# HR Performance Software-Report 2020

**HR-Software wird sozialer, individueller, intelligenter und breiter**

Angesichts der Vielfalt und Kleinteiligkeit der deutschen Unternehmenslandschaft, sowohl aufseiten der Anwender als auch aufseiten der Anbieter bleibt jede Studie über HR-Software in Deutschland nur der Versuch einer Annäherung. Seit vielen Jahren verfolgt die Redaktion die Entwicklungen in diesem Markt. Sie wertet Studien und Pressemitteilungen aus, führt viele Gespräche auf den relevanten Messen und Veranstaltungen. Sie liest die Praxis- und Erfahrungsberichte von Unternehmen und pflegt den intensiven Dialog mit den Anbietern. Die wichtigen Player in den einzelnen Bereichen sind bekannt.

Als zusätzlichen Vergleich und als Momentaufnahme haben wir in unserem Report noch die aktuell eingeholten Statements der oben aufgeführten Firmen berücksichtigt. Die Aussagen der Anbieter bestätigen die breit gesammelten Ergebnisse der Redaktion.

## HR-Software in Deutschland

Bei genauerem Hinsehen lässt sich die HR-Softwarelandschaft in Deutschland in sechs Segmente aufteilen:

- Recruiting, Bewerbermanagement, Diagnostics, Talentmanagement u.a.m.
- Personalverwaltung, Digitale Personalakte, Organisationsmanagement, Reporting u.a.m.
- Entgeltabrechnung, Compensation und Benefits, Reisekostenabrechnung, bAV
- Zeit, Zutritt, Personaleinsatzplanung, Workforcemanagement u.a.m.
- E-Learning, Qualifizierung, Virtual- und Augmented Reality u.a.m.
- Collaboration, Communication, Feedbackmanagement u.a.m.

90 Prozent der heute im Personalbereich angebotenen und eingesetzten Softwareprodukte lassen sich diesen Bereichen zuordnen. Noch vielfältiger ist die Welt der Anbieter. Angefangen von HR-Start-ups, die ein einzelnes Tool anbieten, bis zu den großen Playern, die mit ihrer HR Suite nahezu das gesamte HR-Portfolio abdecken bietet der Markt alles. Am Ende entscheiden der Personalverantwortliche und seine IT-Abteilung, ob sie eine Best-of-Breed-Strategie fahren wollen oder die Module eines Anbieters nutzen wollen. Das Angebot für deutsche Personaler ist bestens. Das gilt auch für die Fülle von HR Apps, HR Tools und HR-Prozessmodulierungen. Nicht zu unterschätzen ist noch die Vielzahl von HR-Eigenlösungen in den Unternehmen.

Die hohe Dichte an angebotenen und eingesetzten HR-Lösungen macht den deutschen Markt sowohl für Anbieter als auch für Investoren aus dem Ausland sehr attraktiv. Da die meisten Lösungen im Mittelstand eingesetzt werden, haben sie sich bewährt. Wie bereits eingangs angedeutet, wird es schwer, HR-Software, die Teil einer ERP-Lösung ist, zu separieren. Ohne die HR-Softwaremärkte anderer Länder im Detail zu kennen, können wir aus Erfahrung bestätigen, dass es kein Land auf der Welt gibt, dass auf eine derart hohe HR-Softwareangebotsdichte verweisen kann. Wolfgang Witte hat in den letzten Jahren mit seinem Wirtschaftsinstitut in regelmäßigen Studien nachgewiesen, dass dieser Markt seit vielen Jahren über dem Marktdurchschnitt wächst. Und angesichts der dynamischen Entwicklungen in der IT und im HR-Bereich ist auch kein Ende des Wachstums zu sehen. Die Redaktion

hat hier bewusst vermieden, die Namen von Anbietern und Produkten zu nennen. Angesichts der Vielzahl guter und bewährter Lösungen im Markt wäre das an dieser Stelle nicht fair.

Im Gegensatz zum angelsächsischen Markt gibt es für den deutschen HR-Softwaremarkt explizit keine professionellen Analysten. Die HR Performance, die unterschiedlichen Personalfachzeitschriften, spezielle Portale und die Bloggerszene sorgen mit ihren Plattformen und Social-Media-Aktivitäten weitgehend für Transparenz in diesem Markt.

## Wie verändern sich die HR-Softwarelösungen?

Diese Frage haben wir uns und den Softwareanbietern gestellt. Im Folgenden haben wir die O-Töne der Teilnehmer strukturiert zusammengestellt. Dabei wird deutlich, dass im Markt keine Lösung wirklich der anderen gleicht. Fast alle haben sich mit den Kunden verändert und sind mit ihnen gewachsen. Olaf Wiese von der adata Software GmbH hat darauf geantwortet: „Eine HR-Lösung wird in heutiger Zeit von den Arbeitsprozessen eines Kunden bestimmt". Vor weniger als 20 Jahren musste sich der Kunde noch ausschließlich nach der Software richten oder diese für viel Geld für seine Bedarfe umprogrammieren lassen. Katja Kolb von Persis GmbH erweitert das Ganze noch. Sie erklärt: „Wir erleben rasante technische Fortschritte in allen Bereichen. Unser Anspruch ist es, die Veränderungen des Marktes mit unseren Kunden zu gehen und als langfristige Partner gemeinsam Erfolge zu feiern. Durch eine Softwarearchitektur state-of-the-art sorgen wir für maximale Sicherheitsstandards und eine schnelle Reaktionsgeschwindigkeit auf künftige Anforderungen." Der Mensch ist zum Dreh- und Angelpunkt der Software geworden.

Konrad Schlebusch von HR4You betont: „Die Software wird sich in Richtung kollaborativer Arbeit dahingehend weiterentwickeln, dass Fachabteilungen und/oder Personallieferanten über ein System miteinander arbeiten und kommunizieren können. Die klassischen Arbeiten der HR-Abteilungen könnten dann z.B. direkt von Abteilungsleitern übernommen werden." Wie bereits angesprochen lebt und verändert sich die Lösung mit den Kunden. Die Anbieter versuchen die Wünsche und Bedarfe der Kunden abzubilden. Gleichzeitig setzen sie auch auf neue Technologien, wie Blockchain, Bots und Künstliche Intelligenz (KI). Das bestätigt Gabi Hampel von perbit Software GmbH: „Im Recruiting-Bereich halten bei uns Lösungen Einzug, die auf Künstlicher Intelligenz basieren. Wir bieten unseren Kunden mit dem Talent Explorer ein KI-basiertes Bewerbermatching für ein erfolgreiches Recruiting an." Während die einen Anbieter den Fokus auf verschiedene Module legen, setzt Martin Schmid von der Infoniqa Holding GmbH auf eine durchdachte und langfristige Strategie und sagt: „Wir wollen Personalabteilungen flächendeckend die besten Lösungen zur Verfügung stellen. Dafür setzen wir in verstärktem Maße auf umfassende und moderne Services – sowohl kurz – als auch mittelfristig."

**Teilnehmende Unternehmen:**

adata Software GmbH
Agenda Informationssysteme
BEGIS GmbH
HR4YOU AG
Infoniqa Holding GmbH
Interflex Datensysteme GmbH
ISGUS GmbH
perbit Software GmbH
Persis GmbH
rexx systems GmbH
Sage
Zucchetti Germany GmbH

„Der Trend geht bei HR-Lösungen in Richtung Cloud", bestätigt Holger Haushahn und fährt fort: „Mit Sage People haben wir bereits ein natives Cloud-Produkt im Angebot. Und auch mit der Sage HR Suite Cloud Plus können Anwender den sanften Einstieg in die Cloud gehen, indem sie beispielsweise cloudbasierte Services, wie Office 365, via Schnittstelle in das System integrieren".

Diesen Trend bestätigt auch Thomas Eggert von der Begis GmbH: „Wir haben schon vor Jahren entschieden, unsere Softwarelösung zum einen nur noch aus dem Rechenzentrum anzubieten als auch auf eine modulare Gestaltung geachtet. Diese Entscheidung erweist sich heute als absolut richtig."

Die Anbieter im Bereich Zeit und Zutritt setzen voll auf die Self Services. Olaf Kruse, Interflex Datensysteme GmbH, erklärt: „Der Trend geht in Richtung Employee Self Service, das heißt, viele Aufgaben werden von den Mitarbeitern selbst erledigt. Sie entlasten damit die Personalabteilung sowie teilweise auch die Führungskräfte. Eine webbasierte Oberfläche und Anwendung ermöglichen es den Mitarbeitern, von jedem möglichen Device ihre Zeiten zu erfassen." Maximilian Schäfer von der Zucchetti Germany GmbH geht noch einen Schritt weiter, wenn er sagt: „Kurz- und mittelfristig wird sich unsere Software dahingehend entwickeln, das Anwender immer weniger manuelle Eingaben tätigen müssen. Zeit wird in einer immer schneller werdenden Geschäftswelt ein immer wertvoller werdendes Gut. So möchten wir unseren Kunden helfen, administrative Aufgaben entweder komplett an unsere Software abgeben zu können oder die Situation so zu gestalten, dass man diese Tätigkeit beispielsweise per Spracheingabe steuern kann."

Klaus Wössner von der ISGUS GmbH hat uns geschrieben: „Neben der Entwicklung hinsichtlich einer flexiblen, zeitlichen und örtlich ungebundenen Arbeitsorganisation, müssen Lösungen heute schon in der Lage sein, Prozesse hinsichtlich Zeitwirtschaft/Personaleinsatzplanung, Betriebsdatenerfassung und Unternehmenssicherheit modulübergreifend miteinander in Verbindung zu setzen und zu automatisieren. Der digitale Mehrwert wird mehr und mehr auch die Erfassungsebene miteinbeziehen. Dabei geht es auch um die Kommunikation und Interaktion zwischen Mensch und Maschine.

## Welche Entwicklungen sehen Sie in den Personalabteilungen?

Die Anbieter im Bereich Payroll stellen fest, dass es immer weniger Fachkräfte vor Ort gibt. Die Firmen verlassen sich auf die Software und auf den Support. Ursprünglich wollten die Softwareanbieter ihre Kunden von Routinetätigkeiten entlasten, damit sie Freiräume für die strategische Personalarbeit bekommen. Doch mit der intelligenter werdenden Software hat sich auch die Kompetenz in dieselbe verlagert. Und mit dem Ausbau der digitalen Workflows entlasten die Systeme die Mitarbeiter. Ziel wäre es, dass die entlasteten Mitarbeiter mehr Zeit für strategische und menschliche Aufgaben haben und sich somit auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren können. Faktisch wurden aber in den letzten Jahren in vielen Unternehmen HR-Mitarbeiter eingespart. In puncto Verwaltung und Prozessoptimierung hat HR durch die Software viel gewonnen. Noch fehlt der Nachweis, dass HR dadurch eine neue strategische Rolle gefunden hat. Und dort, wo sie an Dominanz und Bedeutung verliert, wird sie getrieben durch die Software, die Mitarbeiter, die Geschäftsführung und durch den Betriebsrat.

Je nach Branche, Größe und Marktsituation stecken die Unternehmen in unterschiedlichen Situationen. Die einen müssen Personal abbauen. Die anderen suchen verzweifelt. Der rasche Wandel erfordert neue Qualifikationen. Doch es fehlen vielerorts Lern- und Qualifizierungskonzepte. Unternehmen, die keine Lernkultur praktizieren, scheitern schnell. Der hohe Auslastungsgrad vieler Firmen hat keine Zeit und keinen Platz für das Lernen gelassen. Auch wenn die Corona-Krise in manchem angespannten Märkten für Fachkräfte eine kurzfristige Verschnaufpause bringen wird, bleiben die Engpässe. Der große Zuspruch, den die Messe LEARNTEC Anfang des Jahres in Karlsruhe gefunden hat, zeigt, Learning ist das große Thema der Zukunft.

Natürlich vollzieht sich auch in den Personalabteilungen ein Generationswechsel. Die Generationen Y und Z übernehmen die Schlüsselpositionen. Beide sind digital affin. Ohne Software läuft nichts mehr. Im Umgang mit Hardware sind wir zwar alle digital. Wenn es aber um HR-Digitalstrategien geht, lichten sich schnell die Reihen.

Florian Walzer von rexx-systems meint dazu: „Die Digitalisierung erfordert natürlich auch Mut. Wie in vielen anderen Bereichen mischt sich in den HR-Abteilungen die Angst, dass Roboter oder Künstliche Intelligenz bald das Regiment übernehmen – und dadurch den Job zu verlieren. Die Welt ist aber im Wandel und dreht sich immer schneller. Sorgen müssen sich daher wie eh und je diejenigen, die nicht bereit sind, die neuen Technologien und die damit verbundenen Chancen anzunehmen, sondern nach dem Motto ‚das haben wir immer schon so gemacht' im alten Fahrwasser bleiben. Mit Mut und Tatkraft allein ist es aber nicht getan. Ebenso wichtig ist der Erwerb beziehungsweise die Vermittlung digitaler Kompetenz. Dabei kommt es nicht nur darauf an, sich mit der eingesetzten Software und den KPIs auszukennen, sondern auch auf die Fähigkeit, sich zu öffnen und zu vernetzen – weg von der grauen Maus der Sachbearbeitung."

## Warum ist erfolgreiche Personalarbeit mit ihrer Lösung auch im Homeoffice möglich?

Angesichts der Corona-Krise hat sich diese Frage natürlich aufgedrängt. Alle teilgenommenen Anbieter konnten hier glänzen. Und alle Personalabteilungen, die in den letzten Jahren mit viel Einsatz ihre Digitalisierung vorangetrieben hatten, können jetzt ein Erfolgserlebnis verbuchen und sich bestätigt fühlen. Und wenn es nur der VPN- oder der Webzugriff ist, über den sich Tätigkeiten organisieren lassen. Hauptsache Homeoffice funktioniert. Wer schon eine Cloud-Lösung im Einsatz hat, ist jetzt bestens aufgestellt. Da benötigt der HR-Mitarbeiter nur ein funktionierendes Internet und einen Webbrowser, um arbeitsfähig zu sein. Und die Zusammenarbeit im Team ist durch integrierte und vernetzte Lösungen auch dezentral möglich und sinnvoll. Wo HR sitzt, spielt somit eigentlich keine Rolle mehr. Und wer eine voll verfügbare Digitale Personalakte hat, ist bestens ausgestattet. Er ist in jeder Situation handlungs- und entscheidungsfähig.

## Fazit

Die aktuelle Situation hat uns alle definitiv ins digitale Zeitalter katapultiert. Es gibt kein Zurück mehr. Vieles hat sich schon geändert und wird sich noch ändern. Plötzlich stecken wir alle in New Work. Und es funktioniert besser als viele es geglaubt haben. (Fla.)