



SOFTSELECT

**Management
Summary**

HR Software 2023/24

SoftTrend Studie 300

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 (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder anderes Verfahren) ohne vorheriger schriftlicher 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.

*<< Kapital lässt sich beschaffen, Fabriken kann man bauen,
Menschen muss man gewinnen. >>*

Hans Christoph von Rohr, deutscher Industriemanager und Politiker

Vorwort

Sehr geehrte Leserin und sehr geehrter Leser,

wir freuen uns sehr über Ihr Interesse an der vorliegenden SoftTrend Studie zum Thema Human Resources (HR-) Software.

Die vergangenen Jahre haben uns schmerzhaft lernen lassen, dass nichts so beständig ist, wie der Wandel. Wir werden fast täglich mit neuen Herausforderungen konfrontiert, die zum Teil so erheblich in unser Leben eingreifen, dass wir die daraus für uns und unser Umfeld resultierenden Konsequenzen oft nur schwer abschätzen können. Jede Krise und Herausforderung bietet allerdings auch die Chance eines Neuanfangs, der mit dem Denken (als Ausgangspunkt für unser Handeln) beginnt.



Im unternehmerischen Kontext steht immer der Mensch im Zentrum des Geschehens. Wir denken an die Familie, Mitarbeiter/Innen, Geschäftspartner, Kunden oder andere Marktteilnehmer, die in vielfältiger Hinsicht das empfindliche Beziehungsgeflecht bilden, innerhalb dessen wir täglich entscheiden und agieren.

Human Capital: Dieses Begriffspaar hat für uns alle eine große Bedeutung. Denn es handelt sich nicht um den Quell für die „ausführende Arbeit“ (im Sinne des Gutenbergschen Produktionsfaktor-Begriffs). Vielmehr liegt der Fokus auf dem Menschen sowie seiner individuellen Persönlichkeit und ganz besonders auf seiner Bildung (in Anlehnung u.a. an Adam Smith), seinem Wissen und seinen erlernten Fähigkeiten. Gerade dieses daraus resultierende Potenzial, das wir täglich durch Motivation, Begeisterung, Engagement, Unterstützung (i.S.v. Förderung), Freude, Empathie und Leidenschaft entfesseln und für unsere unternehmerischen Ideen und Ziele gewinnen können, bedeutet für jedes Unternehmen einen (fast) unbezahlbaren Schatz und damit die Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg und Prosperität.

Es liegt mir sehr daran, Ihnen diese Gedanken kurz ans Herz zu legen, bevor wir in der vorliegenden SoftTrend HR Software Studie 2023/24 die darin vorgestellten, phantastisch innovativen Lösungen gemeinsam betrachten. Gerade viele moderne HR-Lösungen in dieser Ausgabe bieten mit Blick auf die notwendige Bewältigung immer neuer Herausforderungen in einem sehr dynamischen Marktumfeld ausgesprochen hilfreiche und sinnvolle Unterstützungsmöglichkeiten.

Richtig eingesetzt helfen sie Ihnen beim Einsatz hybrider Kollaborationsformen, bei der Etablierung aufgabengerechter Führungskonzepte (z.B. mehr Vertrauen und Ergebnisorientierung), dem Wandel von Unternehmenskulturen (z.B. zur Förderung von mehr Lernkultur), der kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung der Menschen in Ihrem Unternehmen (z. B. zur Steigerung des Teamspirits und der Identifikation mit dem Unternehmen). Mit moderner Technologie können wir noch besser arbeiten, um mit weniger mehr zu erreichen. Somit haben diese Human Resource Managementsysteme entscheidenden Anteil an der Steigerung des persönlichen und des gemeinschaftlichen Unternehmenserfolgs.

Teilen Sie meine Vorfreude und Neugierde auf die Zukunft. Lassen Sie sich ebenso wie ich anstecken von dem Erfolgsvirus, das in den vielen wunderbaren Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten dürfen, schlummert.

Viel Spaß beim Lesen und lassen Sie sich von den guten Ideen beflügeln.

Herzlichst, Ihr



Michael Gottwald, Geschäftsführer SoftSelect GmbH

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangssituation	7
1.1 Marktgeschehen.....	7
1.2 Trends im HR-Markt	8
2. Studiendesign	12
3. Ergebnisse.....	13
3.1 Zielgruppe & Bezugsmöglichkeiten	13
3.2 Einsatzgebiete von HR-Software	16
3.3 Personalmanagement	18
3.4 Mitarbeiterportale und Employee Self Services.....	20
3.5 Personalabrechnung (Payroll)	21
3.6 Personalcontrolling als Steuerungs- und Prognose-Instrument	22
3.7 Personaleinsatzplanung	24
3.8 Zeitwirtschaft.....	25
3.9 Bewerbermanagement (Recruiting).....	26
3.10 Reisekostenmanagement.....	27
3.11 Personalentwicklung	28
3.12 E-Learning.....	29
3.13 Outsourcing / Personalservice	31
4. Anwenderberichte/Case Studies.....	32
5. Würdigung	40
6. Firmenprofile ausgewählter Anbieter	44
7. Alphabetischer Hersteller- und Produktindex.....	48
8. Weitere Studien und Guides	52

1. Ausgangssituation

1.1 Marktgeschehen

Mit der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitsmodelle über die letzten Jahre haben sich die in vielen Unternehmen langjährig etablierte Arbeitswelten massiv verändert. HR hat als Disziplin seither immens an Bedeutung gewonnen - zumindest sofern es seine Rolle als Strategie, Berater und Gestalter bei der Bewältigung der Transformationsprozesse auch unter Berücksichtigung von Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen wahrgenommen hat.

Immer mehr Unternehmen machen die Digitalisierung der eigenen Services und Remote-Arbeit gar zum Gegenstand der Firmenleitkultur. Dabei setzen sie bewusst auf weltweit verteilte Teams, um das internationale Business in vermehrt digitalen Märkten voranzutreiben. Auch immer mehr Anbieter von HR-Lösungen oder Service- und Datenprovider für Cloud-Infrastrukturen folgen dieser Entwicklung. Kein Wunder also, dass bei vielen Beschäftigten, insbesondere bei den begehrten „Young Professionals“, der Wunsch nach mehr Flexibilität im Arbeitsmodell stark ausgeprägt ist. So stehen Unternehmen durch den Wettbewerb bei Fachkräften und der hohen Nachfrage nach digitalen Talenten in der Pflicht, die Arbeitsplatzattraktivität zu erhöhen, Mitarbeiter im Umgang mit digitalen Instrumenten zu fördern und den digitalen Reifegrad von Belegschaft und Organisation insgesamt zu verbessern.

Bessere Voraussetzungen für hybride Arbeitswelten schaffen

Viele Arbeitgeber stehen bis heute vor der Herausforderung, die Bedürfnisse der Mitarbeiter nach flexibleren Arbeitsmodellen mit den Zielen des Unternehmens und der Personalpolitik in Einklang zu bringen. Für HR und Personalver-

antwortliche bedeutet dies vor allem, geeignete Rahmenbedingungen für ein hybrides Arbeitsmodell zu schaffen, um produktive Arbeitsumgebungen für geeignete Rollenprofile unabhängig des jeweiligen Standortes bereitzustellen. Auf mittlere bis lange Sicht dürfte sich so ein flexibles Arbeitsmodell etablieren, das die Vorteile beider Welten (Präsenz- und Remote-Arbeit) optimal vereint – unter Berücksichtigung individueller Faktoren. Für den dauerhaften Erfolg hybrider Arbeitsmodelle sind nicht nur organisatorische Einflussfaktoren zu berücksichtigen, wie etwa der digitale Reifegrad, das Führungskonzept, Kommunikations- und Kollaborationsstrukturen oder die Agilität der Ablauforganisation. Auch individuelle Persönlichkeitsprofile beeinflussen die standortunabhängige Produktivität von Beschäftigten: z.B. die digitalen Fähigkeiten, starke soziale Bindungen am Arbeitsplatz, eine positive Arbeitseinstellung und Lernbereitschaft oder die psychische Gesundheit. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, spricht Vieles dafür, dass Beschäftigte in jeder Umgebung produktiv arbeiten und vor allem gesund bleiben können.

Weitere Marktkonsolidierung

Der in den Niederlanden ansässige Anbieter von Lösungen für das Personalwesen und die Lohnbuchhaltung BCS HR Software treibt das Wachstum in Deutschland mit der Übernahme der HR- und Payrol-Aktivitäten der Essener Centric IT Solutions GmbH voran. Das Schweizer Software Unternehmen Abacus Research AG hat zudem mit dem HR-Software Unternehmen Haufe-umantis AG, eine Tochter der deutschen Haufe Group SE, einen Vorvertrag zur Übernahme unterzeichnet, der Zeitpunkt des Kaufes stand zum Redaktionsschluss jedoch

noch aus. Der europäische Marktführer für Mitarbeiterbefragungs-Lösungen Effectory hat mit der Gründung der Effectory Deutschland GmbH nun auch formell den Sprung auf den deutschen Markt besiegelt. Mit der Fusion der Materna-Tochter CBS und dem Münchener HXM- und SAP-Spezialisten Projekt0708 positioniert Materna CBS künftig als neuen HXM-Komplettanbieter.

1.2 Trends im HR-Markt Employee Experience im Fokus

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

Personalentwicklungsziele mit Mitarbeiterbedürfnissen in Einklang bringen

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

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

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

Überwachung des Fortschritts und Bewertung der Wirksamkeit von Strategien

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

Aufbruch von Organisationsstrukturen

Der Zwang zur Digitalisierung und geänderte Rahmenbedingungen haben nicht nur den Arbeitsalltag vieler Unternehmen und deren Mitarbeiter umgekrempelt, sondern auch gefestigte Organisationsstrukturen aufgebrochen. Zudem stehen die Unternehmen in der Pflicht, nicht nur die Remote-Arbeitszeiten genau zu dokumentieren, sondern auch die Führung von Teams neu zu gestalten und gleichzeitig Corporate Governance Vorgaben einzuhalten. Dies erfordert nicht nur neue Workforce Management Konzepte, sondern stellt auch hohe Anforderungen sowohl an die Organisation und

Verwaltung, als auch an die Personalplanungs- und Zeiterfassungssoftware.

Mehr Agilität bei Remote-Arbeits-Umgebungen

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

Remote Work, Remote Recruiting und E-Learning

Während Remote Work sich in vielen Unternehmen als krisenfestes Organisationskonzept fest im Betriebsalltag etabliert konnte, gilt es nun, auch die angelagerten Prozesse rund um die Remote Arbeit zu reorganisieren. Dies schließt nicht nur die Tools für transparente Kollaborationsprozesse mit ein, sondern auch für das Remote Onboarding, E-Learning und Remote Recruiting. Denn nicht nur die Einarbeitungs- und Weiterbildungsprozesse werden durch die physische Distanz erschwert, sondern auch die Recruiting-Abläufe. Viele Recruiter und Bewerber agieren vermehrt dezentral oder aus dem Home-Office. Geeignete digitale

Tools sollen sicherstellen, dass die Qualität der Bewerberauswahl bzw. des gesamten Recruiting-Prozesses nicht durch die räumliche Distanz abnimmt. Dafür müssen aber nicht nur die erforderlichen Infrastrukturen geschaffen, sondern auch digitale Skills entwickelt und gefördert werden. E-Learning- und Wissensmanagement-Plattformen sind ein flexibler und vor allem kostengünstiger Weg, um Fort- und Weiterbildungen sowohl für verteilte Teams, als auch für das Remote-Onboarding zu vereinfachen und die Mitarbeiterentwicklung voranzutreiben.

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

Social-Collaboration- und Groupware-Tools für virtuelle Büros

Die Produktivität eines Unternehmens hängt ganz entscheidend von seiner Fähigkeit ab, das Wissen seiner Mitarbeiter zu teilen, zu fördern und im Sinne der Unternehmensziele nutzbar zu machen. Mit dem Einsatz von „Social-Collaboration-“ und „Groupware-Tools“ verfolgen heute immer mehr mittelständische und große Unternehmen das Ziel, ihre Mitarbeiter bei der Bewältigung alltäglicher Aufgaben zu unterstützen und ihnen Werkzeuge an die Hand zu geben, um die Zusammenarbeit und den vertikalen sowie horizontalen Wissensaustausch im Unternehmen effektiv zu fördern. Virtuelle Projekträume und Web-Conferencing-Anwendungen bieten etwa effiziente Kollaborationsmöglichkeiten unter Kollegen und Partnern

auch über Standortgrenzen hinweg. Firmeninterne Wikis ermöglichen zudem einen schnelleren Wissenstransfer und verringern nebenbei den E-Mail-Verkehr.

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

Hybride Anwendungslandschaft

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

Waren in den vergangenen Jahren viele Entscheider in den Unternehmen gegenüber Cloud-Lösungen und der Speicherung von Daten außerhalb des Unternehmens noch zurückhaltend, haben der verstärkte Einsatz mobiler Anwendungen, Collaboration-Tools sowie Recruiting- und Talent-Management-Lösungen aus der Cloud die Cloud-Modelle auch hierzulande deutlich salonfähiger werden lassen, wie

auch regelmäßige Anwenderbefragungen von SoftSelect belegen.

2. Studiendesign

Bei der SoftTrend Studie 300 handelt es sich um eine neue Auflage einer regelmäßig aktualisierten Marktübersicht zum Thema Personalwesen Software. Die Studienreihe SoftTrend untersucht jeweils den Status quo sowie Trends und Entwicklungen auf dem deutschsprachigen Markt für Business Software. Bisherige Untersuchungen befassten sich neben dem HR-Bereich mit den Themen Enterprise Resource Planning (ERP), Dokumentenmanagement, Customer Relationship Management (CRM), Business Intelligence (BI), Finanzbuchhaltung/Rechnungswesen und spezifischen Branchenlösungen.

An der vorliegenden SoftTrend Studie 300 beteiligten sich 83 Anbieter aus Deutschland, Österreich und der Schweiz mit insgesamt 111 Lösungen. Für die Untersuchung und Beurteilung der Lösungen mussten die teilnehmenden Software-Anbieter einen detaillierten Online-Fragebogen mit einem Umfang von ca. 400 Fragen ausfüllen. Den Fragebogen und die dazugehörigen Angaben der HR-Anbieter finden sich in der kostenpflichtigen, vollständigen Studienversion weiter hinten in der Übersicht: Produkt- und Leistungsprofile.

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

Die methodische Vorgehensweise der vorliegenden Anbieterbefragung im Einzelnen:

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

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

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

Der Aufruf zur Teilnahme an der vorliegenden Studie erfolgte im zweiten und dritten Quartal 2023 über eine öffentliche Ausschreibung (u. a. mittels [SoftTrend Newsletter](#)). Es wurden dabei national und international ausgerichtete Hersteller und Vertriebspartner von HR-Software angesprochen, deren Lösungen in der DACH-Region angeboten werden.

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

3. Ergebnisse

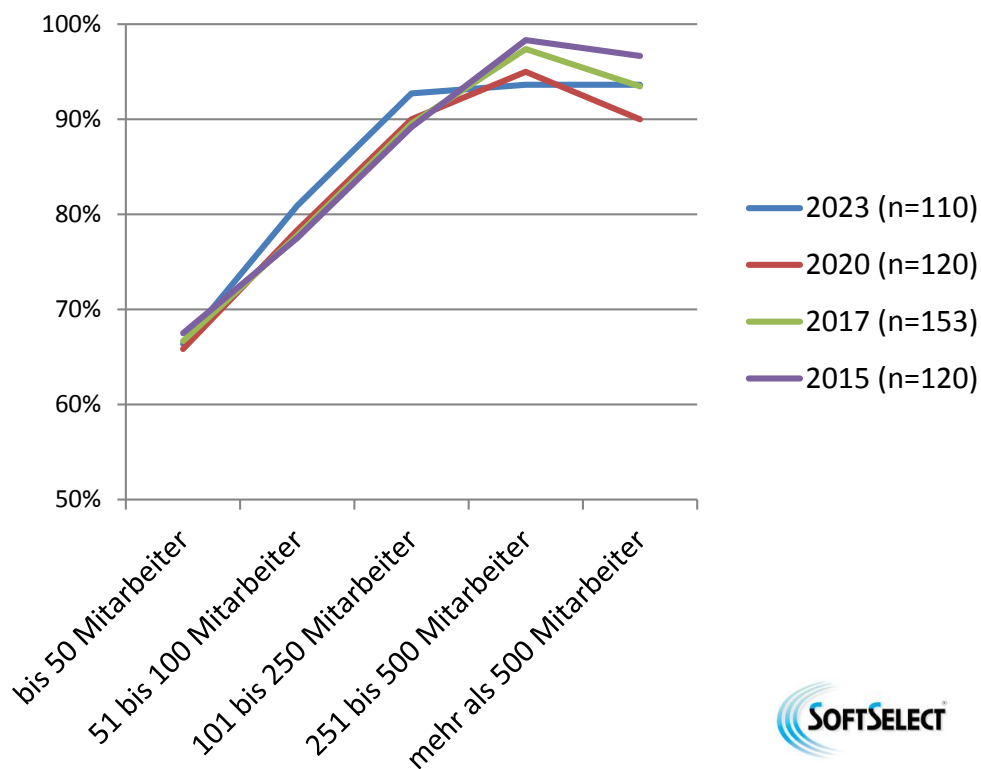
Den aus knapp 400 Fragen bestehenden Fragenkatalog und die Auswertungsdetails der 111 teilnehmenden HR-Lösungen sind der Vollversion der Studie im Anhang in Auszügen beigefügt. Die Grundgesamtheit der einzelnen Fragenkomplexe ist in den folgenden Grafiken mit „n“ angegeben. Die Variation dieser Grundgesamtheit kommt dadurch zustande, dass viele der hier untersuchten Lösungen auf einzelne Bereiche wie beispielsweise die Lohnabrechnung spezialisiert sind und daher für die Auswertung in einem anderen Bereich, wie z. B. dem Bewerbermanagement, nicht berücksichtigt wurden. Nicht beantwortete

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

3.1 Zielgruppe & Bezugsmöglichkeiten

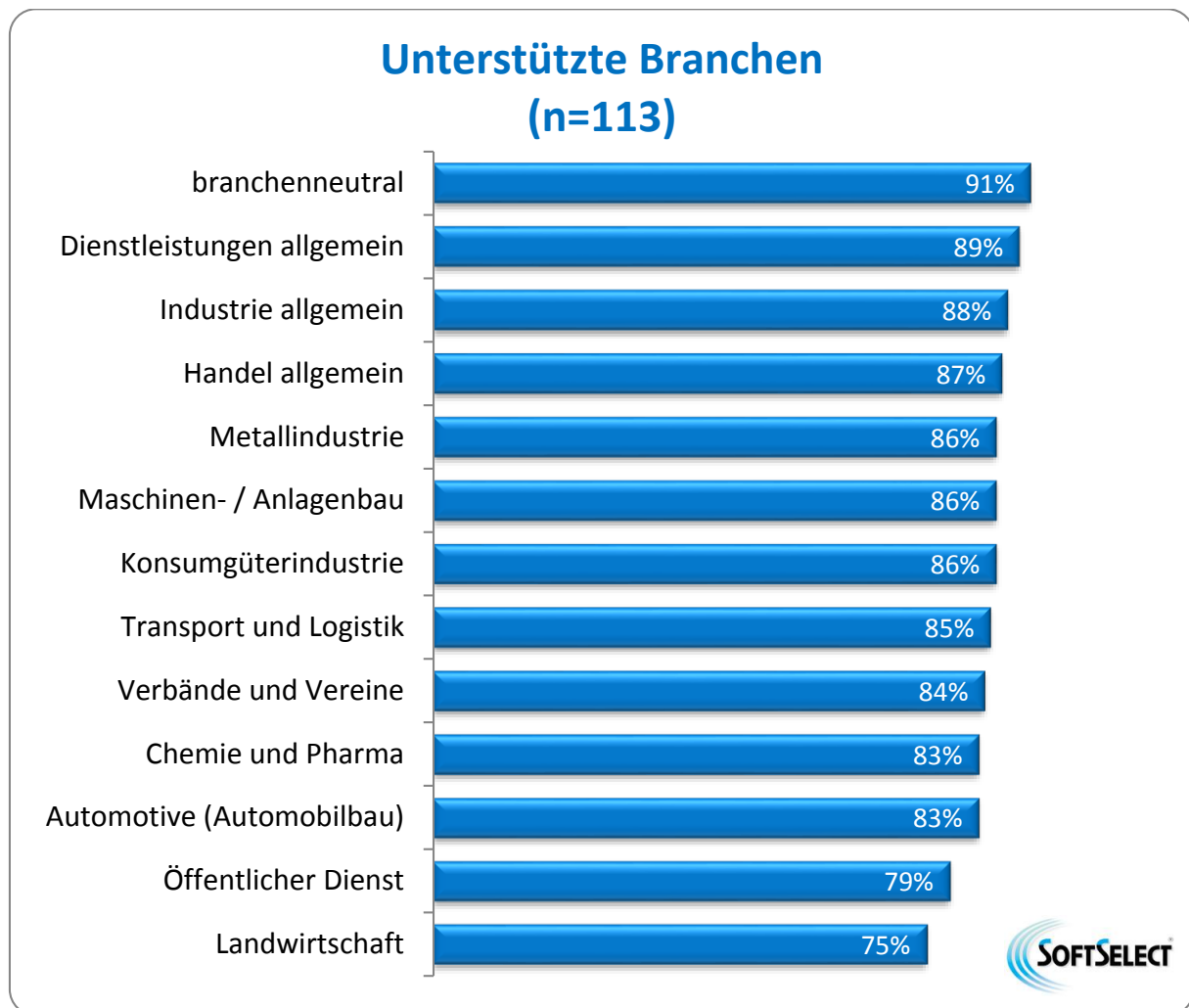
Ein Großteil der HR-Softwarehersteller bietet auch ein Lösungsportfolio für den kleineren Mittelstand an. Für Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern stehen immerhin zwei Drittel (66 %) der hier untersuchten HR-Lösungen prinzipiell zur Verfügung. Mit zunehmender Unternehmensgröße wächst das Angebot an HR-Software. Mittelständische und gehobene Unternehmen ab 100 Beschäftigten finden eine deutlich größere Auswahl an Software vor (93 %).

Zielgruppe Unternehmensgröße (n=110)



Der Großteil der HR-Software ist nach Herstellerangaben branchenneutral einsetzbar (91 %). Daneben gibt es aber auch einige Spezialanbieter, die durch individuellen Zuschnitt auf die Erfordernisse einzelner Branchen punkten können. Hier lohnt sich eine intensive Recherche

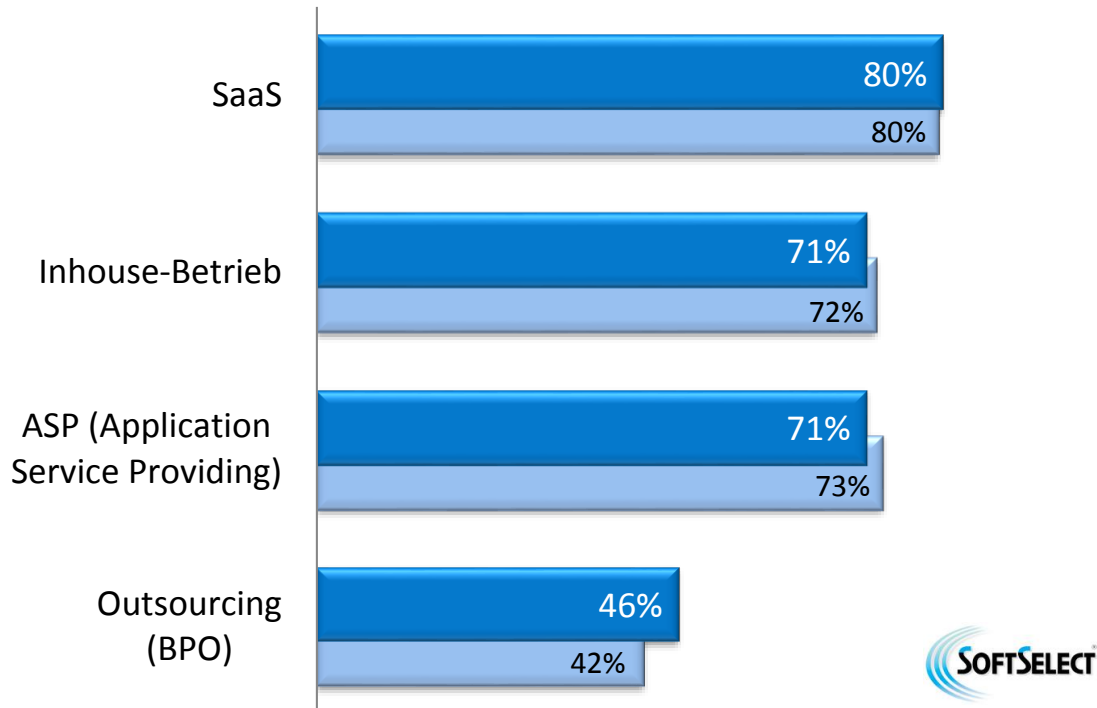
nach speziellen Branchenlösungen zum Beispiel über [die Matching-Plattform auf SoftSelect.de](#), auf der knapp 900 Business-Software-Anbieter mit ihren Produkten registriert sind. Hier eine Übersicht zum Abdeckungsgrad ausgewählter Branchen:



Während 2017 die meisten HR-Lieferanten Ihre Lösungen noch als klassische Inhouse-Lösung anboten (2017: 81 %, 2023: 71 %), werden heute die meisten Lösungen für den SaaS-Betrieb bereitgestellt (2017: 72 %, 2023: 80 %). Dieses Verhältnis hat sich somit in den letzten Jahren umgekehrt. Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahreszeitraum 2020 sind hinge-

gen marginal, weshalb wir hier als Vergleichszeitraum 2017 herangezogen haben. Der Trend geht insbesondere im HR-Bereich zu dem [SaaS](#) Mietmodell, denn auch das [ASP](#) (Application Service Providing) Mietmodell hat in den letzten Jahren bei den Anbietern an Popularität eingebüßt. So sind 73 % der Lösungen für ASP ausgelegt (2017: 78 %, 2023: 71 %).

Verbreitung von Inhouse-Lösungen, SaaS, ASP und BPO (n=112) (2023) (2020)

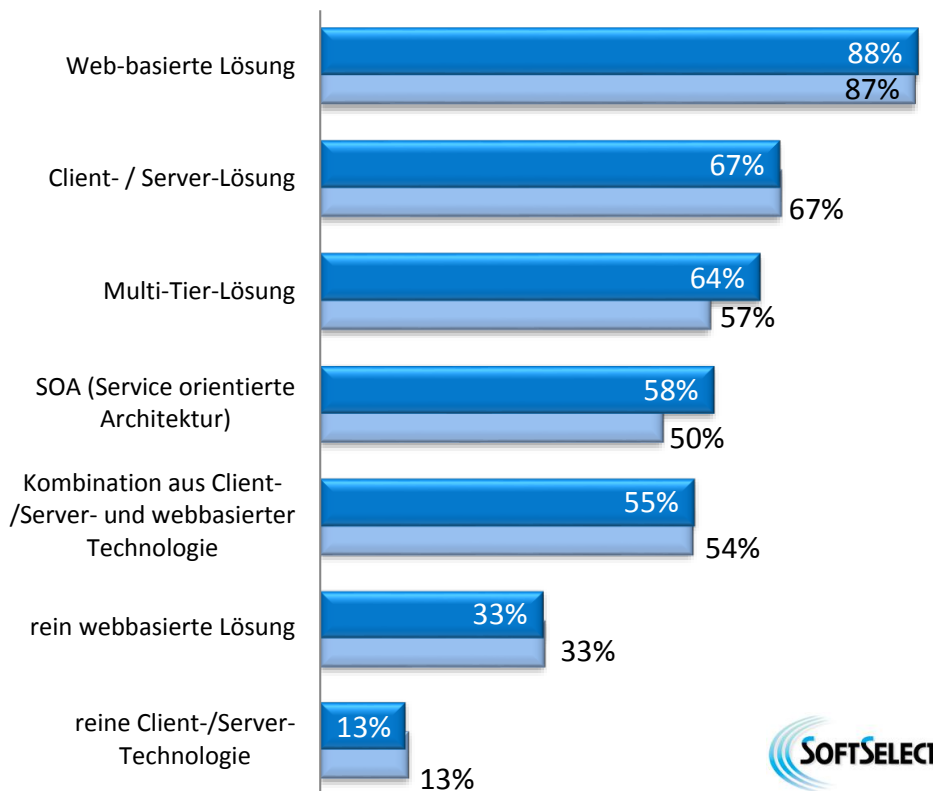


Angebot an Cloud HR wächst wieder

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 (33 %). Im Übrigen hat der Siegeszug des Cloud Computings auch ein hybrides Angebotsportfolio von Inhouse- und ASP- bzw. SaaS-Betriebsmodellen zutage befördert. Aus den auch weiterhin hohen Verbreitungsraten des Mietmodells ASP (Application Service Providing) wird zudem deutlich, dass es sich hier um ein eigenständiges Vertriebsmodell handelt, welches trotz des Aufkommens von Cloud Computing und SaaS nach wie vor nachgefragt wird.

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

Serverarchitektur (n=116)



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 Vorjahresvergleich leicht von 42 % auf 46 % gestiegen. Das Auslagern von Geschäftsprozessen an externe Dienstleister ist gerade im Personalwesen überdurchschnittlich verbreitet. Ziel des Outsourcings ist die Entlastung von nicht geschäftskritischen Prozessen

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

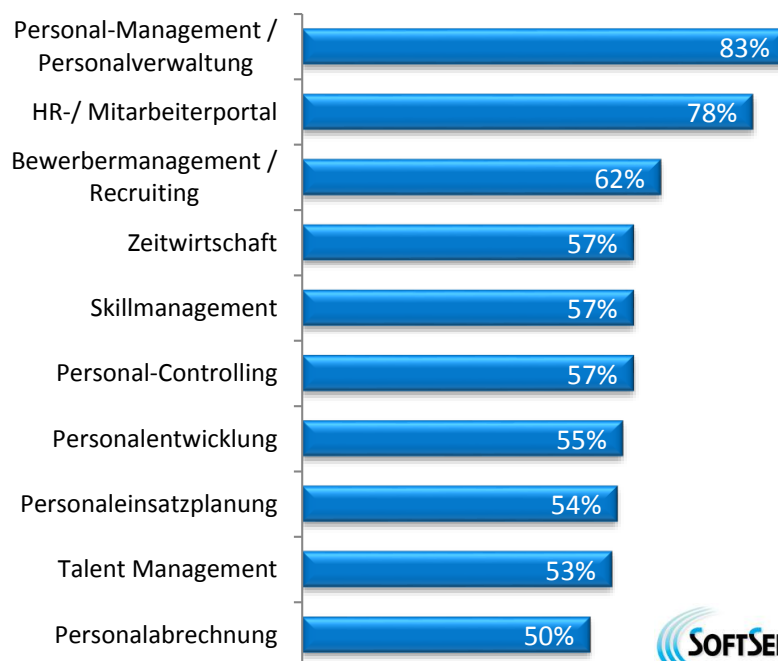
3.2 Einsatzgebiete von HR-Software

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

Beispiel das Bewerbermanagement spezialisiert haben und ihre Lösungen oft in Kooperation mit anderen Softwareherstellern anbieten. Diese Unterschiede erfordern daher in der Evaluationsphase eine genaue Überprüfung der Hersteller und ihres 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.

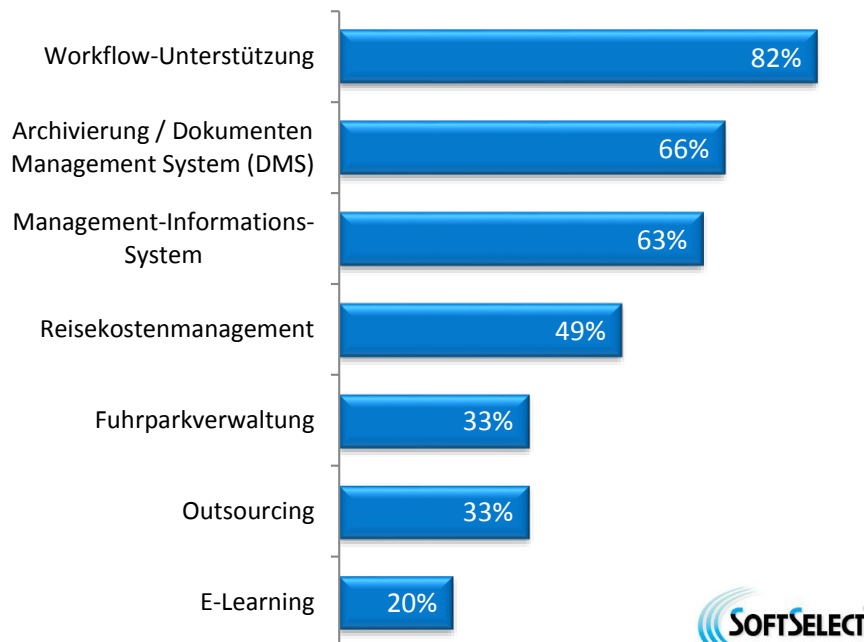
Kernbereiche der untersuchten Lösungen (n=107)



Allgemeine Personalmanagementfunktionen sind in HR-Lösungen am stärksten vertreten. 83 % 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 (2023: 62 % ggü. 56 % in 2020). Die Hälfte (54 %) 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 (57 %) und die

Lohn- und Gehaltsabrechnung (50 %) werden ebenfalls von jedem zweiten der hier untersuchten HR-Systeme abgedeckt. Die vergleichsweise geringen Werte der einzelnen HR-Bereiche dokumentiert die starke Spezialisierung im HR-Markt. Der Trend wird durch diverse von SoftSelect begleitete Softwareauswahlprojekte bestätigt: Viele Kunden fragen gezielt nach den jeweils leistungsstärksten Modulen für die einzelnen Kernbereiche. Das sogenannte [Best-of-Breed](#)-Konzept erfreut sich gerade im HR-Segment großer Beliebtheit.

Abdeckungsgrad weiterer Funktionsbereiche (n=107)



Erfreulich ist, dass mittlerweile 82 % der untersuchten Anbieter eine Workflow-Unterstützung der Geschäftsprozesse anbieten (im Vergleich 2020: 76 %). Workflow-Designer eignen sich insbesondere, um beispielsweise Genehmigungsanträge automatisiert zu steuern und erleichtern die Arbeit der Personalverwaltung erheblich. In das HR-System integrierte Archivierungslösungen und Funktionen für ein intelligentes Dokumentenmanagement wurden in den vergangenen Jahren sukzessive ausgebaut.

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

und der sozialen Netzwerke. Reisekostenmanagement und die Verwaltung des Fuhrparks werden nur von einer Minderheit der Lösungen abgedeckt. Auch Angebote für das E-Learning werden überwiegend von Spezialanbietern bereitgestellt (20 %).

3.3 Personalmanagement

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

Wettbewerbsfähigkeit zielgerichtet und nachhaltig fördern.

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

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

Personalmanagement-Funktionen (n=97)



Digitale Personalakte verringern Verwaltungsaufwand

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

3.4 Mitarbeiterportale und Employee Self Services

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

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

Employee Self Service (n=90)



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

3.5 Personalabrechnung (Payroll)

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

Personalabrechnung (Payroll) - Auszug	2023 (n=55)	2020 (n=60)
Personalstandstatistik	93%	92%
Auszahlungsliste	91%	90%
Berücksichtigung individueller Freibeträge	91%	88%
Berücksichtigung von Vorschusszahlungen	91%	88%
Bruttolohnabrechnung	91%	87%
Durchschnittswertberechnungen (Feiertage, LFZ, Urlaub, etc.)	91%	87%
Abrechnungen nach Nettolohnvereinbarung	87%	85%
Aushilfslohnabrechnung	87%	85%
Jahreslohnkontenblatt	87%	83%
Korrektur von Lohnabrechnungen (Rückrechnung)	87%	87%
Sozialversicherungsentgeltnachweise	87%	83%
Abrechnungen für unterschiedliche Tarifbereiche	85%	82%
Automatische Änderung der Löhne und Gehälter	85%	83%
Vorwegabrechnungen	84%	78%
Bescheinigungswesen automatisch	82%	77%
Abrechnung von Mitarbeiterdarlehen	80%	78%
Kurzarbeitergeldabrechnung	80%	77%
Zeit-, Stundenlohn- oder Lohngruppenabrechnung	80%	88%
Effektivkostenberechnung	78%	73%
Heimarbeiterlohnabrechnung	73%	68%
Pfändungsroutinen mit automatischer Zinsberechnung	64%	63%
Baulohnabrechnung	51%	48%

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

3.6 Personalcontrolling als Steuerungs- und Prognose-Instrument

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

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

satorischer Veränderungen und neuer Unternehmensstrategien einen wertvollen Beitrag leisten.

Personalcontrolling	2023 (n=56)	2020 (n=59)
Plan-/Ist-Vergleiche	91%	90%
Personalkostenplanung	89%	81%
Personalbestandsplanung	88%	81%
Berücksichtigung quantitativer Personalkennzahlen	84%	90%
Personalkosten-Budgetierung	84%	76%
Kostenpläne für unterschiedliche Organisationseinheiten	82%	73%
Simulation von Tarifänderungen bei Mitarbeitern	80%	75%
Berücksichtigung qualitativer Personalkennzahlen	79%	80%
Personalkostensimulation	79%	75%
Feinplanung mit Erhalt der ursprünglichen Plandaten	75%	68%
Speicherung unterschiedlicher Planungsszenarien	75%	76%
Änderung der Personalbedarfsplanung während Feinplanung	73%	69%
Änderung von Kostenbestandteilen während Feinplanung	71%	64%
Berücksichtigung von Kappungsgrenzen	71%	68%
Ergänzung von Kostenbestandteilen während Feinplanung	70%	64%
Kennzahlen- und Frühwarnsystem (Balanced Scorecard)	68%	69%
Simulation von Tarifänderungen bei Planstellen	68%	66%
Übernahme der Kostenplandaten bei der Budgeterstellung	68%	63%
Vergleich von Personalkostenplänen	66%	66%
Personalbestandssimulation	61%	64%
Risikomanagement	48%	49%

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

verglichen mit ähnlichen Analysen anderer Produktionsfaktoren – bisher nur wenig verbreitet.

Bei sämtlichen von Controlling-Systemen durchgeführten Auswertungen ist zu beachten, dass eine gültige und konsistente Datenbasis zwingend erforderlich ist. Nur wenn die Datenbasis stimmt, können die gewünschten Auswertungen, Reportings, Plan-/Ist-Vergleiche oder Simulationen die notwendigen Entscheidungsgrundlagen liefern. Weitere betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte, die es zu berücksichtigen gilt, sind mögliche Reibungspunkte zwischen den Abteilungen wie z. B. dem

Controlling und der Personalabteilung. Die einzelnen Bereiche sind im Zuge der Einführung eines Controlling-Systems auf eine noch engere Zusammenarbeit angewiesen, um einen möglichst harmonischen Ablauf zu gewährleisten.

3.7 Personaleinsatzplanung

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

Mitarbeiterinsatz – Gegenstand der Personaleinsatzplanung. Da jedoch der Personalbedarf mit den anstehenden Auf

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

Personaleinsatzplanung	2023 (n=66)	2020 (n=69)
Eingabe von Wochenarbeitszeit	79%	80%
Eingabe von Vertragsarbeitszeit	76%	77%
Variable Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiter	74%	77%
Abgleich mit Zeiterfassung	71%	72%
Erstellung der Einsatzpläne für Mitarbeiter, Abteilungen, Gruppen und Bereiche	71%	71%
Manuelle Einsatzplanung	71%	71%
Berücksichtigung von Mitarbeiterwünschen, Prioritäten, Qualifikationen möglich	68%	68%
Grafische Unterstützung	64%	67%
Stellenplan	64%	65%
Eingabe von Differenz Wochen-/ Vertragsarbeitszeit	62%	64%
Eingabe von Tagesplandaten	62%	64%
Ampelfunktion	61%	62%
Weiterbildungsplanung	61%	62%
Bedarfsabgleich	56%	58%
Grafische Eingabemöglichkeiten	56%	57%
Halbautomatische Einsatzplanung	55%	55%
Nachfolgeplanung	55%	54%
Berechnung nach Über-/ Unterdeckung	53%	54%
Organisationsentwicklung	53%	52%
Karriereplanung	48%	49%
Abgleich mit Personalkostenplanung	47%	45%
Ausbildungsverwaltung u. -planung	45%	42%

Personaleinsatzplanung	2023 (n=66)	2020 (n=69)
Berechnung nach Höhe Servicegrad	39%	35%
Berechnung nach Priorität der Wochentage	38%	33%
Berechnung nach Personalkostenoptimierung	36%	32%
Vollautomatische Einsatzplanung	33%	30%

Der Abgleich mit der Zeiterfassung erfolgt mittlerweile automatisiert in fast allen der untersuchten Personaleinsatzplanungs-Lösungen. Für eine effektive Einsatzplanung spielen die individuellen Wünsche und Qualifikationen der Mitarbeiter eine immer größere Rolle. Ein Großteil (68 %) leistet seinen Beitrag bei der Unterstützung der Mitarbeiterwünsche und bietet verstärkt Funktionalitäten in diesen Bereichen an. Die hier aufgelisteten Elemente Weiterbildungsplanung, Nachfolgeplanung und Karriereplanung werden zumeist auch durch Module der Personalentwicklung abgedeckt. Hier ist eine enge Verzahnung angeraten, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen.

3.8 Zeitwirtschaft

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

Zeitwirtschaft	2023 (n=73)	2020 (n=78)
Feiertagsverwaltung	96%	90%
Urlaubsplanung	96%	94%
An-/Abwesenheitsreports	95%	91%
Fehlzeitenverwaltung	95%	91%
Schnittstelle zur Lohn- und Gehaltsabrechnung	89%	92%
Auswertungen Jahresarbeitszeit/ Lebensarbeitszeit	86%	86%
Personalzeiterfassung	86%	85%
Berücksichtigung von variablen Pausen	79%	79%
Berücksichtigung von Mindestpausen	78%	81%
mobile Zeiterfassung	78%	79%
Definierbare Zeitkonten	77%	77%
Projektzeiterfassung	74%	74%
Berücksichtigung von festen Pausen	73%	74%
Kostenstellenwechsel	73%	77%
Schichtmodelle	73%	76%
Rückrechnungsfunktionalität	67%	72%
Berücksichtigung qualitativer Sollbesetzung	66%	63%
Personaleinsatzplanung	66%	63%
Zutrittskontrolle	64%	60%

Betriebsdatenerfassung	58%	60%
Kostenbudgetierung	55%	55%
Unterstützung von Ruf- und Bereitschaftsdiensten	52%	56%
Feinplanungsleitstand	47%	36%
Personaleinsatzwünsche	47%	46%
Maschinendatenerfassung	40%	44%
Besucherverwaltung	37%	35%

Eine integrierte Urlaubsplanung (96 %), Fehlzeitenverwaltung (95 %) und ein entsprechendes Berichtswesen über An- und Abwesenheiten (95 %) sind Standards von Zeitwirtschaftssoftware und werden daher auch in dieser Untersuchung von den allermeisten Lösungen angeboten. Schnittstellen zur Personalabrechnung gehören ebenfalls zum absoluten Muss einer entsprechenden HR-Software. Auffallend gering ist der Wert für die Möglichkeit, Personaleinsatzwünsche im System berücksichtigen zu können (47 %), zumal der Wunsch der Mitarbeiter, private und geschäftliche Ziele besser in Einklang zu bringen („Work-Life-Balance“) immer präsenter wird. Hier kann unter Umständen aber auch ein entsprechendes Personaleinsatzplanungs-Modul Abhilfe schaffen.

3.9 Bewerbermanagement (Recruiting)

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

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

Bewerbermanagement	2023 (n=77)	2020 (n=79)
Archivierung der Bewerberdaten	97%	96%
Terminierung von Meetings, Vorstellungsgesprächen möglich	90%	85%
Wiedervorlagefunktion	87%	86%
Stellenausschreibungen verschiedenen Standorten zuweisen	86%	84%
Aufbau eines Bewerberpools	84%	85%
Automatisierte Korrespondenz	84%	86%
Fristenüberwachung (Löschfristen)	84%	86%
Vorselektion von Bewerbern möglich	84%	86%
Elektronische Weiterleitung	83%	85%
Erstellung einer Bewerberhistorie	83%	86%
Statistiken zu Bewerbungsverfahren	78%	82%
Absagemanagement	77%	77%
Anzeigenverwaltung	75%	73%
Matchingfunktion mit vorhandenen Bewerbern	75%	80%
Online Bewerbung durch Formular	75%	75%
Talent Management	74%	73%
Vertragserstellung	74%	67%
Automatischer Statuswechsel	73%	75%
Vakanzmanagement	73%	77%
Erfolgskontrolle	71%	76%
Kalenderexportfunktion/Synchronisation mit Outlook möglich	71%	71%
Bedarfmeldung durch Vorgesetzte	68%	65%
Stellengenehmigungsprozess per Workflow	68%	65%
Automatisiertes Auslesen von CV (Parsing)	62%	70%
Dynamisches Bewerberformular	62%	66%
Schnittstelle zu Jobportalen	62%	63%
Schnittstellen zu Social Networks (Xing, Facebook etc.)	61%	66%
Automatisiertes Ranking	58%	65%

Um doppelten Pflegeaufwand zu minimieren, ist eine Kalenderexportfunktion zu den gängigen Personal-Information-Management-Systemen wie Outlook, Notes und Thunderbird hilfreich. 71 % 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.

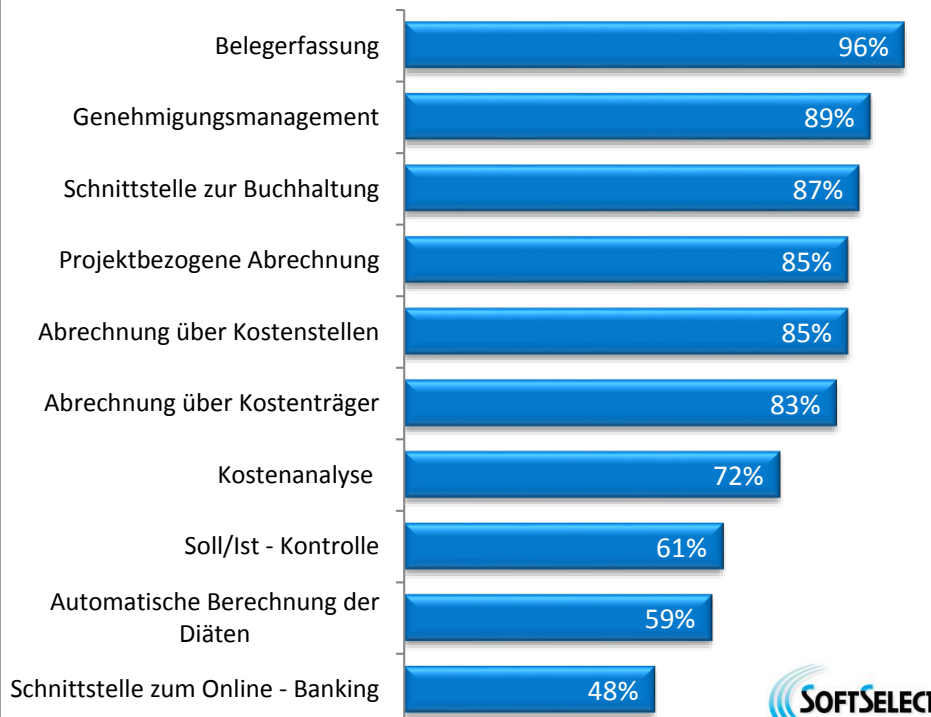
3.10 Reisekostenmanagement

Reisekostenmanagement-Software wird bereits in vielen größeren und mittelständischen Unternehmen standardmäßig für die Reisekostenabrechnung genutzt. Die Abrechnung über Kostenstellen, ein integriertes Genehmigungsmanagement, projektbezogene Abrechnungsmöglichkeiten sowie eine Schnittstelle zur Buchhaltung sind in nahezu allen Reisekosten-Softwarelösungen vorhanden. Tiefere Funktionen wie eine detaillierte Kostenanalyse

oder eine Soll/Ist-Kontrolle werden ebenfalls von dem Großteil der Lösungen abgedeckt. Schnittstellen zum Online-Banking sind für viele Personalabteilungen sicherlich eine große

Hilfe und sollten bei der Auswahl einer geeigneten HR-Lösung dementsprechend berücksichtigt werden.

Reisekostenmanagement (n=46)



3.11 Personalentwicklung

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

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

Personalentwicklung (n=68)



3.12 E-Learning

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

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

Bei den E-Learning-Angeboten gibt es vergleichsweise große Unterschiede. Neben diversen Spezialisten wurden in der Untersuchung

auch umfangreichere HR-Suiten berücksichtigt, die zum Teil nur Basisfunktionalitäten wie eine Seminarverwaltung oder eine Veranstaltungshistorie anbieten. Unternehmen, die vielfälti-

gere Funktionen wie virtuelle Klassenräume oder automatische Test-Generatoren für die Personalentwicklung benötigen, sollten sich daher mit den Angeboten der Spezialanbieter in diesem Bereich auseinandersetzen.

E-Learning (n=38)



3.13 Outsourcing / Personalservice

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

Motivation für das Outsourcing:

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

Outsourcing / Personalservice (n=58)



4. Anwenderberichte/Case Studies

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

Anbieter: BEGIS GmbH
 Lösung: EDIB®
 Internet: www.begis.de

Kunde: BOMAG
 Branche: Maschinenbau
 Mitarbeiter: ca. 2.500

Wir schreiben das Jahr 2020, im Januar denkt noch niemand an eine weltweite Pandemie und die Firma BOMAG ist auf der Suche nach einer Lösung zur Digitalisierung ihrer Personalprozesse. Doch was hat das Ganze miteinander zu tun? Darüber berichten wir:

Der Beginn

„Millionen Kilometer tragen unsere Handschrift“ – mit diesem Slogan wirbt das weltweit tätige Unternehmen und wir alle profitieren von den Maschinen der Firma BOMAG. Als Weltmarktführer im Bereich der Verdichtungstechnik produziert BOMAG Maschinen für die Verdichtung von Erde, Asphalt und Müll. Sicher haben wir alle schon einmal eine der gelben Maschinen in einer Baustelle gesehen - vom Stabilisierer / Recycler, Fräsen bis hin zum Straßenfertiger. Vom Firmensitz in Boppard aus wird das 1957 gegründete, weltweite Unternehmen mit 2.300 Mitarbeitern, 12 Auslandsgesellschaften und 4 Produktionsstandorten gesteuert.

Im Rahmen der unternehmensweiten Digitalisierungsstrategie hat sich auch der Personalbereich auf den Weg gemacht und einen Partner gesucht, mit dem man auch die HR Prozesse digitalisieren und dabei dennoch SAP als das Core-System für die Gehaltsabrechnung behalten kann.

Dabei ging es der BOMAG aber nicht nur darum, ein paar Dokumente hin- und her zu schicken, vielmehr sollte der gesamte Prozess, vom Antrag über die Genehmigung und Information abgebildet und die notwendigen Dokumente automatisch erstellt werden. Dies war die Geburtsstunde des Projekts B1 (B-one).

Nach einer umfangreichen Marktrecherche gibt es erste Kontakte zwischen dem Projektleiter der BOMAG, Benjamin Menkenhagen und der BEGIS. Mehrere Präsentationstermine und Angebotsverhandlungen später konnte die BEGIS mit ihrem Produkt EDIB® Workflow komplett überzeugen und man war sich im März einig, den Weg der HR Digitalisierung gemeinsam zu gehen. Geplant war, Prozesse wie die Leistungsbeurteilung, die Erhöhung der Arbeitszeit oder auch personelle Einzelmaßnahmen in



einem ersten Schritt komplett digital abzubilden, weitere sollten jedoch sehr schnell folgen und BEGIS war mit seinem Produkt in der Lage, die Prozesse genauso abzubilden, wie sie von BOMAG benötigt wurden. „Wir haben viele Anbieter geprüft, vom StartUp bis hin zum großen Beratungshaus und viele unterschiedliche Vorgehensweisen kennen gelernt. Manche Anbieter waren unseren Anforderungen nicht gewachsen und konnten nur einen Standard anbieten, Andere haben das Dokumentenmanagement im Blick und versenden Dokumente von A nach B - doch wir wollten von Anfang an mehr. Für und stand immer der Prozess im Vordergrund und bei BEGIS fühlten wir uns am besten verstanden und aufgehoben.“ Begründet Benjamin Menkenhagen die Entscheidung.

Die Pandemie

Doch wie heißt es so schön: „Erstens kommt es anders, Zweitens als man denkt“ und so kam während der Verhandlungen am 11. März 2020 offiziell die weltweite Pandemie, die vieles im privaten aber auch beruflichen Umfeld veränderte. Sehr schnell wurde klar, dass die Digitalisierung zwar genau so weiterverfolgt werden sollte, aber gerade die Kommunikation mit den Mitarbeitern eine sehr große Rolle spielt. Die Ereignisse der Pandemie haben sich überschlagen und fast täglich ergeben sich neue Erkenntnisse, Maßnahmen und Regelungen zur Bekämpfung der Pandemie und damit musste sich BOMAG einer neuen Herausforderung stellen – der Information an alle Mitarbeiter. Diese musste schnell und direkt erfolgen, ohne Verzögerungen oder Veränderungen. Und da nicht jeder Mitarbeiter über einen PC Arbeitsplatz verfügt - denn immerhin 50% der Beschäftigten arbeiten im gewerblichen Bereich - , scheiden vorhandene Medien wie die E-Mail aus und der Aushang am schwarzen Brett bringt nicht die erforderliche Geschwindigkeit und Aufmerksamkeit mit sich. Und da mit Corona viele Mitarbeiter gar nicht im Büro sein durften, war das schwarze Brett sowieso obsolet. So suchte man auch hier nach einer einfachen, schnell einzuführenden Lösung, mit der alle Mitarbeiter zielgerichtet erreicht werden können.

Benjamin Menkenhagen: „Wir haben schon während der Verhandlungen zu den Workflows BEGIS als umfangreichen Problemlöser kennengelernt. Immer wieder kam die Mitarbeiter-App der BEGIS ins Gespräch, um die Prozesse auch über die App auf Smartphones mit IOS oder Android zur Verfügung zu stellen. Mit der App können aber nicht nur die Prozesse genutzt werden, in Verbindung mit der Kommunikationslösung EDIB® Kommunikation der BEGIS dient sie auch der schnellen und direkten Kommunikation mit den Mitarbeitern. Und so war für uns klar, dass wir damit genau unsere zusätzliche Aufgabenstellung lösen können, ohne weitere Tools und neue Schnittstellen einzuführen zu müssen.“ EDIB® News als News-Portal zur schnellen und zielgerichteten Verbreitung von Informationen und Nachrichten und EDIB® Chat als Messenger-System, das eine direkte 1:1 oder Gruppen-Kommunikation ermöglicht. Und so können mit dieser Lösung alle Mitarbeiter erreicht werden, denn die Nutzung ist sowohl auf dem Desktop-Rechner über einen Webbrowser als auch über die App auf dem Smartphone möglich – und darüber konnte BOMAG nun wirklich jeden Mitarbeiter erreichen. So startete im Juli die spannende Erfolgsgeschichte.

Das Projekt im Überblick

Nach der Vertragsunterschrift begann sehr schnell das Projekt unter dem Motto „B1 - ein Zugang für alle Informationen und Anliegen“. Denn es war nun wichtig, im ersten Schritt die Kommunikation mit den Mitarbeitern sicherzustellen und ihnen die App zur Verfügung zu stellen. BOMAG entschied sich von Anfang an dazu, alles in der eigenen Firmen Corporate Identity darzustellen. So wurde direkt damit

begonnen, das Web-Portal und die App entsprechend anzupassen und die Kommunikationstools im deutschen Rechenzentrum der BEGIS aufzusetzen. Die Stammdatenübernahme aus dem SAP-System gestaltete sich problemlos und die

BOMAG-individuelle App wurde im März 2021 in den Stores von Apple und Google zur Verfügung gestellt. So konnten alle Mitarbeiter ihre Zugangsdaten erhalten und je nach Wunsch über einen Webbrowser oder die App auf die aktuellen Infos der BOMAG zugreifen oder miteinander chatten und sich austauschen. „Innerhalb weniger Wochen hatten wir einen Großteil der Mitarbeiter erreicht und die App wurde sehr schnell von allen Mitarbeitergruppen genutzt. Das hat unsere ursprünglichen Erwartungen bei weitem übertroffen!“ berichtet Benjamin Menkenhagen stolz.

Gleichzeitig wurde bereits an den ersten Workflows gearbeitet, denn man wollte das Thema nicht aus den Augen verlieren und kurz nach Bereitstellung des Portals konnten die ersten Workflows eingeführt werden. Im Jahr 2021 hat sich BOMAG dann noch dazu entschieden, auch die Zeugniserstellung durch die Tools der BEGIS digital zu unterstützen und so konnte EDIB® Zeugnisse als weiterer Baustein im Portal zur Verfügung gestellt werden. Das Portal wurde weiter ausgebaut und mit Hilfe von EDIB® CMS als zentrales Intranet werden heute viele Informationen den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt - natürlich immer mit gleichzeitiger Veröffentlichung in der Mitarbeiter-App der BOMAG.

Das Jahr 2022 stand im Zeichen der Ablage und so wurde die heutige Papierakte in die digitale Personalakte EDIB® Akte der BEGIS überführt. Im ersten Halbjahr 2022 wird die Akte eingeführt, danach übernimmt die BEGIS auch die komplette Dienstleistung der Digitalisierung der heutigen Papierakten - alles aus einer Hand und ohne aufwändige Vorarbeiten durch BOMAG.

Das Fazit

„Wir sind froh, mit der BEGIS unseren optimalen Partner zur Digitalisierung der HR-Prozesse gefunden zu haben. Die Produkte entsprechend unseren Anforderungen, Themen werden schnell umgesetzt und der Support ist jederzeit für uns erreichbar. Natürlich gab es während des Projekts auch mal das ein oder andere Problemfeld, doch auch diese konnten wir einfach und pragmatisch lösen. Ich glaube, die Erfolgsformel war, dass wir alle an einem Strang gezogen und jederzeit die Lösung im Blickfeld hatten.“ resümiert Benjamin Menkenhagen das Projekt.

Der detaillierte Kundenbericht kann unter begis.de/bomag gelesen werden.



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

 perview systems gmbh

Kunde: GHD GesundHeits GmbH
 Branche: Gesundheitswesen
 Mitarbeiter: 2.700

 GHD GesundHeits
 GmbH Deutschland

„Wir sind immer an Ihrer Seite“

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

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

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

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

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

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

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

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

Anbieter: P&I Personal & Informatik AG

Lösung: P&I LogaAll-in
Internet: www.pi-ag.com

Kunde: BKK VBU
Branche: Gesundheitssektor
Mitarbeiter: > 1.000

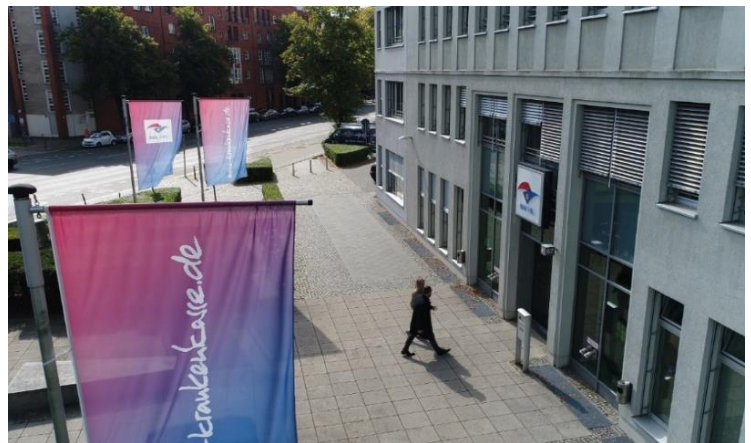


Bestens gerüstet für die digitale Zukunft von HR: Die BKK VBU nutzt die ganzheitliche HR-Plattform P&I LogaAll-in

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

Der Kunde

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



Das Headquarter der BKK VBU

Herausforderung

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

Anforderung

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

Weitere Anforderungen an das Recruiting:

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

Was noch zwingend war:

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

Die Lösung**P&I Bewerber3**

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

P&I LOGA3 Mitarbeiterportal

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

P&I LOGA

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

Vorteile

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

Ergebnis

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

Von HRzen



P&I LogaAll-in im Überblick

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

5. Würdigung

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

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

Wie Herausforderungen lösen?

„Technology follows Strategy“: Der Anspruch, Mitarbeitern außerhalb der Office-Räume eine positive Nutzererfahrung zu schaffen und gleichwohl ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu erzeugen, das sich auch auf die Produktivität niederschlägt, ist heute Ausgangspunkt vieler Unternehmen auf der Suche nach passenden und vor allem sicheren Collaboration-Tools. Social-Media-Elemente, z.B. für die Sprach-, Text- und Bild-Übertragung, das Screensharing oder die Datei- und Versionsverwaltung für die gemeinsame Bearbeitung von Dokumenten sind heute ein wichtiger Bestandteil von digitalen Arbeitsplätzen. Mit der Etablierung von E-Learning-, Self-Service- und HR-Analytics-Plattformen haben viele Unternehmen in den letzten Jahren bereits wichtige Voraussetzungen

für die Arbeit in verteilten Teams geschaffen. Die zunehmende Integration von (Social) Collaboration Tools in HR-Lösungen ermöglicht Unternehmen zudem die virtuelle Vernetzung der Mitarbeiter – nicht nur, um die Arbeitsproduktivität und den Wissenstransfer im Team zu fördern. Virtuelle Projekt- und Kommunikationsräume dienen auch dazu, eine etwaig auftretende Prokrastination bzw. Aufschiebementalität zu vermeiden und die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, ihre Soft Skills im Team besser einzusetzen.

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

Als Schlüsselfiguren für das Unternehmenswachstum müssen Unternehmen vor allem Fach- und Führungskräften komfortable Werkzeuge an die Hand geben, um die ohnehin schon anspruchsvollen Aufgaben etwa im Be-

reich Performancemanagement oder Mitarbeiterführung in virtuellen Teams zu erleichtern und Entwicklungspotenziale auf Abteilungs-, Team- und Arbeitsebene aufzuzeigen.

Automatisierungspotenziale ausschöpfen und Kosten senken

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

Gestiegene Anforderungen an HR-Software

Die Anforderungen an Personalmanagementsoftware sind in den letzten Jahren stetig gewachsen. Wurde früher von HR-Lösungen vornehmlich die Entgeltabrechnung (Payroll) erledigt, haben sich moderne HR-Systeme vielerorts zu einem unverzichtbaren Managementinstrument entwickelt und an strategischem Charakter gewonnen. HR-Lösungen werden heute nicht mehr nur von der Personalabteilung oder Leitungsverantwortlichen der Fachabteilungen eingesetzt, sondern finden vermehrt unternehmensweit Einsatz, z.B. in Form von Self-Service-Portalen oder zur Unterstützung von Freigabeprozessen. Damit einher

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

Vitales Partnergeschäft unter HR-Lösungsanbietern

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

Die Cloud als Treiber für HR

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

HR Analytics im Fokus

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

Personalbedarfe frühzeitig identifizieren und Recruiting automatisieren

Talent Management Software unterstützt Unternehmen und Organisationen bei der Gewinnung, Bindung und Entwicklung geeigneten Personals. Talent Management Software umfasst dabei in der Regel die Bereiche Bewerbermanagement und Recruiting, Personalentwicklung, Wissensmanagement sowie Skill- und

Kompetenzmanagement. Lösungen für das Skill- und Kompetenz Management erlauben es, Mitarbeiter optimal den Fähigkeiten entsprechend einzusetzen und diese für kommende Aufgaben zu trainieren. Funktionen zur einfachen Erstellung und Verwaltung von Zielvereinbarungen und Beurteilungen gehören in vielen Systemen ebenfalls zum Standard. Spezielle E-Learning-Tools runden das Angebot ab. Gerade im Bereich Personalentwicklung, Talent Management und E-Learning gibt es neben den umfangreichen HR-Suiten, die grundlegende Funktionen im Bereich der Personalentwicklung abdecken, eine Fülle von Spezialanbietern.

Employee Self Services

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

Mobiler Zugriff wird zum Standard

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

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

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

6. Firmenprofile ausgewählter Anbieter

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

BEGIS GmbH

BEGIS

Willkommen bei BEGIS – Unsere HR-Lösungen werden es Ihnen einfach machen!

BEGIS – Sie wollen Schluss machen mit den Papierbergen in der Personalarbeit und Ihre Prozesse digitalisieren und die betroffenen Bereiche an den Prozessen beteiligen? Und das unabhängig von Ihrem ERP-System!

Sie finden bei BEGIS langjährige Erfahrung für alle Themen rund um digitale Prozesse im Personalwesen. Von der digitalen Personalakte über die Zeugniserstellung oder Kommunikationstools bis hin zu professionellen Workflow-Systemen. Und neben unseren Softwarelösungen bieten wir die entsprechenden Dienstleistungen an. So übernehmen wir auch die Digitalisierung Ihrer papierbehafteten Personaldokumente.

Software

Mit unseren Software-Lösungen erreichen Sie eine bis heute nie erreichte Effizienzsteigerung. Binden Sie Ihre Führungskräfte, Mitarbeiter oder auch Gremien, wie den Betriebsrat, in Ihre Arbeitsprozesse aktiv mit ein. Erledigen Sie vollautomatisch Ihre Ablage in die digitale Personalakte und erzeugen Sie Zeugnisse automatisiert und dennoch individuell. Stellen Sie Ihren Mitarbeitern eine unternehmensweite Plattform zur Kommunikation zur Verfügung und chatten Sie oder schreiben einen unternehmensweiten Blog.

EDIB® Akte - Die digitale Personalakte



Unsere Lösung verbindet die Haptik und einfache Benutzung einer Papierakte mit den Vorteilen der digitalen Welt. Zukunftssicher und stets aktuell - made in Germany.

EDIB® BI - Daten visualisieren



Business Intelligence - kurz BI - ist die Basis für Unternehmens- und Personalentscheidungen. Greifen Sie auf alle Daten unserer Software zu und stellen diese übersichtlich dar.

EDIB® Kommunikation - Verändern Sie die Kommunikation im Unternehmen



Nutzen Sie EDIB® als Kommunikationsplattform im Unternehmen. Sei es für Unternehmensinformationen als Newsticker oder als direktes online Chat-System.

EDIB® Payroll Portal - Gehaltsdokumente sicher online stellen



Vergessen Sie den monatlichen Druck der Gehaltsabrechnung. Stellen Sie die Abrechnung und andere Dokumente Ihren Mitarbeitern online zur Verfügung.

EDIB® Workflow - Prozesse einfach steuern



Einmal definiert, übernimmt der Workflow Ihr komplettes Tagesgeschäft. Diese maßgeschneiderte Unterstützung schafft Ihnen den Freiraum, den Sie brauchen, um Neues zu schaffen.

EDIB® Zeugnisse - Rechtssichere Zeugnisse individuell erstellen



Nie war es einfacher, rechtssichere Arbeitszeugnisse zu erstellen. Bewertungen bei Führungskräften abfragen, automatische Zeugnisentwürfe erstellen und anpassen oder fertige Zeugnisse abstimmen.

EDIB® App - Personalarbeit mobil



Mit unserer App, entwickelt für IOS oder Android, können Sie auf sämtliche Funktionalitäten unserer Software zugreifen, Chats nutzen, Dokumente einsehen oder AU's direkt ans Unternehmen senden. Egal ob mit dem Smartphone oder einem Tablet.

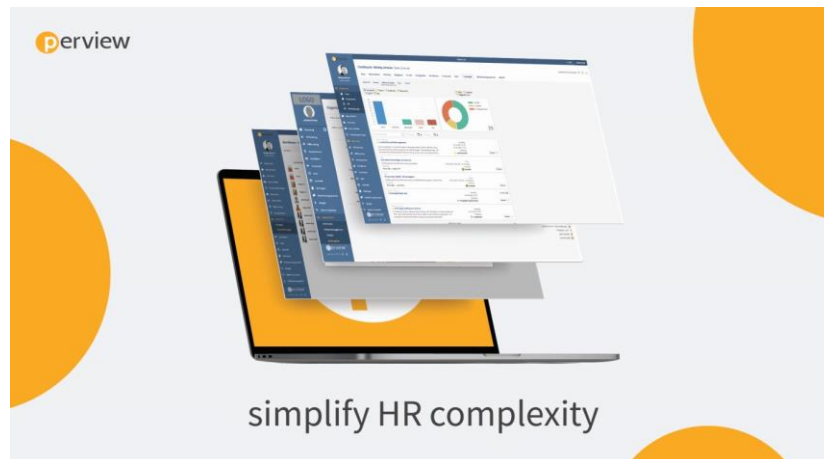
Kontakt: BEGIS GmbH | Am Borsigturm 44 | 13507 Berlin | www.begis.de
Ansprachpartner: Thomas Eggert | Tel.: +49 30 3199 0 3199 | thomas.eggert@begis.de

perview systems gmbh

perview systems gmbh

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

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



So flexibel wie Sie.

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

perview ist strategisch.

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

perview ist mehrdimensional.

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

perview ist branchenunabhängig.

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

Human Capital Management mit perview

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

P&I AG

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



Über P&I LogaAll-in

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

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

www.pi-ag.com

7. Alphabetischer Hersteller- und Produktindex

(Irrtümer vorbehalten)

Firma	Produkt	Internetadresse
Acornpark Betterworks	Betterworks	www.betterworks.acornpark.de
adata Software GmbH	adata Personalwesen - Softwarepakete und Outsourcinglösungen	www.adata.de
Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG	Agenda Personalwesen: Die HR-Software für kleine und mittlere Unternehmen	www.agenda-software.de
AplusAG.CH SA	A+ BusinessMaker	www.aplusag.ch
Asseco Solutions AG	APplus	www.assecosolutions.com
ATOSS Software AG	ATOSS Manufacturing Solution; ATOSS Logistics Solution	www.atoss.com
AZS System AG	Time 3010	www.azs.de
basic ERP GmbH	Paternoster	www.basic-erp.com
BEGIS GmbH	EDIB® Akte; EDIB® Payroll Portal; EDIB® Workflow	www.begis.de
BITE GmbH	BITE Bewerbermanager	www.b-ite.de
Cegid Talentsoft	Talentsoft HCM-Suite	www.cegid.de
ClickTime GmbH	ClickTime - Software für Zeiterfassung in Unternehmen	www.clicktime.de
Computime Ausweissysteme GmbH	bedatime	www.computime.de
comvaHRo GmbH	comvaHRo All-In	comvahro.de
CRT software - Zeiterfassung, Projektzeiterfassung, Zutrittskontrolle	A:Z:E Anwesenheits- und Projektzeiterfassung	www.CRT-software.com
CSB-SYSTEM AG	CSB-System	www.csb.com
CSG AUPOS Software Solutions GmbH	AUPOS HR human resources	www.aupos.de
CSS AG	eGECKO Personalwesen	www.css.de
d.vinci HR-Systems GmbH	d.vinci Recruitinglösungen	www.dvinci.de

Firma	Produkt	Internetadresse
DATALINE LOHNABZUG GmbH	DATALINE Lohnabzug	www.dataline.de
DATEV eG	Lösungen zur Personalwirtschaft	www.datev.de/unternehmen
digital ZEIT GmbH	AVERO	www.digital-zeit.de
Dualoo - E-Recruiting für KMUs	Dualoo - E-Recruiting für KMUs	www.dualoo.com
e.bootis ag - ERP Systeme für den Mittelstand der Zukunft	e.bootis-ERP/II-Personalwesen	www.ebootis.de
ELDICON Systemhaus GmbH	WEST System©	www.eldicon.de
ERP Novum GmbH	eNventa ERP	www.erp-novum.de
evidenz GmbH	evidenz Weiterbildungs-Management	www.evidenz.de
Expensya	Expensya	www.expensya.com
Factorial HR	Die All-in-One HR Software	www.factorialhr.de
GFOS mbH	gfos.Workforce	www.gfos.com
HANSALOG GmbH & Co. KG	HANSALOG VISION; HANSALOG GLOBAL	www.hansalog.de
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-VMS; HR4YOU-TRM; 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 Payroll; Infoniqa ONE HCM; NAPA3 Personalwirtschaft	www.infoniqa.com
Ingentis Softwareentwicklung GmbH	Ingentis org.manager	www.ingentis.de

Firma	Produkt	Internetadresse
Inspire Technologies GmbH	MR.KNOW - HR ASSISTANT	www.mrknow.ai
IQDoQ GmbH	IQAkte® Personal - digitale Personalakte	www.iqdoq.de
IQUADRAT AG	PHOENIX HR CENTER; PHOENIX HR RECRUITING	www.iquadrat.de
jacando AG	jacando X; jacando Time; jacando HR	www.jacando.com
JOBTOOL.software	JOBTOOL.software	www.jobtool-software.de
kiwiHR	kiwiHR	www.kiwihhr.com/de
Konica Minolta Business Solutions Deutschland GmbH	P&I LOGA	www.konicaminolta.de/de-de/it-solutions
LeBit Software & Consult GmbH	LeBit PersonalMaximal HR Apps für Microsoft Dynamics 365 Business Central	www.lebit.net
Lohn & HR GmbH		www.lohn.at
MANAGERSYSTEM WHQ GmbH	MANAGERSYSTEM - Die Software für die Personalführung	www.managersystem.de
Maxime Media GmbH	MaximeHR Multiposting und Bewerbermanagement-Software	www.maxime-media.de
milch & zucker Talent Acquisition & Talent Management Company AG	BeeSite Global Jobboard; BeeSite Recruiting Edition	www.milchundzucker.de
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 LogaAll-in; P&I+	www.pi-ag.com
perbit Software GmbH	perbit Software	www.perbit.de
Persis GmbH	Persis	www.persis.de
Personio GmbH	Personio. Das HR-Betriebssystem.	www.personio.de
perview systems gmbh	perview Talent Management Suite	www.perview.de
plano. Vertrieb GmbH	plano. Workforce Management	www.planopunkt.de

Firma	Produkt	Internetadresse
primion Technology GmbH	prime WebTime	www.primion.de
proALPHA Gruppe	proALPHA ERP	www.proalpha.com
Qalgo GmbH Softwareunternehmen	Synapcus:360 Cloud Software für Dienstleistungsunternehmen	www.qalgo.de
Ramsauer & Stürmer Software GmbH	rs2 von Ramsauer & Stürmer Business Software	www.rs-soft.com
Sage GmbH	Sage People; Sage HR; Sage HR Suite	www.sage.com/de-de
Scopevisio AG	Scopevisio	www.scopevisio.com
SD Worx GmbH DACH	P&I LOGA; SAP ERP HCM; AC-CURAT HCM	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
SP_Data GmbH & Co. KG	SP_Data Personalabrechnung; SP_Data HRM; SP_Data HR	www.spdata.de
staffboard UG (haftungsbeschränkt)	staffboard HR Software	www.staffboard.de
SUMMIT IT CONSULT GmbH	SUMMIT HR-Lösung	www.summit-it-consult.de
time4you GmbH communication & learning	IBT SERVER-Software	www.time4you.de
tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH	tisoware.ZEIT; tisoware.WEB; tisoware.PEP	www.tisoware.com
TOPIX Business Software AG	TOPIX - CRM; TOPIX - ERP	www.topix.de
UKG (PeopleDoc Germany GmbH)	UKG HR Service Delivery	www.people-doc.de
Unirez GmbH	P&I LOGA / LOGA3	www.unirez.de
VEDA GmbH	VEDA Horizon	www.veda.net
VRG HR GmbH	SAP® SuccessFactors® ; PRO-VIA HR	www.vrg-hr.de
XBA Software AG	XBA Personalwesen	www.xba.net

8. Weitere Studien und Guides



SoftTrend Studie 299 – ERP Software 2023

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 Juni 2023 erschienen. Das Management Summary kann unter diesem [Link](#) kostenfrei bestellt werden.



Business Guide ECM 2023

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

Mit der aktuellen „SoftTrend Studie 292 – DMS/ECM Software 2020“ bietet SoftSelect GmbH Unternehmen eine fundierte Entscheidungshilfe und zeigt aktuelle Trends und Entwicklungen im Dokumentenmanagement auf. Der Guide ist kann unter diesem [Link](#) kostenfrei bestellt werden.



Business Guide BI 2023

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



Business Guide Cloud 2023

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