatorische Agilität entscheidend. Auch persönliche Merkmale der Mitarbeitenden spielen eine Rolle: Digitale Kompetenzen, soziale Bindungen im Team, positive Arbeitseinstellung, Lernbereitschaft und psychische Stabilität beeinflussen maßgeblich die Produktivität – unabhängig vom Arbeitsort.

Erfolgsfaktoren für hybride Arbeitsmodelle

Viele Unternehmen stehen weiterhin vor der Aufgabe, die Anforderungen ihrer Mitarbeitenden an flexible Arbeitsformen mit den strategischen Zielen und der Personalpolitik in Einklang zu bringen. Für HR-Verantwortliche bedeutet das, geeignete Rahmenbedingungen für hybride Arbeitsmodelle zu schaffen, die produktives Arbeiten unabhängig vom Standort ermöglichen. Langfristig dürfte sich ein Modell etablieren, das die Vorteile von Präsenz- und Remote-Arbeit kombiniert – unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse. Gleichzeitig stellen hybride Arbeitsformen neue Anforderungen an die Unternehmenskultur: Es braucht klare Regeln, funktionierende Kommunikationslösungen und Maßnahmen zur Stärkung des Teamgeists. Auch im Jahr 2025 bleibt das Thema zentral für die HR-Strategie, da Unternehmen bestrebt sind, Flexibilität und Zusammenhalt gleichermaßen zu fördern. Für den nachhaltigen Erfolg hybrider Arbeitsmodelle sind nicht nur strukturelle Faktoren wie digitale Reife, Führungsstil, Kommunikationsprozesse und organisatorische Agilität entscheidend. Auch persönliche Merkmale der Mitarbeitenden spielen eine Rolle: Digitale Kompetenzen, soziale Bindungen im Team, positive Arbeitseinstellung, Lernbereitschaft und psychische Stabilität beeinflussen maßgeblich die Produktivität – unabhängig vom Arbeitsort.

1.2 Entwicklungen im HR-Bereich

Datenbasierte Entscheidungen im Personalmanagement

Die Nutzung von Daten zur Unterstützung von HR-Entscheidungen gewinnt zunehmend an Bedeutung. Mithilfe moderner Analyse-Tools erhalten Unternehmen tiefere Einblicke in die Bedürfnisse und Verhaltensmuster ihrer Mitarbeitenden. Auf dieser Basis lassen sich gezielte Strategien zur Talentförderung, Mitarbeiterbindung und Stärkung der Un-

ternehmenskultur entwickeln. Die Auswertung von Personaldaten ermöglicht es, Trends frühzeitig zu erkennen und proaktiv zu handeln. Auch in 2025 und 2026 wird die datengetriebene Entscheidungsfindung weiter an Relevanz gewinnen, da Unternehmen ihre HR-Prozesse effizienter gestalten möchten. Künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen (ML) werden dabei eine zentrale Rolle spielen. Sie helfen HR-Abteilungen, Prozesse zu optimieren, fundierte Entscheidungen zu treffen und die Employee Experience zu verbessern – etwa durch personalisierte Lernangebote, automatisierte Recruiting-Prozesse oder die Analyse von Mitarbeiterdaten. Gerade in Kombination mit KI-Technologien wird die datenbasierte Entscheidungsfindung zu einem Schlüsselfaktor. In einer Zeit, in der Unternehmen große Datenmengen generieren, ist es entscheidend, diese sinnvoll zu nutzen. Die in dieser Studie vorgestellten HR-Softwarelösungen bieten innovative Ansätze, um aus diesen Daten wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen und gezielte Maßnahmen abzuleiten.

Fokus auf Employee Wellbeing

Das Thema Mitarbeitergesundheit hat sich zu einem zentralen Bestandteil moderner HR-Strategien entwickelt. Angesichts der Herausforderungen durch Remote Work und steigender Belastungen legen Unternehmen verstärkt Wert auf das körperliche und mentale Wohl ihrer Mitarbeitenden. Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Programme zur psychischen Gesundheit, Gesundheitsvorsorge und eine ausgewogene Work-Life-Balance sind dabei essenziell. Unternehmen, die aktiv das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden fördern, profitieren von höherer Produktivität, weniger Ausfällen und stärkerer Bindung. Auch in 2025 und 2026 bleibt Employee Wellbeing ein zentraler Erfolgsfaktor im Personalmanagement.

ESG: Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung im Fokus von HR

Themen rund um Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) gewinnen zunehmend an Bedeutung – sowohl für Unternehmen als auch für deren HR-Abteilungen. Auch abseits gesetzlicher Pflichten achten Mitarbeitende und Kund:innen verstärkt auf nachhaltiges Handeln und gesellschaftliche Verantwortung. Firmen, die ESG-Initiativen aktiv umsetzen, stärken nicht nur ihr öffentliches Image, sondern fördern auch die Identifikation und das Engagement ihrer Belegschaft. Die Personalabteilung übernimmt dabei eine Schlüsselrolle: Sie bringt ESG-Prinzipien in die Unternehmensstrategie ein – etwa durch Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion oder durch die Etablierung nachhaltiger Prozesse. Auch im Jahr 2025 bleibt ESG ein zentraler Trend, der maßgeblich zur Arbeitgeberattraktivität und zum Employer Branding beiträgt.

Personalentwicklung im Einklang mit den Bedürfnissen der Mitarbeitenden

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels erkennen viele Unternehmen, wie essenziell es ist, ihre Mitarbeitenden gezielt zu fördern. Um ein besseres Verständnis für deren Erwartungen und Herausforderungen zu gewinnen, setzen immer mehr Organisationen auf strukturierte Mitarbeiterbefragungen. Tools wie Effectory, Qualtrics (SAP) oder Peakon (Workday) begleiten die gesamte Employee Journey – vom Einstieg über die Leistungsphase bis hin zum Austritt. Diese Feedbacksysteme bieten Mitarbeitenden eine Plattform, um ihre Meinungen und Vorschläge einzubringen. Unternehmen erhalten dadurch wertvolle Hinweise auf Optimierungspotenziale und können gezielte Maßnahmen ableiten – etwa zur Verbesserung der internen Kommunikation oder zur Steigerung der Arbeitsmotivation. Gleichzeitig bilden die Ergebnisse eine solide Grundlage für strategische Entscheidungen im Talentmanagement und in der Personalentwicklung. Durch die Verknüpfung von Entwicklungszielen

mit den Erkenntnissen aus den Umfragen lassen sich individuelle Lern- und Förderprogramme gestalten. So können gezielt Kompetenzen ausgebaut und Qualifikationslücken geschlossen werden. Dieser personalisierte Ansatz stärkt nicht nur die Leistungsfähigkeit und das Engagement der Mitarbeitenden, sondern fördert auch eine Unternehmenskultur, die auf Offenheit und kontinuierlicher Verbesserung basiert.

Strategische Maßnahmen bewerten und weiterentwickeln

Mitarbeiterbefragungen liefern nicht nur Einblicke in die Stimmung und Bedürfnisse der Belegschaft, sondern ermöglichen auch eine systematische Erfolgskontrolle. Unternehmen können damit die Wirkung ihrer Maßnahmen auf Aspekte wie Zufriedenheit, Kommunikation, Führung und Entwicklungsmöglichkeiten analysieren. Die gewonnenen Daten helfen, Schwachstellen zu identifizieren und bestehende Strategien gezielt zu überarbeiten.

Durch regelmäßige Befragungen und die Beobachtung von Veränderungen im Zeitverlauf lassen sich die Auswirkungen von HR-Initiativen auf das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden nachvollziehen. So entsteht eine fundierte Basis für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Personalstrategie.

Wandel von innen: Neue Strukturen und Anforderungen

Die digitale Transformation und veränderte Rahmenbedingungen haben nicht nur den Arbeitsalltag, sondern auch etablierte Organisationsformen grundlegend verändert. Unternehmen stehen vor der Aufgabe, Remote-Arbeitszeiten transparent zu dokumentieren, neue Führungsmodelle zu etablieren und gleichzeitig regulatorische Anforderungen im Bereich Corporate Governance zu erfüllen. Dies bringt neue Herausforderungen für das Workforce Management mit sich – sowohl organisatorisch als auch technisch, etwa in Bezug auf Personalplanung und Zeiterfassung.

Erfolgsfaktoren für virtuelle Zusammenarbeit

Die Steuerung und Führung von Remote-Teams stellt Unternehmen vor besondere Herausforderungen. Eine zentrale Rolle spielen dabei digitale Kommunikationstools, die sowohl die interne Abstimmung als auch die Zusammenarbeit innerhalb der Teams unterstützen. Ziel ist es, auch außerhalb klassischer Bürostrukturen ein positives Arbeitserlebnis zu schaffen, das sich förderlich auf Produktivität und Wohlbefinden auswirkt.

Moderne Collaboration-Lösungen integrieren zunehmend Funktionen aus dem Social-Media-Bereich – etwa für Sprach- und Textkommunikation, Screen-sharing oder gemeinsame Dokumentenbearbeitung mit Versionskontrolle. Diese Tools sind heute ein unverzichtbarer Bestandteil digitaler Arbeitsplätze und tragen wesentlich dazu bei, virtuelle Teams effektiv zu führen und zu vernetzen.

Zukunft der Arbeitswelt: Remote Work, digitales Recruiting und E-Learning

Remote Work hat sich in vielen Unternehmen als belastbares und dauerhaftes Organisationsmodell etabliert. Nun gilt es, die damit verbundenen Prozesse weiterzuentwickeln und an die neuen Anforderungen anzupassen. Dazu zählen nicht nur digitale Werkzeuge für transparente Zusammenarbeit, sondern auch Lösungen für virtuelles Onboarding, digitale Weiterbildung und dezentrales Recruiting. Die räumliche Distanz stellt insbesondere bei der Einarbeitung und Qualifizierung sowie im Bewerbungsprozess neue Herausforderungen dar. Recruiter und Kandidat:innen arbeiten zunehmend ortsunabhängig – oft aus dem Homeoffice. Um die Qualität im Auswahlprozess zu sichern, sind leistungsfähige digitale Tools und eine entsprechende Infrastruktur erforderlich. Gleichzeitig müssen digitale Kompetenzen gezielt aufgebaut und gefördert werden. E-Learning-Plattformen und Systeme für Wissensmanagement bieten hier flexible und kosteneffiziente

Möglichkeiten, um Weiterbildungsmaßnahmen für verteilte Teams zu realisieren und die Entwicklung der Mitarbeitenden zu unterstützen – sowohl beim Einstieg als auch im laufenden Arbeitsverhältnis. Die Vermittlung von Wissen unabhängig von Standort und technischer Infrastruktur ist dabei eine zentrale Aufgabe, die über die HR hinaus auch die IT-Strategie betrifft. Tools zur Sicherung und Weitergabe von Wissen sind heute fester Bestandteil moderner HR-Strategien.

Virtuelle Zusammenarbeit: Groupware und Social Collaboration

Die Fähigkeit eines Unternehmens, Wissen effektiv zu teilen und nutzbar zu machen, ist entscheidend für seine Produktivität. Immer mehr mittelständische und große Unternehmen setzen daher auf Groupware- und Social-Collaboration-Lösungen, um ihre Mitarbeitenden bei der täglichen Arbeit zu unterstützen und den Austausch über Abteilungs- und Standortgrenzen hinweg zu fördern. Virtuelle Projekträume und Webkonferenz-Tools ermöglichen effiziente Zusammenarbeit – auch mit externen Partnern. Interne Wikis erleichtern den Wissenstransfer, reduzieren gleichzeitig den E-Mail-Verkehr und stellen heute vermehrt wichtige Datenpools zum Anlernen von KI-Assistenten.

Auch soziale Netzwerke wie LinkedIn, Xing oder Facebook spielen eine wichtige Rolle im Recruiting. Moderne Bewerbermanagement-Systeme nutzen die dort hinterlegten Informationen über Schnittstellen, um automatisierte Datenabgleiche durchzuführen oder Stellenanzeigen direkt in Jobbörsen zu veröffentlichen. So wird das Recruiting effizienter und gezielter.

Hybride HR-Lösungen für moderne Arbeitswelten

Der Markt für HR-Technologien ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Während administrative Bereiche wie Personalverwaltung, Payroll oder Benefits ein moderates Wachstum verzeichnen, boomen strategi-



sche Felder wie Recruiting, Talentmanagement, Weiterbildung und digitale Zusammenarbeit – insbesondere im Cloud-Segment. Anbieter konzentrieren sich zunehmend darauf, ihre Cloud-Angebote attraktiver zu gestalten und sich mit innovativen Technologien Wettbewerbsvorteile zu sichern.

Noch vor wenigen Jahren waren viele Unternehmen gegenüber Cloud-Lösungen und externer Datenspeicherung zurückhaltend. Doch der verstärkte Einsatz mobiler Anwendungen, digitaler Kollaborationstools sowie cloudbasierter Recruiting- und Talentmanagement-Systeme hat die Akzeptanz deutlich erhöht. Nutzerbefragungen – etwa von SoftSelect – zeigen, dass Cloud-Modelle inzwischen auch in deutschen HR-Abteilungen breite Anwendung finden und als zukunftsfähige Lösung gelten.

1.3 Künstliche Intelligenz im Personalwesen

Effizienz, Intelligenz und strategische Vorteile

Die fortschreitende Integration von KI in das HR-Management markiert einen fundamentalen Wandel in der Arbeitswelt, in der Unternehmen vor der Herausforderung stehen, Talente schneller zu gewinnen, Mitarbeitende langfristig zu binden und gleichzeitig Kosten zu senken. In diesem Kontext entwickelt sich die Künstliche Intelligenz zu einem entscheidenden Treiber für Transformation und Wettbewerbsfähigkeit. Sie ersetzt dabei nicht die menschliche Urteilskraft, sondern erweitert diese, indem sie riesige Datenmengen in kürzester Zeit verarbeitet, Muster erkennt und konkrete Handlungsempfehlungen ableitet. Während klassische Personalarbeit stark auf Routinen und Erfahrungen basiert, verschiebt sich der Fokus durch KI zunehmend hin zu einer datenbasierten, proaktiven und personalisierten Gestaltung. Erste Erfahrungen in Unternehmen zeigen, dass Organisationen, die KI gezielt einsetzen, nicht nur ihre Einstellungszyklen signifikant verkürzen, son-

dern auch die Zufriedenheit von Bewerbenden steigern und die Bindung bestehender Mitarbeitender nachhaltig verbessern können. Gleichzeitig entstehen durch diese Entwicklung neue ethische, organisatorische und technologische Fragestellungen, die aktiv gesteuert werden müssen.

Laut einer bitkom-research.de Untersuchung vom Januar 2025 verfassen in Deutschland bislang nur 14% der Unternehmen heute Arbeitszeugnisse von KI – 45% können sich dies jedoch künftig vorstellen. 12% der Unternehmen nutzen aktuell KI für die individuelle Weiterbildung, 60% zeigen sich überdies dafür zukünftig offen. Bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitender setzen 11% KI ein, während sich 28% der Unternehmen dies zukünftig vorstellen können.

Ein umfassender Blick auf die Thematik zeigt, dass die relevanten Technologien, ihre historische Entwicklung, zentrale Anwendungsfelder sowie Chancen, Risiken und Zukunftsaussichten entscheidend sind, um den sinnvollen Einsatz in der Praxis zu verstehen. Ziel ist es, Entscheidungsträgern im HR konkrete Orientierungen und praxisnahe Impulse für die Nutzung von KI zu liefern. Das Personalwesen befindet sich derzeit in einer Phase tiefgreifender Umgestaltung. Der demografische Wandel, globale Fachkräftemärkte, hybride Arbeitsmodelle und die steigende Erwartung nach individueller Förderung machen deutlich, dass traditionelle Methoden zunehmend an ihre Grenzen stoßen. In diesem Zusammenhang wird KI zu einer Schlüsselressource. Sie übernimmt nicht nur monotone Tätigkeiten wie Terminorganisation oder die Sichtung von Lebensläufen, sondern eröffnet auch die Möglichkeit, strategische Fragen datenbasiert zu beantworten. So können Unternehmen frühzeitig erkennen, welche Kompetenzen in Zukunft fehlen werden, welche Mitarbeitenden besonders gefährdet sind, das Unternehmen zu verlassen, oder welche Trainingsmaßnahmen mit hoher Wahrscheinlichkeit zu besseren Performance-Werten führen.

Darüber hinaus verändert die KI die Rolle der HR-Pro-



professionals selbst. Aus reinen Administrierenden werden zunehmend Daten- und Change-Manager, die analytische Ergebnisse interpretieren, kulturelle Veränderungen begleiten und ethische Standards sichern. Damit entsteht ein neues Kompetenzprofil, das technisches Verständnis, psychologisches Wissen und strategische Führungskompetenz vereint. Ein anschauliches Beispiel liefert ein internationaler Großkonzern, der durch die Einführung eines KI-basierten Bewerbermanagementsystems die durchschnittliche Einstellungszeit um mehr als die Hälfte verkürzen konnte. Noch bedeutsamer war jedoch, dass die Passgenauigkeit zwischen Kandidaten und Positionen deutlich zunahm, was zu geringerer Frühfluktuation und einer stärkeren Identifikation mit dem Unternehmen führte.

Im Kern beschreibt KI die Fähigkeit von Systemen, Aufgaben zu übernehmen, die üblicherweise menschliche Intelligenz erfordern – etwa Lernen, Problemlösen, Sprache verstehen oder Entscheidungen treffen. Bezogen auf HR bedeutet dies, dass Prozesse wie Talentgewinnung, Leistungsbewertung oder Weiterbildungsplanung durch intelligente Algorithmen unterstützt oder sogar automatisiert werden können. Die Einsatzbereiche sind vielfältig und reichen von der Verarbeitung strukturierter Daten wie Personalakten bis zur Analyse unstrukturierter Informationen wie Sprachaufzeichnungen, Textdokumenten oder Social-Media-Beiträgen. KI ist in der Lage, Muster zu erkennen, die dem Menschen verborgen bleiben, und eröffnet dadurch neue Handlungsoptionen.

Kerntechnologien

- **Machine Learning (ML):** Systeme erkennen aus historischen Daten Zusammenhänge und entwickeln Modelle, die Vorhersagen über künftige Ereignisse ermöglichen. Beispielsweise lässt sich prognostizieren, wie hoch das Risiko einer Mitarbeiterabwanderung in bestimmten Teams ist.
- **Natural Language Processing (NLP):** Maschinen können natürliche Sprache verstehen und verarbei-

ten. Im HR bedeutet das: Bewerbungsunterlagen werden automatisch ausgewertet, Feedback-Analysen werden inhaltlich interpretiert, oder Chatbots führen dialogbasierte Bewerbergespräche.

- **Predictive Analytics:** Während ML Muster erkennt, geht Predictive Analytics einen Schritt weiter und erstellt konkrete Prognosen. So können Unternehmen frühzeitig erkennen, ob sie in bestimmten Abteilungen künftig mit Kompetenzengpässen rechnen müssen.
- **Virtuelle Assistenten und Chatbots:** Diese Systeme übernehmen einfache Aufgaben, wie die Beantwortung von FAQs oder die Organisation von Onboarding-Schritten. Dadurch gewinnen HR-Fachkräfte Zeit für mehr wertschöpfende Aufgaben.

Die Ziele dieser Technologien sind eindeutig: Effizienzsteigerung durch Automatisierung, mehr Objektivität und Transparenz in Entscheidungsprozessen sowie die Personalisierung von HR-Dienstleistungen. Ein mittelständisches Unternehmen in der DACH-Region nutzte beispielsweise ein lernendes Empfehlungssystem für Weiterbildungen. Die Plattform schlug Mitarbeitenden Trainings vor, die auf bisherigen Projekten, persönlichen Interessen und der Unternehmensstrategie basierten. Dies führte zu einer deutlich höheren Teilnahmequote und steigender Zufriedenheit.

Historisch gesehen durchlief die KI im HR verschiedene Entwicklungsphasen. In der frühen Phase stand die Unterstützung von Standardaufgaben im Vordergrund. Systeme sortierten Bewerbungsunterlagen oder führten Terminkalender. Mit der Weiterentwicklung von Machine Learning und Big Data wurde KI zunehmend zu einem strategischen Instrument. Im Recruiting erlauben Algorithmen inzwischen Vorhersagen darüber, welche Bewerber langfristig erfolgreich sein werden. Im Performance Management ermöglichen kontinuierliche Analysen eine objektivere Bewertung der Mitarbeitenden. Und im Bereich Mitarbeiterbindung identifiziert KI Risiken frühzeitig und schlägt gezielte



Maßnahmen vor. Ein europäisches Industrieunternehmen stellte beispielsweise fest, dass die Fluktuation in einem bestimmten Team besonders hoch war. Mithilfe prädiktiver Analysen, gezielter Befragungen, spezieller Förderprogramme und flexibler Arbeitsmodelle konnte die Situation deutlich verbessert werden.

Die zentralen Anwendungsfelder der KI im HR umfassen vor allem Talent Management und Recruiting, Mitarbeiterengagement und -bindung, Personalentwicklung und Learning, Performance Management sowie Workforce Planning. Im Recruiting beschleunigen intelligente Systeme die Suche nach geeigneten Fachkräften, indem sie Bewerbungsunterlagen auswerten, Schlüsselqualifikationen erkennen und diese mit Anforderungsprofilen abgleichen. Auch die Kommunikation mit Bewerbenden wird durch automatisierte, aber dennoch personalisierte Nachrichten erleichtert. KI-gestützte Tools erfassen zudem kontinuierlich Feedback und Stimmungen im Unternehmen, sodass Trends frühzeitig erkannt werden. Mitarbeitende fühlen sich dadurch stärker eingebunden, während Führungskräfte konkrete Handlungsempfehlungen erhalten. Lernmanagementsysteme passen Inhalte an individuelle Profile an, und im Performance Management werden Jahresgespräche zunehmend durch kontinuierliche Analysen ersetzt, die Projektfortschritte, Peer-Feedback und Kundendaten berücksichtigen. Gleichzeitig ermöglichen historische Analysen und Prognosen im Workforce Planning eine vorausschauende Planung, sodass Unternehmen rechtzeitig Weiterbildungsmaßnahmen einleiten können.

Laut dem Gitnux Report 2025 (global) setzen Unternehmen weltweit zunehmend auf Künstliche Intelligenz im Personalwesen. Bereits 70 % der befragten Organisationen nutzen KI aktiv im Recruiting-Prozess. Besonders hoch ist das Vertrauen in die Technologie beim Screening von Kandidat:innen: 87 % der HR-Professionals bewerten KI hier als präziser als herkömmliche Verfahren. Neben der Personalgewinnung kommt KI auch in weiteren HR-Bereichen zum Einsatz – 45 %

der Unternehmen nutzen sie im Onboarding, 54 % im Performance Management, 38 % in Learning & Development sowie 44 % in der Lohnabrechnung. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass KI längst nicht mehr nur punktuell eingesetzt wird, sondern einen festen Bestandteil moderner HR-Strategien bildet.

Der Mehrwert von KI im HR liegt in der gesteigerten Effizienz und in der neuen Qualität der Entscheidungsfindung. Entscheidungen basieren stärker auf Daten, Mitarbeitende erleben personalisierte Angebote, und Prozesse wie Onboarding oder Karriereplanung verlaufen transparenter. Ein internationales Chemieunternehmen nutzte beispielsweise ein KI-gestütztes Onboarding-System, das automatisch Schulungspläne, Wissensmodule und Feedbackschleifen bereitstellte. Neue Mitarbeitende waren schneller produktiv und fühlten sich frühzeitig integriert.

Natürlich gibt es trotz dieser Vorteile erhebliche Herausforderungen. Datenschutz muss höchste Priorität haben, da mit sensiblen Daten gearbeitet wird. Datenfehler können diskriminierende Muster verstärken. Auch Akzeptanzprobleme sind nicht zu unterschätzen, da Mitarbeitende und Führungskräfte von den Vorteilen überzeugt werden müssen. Hinzu kommen Integrationsschwierigkeiten aufgrund unterschiedlicher Systeme, die hohen Kosten für Entwicklung und Wartung sowie die Grenzen der Automatisierung, insbesondere bei der emotionalen Intelligenz und der zwischenmenschlichen Dimension. Ein Beispiel hierfür ist eine Organisation, in der ein KI-Tool zur Bewerberauswahl zunächst abgelehnt wurde, da Führungskräfte Angst vor Kontrollverlust hatten. Erst durch transparente Kommunikation und die Kombination algorithmischer Vorschläge mit menschlicher Bewertung konnte Vertrauen geschaffen werden.

Die Zukunftsperspektiven sind dennoch vielversprechend. KI wird im HR weiter an Bedeutung gewinnen, beispielsweise durch sogenannte Employee-Experience-Plattformen, die den gesamten Lebenszyklus eines Mitarbeitenden begleiten – von der Bewerbung bis



zum Austritt. Frühwarnsysteme werden präziser und können nicht nur Fluktuationsrisiken, sondern auch Potenziale für Führungskarrieren erkennen. Virtuelle Assistenten übernehmen Standardanfragen, wodurch HR-Abteilungen mehr Zeit für strategische Themen haben. Auch das Berufsbild der HR-Profis verändert sich. Sie entwickeln sich zu Data-Interpreten, Change-Managern und Kulturgestaltern, die für eine ethisch reflektierte und verantwortungsvolle Anwendung von KI sorgen. Ein mittelständisches Unternehmen in Deutschland nutzte beispielsweise KI, um Überlastung in Projektteams frühzeitig zu erkennen. Durch Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten oder zusätzliche Ressourcen konnten Fehlzeiten reduziert und die Motivation gesteigert werden.

Am Ende zeigt sich: Künstliche Intelligenz verändert die Spielregeln im Personalwesen grundlegend. Sie steigert Effizienz, verbessert die Qualität von Entscheidungen und macht Mitarbeitererfahrungen individueller. Gleichzeitig ersetzt sie keine menschliche Expertise, sondern erweitert den Handlungsspielraum. Die Zukunft liegt in einer Symbiose: Während KI Daten analysiert, Muster erkennt und Prognosen erstellt, behalten HR-Profis die Verantwortung für Empathie, Ethik und Kultur. Wer beides zu verbinden weiß, schafft ein modernes, gerechtes und zukunftsfähiges HR-Umfeld, das langfristig sowohl Unternehmen als auch Mitarbeitenden zugutekommt.

Studiendesign

2

Die SoftTrend Studie 303 stellt die neueste Ausgabe einer regelmäßig erscheinenden Marktanalyse im Bereich HR-Software dar. Die Studienreihe SoftTrend beleuchtet fortlaufend den aktuellen Stand sowie Entwicklungen und Tendenzen im deutschsprachigen Markt für Business Software. Frühere Ausgaben widmeten sich neben dem Personalwesen auch den Themen ERP, Dokumentenmanagement, CRM, Business Intelligence, Finanzbuchhaltung/Rechnungswesen sowie branchenspezifischen Lösungen.

Für die aktuelle SoftTrend Studie 303 haben sich 86 Anbieter aus Deutschland, Österreich und der Schweiz beteiligt und insgesamt 117 HR-Lösungen eingebracht. Grundlage der Analyse war ein umfangreicher Online-Fragebogen mit rund 400 Einzelpunkten, den die teilnehmenden Softwareunternehmen ausfüllten.

Die methodische Vorgehensweise der Anbieterbefragung gliederte sich in folgende Schritte:

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

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

Die 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.

Ein bewusstes Merkmal der Studie ist der Verzicht auf ein Ranking der Lösungen. Aus unserer langjährigen Erfahrung in der Softwareauswahl wissen wir, dass eine



pauschale Bewertung im Sinne von „beste Lösung“ nicht zielführend ist. Die Anforderungen und Rahmenbedingungen sind von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich und müssen individuell betrachtet werden.

Die Einladung zur Teilnahme an der Studie erfolgte im zweiten Quartal 2025 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@softselect.de wenden.

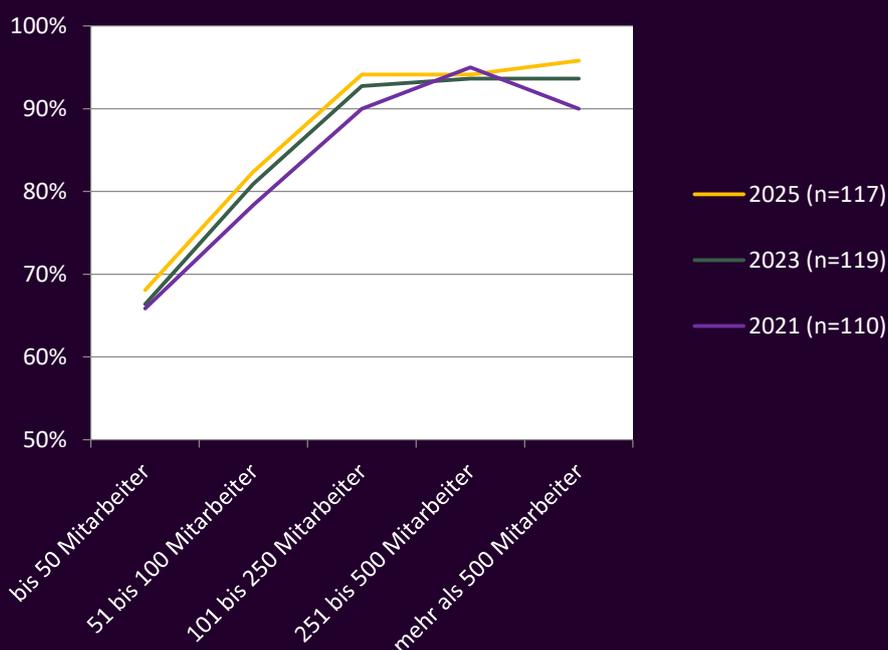
3

Studienergebnisse

Der Fragenkatalog umfasst knapp 400 Fragen, und es haben 117 HR-Lösungen teilgenommen. Die Grundgesamtheit der einzelnen Fragenkomplexe ist in den folgenden Grafiken mit „n“ angegeben. Die Variation dieser Grundgesamtheit kommt dadurch zustande, dass viele der hier untersuchten Lösungen auf einzelne

Bereiche wie beispielsweise die Lohnabrechnung spezialisiert sind und daher für die Auswertung in einem anderen Bereich, wie z. B. dem Bewerbermanagement, nicht berücksichtigt wurden. Nicht beantwortete Fragen bzw. mit „keine Angabe“ versehene Antworten wurden aus der Wertung genommen.

Zielgruppe Unternehmensgröße (n=117)

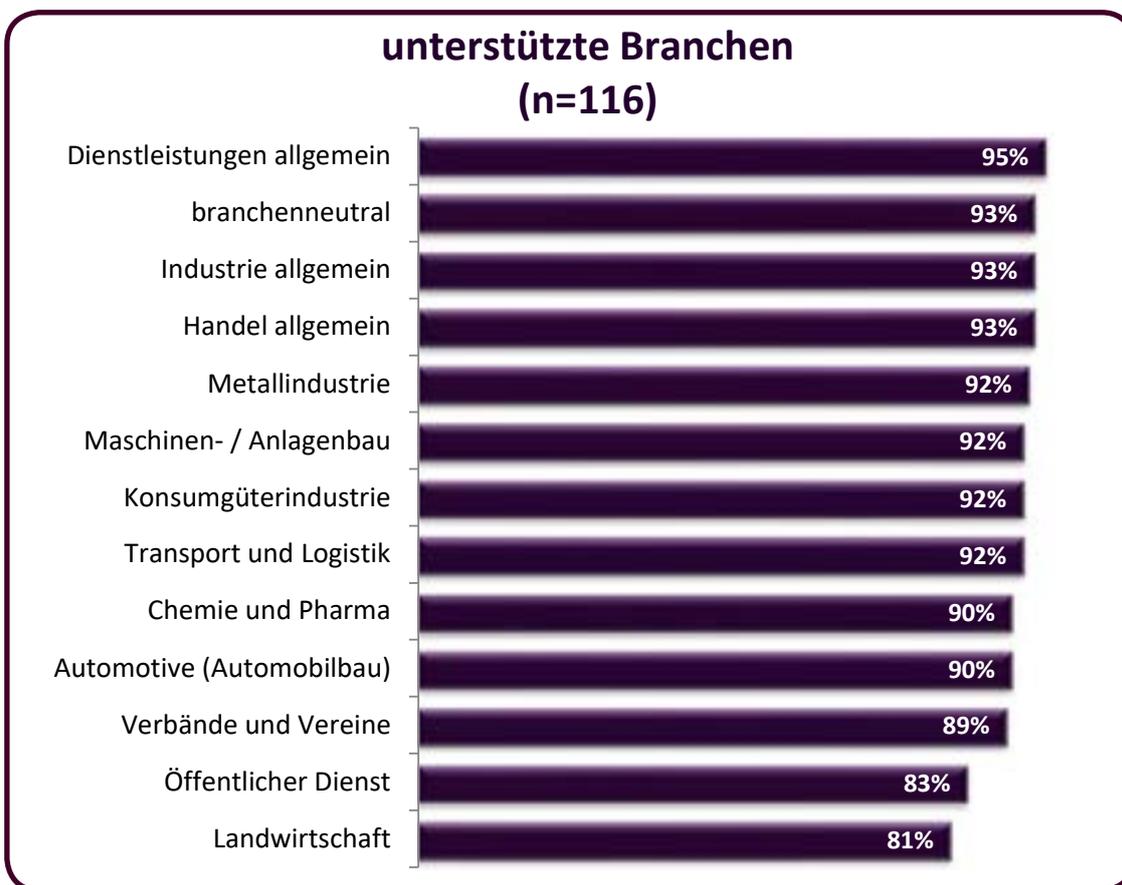


3.1 Zielgruppe & Bezugsmöglichkeiten

Ein Großteil der HR-Softwarehersteller bietet auch ein Lösungsportfolio für den kleineren Mittelstand an. Für Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern stehen immerhin zwei Drittel (68 %) der hier untersuchten HR-Lösungen prinzipiell zur Verfügung. Mit zunehmender Unternehmensgröße wächst das Angebot an HR-Software.

Mittelständische und gehobene Unternehmen ab 100 Beschäftigten finden eine deutlich größere Auswahl an Software vor (94 %).

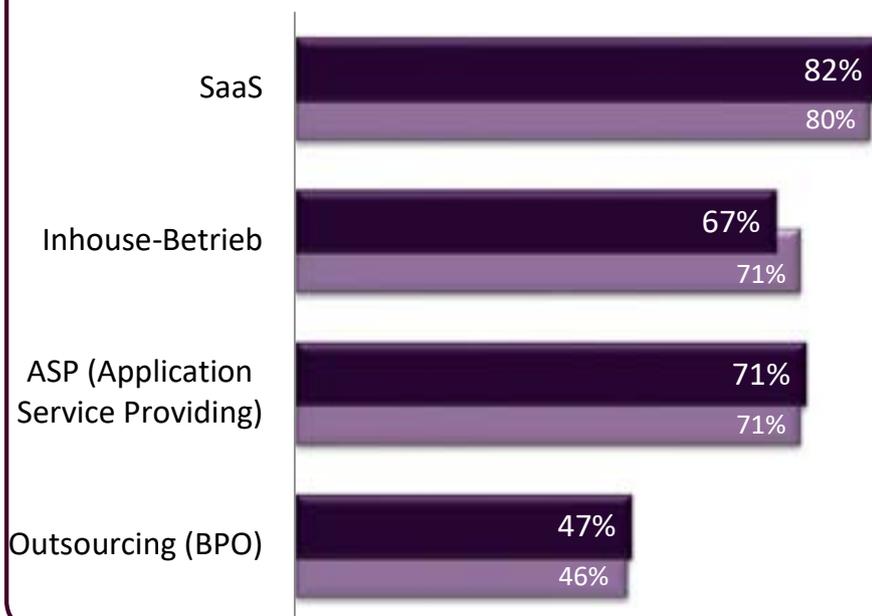
Der Großteil der HR-Software ist nach Herstellerangaben branchenneutral einsetzbar (93 %). Daneben gibt es aber auch einige Spezialanbieter, die durch individuellen Zuschnitt auf die Erfordernisse einzelner Branchen punkten können. Hier lohnt sich eine intensive Recherche nach speziellen Branchenlösungen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



Beispiel über die Matching-Plattform auf SoftSelect.de, auf der knapp 900 Business-Software-Anbieter mit ihren Produkten registriert sind. Hier eine Übersicht zum Abdeckungsgrad ausgewählter Branchen: Während 2023 71% HR-Lieferanten ihre Lösungen noch als klas-

sische Inhouse-Lösung anboten, sind es heute nur noch rund 67%. Die meisten Lösungen werden heute für den SaaS-Betrieb bereitgestellt (2023: 80 %. 2025: 82 %). Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahreszeitraum 2023 sind hingegen marginal, weshalb wir hier als Ver-

Verbreitung von Inhouse-Lösungen, SaaS, ASP und BPO (n=120) (2025) (2023)



gleichszeitraum 2024 herangezogen haben. Der Trend geht insbesondere im HR-Bereich zu dem SaaS Mietmodell, das Angebot an ASP (Application Service Providing) Mietmodell hat sich in den letzten Jahren bei den Anbietern ebenfalls kaum verändert. So sind 71 % der Lösungen für ASP ausgelegt (2023: 71 %).

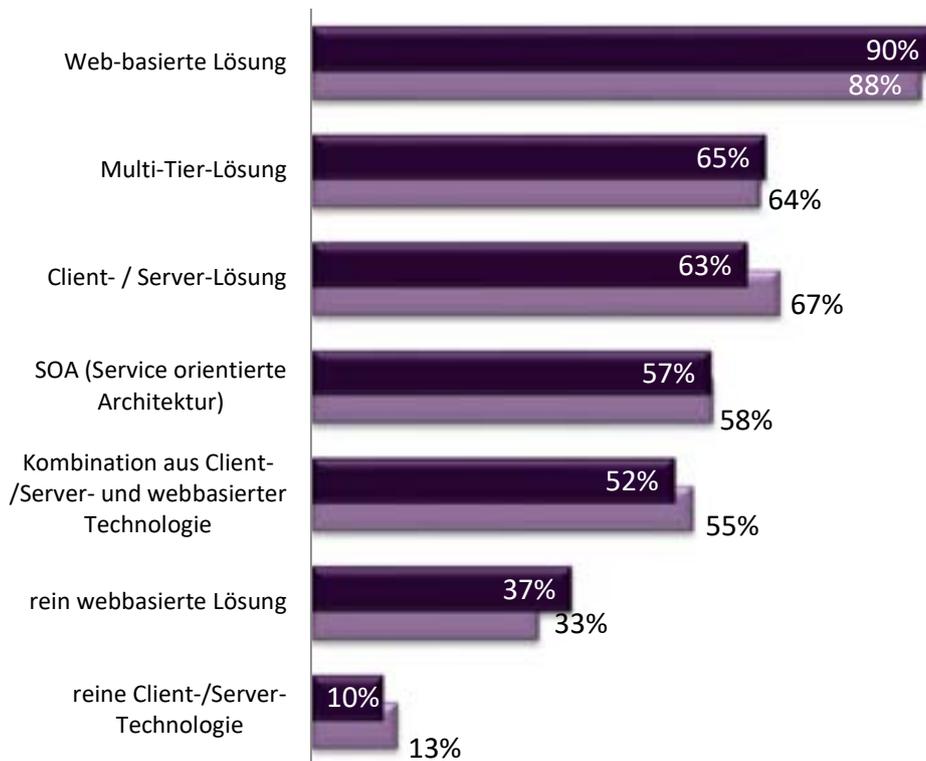
Angebot an Cloud HR wächst wieder

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

um ein eigenständiges Vertriebsmodell handelt, welches trotz des Aufkommens von Cloud Computing und SaaS nach wie vor nachgefragt wird.

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

Serverarchitektur (n=117) (2025) (2023)



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

Schlanke Personalverwaltung durch BPO

Das Angebot an Business Process Outsourcing (BPO) ist im Vergleich zu 2023 leicht von 46 % auf 47 % gestiegen. Das Auslagern von Geschäftsprozessen an externe

Dienstleister ist gerade im Personalwesen überdurchschnittlich verbreitet. Ziel des Outsourcings ist die Entlastung von nicht geschäftskritischen Prozessen und die damit verbundene Konzentration auf die Kernaufgaben eines Unternehmens. Besonders in der Lohnabrechnung hat sich BPO schon seit langem etabliert. Viele Unternehmen vertrauen auf die Expertise von Dritten und entlasten so ihre Personalabteilungen.

3.2 Einsatzgebiete von HR-Software

Die Einsatzgebiete von moderner HR-Software sind mittlerweile vielfältig. Neben den klassischen Feldern wie Personalabrechnung und Zeitwirtschaft decken

Kernbereiche der untersuchten Lösungen (n=118)



viele Personalsoftwarelösungen weitere Bereiche wie Bewerbermanagement, die Fuhrparkverwaltung oder die Personaleinsatzplanung ab. Neben umfangreichen HR-Systemen, die nahezu alle in dieser Studie abgefragten Funktionsbereiche abdecken, gibt es insbesondere im HR-Markt zahlreiche Anbieter, die sich auf bestimmte Bereiche wie zum Beispiel das Bewerbermanagement spezialisiert haben und ihre Lösungen oft in Kooperation mit anderen Softwareherstellern anbieten. Diese Unterschiede erfordern daher in der Evaluationsphase eine genaue Überprüfung der Hersteller und ihres Produktangebots. Die analysierten HR-Systeme und deren Hersteller bzw. Anbieter unterscheiden sich über die genannten Aspekte hinaus teilweise wesentlich in den verwendeten Technologien, ihrem Dienstleistungsangebot (Schulung, Einführungsunterstützung etc.) und ihrer Beratungskompetenz. Allgemeine Personalmanagementfunktionen sind in

HR-Lösungen am stärksten vertreten. 84 % der untersuchten Lösungen unterstützen die Personalverwaltung. Der stark gestiegenen Nachfrage nach Recruiting- und Bewerbermanagementlösungen tragen die Anbieter verstärkt Rechnung und bieten entsprechende Funktionen und Module an (2025: 66 % ggü. 62 % in 2023). Mehr als die Hälfte (57 %) der für die Untersuchung herangezogenen HR-Systeme verfügt über Funktionen zur Personaleinsatzplanung oder der Personalentwicklung (55 %). Die elementaren Bereiche einer Personalwesen-Software wie die Zeiterfassung (62 %) und die Lohn- und Gehaltsabrechnung (49 %) werden ebenfalls von jedem zweiten der hier untersuchten HR-Systeme abgedeckt. Die vergleichsweise geringen Werte der einzelnen HR-Bereiche dokumentiert die starke Spezialisierung im HR-Markt. Der Trend wird durch diverse von SoftSelect begleitete Softwareauswahlprojekte bestätigt: Viele Kunden fragen ge-

Abdeckungsgrad weiterer Funktionsbereiche (n=114)



zielt nach den jeweils leistungsstärksten Modulen für die einzelnen Kernbereiche. Das sogenannte Best-of-Breed-Konzept erfreut sich gerade im HR-Segment großer Beliebtheit.

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

Auch Angebote für das E-Learning werden überwiegend von Spezialanbietern bereitgestellt (18 %)

3.3 Personalmanagement

Das moderne Personalmanagement geht heute weit über die klassische administrative Verwaltung hinaus. HR-Management-Systeme dienen als zentrale Informationsplattform für alle entscheidungsrelevanten Daten rund um die Personalarbeit. Gleichzeitig fungieren sie als Schnittstelle, an der Informationen aus angrenzenden Bereichen wie der Personalabrechnung oder dem Personalcontrolling zusammengeführt werden.

Durch individuell anpassbare Auswertungen und Standardberichte sollen administrative Tätigkeiten auf ein notwendiges Minimum reduziert werden. Ziel ist es, die interne Organisationsentwicklung gezielt zu unterstützen – insbesondere in Bezug auf Wissen, Qualifikationen, Produktivität und die langfristige Wettbewerbs-

fähigkeit.

Die am Markt vertretenen Anbieter unterscheiden sich teils deutlich in der konkreten Umsetzung der abgefragten Funktionalitäten. So bieten 84 % der untersuchten Personalmanagement-Lösungen eine digitale Personalakte an. Doch gerade in diesem Bereich zeigen sich große Unterschiede: Nur wenige, meist spezialisierte An-

bieter stellen eine digitale Akte bereit, die tatsächlich als vollwertiger Ersatz für papierbasierte Dokumente dienen kann und zugleich den hohen Anforderungen an Revisionsicherheit gerecht wird.

Eine detaillierte Betrachtung und Differenzierung der genannten Funktionen erfolgen in den nachfolgenden Kategorien.

Personalmanagement-Funktionen (n=101)



Digitale Personalakten verringern Verwaltungsaufwand

Die Einführung der digitalen Personalakte ermöglicht eine deutliche Reduzierung des Verwaltungsaufwands und verbessert gleichzeitig den internen Informationsfluss erheblich. Sobald Dokumente elektronisch vorliegen, können mehrere berechnigte Personen gleichzeitig und idealerweise auch ortsunabhängig darauf zugreifen. Die Akte muss nicht mehr physisch durch verschiedene Abteilungen weitergereicht werden, sondern bleibt zentral archiviert und ist dennoch jederzeit verfügbar.

Gerade in Bereichen wie der Personalabteilung oder der Finanzbuchhaltung, in denen häufig auf archivierte Informationen zugegriffen werden muss, sind effiziente Informationswege entscheidend für einen ressourcenschonenden Arbeitsablauf. Neben der Einsparung von Kosten für die papiergebundene Archivierung – etwa für Lagerflächen, Einrichtung und Personalzeit – profitieren Unternehmen auch von einer strukturierten Handhabung bei Mitarbeiterwechseln, sei es durch Neueinstellungen, interne Versetzungen oder Arbeitgeberwechsel im Zuge von Fusionen oder Umstrukturierungen.

Ein klar definiertes Rechte- und Zugriffsmanagement, das idealerweise gemeinsam von Betriebsrat, Geschäftsführung, IT und Rechtsabteilung festgelegt wird, erhöht die Sicherheit im Umgang mit sensiblen Personaldaten deutlich. Ein solches Konzept bildet die Grundlage für Vertrauen und Akzeptanz bei den Mitarbeitenden.

Moderne Systeme setzen zudem auf leistungsfähige Texterkennungsrountinen, die analoge Inhalte zuverlässig in digitale Formate überführen und gleichzeitig ein Qualitätsmanagement mit Plausibilitätsprüfungen

unterstützen. Darüber hinaus sollten zusätzliche Felder und Kriterien unkompliziert in die bereits vorhandenen digitalen Dokumente integriert werden können, um die digitalen Personalakte flexibel und zukunftsfähig zu gestalten.

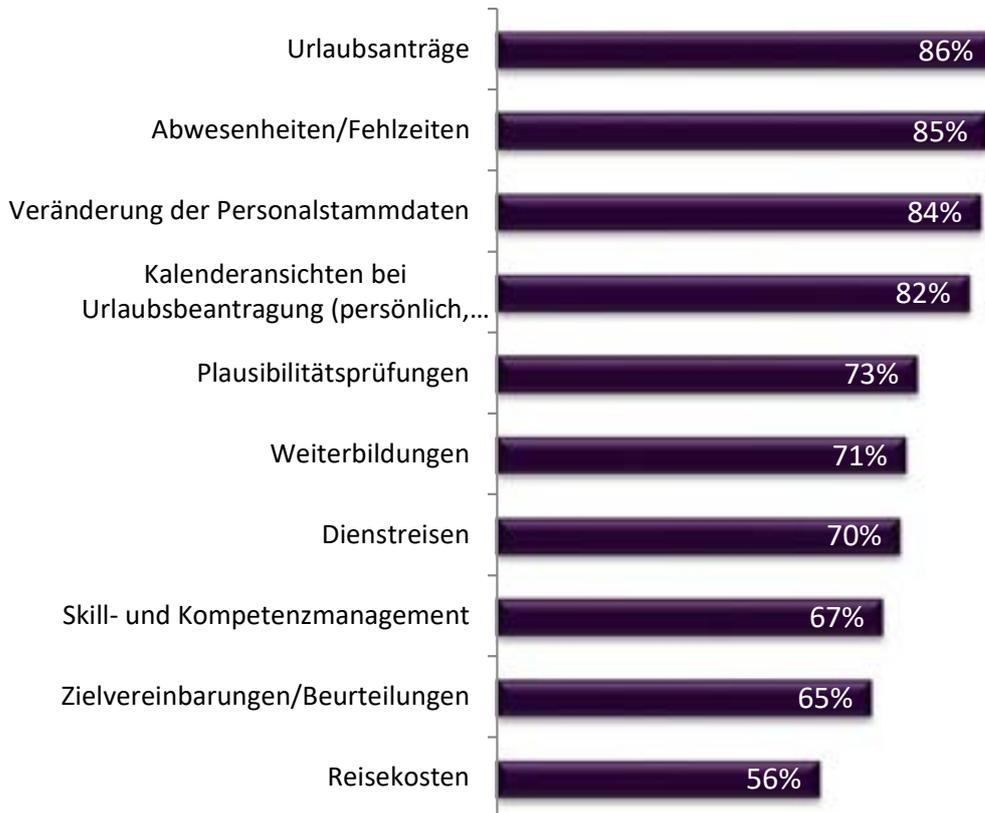
3.4 Mitarbeiterportale und Employee Self Services

Auch Mitarbeiterportale werden zunehmend von Unternehmen eingesetzt, vor allem um die administrativen Aufwände zu verringern. Auch interaktive Kommunikationsmöglichkeiten der Mitarbeiter untereinander werden von immer mehr HR-Anbietern im Rahmen von Portalen, Wikis oder Ähnlichem bereitgestellt. Ein internes Mitarbeiterportal oder ein Firmenwiki bietet zahlreiche Vorteile: Personalwirtschaftliche Abläufe werden durch den Einsatz von Employee Self Service transparenter, die Nutzung hinterlegter Daten flexibler und die Pflege – etwa von Stammdaten – deutlich effizienter.

Damit reagiert die Branche nicht zuletzt auch auf die veränderten Kommunikationsgewohnheiten vieler User durch die rasante Verbreitung von Social-Media-Anwendungen und der sozialen Netzwerke. Reisekostenmanagement und die Verwaltung des Fuhrparks werden nur von einer Minderheit der Lösungen abgedeckt.

Employee-Self-Service-Portale sind längst nicht mehr ausschließlich in Großunternehmen im Einsatz – auch immer mehr mittelständische Unternehmen erkennen die Vorteile schlanker Verwaltungsprozesse und setzen auf diese modernen Lösungen. Die Portale basieren auf einem zeitgemäßen Service-Konzept, das unter dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“ den Mitarbeitenden

Employee Self Service (n=102)



zur Verfügung gestellt wird, um Routineaufgaben in der Personalabteilung effizienter zu gestalten. Mitarbeiter können mit Hilfe von Self-Services zum Beispiel Urlaubsanträge papierlos beantragen.

Mitarbeitende erhalten eigenständig Zugriff auf für sie relevante Informationen, wie etwa ihre Personalstammdaten, interne Stellenausschreibungen oder Schulungs- und Veranstaltungstermine. Dies fördert eine ganzheitliche Sichtweise und stärkt die Eigenverantwortung. Eine Anbindung an die Zeitwirtschaft kann den Nutzen zusätzlich erhöhen: So lassen sich beispielsweise Anwesenheitslisten bereitstellen, die bei Bedarf Informationen zu Kontaktdaten, Qualifikationen und dem aktuellen Aufenthaltsort der Mitarbeitenden

anzeigen.

Darüber hinaus ermöglicht die Verknüpfung von Employee Self Service mit dem Zeitmanagement jederzeit den Zugriff auf aktuelle Zeitsalden, Fehltag, Urlaubsübersichten sowie bevorstehende Schulungstermine. Die daraus entstehende Echtzeit-Kompetenztransparenz erleichtert die Kommunikation mit Kunden, Partnern und Lieferanten erheblich.

Auch die Dezentralisierung bestimmter Routineprozesse oder Aufgaben ist möglich – etwa bei der Beantragung von Dienstreisen oder Urlaub. Vorgesetzte erhalten direkt die Möglichkeit zur Genehmigung oder Ablehnung solcher Anträge. Moderne Workflow-Lösungen mit einem flexiblen Berechtigungskonzept er-

möglichen zudem einen automatisierten E-Mail-Versand an alle beteiligten Personen.

Mit einem klar definierten Funktionsumfang kann das klassische Mitarbeiter-Informationsportal zu einer umfassenden, integrierten Service-Plattform weiterentwickelt werden.

3.5 Personalabrechnung (Payroll)

Die Lohn- und Gehaltsabrechnung umfasst grundlegende Funktionen wie die Berechnung von Abzügen und Steuern, die Erstellung von Verdienstnachweisen sowie die Weiterleitung der Zahlungsdaten an die Fi-

nanzabteilung – all das gehört zum Standardumfang der analysierten Lösungen. Auch wenn die gesetzlichen Vorgaben eine gewisse Einheitlichkeit der Systeme nahelegen, unterscheiden sich die Lösungen deutlich in den darüber hinausgehenden Funktionalitäten.

Besonders bei komplexen Anforderungen, etwa im öffentlichen Dienst oder beim Baulohn, zeigt sich, dass nicht alle Anbieter diese rechtlichen Besonderheiten vollständig abbilden können. Auch spezielle Lohnarten wie Akkordlohn oder Heimarbeiterlohn werden nicht von jedem Payroll-System unterstützt. Selbst wenn ein Unternehmen aktuell keine unterschiedlichen Tarifbereiche berücksichtigt, sollte dieser Aspekt bei der Aus-

Personalabrechnung (Payroll) - Auszug	2025 (n=63)
Auszahlungsliste	85%
Berücksichtigung von Vorschusszahlungen	84%
Durchschnittswertberechnungen (Feiertage, LFZ, Urlaub, etc.)	84%
Personalstandstatistik	84%
Berücksichtigung individueller Freibeträge	80%
Bruttolohnabrechnung	80%
Zeit-, Stundenlohn- oder Lohngruppenabrechnung (Abrechnungskreise)	79%
Aushilfslohnabrechnung	77%
Abrechnungen für unterschiedliche Tarifbereiche	75%
Abrechnungen nach Nettolohnvereinbarung	75%
Jahreslohnkontenblatt	75%
Automatische Änderung der Löhne und Gehälter	74%
Korrektur von Lohnabrechnungen (Rückrechnung)	74%
Kurzarbeitergeldabrechnung	74%
Sozialversicherungsentgeltnachweise	72%
Effektivkostenberechnung	70%
Vorwegabrechnungen	69%
Abrechnung von Mitarbeiterdarlehen	67%
Bescheinigungswesen automatisch	67%
Heimarbeiterlohnabrechnung	62%
Pfändungsroutinen mit automatischer Zinsberechnung	52%
Baulohnabrechnung	51%



wahl einer geeigneten Personalabrechnungs-Software dennoch mitgedacht werden – insbesondere im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen wie Expansionen oder Umstrukturierungen, die den Funktionsbedarf erhöhen können.

Die langfristige Wachstumsstrategie und die angestrebte Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens sollten daher unbedingt in die Entscheidungsfindung einfließen. Auch externe wirtschaftliche Faktoren sind zu berücksichtigen: In konjunkturell schwierigen Zeiten nimmt beispielsweise die Kurzarbeit zu, deren Abrechnung spezielle Berechnungslogiken erfordert.

Eine vorausschauende Auswahl der Softwarelösung trägt dazu bei, dass das System auch in mehreren Jahren noch den Anforderungen des Unternehmens gerecht wird – unabhängig davon, ob sich interne Strukturen oder externe Rahmenbedingungen verändern.

3.6 Personalcontrolling als Steuerungs- und Prognose-Instrument

Moderne HR-Software unterstützt Unternehmen dabei, ihre Mitarbeiterressourcen möglichst effizient und flexibel einzusetzen. Dabei geht das Personalcontrolling heute weit über die reine Analyse vergangener Personalstatistiken hinaus. Die Anwender erwarten zunehmend fundierte Entscheidungsgrundlagen für die operative Personal- und Kostenplanung.

Aktuelle Lösungen im Bereich Personalcontrolling ermöglichen mithilfe von Prognose- und Szenario-Daten eine vorausschauende Planung und erleichtern strategische Entscheidungen mit Blick auf zukünftige Entwicklungen. Die Genauigkeit solcher Vorhersagen hängt dabei maßgeblich vom Zeithorizont, der Eintritts-

wahrscheinlichkeit möglicher Ereignisse und insbesondere von der Qualität der Ausgangsdaten ab.

Durch die Integration von Trendanalysen und Simulationen kann das Personalcontrolling einen wertvollen Beitrag zur Vorbereitung und Umsetzung organisatorischer Veränderungen sowie neuer Unternehmensstrategien leisten. Plan-/Ist-Vergleiche sind dabei ein zentrales Instrument der Personalkostenplanung und gehören zum Kernbereich des Personalcontrollings.

Die Einbindung dieser Vergleiche in ein umfassendes Risikomanagement erfolgt bislang jedoch nur zögerlich: Lediglich etwa 50 % der Anbieter stellen entsprechende Funktionalitäten zur Verfügung. Mithilfe von Risikomanagement-Tools können Unternehmen auf Basis kontinuierlicher Bedarfs- und Risikoanalysen die Auswirkungen externer Störfaktoren auf Produktivität und Prozesseffizienz gezielt minimieren. Die Betrachtung des Faktors „Personal“ unter Risikogesichtspunkten ist im Vergleich zu anderen Produktionsfaktoren bislang noch wenig verbreitet.

Für alle Auswertungen, die durch Controlling-Systeme durchgeführt werden, ist eine valide und konsistente Datenbasis unerlässlich. Nur wenn die zugrunde liegenden Daten stimmen, können Reportings, Simulationen und Plan-/Ist-Vergleiche verlässliche Entscheidungsgrundlagen liefern.

Darüber hinaus sind auch betriebswirtschaftliche Aspekte zu berücksichtigen – insbesondere mögliche Reibungspunkte zwischen verschiedenen Abteilungen wie dem Controlling und der Personalabteilung. Die Einführung eines Controlling-Systems erfordert eine enge Zusammenarbeit dieser Bereiche, um einen reibungslosen Ablauf und eine effektive Nutzung der Software sicherzustellen.

Personalcontrolling	2025 (n=63)
Personalkostenplanung	85%
Personalbestandsplanung	84%
Plan-/Ist-Vergleiche	84%
Berücksichtigung quantitativer Personalkennzahlen	82%
Berücksichtigung qualitativer Personalkennzahlen	77%
Personalkosten-Budgetierung	77%
Kostenpläne für unterschiedliche Organisationseinheiten	74%
Personalkostensimulation	72%
Simulation von Tarifänderungen bei Mitarbeitern	70%
Änderung der Personalbedarfsplanung während Feinplanung	66%
Berücksichtigung von Kappungsgrenzen	66%
Speicherung unterschiedlicher Planungsszenarien	66%
Änderung von Kostenbestandteilen während Feinplanung	62%
Feinplanung mit Erhalt der ursprünglichen Plandaten	62%
Simulation von Tarifänderungen bei Planstellen	62%
Kennzahlen- und Frühwarnsystem (Balanced Scorecard)	59%
Ergänzung von Kostenbestandteilen während Feinplanung	57%
Personalbestandssimulation	57%
Übernahme der Kostenplandaten bei der Budgeterstellung	57%
Vergleich von Personalkostenplänen	56%
Risikomanagement	44%

3.7 Personaleinsatzplanung

Die Personaleinsatzplanung – auch bekannt als Workforce Management – zählt zu den zentralen Instrumenten der modernen Personalwirtschaft. Ihr Ziel ist es, die vorhandenen personellen Ressourcen im Unternehmen möglichst effizient auf offene Stellen und Einsatzbereiche zu verteilen. Idealerweise werden dabei auch individuelle Interessen und Neigungen der Mitarbeitenden berücksichtigt. Darüber hinaus umfasst die Einsatzplanung strategische Maßnahmen wie die Förderung qualifizierter Fachkräfte sowie die gezielte Umstrukturierung von Abteilungen im Hinblick auf den optimalen Mitarbeiterereinsatz.

Da der Personalbedarf stark von aktuellen Aufgaben und Projekten abhängt und somit Schwankungen unterliegt, ist eine dynamische und proaktive Steuerung erforderlich. In der Praxis mangelt es jedoch häufig an einer klaren Methodik, und nicht selten stehen Führungs- und Kommunikationsdefizite einer erfolgreichen Umsetzung im Weg. Eine unternehmensspezifische Situationsanalyse kann helfen, geeignete methodische Ansätze zu entwickeln und vorhandenes Optimierungspotenzial gezielt zu identifizieren.

Die verfügbaren Systeme zur Personaleinsatzplanung bieten ein breites Spektrum an Funktionalitäten:

Der Abgleich mit der Zeiterfassung erfolgt mittlerweile automatisiert in fast allen der untersuchten Personal-

einsatzplanungs-Lösungen. Für eine effektive Einsatzplanung spielen die individuellen Wünsche und Qualifikationen der Mitarbeiter eine immer größere Rolle. Ein Großteil (69 %) leistet seinen Beitrag bei der Unterstützung der Mitarbeiterwünsche und bietet verstärkt Funktionalitäten in diesen Bereichen an. Die hier auf-

gelisteten Elemente Weiterbildungsplanung, Nachfolgeplanung und Karriereplanung werden zumeist auch durch Module der Personalentwicklung abgedeckt. Hier ist eine enge Verzahnung angeraten, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen.

Personaleinsatzplanung	2025 (n=78)
Eingabe von Wochenarbeitszeit	86%
Eingabe von Vertragsarbeitszeit	81%
Abgleich mit Zeiterfassung	78%
Variable Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiter	77%
Stellenplan	72%
Eingabe von Tagesplandaten	70%
Manuelle Einsatzplanung	70%
Berücksichtigung von Mitarbeiterwünschen, Prioritäten, Qualifikationen möglich	69%
Erstellung der Einsatzpläne für Mitarbeiter, Abteilungen, Gruppen und Bereiche	69%
Eingabe von Differenz Wochen-/ Vertragsarbeitszeit	68%
Grafische Unterstützung	64%
Weiterbildungsplanung	62%
Ampelfunktion	58%
Bedarfabgleich	58%
Grafische Eingabemöglichkeiten	55%
Halbautomatische Einsatzplanung	55%
Nachfolgeplanung	55%
Berechnung nach Über-/ Unterdeckung	54%
Organisationsentwicklung	51%
Karriereplanung	50%
Abgleich mit Personalkostenplanung	47%
Ausbildungsverwaltung u. -planung	47%
Berechnung nach Priorität der Wochentage	39%
Berechnung nach Höhe Servicegrad	35%
Berechnung nach Personalkostenoptimierung	34%
Vollautomatische Einsatzplanung	32%

3.8 Zeitwirtschaft

Für eine erfolgreiche Personaleinsatzplanung sind genaue und aktuelle Daten aus der Zeitwirtschaft notwendig – einerseits um die Personaleinsatzplanung effizient durchführen zu können, andererseits für die detaillierte Auswertung von Daten. Zeitwirtschaftssysteme oder -module werden primär für die Personalzeiterfassung (Kommen, Gehen, Pausenzeiten) eingesetzt,

bieten aber auch darüber hinaus Funktionalitäten, die sich ebenfalls dem Bereich der Zeitwirtschaft zuordnen lassen: Eine integrierte Urlaubsplanung (97 %), Fehlzeitenverwaltung (94 %) und ein entsprechendes Berichtswesen über An- und Abwesenheiten (94 %) sind Standards von Zeitwirtschaftssoftware und werden daher auch in dieser Untersuchung von den allermeisten Lösungen angeboten. Schnittstellen zur Personalabrechnung gehören ebenfalls zum absoluten Muss einer

Zeitwirtschaft	2025 (n=88)
Urlaubsplanung	97%
An-/Abwesenheitsreports	94%
Fehlzeitenverwaltung	94%
Feiertagsverwaltung	94%
Personalzeiterfassung	91%
Schnittstelle zur Lohn- und Gehaltsabrechnung	91%
Auswertungen Jahresarbeitszeit/ Lebensarbeitszeit	88%
Definierbare Zeitkonten	83%
mobile Zeiterfassung	83%
Berücksichtigung von variablen Pausen	81%
Berücksichtigung von Mindestpausen	80%
Berücksichtigung von festen Pausen	77%
Projektzeiterfassung	77%
Kostenstellenwechsel	75%
Schichtmodelle	75%
Rückrechnungsfunktionalität	67%
Zutrittskontrolle	66%
Berücksichtigung qualitativer Sollbesetzung	64%
Betriebsdatenerfassung	61%
Personaleinsatzplanung	61%
Unterstützung von Ruf- und Bereitschaftsdiensten	55%
Kostenbudgetierung	53%
Maschinendatenerfassung	42%
Besucherverwaltung	41%
Personaleinsatzwünsche	41%
Feinplanungsleitstand	39%



entsprechenden HR-Software. Auffallend gering ist der Wert für die Möglichkeit, Personaleinsatzwünsche im System berücksichtigen zu können (41 %), zumal der Wunsch der Mitarbeiter, private und geschäftliche Ziele besser in Einklang zu bringen („Work-Life-Balance“) immer präsenter wird. Hier kann unter Umständen aber auch ein entsprechendes Personaleinsatzplanungs-Modul Abhilfe schaffen.

3.9 Bewerbermanagement (Recruiting)

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

Hervorzuheben ist die besondere Bedeutung eines qualifizierten Bewerberpools. Hier können Informationen zu Bewerbern sowie im Idealfall auch potenziell interessanter Kandidaten zentral gespeichert werden. Mit Hilfe einer Matching-Funktion können so die idealen

Kandidaten für eine offene Stelle ermittelt werden. Es sollte jedoch mit Bedacht eingesetzt werden, da unter Umständen interessante Bewerber mit außergewöhnlichen Lebensläufen unter den Tisch fallen. Doch mit dem alleinigen Vorhandensein dieser Funktionen ist es nicht getan, da sich viele Hersteller hinsichtlich Funktionsumfang und Vorgehensweise zum Teil stark unterscheiden. Eine Live-Präsentation der in die engere Auswahl kommenden Softwarelösungen sollte daher immer gewährleistet werden (siehe hierzu auch das Kapitel: Tipps zur Softwareeinführung). Um doppelten Pflegeaufwand zu minimieren, ist eine Kalenderexportfunktion zu den gängigen Personal-Information-Management-Systemen wie Outlook, Notes und Thunderbird hilfreich. 73 % der untersuchten Bewerbermanagementsysteme bieten dies bereits standardmäßig an. Nachholbedarf besteht bei der Synchronisation mit Jobportalen und den auch im betrieblichen Kontext stark in Mode gekommenen Social Networks. Mit geeigneter Software können Stellenangebote direkt in Jobbörsen eingepflegt werden oder via Schnittstelle Bewerberprofile mit XING, LinkedIn und Facebook abgeglichen werden – eine erhebliche Arbeitersparnis für viele Personalabteilungen.

Bewerbermanagement	2025 (n=79)
Archivierung der Bewerberdaten	97%
Elektronische Weiterleitung	94%
Terminierung von Meetings, Vorstellungsgesprächen möglich	92%
Stellenausschreibungen verschiedenen Standorten zuweisen	91%
Wiedervorlagefunktion	90%
Automatisierte Korrespondenz	87%
Erstellung einer Bewerberhistorie	87%
Fristenüberwachung (Löschfristen)	87%
Aufbau eines Bewerberpools	86%
Vorselektion von Bewerbern möglich	86%
Absagemanagement	82%
Statistiken zu Bewerbungsverfahren	81%
Anzeigenverwaltung	79%
Automatischer Statuswechsel	79%
Matchingfunktion mit vorhandenen Bewerbern	79%
Online Bewerbung durch Formular	79%
Vakanzmanagement	77%
Talent Management	76%
Kalenderexportfunktion/Synchronisation mit Outlook, iCal etc. möglich	73%
Stelleneignigungsprozess per Workflow	73%
Bedarfmeldung durch Vorgesetzte	72%
Erfolgskontrolle	72%
Schnittstelle zu Jobportalen	71%
Vertragserstellung	69%
Dynamisches Bewerberformular	68%
Automatisiertes Auslesen von CV (Parsing)	67%
Automatisiertes Ranking	65%
Schnittstellen zu Social Networks (Xing, Facebook etc.)	65%

3.10 Reisekostenmanagement

Reisekostenmanagement-Software gehört mittlerweile in vielen mittelständischen und großen Unternehmen zum Standard für die Reisekostenabrechnung. Funktionen wie die Abrechnung über Kostenstellen, ein integriertes Genehmigungsmanagement, projektbezogene Abrechnungen sowie Schnittstellen zur Buchhaltung

sind in nahezu allen Lösungen enthalten.

Darüber hinaus bieten die meisten Systeme auch weiterführende Funktionen wie detaillierte Kostenanalysen und Soll/Ist-Vergleiche. Besonders hilfreich für Personalabteilungen sind zudem Schnittstellen zum Online-Banking, die bei der Auswahl einer passenden HR-Lösung unbedingt berücksichtigt werden sollten.



3.11 Personalentwicklung

Immer mehr Unternehmen setzen darauf, ihre Mitarbeitenden aktiv einzubinden, etwa durch regelmäßige Gespräche, Befragungen oder Evaluationen, um deren Potenziale gezielter zu nutzen und die Motivation nachhaltig zu stärken. Viele Personalmanagementsys-

teme unterstützen diese Prozesse inzwischen auf vielfältige Weise.

Die Nachfrage nach Tools zur Mitarbeiterbeurteilung, zur Beantragung von Weiterbildungsmaßnahmen oder für Soll-/Ist-Kompetenzvergleiche ist insbesondere im Zuge der zunehmenden Remote-Tätigkeit deutlich gestiegen.



3.12 E-Learning

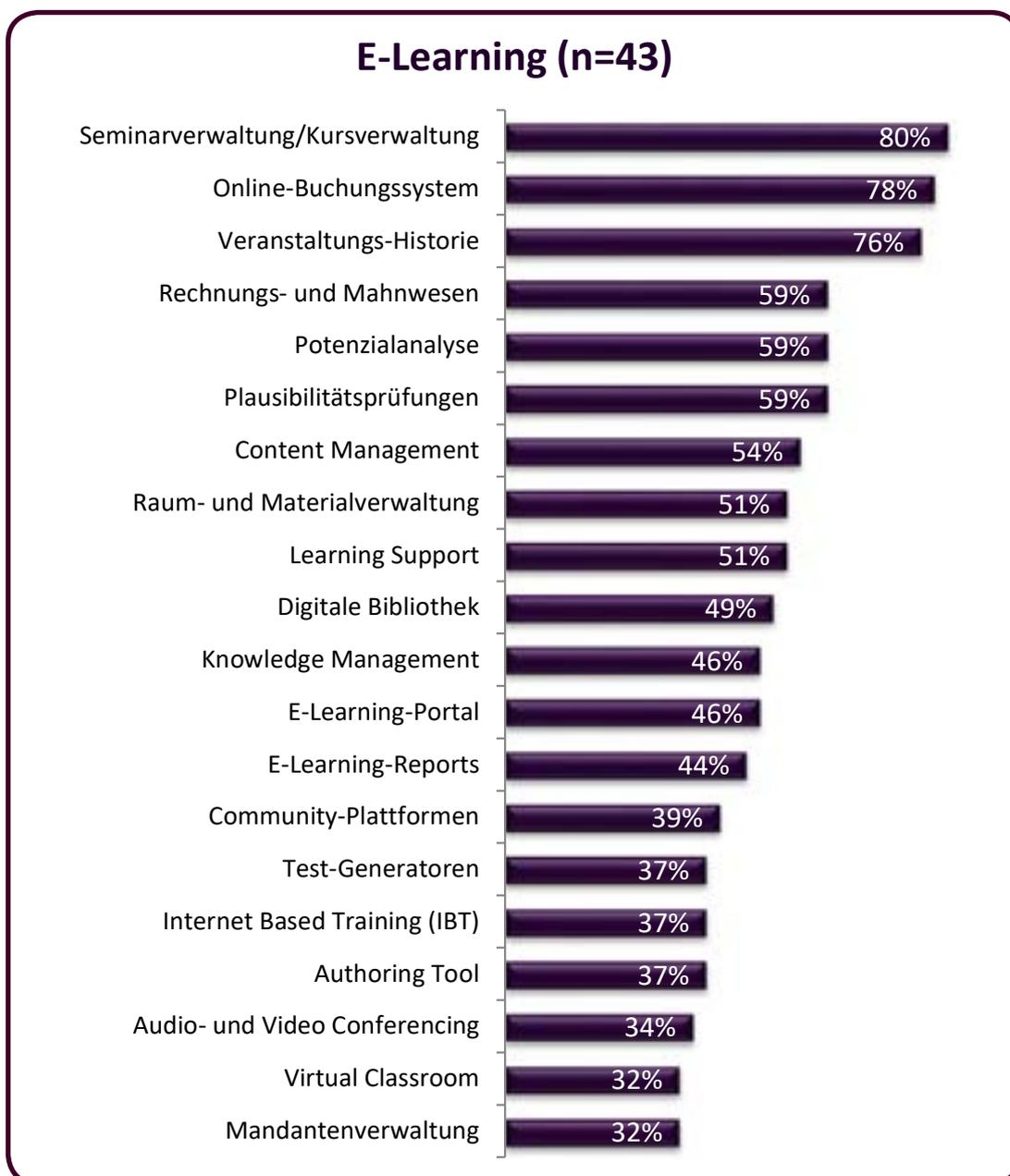
Im Bereich E-Learning haben sich zahlreiche Spezialanbieter etabliert, die ein umfangreiches Portfolio zur betrieblichen Wissensvermittlung bereitstellen. Dabei geht es längst nicht mehr nur um den Einsatz von In-

formations- und Kommunikationstechnologien, sondern um ein ganzheitliches didaktisches Konzept, das kollaborativ umgesetzt wird. Ziel ist die Förderung von fachlichen, aber auch sozialen und teamorientierten Kompetenzen am Arbeitsplatz sowie die Steigerung der operativen Produktivität.

Gerade in Großunternehmen ist E-Learning heute ein fester Bestandteil des Geschäftsalltags und dient als bereichsübergreifender Wissenspool. In kleinen und mittleren Unternehmen ist das Angebot passender Lösungen bislang noch begrenzter, obwohl viele Anbieter gezielt Produkte für dieses Segment entwickeln.

Die Unterschiede zwischen den E-Learning-Angeboten sind teils erheblich: Neben spezialisierten Lösungen

wurden auch umfassendere HR-Suiten untersucht, die oft nur Basisfunktionen wie Seminarverwaltung oder Veranstaltungshistorien bieten. Unternehmen, die erweiterte Funktionen wie virtuelle Klassenräume oder automatische Test-Generatoren benötigen, sollten sich gezielt mit den Angeboten der Spezialanbieter auseinandersetzen.



3.13 Outsourcing / Personalservice

Gerade in kleineren Unternehmen gewinnt das Outsourcing einzelner HR-Bereiche zunehmend an Bedeutung. Die vollständige Auslagerung des gesamten HR-Managements bleibt jedoch selten. Am häufigsten betroffen sind administrative Aufgaben wie die Lohn- und Gehaltsabrechnung, die Personalverwaltung und das Recruiting, da sie sich gut standardisieren und effizient extern abwickeln lassen.

Motivation für das Outsourcing:

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

Outsourcing / Personalservice (n=68)



4



Anwenderberichte

Anwenderbericht

Anbieter

P&I Personal &
Informatik AG

Lösung: P&I LogaHR

www.pi-ag.com



Kunde

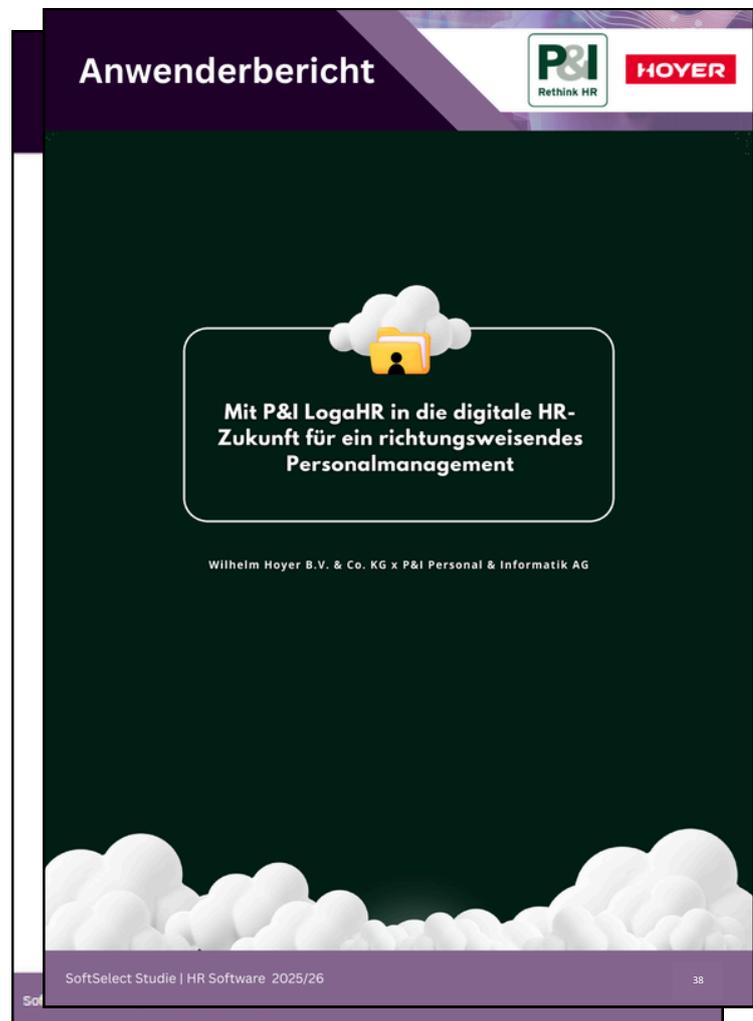
Wilhelm Hoyer B.V.
& Co. KG

Branche: Energie

Mitarbeiter: ca. 2600

HOYER

Mit P&I LogaHR in die digitale HR-Zukunft 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 Bunkerschiffflotte 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 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. 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.

Anwenderbericht

Anbieter

Rexx Systems GmbH

Lösung:

Rexx Recruiting

Rexx HR

www.rexx-systems.com



Kunde

Husemann
Unternehmensgruppe

Branche:

Energie-, Antriebs- &
Automatisierungs-
technik

Mitarbeiter:

230



Rexx Systems als Schlüssel für transparente und effiziente Prozesse

Anwenderbericht



Rexx Systems als Schlüssel für transparente und effiziente Prozesse

Der Kunde

Die Husemann Unternehmensgruppe bietet ihren Kunden mit derzeit 230 Mitarbeitern Komplettlösungen im Bereich der Energie-, Antriebs- und Automatisierungstechnik. Neben ihrem Hauptfirmensitz in Gütersloh agiert die Husemann Gruppe zudem mit Niederlassungen in Wentorf bei Hamburg und Mülheim an der Ruhr.

Herausforderung & Anforderung

Am Anfang stand bei uns die Frage, wie sich das Bewerbermanagement effektiver und transparenter gestalten lässt. Bisher wurden viele Personal Arbeitsschritte manuell durchgeführt, Dokumente in Outlook, Word und Excel gepflegt und Termine über den Kalender nachverfolgt. Dieses Vorgehen hatte zwar lange Zeit funktioniert, stieß aber mit wachsender Anzahl an Bewerbungen, höheren Personalbedarfen und neuen Prozessen schnell an seine Grenzen. Fehler durch manuelle Eingaben, fehlende Nachvollziehbarkeit und ein hoher Aufwand für administrative Tätigkeiten machten deutlich: Es musste ein neuer Weg gefunden werden.

Dabei stellte sich für uns bald die strategische Frage: Soll eine zusätzliche Person eingestellt werden, die administrative Aufgaben übernimmt – oder ist es sinnvoller, in ein System zu investieren, das nicht nur im Bewerbermanagement, sondern auch in vielen weiteren HR-Bereichen die Effizienz steigern und parallele Excel-Listen ablösen kann?

Die Entscheidung für ein digitales HR-Tool

Nach intensiver Auseinandersetzung mit verschiedenen Anbietern fiel die Wahl bewusst auf das digitale HR-System von Rexx Systems. Ausschlaggebend war nicht allein die Entlastung bei administrativen Aufgaben, sondern die Möglichkeit, eine zentrale Plattform für sämtliche HR-Prozesse zu schaffen.

Ein entscheidendes Kriterium waren die **Berechtigungsprofile und der eigene Gestaltungsspielraum** bei den Prozessen. Damit können sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter selbstständig auf die für sie relevanten Informationen zugreifen, ohne dass sensible Daten unkontrolliert im Umlauf sind. Das steigert nicht nur die Effizienz, sondern auch die Datensicherheit und Transparenz im Unternehmen.

Rexx Systems als Schlüssel für transparente und effiziente Prozesse

Der Kunde

Die **Husemann Unternehmensgruppe** bietet ihren Kunden mit derzeit 230 Mitarbeitern Komplettlösungen im Bereich der Energie-, Antriebs- und Automatisierungstechnik. Neben ihrem Hauptfirmensitz in Gütersloh agiert die Husemann Gruppe zudem mit Niederlassungen in Wentorf bei Hamburg und Mülheim an der Ruhr.

Herausforderung & Anforderung

Am Anfang stand bei uns die Frage, wie sich das Bewerbermanagement effektiver und transparenter gestalten lässt. Bisher wurden viele Personal Arbeitsschritte manuell durchgeführt, Dokumente in Outlook, Word und Excel gepflegt und Termine über den Kalender nachverfolgt. Dieses Vorgehen hatte zwar lange Zeit funktioniert, stieß aber mit wachsender Anzahl an Bewerbungen, höheren Personalbedarfen und neuen Prozessen schnell an seine Grenzen. Fehler durch manuelle Eingaben, fehlende Nachvollziehbarkeit und ein hoher Aufwand für administrative Tätigkeiten machten deutlich: Es musste ein neuer Weg gefunden werden.

Dabei stellte sich für uns bald die strategische Frage: Soll eine zusätzliche Person eingestellt werden, die administrative Aufgaben übernimmt – oder ist es sinnvoller, in ein System zu investieren, das nicht nur im Bewerbermanagement, sondern auch in vielen weiteren HR-Bereichen die Effizienz steigern und parallele Excel-Listen ablösen kann?

Die Entscheidung für ein digitales HR-Tool

Nach intensiver Auseinandersetzung mit verschiedenen Anbietern fiel die Wahl bewusst auf das digitale HR-System von Rexx Systems. Ausschlaggebend war nicht allein die Entlastung bei administrativen Aufgaben, sondern die Möglichkeit, eine zentrale Plattform für sämtliche HR-Prozesse zu schaffen.

Ein entscheidendes Kriterium waren die **Berechtigungsprofile und der eigene Gestaltungsspielraum** bei den Prozessen. Damit können sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter selbstständig auf die für sie relevanten Informationen zugreifen, ohne dass sensible Daten unkontrolliert im Umlauf sind. Das steigert nicht nur die Effizienz, sondern auch die Datensicherheit und Transparenz im Unternehmen.

Mehr als Bewerbermanagement – eine umfassende Prozessoptimierung

Schon nach kurzer Zeit zeigte sich für uns, dass die Einführung weit über das ursprüngliche Ziel hinausreichte. Prozesse, die zuvor stark von Excel-Tabellen und Kalendern abhängig waren, wurden automatisiert. Erinnerungen für wichtige Fristen – etwa Vertragsverlängerungen, Probezeiten oder Weiterbildungsmaßnahmen – laufen nun automatisch. Das reduziert Eingabefehler und macht aufwändige manuelle Kontrollen überflüssig.

Auch für Mitarbeitergespräche, Feedbackrunden und die Dokumentation von Kompetenzen bietet uns das Tool eine nachhaltige Lösung. Statt Excellisten existiert nun eine zentrale Plattform, die jederzeit der Führungskraft, dem Mitarbeiter selbst und der Personalabteilung transparent Auskunft gibt. Das erleichtert nicht nur die kontinuierliche Entwicklung der Belegschaft und unsere Nachfolgeplanung, sondern ist auch im Hinblick auf Audits ein großer Vorteil: Separate Auswertungen sind nicht mehr notwendig, da die relevanten Informationen auf Knopfdruck zur Verfügung stehen.

Grenzen klassischer Office-Tools überwinden

Die Erfahrungen verdeutlichen, dass klassische Anwendungen wie **Excel oder Word** bei der Vielzahl an HR-Anwendungsfällen schnell an ihre Grenzen stoßen. Sie bieten weder die notwendige Übersicht noch die Möglichkeit, Zugriffsrechte bedarfsgerecht zu steuern. REXX Systems schafft uns die **Übersicht und Zugriff für Anwender und Führungskräfte je nach Bedarf**.

Die Effekte sind messbar: Weniger Zeit für Routinearbeiten, weniger Fehler, mehr Transparenz. Damit bleibt uns mehr Raum für die wertschöpfenden Aufgaben im HR-Bereich – wie Mitarbeiterbindung, die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität oder die Entwicklung langfristiger Strategien.

Gerade die Möglichkeit, Arbeitsabläufe durch Automatisierung zu optimieren, sorgt für nachhaltige Entlastung. Mit gezielten Anpassungen und einem gewissen Feinschliff entwickelt sich das System kontinuierlich weiter und unterstützt uns in allen Bereichen auf einem ganz neuen Niveau.

Transparenz und Nachhaltigkeit in Mitarbeitergesprächen

Besonders wertvoll ist das Tool bei der Durchführung und Dokumentation von **Mitarbeitergesprächen und Feedbackprozessen**. Transparenz, Nachvollziehbarkeit und die Möglichkeit, Entwicklungen über längere Zeiträume hinweg sichtbar zu machen, schaffen Vertrauen – sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei Führungskräften. Feedback zu Ihrer geleisteten Arbeit ist ein wichtiger Aspekt für viele Mitarbeitenden.

Unterstützung durch KI und digitale Services

Ein weiteres Highlight ist die Integration von **künstlicher Intelligenz**. Beispielsweise können **Stellenanzeigen direkt im Tool** optimiert werden, ohne externe Anwendungen nutzen zu müssen. Das spart Zeit und sorgt für eine professionelle Ansprache potenzieller Bewerber.

Darüber hinaus gibt es seit einiger Zeit einen **Chatbot**, der bei Fragen oder Problemen schnell Hilfestellung bietet. Ob einfache Bedienungsfragen oder komplexere Herausforderungen – die Unterstützung steht unmittelbar zur Verfügung.

Austausch und Weiterentwicklung

Nicht zu unterschätzen ist auch der kundenfreundliche Ansatz des Anbieters. Der Austausch mit anderen Anwendern in Foren, Expertengruppen und Schulungen ermöglicht es, eigene Prozesse weiterzuentwickeln und von den Erfahrungen anderer zu profitieren. Regelmäßige Updates, Expertenrunden und Veranstaltungen sorgen dafür, dass das System ständig verbessert und an aktuelle Anforderungen angepasst wird.

Fazit

Die Einführung eines digitalen HR-Tools war für uns ein entscheidender Schritt, um HR-Arbeit transparenter, effizienter und nachhaltiger zu gestalten. Ausgangspunkt war das Ziel, das Bewerbermanagement zu verbessern. Heute profitieren alle Abteilungen von den Vorteilen:

- **Transparente und digitale Prozesse**
- **Automatisierte Workflows** statt manueller Excel-Listen
- **Geringere Fehlerquoten** durch weniger manuelle Eingaben
- **Nachhaltige Unterstützung** bei Feedback, Mitarbeitergesprächen und Audits
- **Mehr Zeit für strategische HR-Aufgaben** statt reiner Sachbearbeitung
- **Integration von KI** zur Optimierung von Prozessen
- **Regelmäßiger Austausch und Weiterentwicklung** durch Schulungen und Expertenrunden

Der entscheidende Mehrwert: Wir können uns stärker auf unsere eigentliche Aufgabe konzentrieren – nämlich die Bindung, Entwicklung und Motivation von Mitarbeitern. Was als punktuelle Lösung für das Bewerbermanagement begann, hat sich zu einem zentralen Baustein der gesamten HR-Strategie entwickelt.

Würdigung

5

Personalwesen-Software spielt eine zentrale Rolle dabei, eine zufriedene, motivierte und leistungsfähige Belegschaft zu fördern. Moderne HR-Systeme sind daher ein wesentlicher Bestandteil, um den mittel- und langfristigen Unternehmenserfolg und die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu sichern.

Nicht erst durch den aktuellen Wandel in den digitalen Arbeitswelten, sondern auch aufgrund des seit Jahren anhaltenden Fachkräftemangels haben viele Unternehmen begonnen, gezielt in HR-Software und den Ausbau ihrer Lösungslandschaft für das Personal- und Talentmanagement zu investieren. Die Verwaltung des Personalbestands – einschließlich einheitlicher Zeiterfassung, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Vakanzbesetzung, Fortbildung, Personalentwicklung, Ruhestandsprogramme, Personalkostenplanung und Wissensmanagement – ist für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens von großer Bedeutung. Ohne geeignete digitale Werkzeuge gestaltet sich dieser Bereich oft bürokratisch, zeitaufwendig und ressourcenintensiv, weshalb moderne HR-Lösungen hier gezielt entlasten und optimieren können.

Wie Herausforderungen lösen?

„Technology follows Strategy“ – unter diesem Leitgedanken verfolgen viele Unternehmen heute das Ziel, Mitarbeitenden außerhalb klassischer Bürostrukturen eine positive Nutzererfahrung zu bieten und gleichzeitig ein Gefühl der Zusammengehörigkeit zu schaffen, das sich direkt auf die Produktivität auswirkt. Die Suche nach passenden und vor allem sicheren Collaboration-Tools ist daher ein strategischer Ausgangspunkt für die Gestaltung moderner Arbeitsumgebungen.

Social-Media-Elemente wie Sprach-, Text- und Bildübertragung, Screensharing, sowie Funktionen zur Datei- und Versionsverwaltung für die gemeinsame Bearbeitung von Dokumenten sind heute fester Bestandteil digitaler Arbeitsplätze. Durch die Einführung von E-Learning-Plattformen, Self-Service-Portalen und HR-Analytics-Lösungen haben viele Unternehmen bereits wichtige Grundlagen für die Arbeit in verteilten Teams geschaffen.



Die zunehmende Integration von (Social) Collaboration Tools in HR-Systeme ermöglicht nicht nur die virtuelle Vernetzung der Mitarbeitenden, sondern fördert auch den Wissenstransfer, die Teamproduktivität und die aktive Beteiligung. Virtuelle Projekt- und Kommunikationsräume helfen zudem, Prokrastination zu vermeiden und schaffen Rahmenbedingungen, in denen Soft Skills gezielt eingebracht und weiterentwickelt werden können.

Mit Hilfe von Workforce Analytics lassen sich Qualifikationsprofile auf Basis qualitativer und quantitativer Personaldaten mit neuen Anforderungsprofilen abgleichen. Dies erleichtert die Personalplanung und unterstützt die Entscheidung, welche Mitarbeitenden sich für Remote-Arbeit eignen, wer aus dem bestehenden Personalpool weiterentwickelt werden kann oder ob neue Fachkräfte benötigt werden. Darüber hinaus ermöglichen moderne Analytik-Instrumente die Erstellung individueller Lernpfade, um gezielt digitale Kompetenzen aufzubauen und auf persönliche Entwicklungsbedarfe einzugehen.

Kein Wunder also, dass laut einer Untersuchung des HRM Research Institutes unter rund 100 HR-Managern im Bereich Personal-Controlling der größte Investitionsbedarf mit 38 % im Bereich HR-Analytics identifiziert wurde. Ergänzend dazu sollte das Lösungsportfolio erweitert werden, um Prozesse rund um mobile Zeit- und Zutrittserfassung, Talent- und Bewerbermanagement, Mitarbeitergespräche und Personalentwicklung weiter zu optimieren. Als zentrale Akteure für das Unternehmenswachstum benötigen insbesondere Fach- und Führungskräfte komfortable Werkzeuge, um ihre anspruchsvollen Aufgaben – etwa im Performancemanagement oder in der virtuellen Mitarbeiterführung – effizient zu bewältigen und Entwicklungspotenziale auf Abteilungs-, Team- und Mitarbeiterebene sichtbar zu machen.

Mitarbeiterbindung: Talente langfristig an das Unternehmen binden

Die Bindung von Talenten wird auch in den kommenden Jahren eine der zentralen Herausforderungen für Unternehmen bleiben. Der anhaltende Fachkräftemangel sowie die steigenden Erwartungen der Mitarbeitenden machen es erforderlich, dass Unternehmen gezielt innovative Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung entwickeln. Neben attraktiven Gehältern und Benefits gewinnen zunehmend auch weiche Faktoren an Bedeutung – etwa eine als sinnvoll empfundene Tätigkeit im Sinne eines klaren Corporate Purpose, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine positive Unternehmenskultur, die Wertschätzung und Zugehörigkeit vermittelt.

Unternehmen, denen es gelingt, ein inspirierendes Arbeitsumfeld zu schaffen, stärken nicht nur die Motivation und Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden, sondern erhöhen auch die Wahrscheinlichkeit, Talente langfristig zu binden. Dies wiederum wirkt sich direkt auf die Wettbewerbsfähigkeit aus. Im Zeitraum 2025/2026 wird die Mitarbeiterbindung daher weiterhin ein entscheidender Erfolgsfaktor für Unternehmen sein – sowohl strategisch als auch operativ.

Einsatz von KI im HR: Effizienz und Personalisierung

Künstliche Intelligenz (KI) verändert den HR-Bereich grundlegend und eröffnet neue Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung und Personalisierung. KI-gestützte Tools sind in der Lage, administrative Aufgaben zu automatisieren, Bewerbungen vorzusortieren, Schulungsinhalte individuell anzupassen und präzise Mitarbeiteranalysen durchzuführen. Dadurch gewinnen HR-Teams wertvolle Zeit für strategische Aufgaben und können gleichzeitig ein personalisiertes Mitarbeitererlebnis schaffen.

Im Zuge der digitalen Transformation wird der Einsatz von KI-Technologien im HR-Umfeld auch in den Jahren 2025/2026 weiter zunehmen. KI wird sich zunehmend als integraler Bestandteil moderner HR-Strategien etablieren – nicht nur zur Steigerung der Effizienz, sondern auch, um Mitarbeitende gezielter zu unterstützen und deren Potenziale besser zu fördern. Die Kombination aus automatisierten Prozessen und intelligenter Datenanalyse ermöglicht es Unternehmen, schneller und fundierter zu entscheiden, individueller auf Bedürfnisse einzugehen und die Mitarbeiterbindung nachhaltig zu stärken.

Automatisierungspotenziale ausschöpfen und Kosten senken

Die Verwaltung des Personalbestands umfasst eine Vielzahl zentraler Aufgaben, darunter die Besetzung offener Stellen, Leistungsbeurteilungen, Business Intelligence und Analysen, das Personalkostenmanagement, die Pflege digitaler Personalakten, Skillmanagement, Mitarbeiterbefragungen, Arbeitsschutz, Fortbildung und Personalentwicklung. Diese Prozesse sind für den nachhaltigen Unternehmenserfolg von großer Bedeutung, erfordern jedoch häufig einen hohen Ressourceneinsatz und sind angesichts der aktuellen Herausforderungen in vielen Organisationen besonders relevant.

Vor diesem Hintergrund wird HR-Software ein erhebliches wirtschaftliches Potenzial zugeschrieben, da sie dazu beitragen kann, die Investitionskosten rasch zu amortisieren. Immer mehr Personalabteilungen überprüfen daher ihre bestehenden HR-Prozesse und ihren strategischen Beitrag zur Organisation, um Verwaltungskosten zu senken, neue Anforderungen effizient zu bewältigen und Abläufe – gerade in dynamischen Zeiten – besser steuerbar zu machen. Moderne HR-Lösungen bieten hier nicht nur funktionale Unterstützung, sondern auch die Möglichkeit, den Wandel aktiv mitzugestalten und die eigene Rolle im Unternehmen zukunftsorientiert weiterzuentwickeln.

Gestiegene Anforderungen an HR-Software

Die Anforderungen an moderne Personalmanagementsoftware sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Während früher vor allem die Entgeltabrechnung (Payroll) im Fokus stand, haben sich heutige HR-Systeme zu einem unverzichtbaren Managementinstrument mit zunehmend strategischem Charakter entwickelt. Sie werden längst nicht mehr ausschließlich von der Personalabteilung oder den Fachbereichsleitungen genutzt, sondern kommen zunehmend unternehmensweit zum Einsatz – etwa in Form von Self-Service-Portalen oder zur Unterstützung von Freigabeprozessen.



Mit dieser Entwicklung geht das Bestreben einher, personalwirtschaftliche Geschäftsabläufe effizienter und stärker an den tatsächlichen Anforderungen der Anwender auszurichten. Die verstärkte Einbindung von Mitarbeitenden und Führungskräften über Self-Services sowie die Automatisierung von HR-Prozessen bieten nicht nur die Möglichkeit, die Personalabteilung in administrativen Aufgaben zu entlasten. Sie schaffen darüber hinaus auch strategischen Mehrwert, indem sie das Management bei der Produktivitätssteigerung und der Optimierung des Ressourceneinsatzes unterstützen.

Gerade im Mittelstand verfolgen immer mehr Unternehmen mit dem Einsatz moderner HR-Software das Ziel, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und bestehende Wachstumshemmnisse durch eine gezielte, strategisch ausgerichtete Personalarbeit zu überwinden. Die Digitalisierung der HR-Prozesse wird damit zu einem entscheidenden Faktor für die Zukunftsfähigkeit der Organisation.

Vitales Partnergeschäft unter HR-Lösungsanbietern

Die Anforderungen an moderne Personalmanagementsoftware sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Während früher vor allem die Entgeltabrechnung (Payroll) im Fokus stand, haben sich heutige HR-Systeme zu einem unverzichtbaren Managementinstrument mit zunehmend strategischem Charakter entwickelt. Sie werden längst nicht mehr ausschließlich von der Personalabteilung oder den Fachbereichsleitungen genutzt, sondern kommen zunehmend unternehmensweit zum Einsatz – etwa in Form von Self-Service-Portalen oder zur Unterstützung von Freigabeprozessen.

Mit dieser Entwicklung geht das Bestreben einher, personalwirtschaftliche Geschäftsabläufe effizienter und stärker an den tatsächlichen Anforderungen der Anwender auszurichten. Die verstärkte Einbindung von Mitarbeitenden und Führungskräften über Self-Services sowie die Automatisierung von HR-Prozessen bieten nicht nur die Möglichkeit, die Personalabteilung in administrativen Aufgaben zu entlasten. Sie schaffen darüber hinaus auch strategischen Mehrwert, indem sie das Management bei der Produktivitätssteigerung und der Optimierung des Ressourceneinsatzes unterstützen.

Gerade im Mittelstand verfolgen immer mehr Unternehmen mit dem Einsatz moderner HR-Software das Ziel, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und bestehende Wachstumshemmnisse durch eine gezielte, strategisch ausgerichtete Personalarbeit zu überwinden. Die Digitalisierung der HR-Prozesse wird damit zu einem entscheidenden Faktor für die Zukunftsfähigkeit der Organisation.

Die Cloud als Treiber für HR

Mittelfristig führt im Bereich Cloud HR kaum ein Weg daran vorbei. Zahlreiche Anbieter setzen inzwischen auf Hybrid-Cloud- oder Private-Cloud-Modelle, um der weit verbreiteten Skepsis gegenüber der Auslagerung sensibler Geschäftsdaten im HR-Bereich zu begegnen. Besonders in Teilbereichen wie Recruiting und Bewerbermanagement haben viele Unternehmen bereits die Vorteile cloudbasierter Software erkannt. Es ist zu erwarten, dass die Akzeptanz



für Cloud HR weiter steigen wird – begünstigt durch flexible und kosteneffiziente Lösungen, die einfache Integration in bestehende Systeme sowie die zunehmende Nutzung mobiler Anwendungen aus der Cloud.

HR Analytics im Fokus

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

Personalbedarfe frühzeitig identifizieren und Recruiting automatisieren

Nicht zuletzt im Kontext des demografischen Wandels sehen sich immer mehr Unternehmen dazu veranlasst, nachhaltige und zukunftsorientierte Personalstrategien zu entwickeln. Eine vorausschauende, zielgerichtete Personalarbeit ist entscheidend für den langfristigen Unternehmenserfolg. HR- und Workforce Analytics leisten hierbei wertvolle Unterstützung – etwa durch die Auswertung von Daten aus HR-Bereichen wie Recruiting, Workforce, Training & Development, Mitarbeiterentwicklung und -führung sowie aus externen Quellen wie Marketing, Controlling oder Vertrieb. Sie fördern fundierte Entscheidungsprozesse und ermöglichen unmittelbar umsetzbare Maßnahmen – sowohl auf Unternehmens-, Team- oder Abteilungsebene als auch auf individueller Mitarbeiterebene.

Employee Self Services

HR Self Services bzw. Mitarbeiterportale zählen heute bereits zum Standard in vielen mittelständischen Unternehmen. Über Employee Self Services können Mitarbeitende beispielsweise ihre personalbezogenen Daten selbst pflegen, Entgeltnachweise abrufen, Urlaubs- oder Weiterbildungsanträge stellen oder sich über Modelle wie die Altersteilzeit informieren. Führungskräfte nutzen die Self Services hingegen zur Leistungsbeurteilung von Mitarbeitenden und Abteilungen. Die Nutzung bringt zwei zentrale Vorteile mit sich: Einerseits wird die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden gestärkt, andererseits die Personalabteilung sowie die Verwaltung deutlich entlastet – was zu spürbaren Kosteneinsparungen führt. Im Hintergrund sorgen Workflowsteuerungen dafür, dass Genehmigungen und Freigaben effizient, direkt und papierlos abgewickelt werden können.

Mobiler Zugriff wird zum Standard

Der mobile Zugriff auf HR-Software gewinnt für viele Personalverantwortliche zunehmend an Bedeutung. Die Anbieter reagieren auf diesen Trend, indem sie ihre Systeme immer mehr für die Nutzung auf Smartphones und Tablets optimieren. Viele HR-Lösungen basieren inzwischen auf Web-Standards und sind direkt über den Browser



bedienbar. In Verbindung mit einem HR-Portal können Personalverantwortliche so auch unterwegs Gehaltserhöhungen oder Urlaubsanträge genehmigen, den Personalbedarf planen oder Berichte zu Personalkosten abrufen. Außendienstmitarbeitende profitieren ebenfalls, indem sie Reisekostenabrechnungen mobil erfassen oder ihre Arbeitszeiten außerhalb des Büros zuverlässig dokumentieren können.

Miete oder Kauf – Inhouse oder Cloud: Vielfältige Bezugsmodelle verfügbar

Die überwiegende Mehrheit der Softwareanbieter stellt ihren Kunden heute verschiedene Bezugsmodelle zur Verfügung. Der klassische Lizenzkauf mit Inhouse-Betrieb ist weiterhin weit verbreitet. Gleichzeitig bieten viele Anbieter webbasierte HR-Lösungen als Software as a Service (SaaS) zur Miete an – ein Modell, das durch die Cloud-Revolution stark an Bedeutung gewonnen hat. Auch das traditionelle Mietmodell ASP bleibt relevant und bietet gegenüber SaaS-Lösungen häufig den Vorteil einer höheren individuellen Anpassbarkeit.

6



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 HR-Technologieunternehmen 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.



Guido Blitz
Head of Sales
+49 40 35766055
gblitz@pi-ag.com

Quelle: P&I AG

Steckbrief

Gründungsjahr:

1968

Firmensitz:

Wiesbaden

Mitarbeiter:

499 Mitarbeiter*innen

Referenzkunden:

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

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.



Guido Blitz
Head of Sales
+49 40 35766055
Emgblitz@pi-ag.com

Steckbrief

Gründungsjahr:
2000

Firmensitz:
Hamburg, Deutschland

Mitarbeiter:
ca. 200

Referenzkunden:
Veolia Deutschland
(Entsorgung, Energie
und Wasser)

Alnatura (Bio
Supermarkt)

Landeshauptstadt
Düsseldorf
(Öffentlicher Dienst)

Website
www.rexx-systems.com

Rexx Systems ist ein führender Anbieter von skalierbaren und intuitiven Softwarelösungen für Human Resources, Talent Management und Recruiting. Zusammen mit hochmoderner KI-Integration werden sie weltweit von mehr als 3.000 Kunden in über 30 Ländern und allen gängigen Sprachen genutzt. Primär kommen die Software Produkte von Rexx Systems im Mittelstand und in Konzernen zum Einsatz.

Rexx Systems wurde mehrfach für 25 Jahre Innovation und kontinuierliches Wachstum ausgezeichnet. Zudem ist Rexx Systems nach ISO 2727001:2022 zertifiziert und sämtliche Anwendungen sind EU-DSGVO-konform.

In der Schweiz und Österreich bieten eigene Niederlassungen von Rexx Systems qualifizierte Vertriebsberatung und Projektbetreuung durch lokale Büros mit erfahrenen Sales Managern und Consultants für die Projektbetreuung.

Viele Kunden vertrauen auf das Cloud-Angebot, bei dem die Software in Rechenzentren in Deutschland und der Schweiz betrieben wird. Natürlich werden auch klassische Inhouse-Lösungen (sog. "on premise") auf eigenen Kunden-Servern angeboten.



Quelle: Rexx Systems GmbH



Andreas Grohn
Teamlead Marketing
andreas.grohn@rexx-systems.com

Steckbrief

Gründungsjahr:

1984

Firmensitz:

Künzell bei Fulda

Mitarbeiter:

ca. 360

Referenzkunden:

Norma

Trigema

Website

www.css.de

01 Über die CSS Gruppe

Die CSS AG zählt mit über 3.000 Kunden und mehr als 13.500 angebundenen Unternehmen zu den führenden Herstellern betriebswirtschaftlicher Software in Deutschland. Seit 40 Jahren unterstützt CSS Organisationen, Konzerne und mittelständische Unternehmen, die Vielfalt als Wettbewerbsfaktor nutzen und in dynamischen Märkten erfolgreich wachsen. Besonders dort, wo Standardlösungen an ihre Grenzen stoßen, bietet CSS die notwendige Tiefe und Flexibilität, um komplexe Strukturen souverän zu steuern. Rund 360 Mitarbeitende an bundesweiten Standorten sowie ein europaweites Partnernetzwerk verfolgen eine gemeinsame Vision: Führungskräfte sollen niemals zwischen Geschwindigkeit und Kontrolle wählen müssen. Neben eGECKO erweitern die evidanza GmbH (Business Intelligence & Planning) und KI-gestützte Anwendungen für HR und Finance das Portfolio und sichern Unternehmen durchgängige Transparenz über alle kaufmännischen Prozesse.

02 Über die Business Software eGECKO

eGECKO vereint Finanzmanagement, Controlling, Payroll & Personal sowie Business Intelligence in einer integrierten Lösung. Die Software richtet sich an Organisationen mit komplexen Strukturen und vielfältigen Geschäftsbereichen, die Veränderungen souverän meistern wollen. Mit eGECKO steuern Führungskräfte ihre Einheiten wie ein intelligentes Gesamtunternehmen – mit Klarheit, Entscheidungssicherheit und eigener Handlungsfähigkeit. Ergänzt durch KI-gestützte Anwendungen für Belegerkennung und Prozessautomatisierung gewinnen sie die nötige Sicherheit, jederzeit schnell zu handeln und zugleich die Kontrolle zu behalten. So bleiben sie auch in entscheidenden Momenten glaubwürdig gegenüber Vorstand, Investoren und Mitarbeitenden.



René Baudzus
Vertriebsleiter
+49 661 9392-0
rene.baudzus@css.de

Steckbrief

Gründungsjahr:

1995

Firmensitz:

Stetten a.k.M.

Mitarbeiter:

470 weltweit

Referenzkunden:

UKE Hamburg

Fraport Frankfurt

DB Schenker

uvm.

Website

primion.io

Primion – Protect what matters

Sicherheit entscheidet über Vertrauen. In einer Welt, in der physische und digitale Risiken immer stärker ineinandergreifen, bietet Primion integrierte Lösungen, die Gebäude, Menschen, Daten und Prozesse zuverlässig schützen.

Als globaler Spezialist für Sicherheits- und Gebäudemanagement-Systeme begleiten wir unsere Kunden seit Jahrzehnten mit Know-how, Innovationskraft und einem internationalen Partnernetzwerk.

Unsere Mission lautet: Vorbeugen. Schützen. Erhalten. Wir erkennen Gefahren, bevor sie entstehen, schützen Werte und Betriebskontinuität und sichern die Investitionen unserer Kunden nachhaltig.

Mit dem Ansatz der Converged Security verbinden wir Zutrittskontrolle, Videoüberwachung, Brand- und Einbruchserkennung sowie IoT-gestützte Zustandsüberwachung mit höchsten Standards in der Cyber-Security. Das Ergebnis: ganzheitlicher Schutz von physischen wie cyber-physischen Assets – von Gebäuden über Prozesse bis hin zu kritischen Infrastrukturen.

Darüber hinaus bieten wir leistungsfähige Workforce-Management-Lösungen, die Arbeitszeitprozesse automatisieren, Transparenz schaffen und Unternehmen helfen, ihre Belegschaft effizient und sicher einzusetzen. Mitarbeiter und Führungskräfte profitieren von intuitiven Self-Service-Funktionen, Unternehmen von mehr Effizienz und Compliance.



Primion Technology GmbH

T. +49 7573 952-0

info@primion.eu

primion.io

Steckbrief

Gründungsjahr:

1995

Firmensitz:

Stetten a.k.M.

Mitarbeiter:

470 weltweit

Referenzkunden:

UKE Hamburg

Fraport Frankfurt

DB Schenker

uvm.

Website

primion.io

Der Mehrwert für unsere Kunden:

- Zukunftssichere, skalierbare Systeme, die sich flexibel an lokale Vorschriften und Marktanforderungen anpassen.
- Eine zentrale Plattform, die physische Sicherheit, Cyber-Security und Workforce Management verbindet.
- Globale Präsenz mit lokaler Nähe für verlässliche Betreuung und Support rund um die Uhr.

Mit der Erfahrung aus tausenden Projekten in Europa und weltweit steht primion für Sicherheit, Effizienz und Vertrauen in der digitalen Gebäudeverwaltung – heute und morgen.



Quelle: Primion Technology GmbH



Primion Technology GmbH

T. +49 7573 952-0

info@primion.eu

primion.io

Steckbrief

Gründungsjahr:

1977

Firmensitz:

Alsdorf, Leipzig,
Offenburg, Mannheim,
Darmstadt

Mitarbeiter:

über 200

Referenzkunden:

Autohaus Mense GmbH
Privatbrauerei Gaffel
Becker & Co. OHG
G. Peter Reber Möbel-
Logistik GmbH
uvm.

Website

www.veda.net

Bei VEDA geht es um HR-Software & Services. Wir unterstützen die Gamechanger in Personalabteilungen mit innovativen Lösungen in jeder Phase ihrer spannenden Arbeitswelt. Unsere Software ist modular oder als VEDA Suite einsetzbar und steht als Cloudlösung zu jeder Zeit, an jedem Ort und jedem Endgerät zur Verfügung.

Die VEDA-Softwareplattform bildet den **gesamten Employee Life Cycle** digital ab – vom Recruiting über Onboarding, Zeitwirtschaft, Payroll und People Management bis hin zu Learning & Development sowie Offboarding. Dabei stehen intelligente Datenverknüpfungen und Benutzerfreundlichkeit im Fokus. Unternehmen profitieren von nahtlosen Abläufen über alle HR-Bereiche hinweg – mit einem System, das mitwächst und sich flexibel an individuelle Bedürfnisse anpasst.

Mit der Integration eines modernen **Learning Management Systems** bietet VEDA eine leistungsstarke Plattform für die gezielte Weiterentwicklung von Mitarbeitenden – von digitalem Onboarding bis hin zu nachhaltiger Personalentwicklung. Ergänzt wird das Portfolio durch ein hochentwickeltes **People Analytics Modul**, das Führungskräften und HR-Verantwortlichen datenbasierte Entscheidungen ermöglicht und strategisches Personalmanagement auf ein neues Niveau hebt.

Die VEDA Group steht für ganzheitliche, skalierbare HR-Lösungen, die Mitarbeitende in den Mittelpunkt stellen – sicher, digital, zukunftsorientiert, seit mehr als 4 Jahrzehnten.



Quelle: VEDA GmbH



Tobias Borchert
Team Lead Customer Experience & Communication
Tel.: 02404 5507 0
Email: communication@veda.net



Steckbrief

Gründungsjahr:

Oktober 2000

Firmensitz:

Timmel &
Erbermannstadt

Mitarbeiter:

+600

Referenzkunden:

Mustang GmbH
LG Electronics GmbH
J. Bauer GmbH & Co. KG
uvm.

Website

www.hr4you.de

WER IST HR4YOU?

Die HR4YOU AG entwickelt und vertreibt seit 25 Jahren cloudbasierte HR-Software. Mit der Software von HR4YOU automatisieren und digitalisieren Sie Ihre Personalprozesse vom Recruiting über die Verwaltung bis hin zur Personalentwicklung. Als Personaldienstleister nutzen Sie die intelligente Produktpalette, um Ihre Wertschöpfungskette in der Vermittlung, Zeitarbeit oder im Vendor Management abzubilden. Die HR4YOU-Software ist so skalierbar, dass Sie Ihre Prozesse sowohl als Startup, Konzern oder öffentliche Einrichtung effizient und digital gestalten können. Neben diversen Add-Ons rund um die Kernprodukte, bindet die HR4YOU AG verschiedene Dienstleistungen von Partnern direkt in die Software ein. So erhalten Sie nicht nur eine vollumfängliche HR-Lösung, sondern können auch reibungslos andere Services in Anspruch nehmen.

750+ Kundensysteme	10.000+ Systembenutzer	130+ Mitarbeiter	25+ Jahre Erfahrung
------------------------------	----------------------------------	----------------------------	-------------------------------

HR-LÖSUNGEN MIT VERANTWORTUNG

Die langjährige Erfahrung der HR4YOU AG im HR-Business kommt Ihnen nicht nur in Form von ausgereiften Produkten, sondern auch in Form von qualifiziertem Service zu Gute. Hier werden Sie persönlich betreut und es wird gemeinsam mit Ihnen die beste Lösung für Ihre Anforderung gefunden. Die HR4YOU AG setzt die europäische Datenschutzverordnung um und orientiert sich bei KI-Technik am europäischen AI-Act. Ihre Daten werden ausschließlich in Deutschland auf selbstgehosteten Servern verarbeitet.



Matthias Frisch
+49-9194-72522-24
matthias.frisch@hr4you.de

Steckbrief

Gründungsjahr:

1986

Firmensitz:

Reutlingen

Mitarbeiter:

250 Mitarbeiter *innen

Referenzkunden:

RAUCH Landmaschinenfabrik GmbH

Jacob GmbH

Venjakob Maschinenbau GmbH & Co. KG

Website

www.atoria-software.com

Wer ist Atoria?

Atoria ist Ihr Ansprechpartner rund um alle HCM-Softwarethemen!

Das umfangreiche Lösungsportfolio und Know-how von tisoware, Persis und Quiply wird fortan unter einem gemeinsamen Dach gebündelt: Atoria – the people software.

Durch die Zusammenführung der drei Unternehmen umfasst das HR-Lösungsangebot zukünftig Technologien für unternehmenskritische HR-Prozesse, die vom Recruiting, Personal- und Talentmanagement über Lösungen für kollaborative und integrative Mitarbeiterkommunikation (Employee Engagement) und Kommunikation in Veränderungsprozessen (Change-Management) bis hin zu Zeiterfassung, Zutritt, Personaleinsatzplanung, Workflowsteuerung und Digitalisierung der Produktion reichen. Atoria bietet Ihnen ein vollumfängliches Portfolio für das gesamte Human Capital Management.

Für was steht Atoria?

Das „A“ in Atoria steht nicht nur für den ersten Buchstaben im Alphabet, sondern ist zugleich ein Symbol für unsere Zielsetzung, die Expertisen maximal zu bündeln, um für unsere Kunden eine nahtlos integrierte und vollumfängliche HCM Suite aus einer Hand für das beste Kundenerlebnis zu schaffen.



Monika Füllmann
Vice President Sales
07121 96650
vertrieb@atoria-software.com

Steckbrief

Gründungsjahr:

1986

Firmensitz:

Reutlingen

Mitarbeiter:

250 Mitarbeiter *innen

Referenzkunden:

RAUCH Landmaschinenfabrik GmbH

Jacob GmbH

Venjakob Maschinenbau GmbH & Co. KG

Website

www.atoria-software.com

Unsere Lösungen im Überblick:

Bewerbermanagement & Onboarding

Personalmanagement

Digitale Personalakte

Personaleinsatzplanung

Personalzeiterfassung

Projektzeiterfassung

Reisekostenmanagement

Zutrittskontrolle & Sicherheit

Manufacturing Execution System

Mitarbeiterkommunikation

Personalcontrolling & Reporting

Aktuelle Termine:

Sie suchen nach einer integrierten Lösung für HR, MES und Security und möchten unsere Software in Aktion erleben? Dann laden wir Sie zu unseren Events und Webinaren ein – Live oder On Demand. Entdecken Sie praxisnahe Lösungsansätze für typische Herausforderungen im Personalwesen, der Produktion und der Unternehmenssicherheit und erfahren Sie, wie Atoria Ihr Unternehmen auf das nächste Level bringt. Unsere Terminübersicht finden Sie hier:

<https://atoria-software.com/de/termine>



Monika Füllmann
Vice President Sales
07121 96650
vertrieb@atoria-software.com

7



Hersteller- und Produktindex

Firma	Produkt	Internetadresse
Acornpark Betterworks	Betterworks	www.betterworks.acornpark.de
adata Software GmbH	adata Personalwesen	www.adata.de
Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG	Agenda Personalwesen	www.agenda-software.de
AplusAG.CH SA	A+ BusinessMaker, A+ TimeMaker, A+ PlanMaker, A+ JobMaker, A+ DoorMaker, A+ SalaryMaker	www.aplusag.ch
Aptean Austria GmbH	rs2 von Aptean	www.aptean.at
Atoria – the people software GmbH	Persis, tisoware	www.atoria-software.com
Asseco Solutions AG	APplus	www.assecosolutions.com
ATOSS Software AG	ATOSS Manufacturing Solution, ATOSS Logistics Solution	www.atoss.com
basic ERP GmbH	Paternoster ERP	www.basic-erp.com
BITE GmbH	BITE Bewerbermanager	www.b-ite.de
Brain Appeal GmbH	Campus Time - Arbeitszeiterfassung	www.academic-hero.de
Cegid Talentsoft	Talentsoft HCM-Suite	www.cegid.de
ClickTime GmbH	ClickTime	www.clicktime.de
compleet GmbH	compleet	www.compleet.com
Computime Ausweissysteme GmbH	bedatime	www.computime.de
comvaHRo GmbH	comvaHRo All-In	www.comvahro.de
conscoo AG	LeBit PersonalMaximal HR Apps für Microsoft Dynamics 365 Business Central	www.lebit.net
CRT software - Zeiterfassung, Projektzeiterfassung, Zutrittskontrolle	A:Z:E Anwesenheits- und Projektzeiterfassung	www.CRT-software.com
CSB-SYSTEM AG	CSB-System	www.csb.com
CSG AUPOS Software Solutions GmbH	AUPOS HR human resources	www.aupos.de
CSS AG	eGECKO Personalwesen	www.css.de
d.vinci HR-Systems GmbH	d.vinci Recruitinglösungen	www.dvinci.de
DATALINE LOHNABZUG GmbH	DATALINE Lohnabzug	www.dataline.de
DATEV eG	Lösungen zur Personalwirtschaft	www.datev.de
digital ZEIT GmbH	AVERO	www.digital-zeit.de
Dualoo - E-Recruiting für KMUs	Dualoo - E-Recruiting für KMUs	www.dualoo.com
e.bootis ag - ERP Systeme für den Mittelstand der Zukunft	e.bootis-ERP/II-Personalwesen	www.ebootis.de

Firma	Produkt	Internetadresse
ELDICON Systemhaus GmbH	WEST System©, WEST-PW Personalwesen	www.eldicon.de
ERP Novum GmbH	eNventa ERP	www.erp-novum.de
evidenz GmbH	evidenz Weiterbildungs-Management	www.evidenz.de
Expensya	Expensya	www.expensya.com
Factorial HR	Die All-in-One HR Software	www.factorialhr.de
GFOS mbH	gfos.Workforce	www.gfos.com
HANSALOG GmbH & Co. KG	HANSALOG VISION, HANSALOG GLOBAL (LNUI)	www.hansalog.de
HCM4all GmbH	HCM4Recruiting, HCM4Learning (powered by ILIAS ®), HCM4Human-Capital	www.hcm4all.com
HeavenHR GmbH	HeavenHR - Online Personalmanagement	www.heavenhr.de
hidden professionals GmbH	hidden professionals Bewerbermanagement	www.hidden-professionals.de
HR Puls GmbH	HR Software für Recruiting, HR Management und Performance	www.hrpuls.de
HR4YOU AG	HR4YOU-HCM	www.hr4you.de
HRIlab GmbH	HRIlab	www.hrlab.de
HRworks GmbH	HRworks	www.hrworks.de
HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG	HS Personalwesen, HS Betriebswirtschaftliche Lösungen	www.hamburger-software.de
Infoniqa	Infoniqa ONE HCM, Infoniqa ONE TIME, Infoniqa ONE Payroll, NAPA3 Personalwirtschaft	www.infoniqa.com
Ingentis Softwareentwicklung GmbH	Ingentis org.manager	www.ingentis.de
IQDoQ GmbH	IQAkte® Personal - digitale Personalakte	www.iqdoq.de
JOBTOOL.software	JOBTOOL.software	www.jobtool-software.de
Konica Minolta Business Solutions Deutschland GmbH	P&I LOGA	www.konicaminolta.de
Lohn & HR GmbH	Haufe Talent Management, LHR Lohn	www.lohn.at
MANAGERSYSTEM WHQ GmbH	MANAGERSYSTEM - Die Software für die Personalführung	www.managersystem.de
Maxime Media GmbH	MaximeHR Multiposting und Bewerbermanagement-Software	www.maxime-media.de

Firma	Produkt	Internetadresse
milch & zucker Talent Acquisition & Talent Management Company AG	BeeSite Recruiting Edition, BeeSite Global Jobboard	www.milchundzucker.de
moonsoft HR Solutions GmbH	moonsoft HR-Suite	www.moonsoft.at/
MR.KNOW - Inspire Technologies GmbH	MR.KNOW - HR PROZESSE	www.mrknow.ai
Novaline Informationstechnologie GmbH	Personal.One	www.novaline.de
obs Ingenieurgesellschaft für Betriebsorganisation und Systeme	observer.PM	www.obs.gmbh
On-apply GmbH	onapply - Anzeigenschaltung und Bewerbermanagement	www.onapply.de
P&I Personal & Informatik AG	P&I+, P&I LogaAll-in	www.pi-ag.com
PERBILITY GmbH	EDIB®	www.mein-helix.de/
perbit Software GmbH	perbit Software	www.perbit.de
Personio GmbH	Personio. Das HR-Betriebssystem.	www.personio.de
perview systems gmbh	perview Talent Management Suite	www.perview.de
plano solutions GmbH	plano. Workforce Management	www.planopunkt.de
Primion Technology GmbH	prime WebTime, prime Visit, MyPrimion App	www.primion.eu
ProALPHA Gruppe	proALPHA ERP	www.proalpha.com
Qalgo GmbH Softwareunternehmen	Synapcus:360 Cloud Software für Dienstleistungsunternehmen	www.qalgo.de
rexx systems GmbH	rexx HR Software	www.rexx-systems.com
Sage GmbH	Sage HR Suite, Sage People, Sage HR	www.sage.com/de-de
Scopevisio AG	Scopevisio	www.scopevisio.com
SD Worx GmbH DACH	ACCURAT HCM, P&I LOGA, SAP ERP HCM, fidelis.Personal	www.sdworx.de
Smartbridge AG	Staffcloud	www.staff.cloud
SoftDeCC Software GmbH	TCmanager® LMS, TCmanager® Seminarverwaltung	www.softdecc.com
softgarden e-recruiting GmbH	softgarden	www.softgarden.com
Sopra HR Software GmbH	HRa Suite	www.soprahr.com
SP_Data GmbH & Co. KG	SP_Data HRM, SP_Data Personalabrechnung, SP_Data Personalzeitwirtschaft	www.spdata.de
Sta*Ware EDV Beratung GmbH	Sta*Ware E&P	www.staware.com
staffboard GmbH	staffboard HR Software	www.staffboard.de
SUMMIT IT CONSULT GmbH	SUMMIT HR-Software	www.summit-it-consult.de

Firma	Produkt	Internetadresse
time4you GmbH communication & learning	IBT SERVER-Software	www.time4you.de
TimeTrack GmbH	TimeTrack App	www.timetrackapp.com
TOPIX Business Software AG	TOPIX - CRM, TOPIX - ERP	www.topix.de
UKG (PeopleDoc Germany GmbH)	UKG HR Service Delivery	www.people-doc.de
Unirez GmbH	P&I LOGA / LOGA3	www.unirez.de
VEDA GmbH	VEDA Horizon	www.veda.net
VRG HR GmbH	PROVIA HR, SAP® SuccessFactors®, MyServicePortal	www.vrg-hr.de
Wolters Kluwer Tax & Accounting Deutschland GmbH	ADDISON Lohn- und Gehaltsabrechnung	www.addison.de
Workday	Workday Human Capital Management	www.workday.com/de-de/homepage.html

(Irrtümer vorbehalten)

SoftTrend Studien

8

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 301 – ERP Software 2024

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