

HR-Software 2007: Der Stand der Dinge

Unternehmen nutzen ihre HR-Systeme schlecht. Das Potenzial wird nicht ausgeschöpft und heterogene IT verursacht den Verlust wertvoller Informationen.

von michael gottwald | markus.bereszewski@informationweek.de

In vielen mittelständischen Betrieben in Deutschland ist immer noch ein traditionelles Bild des eingesetzten Personals wahrnehmbar. Danach wird Personal in erster Linie als Kostenfaktor und weniger als Humankapital gesehen. Daher konzentriert sich die Personalarbeit oft auf eine reine Abwicklung der quantitativen Kostenfaktoren als Folgen des Mitarbeiteresatzes. Die dort eingesetzten Systeme decken konsequenterweise vordergründig administrative Einsatzfelder (Gehaltsabrechnung, Zeitwirtschaft et cetera) ab und sind nur unzureichend auf ein vorausschauendes Personal-Management ausgerichtet. Oftmals fehlen Funktionen zur Unterstützung wichtiger Aufgaben in den Bereichen Personalplanung, -beschaffung, -entwicklung, Personalkosten-Management und insbesondere im Personal-Controlling.

So werden Personalkosten beispielsweise in vielen Unternehmen nicht richtig geplant, sondern lediglich vergangenheitsbezogen erfasst. Möglichkeiten zur Budgetierung, Simulation und für Plan-/Ist-Vergleiche fehlen oft gänzlich. Häufig fehlt es auch an einem Personalkennzahlensystem, das unter Berücksichtigung harter und weicher Faktoren als Grundlage für die Entscheidungsfindung und zukunftsbezogene Steuerung eingesetzt werden könnte, um zum Beispiel Maßnahmen im Rahmen der Personalbeschaffung beim saisonalen Einsatz von Mitarbeitern besser vorzubereiten.

Marktforschungsergebnisse und Erfahrungen aus der Beratungspraxis der letzten zwei Jahre zeigen deutlich auf, dass die Bemühungen der Entscheider, die bisher zunächst auf die direkten wertschöpfenden Prozesse ausgerichtet waren, nunmehr auch administrativ orientierte Sekundärbereiche wie das Personalwesen in den Blickpunkt der Untersuchungen rücken. Beispielsweise können die Zentralisierung (beziehungsweise Dezentralisierung) von Organisationseinheiten oder die Auslagerung von gesamten Geschäftsprozessen (etwa durch Business Process Outsour-

cing - BPO) die Anforderungen an die verbliebenen Stellen zunächst spürbar erhöhen. Diese Maßnahmen führen in der Regel zwar nicht sofort, aber nach einer gewissen Übergangsphase zu den gewünschten Kosteneinsparungen. Grundsätzlich wurde deutlich, dass vermehrt externe Einflüsse den Anpassungsbedarf an die Prozessabläufe im Personalbereich in Verbindung mit dem anforderungsgerechten Einsatz geeigneter IT-Systeme merklich erhöht haben.

Wenig innovative Lösungen

Im Rahmen einer Anfang 2007 initiierten Befragung zur aktuellen Nutzung bereits implementierter HR-Software-Systeme in mittelständischen Unternehmen fiel eine hohe Zahl von Teilnehmern auf, die das Potenzial der vorhandenen HR-Lösungen nur teilweise ausschöpfen. Ein weiteres großes Problem sind in diesem Zusammenhang die heterogenen IT-Strukturen, durch die zum Teil vorhandene HR- und Controlling-Systeme über mehrere Standorte hinweg nicht oder nur aufwändig miteinander verbunden sind und daher nicht effizient genutzt werden können. In der Folge sind damit hohe Prozesskosten, Zeitverluste, Redundanzen und letztlich ein Verlust strategisch relevanter Informationen verbunden.

Darüber hinaus gibt es einen hohen Anteil veralteter HR-Systeme im Einsatz, mit denen sich Lohnabrechnungen relativ bequem durchführen lassen. Aber für weiterführende Bedürfnisse wie Personal-Management und Personaleinsatzplanung sind diese Systeme sowohl in funktionaler als auch in technischer Hinsicht nur sehr bedingt nutzbar. Aus technologischer Sicht sind bis heute nur wenig innovative Lösungen im Markt anzutreffen. Diese meist web-basierten Systeme bieten vor allem Vorteile bei der flexiblen Anbindung dezentraler Standorte an die Unternehmensinfrastruktur.

Mit einem modernen HR-System sollten sichtbare Kosteneinsparungen in den Personalabteilungen bei gleichzeitiger Steigerung der Leistungskurve realisiert werden können. Die Erkenntnis, dass sich beispielsweise Personalkostensimulationen oder Aktivitäten im Rahmen der Personalbeschaffung mit individuellen Lösungen (vorzugsweise auf Basis Microsoft Excel) nicht wirklich effizient und ökonomisch sinnvoll bewältigen lassen, scheint sich aber langsam durchzusetzen. Durch Optimierung und Automatisierung bestimmter Aufgaben der Personalverantwortlichen entstehen wichtige Freiräume, die für



Informationen zur Studie

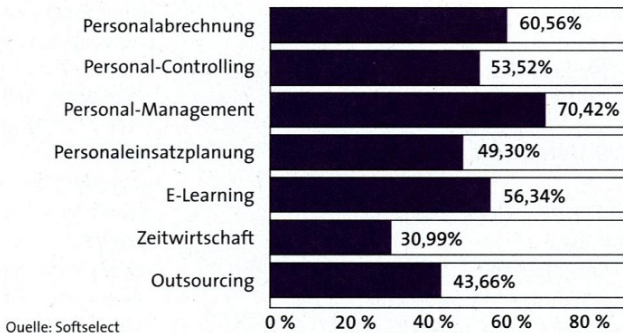
An der diesjährigen SoftTrend Studie 251 Human Resources 2007 haben insgesamt 54 Unternehmen mit 72 Lösungen teilgenommen. Die Studie kann direkt über www.softselect.de oder per E-Mail unter marketing@softselect.de für 80 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer und Versand bestellt werden.

SoftTrend 251 – Human Resources 2007: Hersteller- und Produktliste

Firma	Produkt	Internet
adata Software GmbH	adata HRM	www.adata.de
ADP Employer Services GmbH	PaisyAdvanced	www.de.adp.com
ALPHA Business Solutions AG	proALPHA proLohn	www.abs-ag.de
altavier Informationssysteme und Consulting GmbH	Knowledge Café	www.altavier.de
ATOSS Software AG	ATOSS Staff Efficiency Suite / ATOSS Startup Edition / ATOSS Time Control	www.atoss.com
bit media e-Learning solution GmbH & Co KG	SITOS	www.bitmedia.cc
CSS Computer Software Studio GmbH	eGECKO Personalwirtschaft	www.css.de
DATALINE GmbH & Co. KG	Lohnabzug	www.dataline.de
DATEV eG	Lösungen zur Personalwirtschaft	www.datev.de
delphi HR-Systems GmbH	d.vinci eRecruiting	www.dvinci.de
ELDICON Systemhaus GmbH	WEST-PW© Personalwesen	www.eldicon.de
evidenz GmbH	evidenz Weiterbildungs-Management	www.evidenz.de
Exact Software Deutschland	Exact e-Synergy HRM/ Exact.Lohn XL/XXL	www.exactsoftware.de
Freitag Gesellschaft für Computeranwendung mbH	COMET Pa	www.comet-Freitag.de
Freudenberg IT KG	Adicom Software Suite	www.freudenberg-it.com
GDI - Ges. für Datentechnik und Informationssysteme mbH	GDILine-Lohn & Gehalt	www.gdi.de
GeCOsoft Gesellschaft für Computertechnik Organisation und Software mbH	GeCOTime	www.gecosoft.com
gfu software service GmbH	gfu-LOHN	www.gfusoftware.de
GISA GmbH	GISA_HCM-AbrechnungService	www.gisa.de
godesys AG	SO: BUSINESS SOFTWARE	www.godesys.de
HR4YOU Solutions GmbH & Co. KG	HR4YOU eSearcher/ HR4YOU eCruiter/ HR4YOU eTransfer/ HR4YOU-TRM	www.hr4you.de
HRworks GmbH	HRworks	www.hrworks.de
IFS Deutschland GmbH & Co. KG	IFS Applications	www.ifsde.com
INTRAPREND GmbH	cierp3 - HRM	www.intraprend.com
InVision Software AG	InVision Enterprise Workforce Management	www.invisionWFM.com
ISGUS J. Schlenker-Grusen GmbH	ZEUS	www.isgus.de
IT2 Solutions AG	Sumarum	www.it2-solutions.com
LIVEPLACE – Gesellschaft für webbasierten Wissensaustausch mbH	Centra Symposium, Centra Conference, Centra eMeeting	www.live-place.de
MACH AG	MACH Personalmanagement	www.mach.de
Mega Software GmbH	MegaPlus	www.mega-software.de
MESONIC Software GmbH	WINLine HR& WINLine LOHN	www.mesonic.com
MHM-Systemhaus GmbH	ERA-Lösung/ Qualifizierungsmanagement/ Leistungsentgelt/ Personalbewertung/ Recruiting	www.mhm-systemhaus.de
ORGA-SOFT Organisation + Software GmbH	INTEGRA	www.orga-soft.de
Personal & Informatik AG	P&I LOGA	www.pi-ag.com
p-manent consulting	Persis& Partner	www.p-manent.de
primion Technology AG	Visual WebSystems	www.primion.de
Projekt Computersysteme GmbH	Persis	www.persis.de
s+p Software und Consulting AG	s+p Personalwirtschaft / s+p Personalmanagement / s+p Bewerbermanagement / s+p Personalabrechnung / s+p Personalkostenplanung / s+p Zeitwirtschaft	www.spag-personal.de
Sage Software GmbH & Co. KG	Sage Personalwirtschaft	www.sage.de
SAP Deutschland AG	SAP ERP Human Capital Management	www.sap.com
SBS Software GmbH	SBS Lohn plus	www.sbs-software.de
Schilling Software GmbH	Personal Topas	www.schillingqu.com
Schleupen AG	Lohn.CS	www.schleupen.de
SoftENGINE GmbH	BüroWARE	www.softengine.de
SP_Data GmbH & Co. KG	SP_Lohn Professionell, SP_Zeit, PlanExpert	www.spdata.de
TDS Informationstechnologie AG	god-Personal / dsoftware	www.tds.de
Teleteach GmbH	tt-ILS Expertise	www.teleteach.de
tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH	tisoware.ZEIT Personalzeiterfassung	www.tisoware.com
TOPIX Informationssysteme AG	TOPIX:5	www.topix.de
Varial Software AG	Varial Personalwirtschaft	www.varial.de
VEDA GmbH	HR Manager /VEDA HR Entgelt	www.veda.net
VRG PersonalDienste GmbH	PROVIA	www.vrg-pd.de
w&r informationssysteme AG	HR Manager	www.personalsoftware.de

Funktionsabdeckung der Lösungen

Die untersuchten Lösungen decken die genannten Einsatzgebiete wie folgt ab:



eine qualifizierte Personalarbeit genutzt werden können (etwa für die Bewerberverwaltung, Trainingsplanung und Optimierung des Berichtswesens).

Die Anzahl und Vielfalt vorhandener HR-Software-Lösungen auf dem deutschen und europäischen IT-Markt ist beachtlich. Daher sollten die angebotenen HR- und ERP-Lösungen sowie deren Hersteller, die bei einer Softwareevaluierung zur Auswahl stehen, hinsichtlich ihrer Zukunftsfähigkeit und Anforderungsgerechtigkeit für das jeweilige Unternehmen sehr kritisch überprüft werden, um Fehlentscheidungen bei den geplanten Investitionen zu vermeiden.

Kluft zwischen Anbietern rasant vergrößert

Denn die überaus mageren Zeiten der letzten Jahre haben bei sehr vielen Anbietern betriebswirtschaftlicher IT-Lösungen und -konzepte Spuren hinterlassen. Die Firmen, die die Marktkonsolidierung bis heute überstanden haben und nicht durch Insolvenz oder Übernahme vom Markt verschwunden sind, konnten zum Teil nur durch restriktive Kostenreduzierungen die Rückgänge ihres Neukundengeschäfts überstehen. Aber auch Unternehmensübernahmen oder -fusionen wirken sich nicht gerade belebend auf die Geschäftsentwicklung der Software-Hersteller aus. Oftmals müssen dabei aus Anwendersicht unerfreuliche Konsolidierungsphasen von zwölf bis 24 Monaten in Kauf genommen werden. Dabei kommt es auf Käuferseite regelmäßig zu Unsicherheiten hinsichtlich der Beurteilung der weiteren Produktentwicklung und -strategie, der unterstützten Plattformen und verwendeten Basistechnologien et cetera. Auf Anbieterseite haben die schwierigen Jahre in Verbindung mit den teilweise Millionen-schweren Investitionen, die für die (Weiter)Entwicklung von Software notwendig sind, dazu geführt, dass sich die ohnehin vorhandene Kluft zwischen Nischen-Playern und Marktführern rasant vergrößert hat.

Viele Software-Hersteller sind mit Investitionen in technologische Neuentwicklungen auch heute noch immer sehr vorsichtig. Entsprechende Neuentwicklungen werden nur nach genauer Marktbeobachtung, oft nur partiell

und dann in Bereichen vorgenommen, die eine relativ breite Zielgruppe vermehrt nachfragt (etwa SOA, Java, Web-Fähigkeit). Darüber hinaus haben einzelne Hersteller von HR-Produkten besonders das Leistungsspektrum der Systeme erweitert und verbessert. Dabei wurden funktionale Lücken geschlossen, die bis dahin nur von Partnerfirmen abgedeckt wurden. Aus Sicht der Anwender fördert dies Stabilität und Sicherheit.

Marktrelevante Anbieter von reinen Produkten für das Personalwesen und Controlling (etwa s+p Personalwirtschaft von s+p Software und Consulting, Loga von Personal & Informatik, e-Gecko-Control von CSS, WIS32 der w&r informationssysteme, Varial Personalwirtschaft von Varial Software) stehen sich leistungsfähigen HR-Modulen innerhalb der ERP-Suiten von Firmen wie beispielsweise SAP, Alpha Business Solutions (proALPHA), Microsoft Business Solutions, IFS et cetera gegenüber. Teilweise handelt es sich bei den HR-Modulen der großen ERP-Suiten nicht immer nur um Eigenentwicklungen, sondern auch um integrierte Partnerlösungen (die ihrerseits wiederum von namhaften stand-alone-Anbietern kommen). Bei den ERP-Suiten steht dem Anwender in der Regel ein breites Lösungsportfolio vom Rechnungswesen, Controlling, Human Resources bis zur Produktionssteuerung zur Verfügung. Das kann bei Bedarf abgerufen und in der Regel individuell auf den jeweiligen Einsatzbereich abgestimmt werden. Sofern die weiteren Module nicht benötigt werden, kann die Wahl eines stand-alone-Produktes sinnvoll sein. Dies ist jeweils eine Einzelfallentscheidung und kann nicht pauschal beantwortet werden. Alles in allem befinden sich die Produkte überwiegend in der Reifephase und bieten dem Anwender im Personalwesen- und Controlling-Bereich ein hohes Leistungsniveau.

Aus der abgebildeten Übersicht wird ersichtlich, dass einige Systeme in bestimmten Bereichen noch Defizite aufweisen. Diese Unterschiede erfordern daher in der Evaluationsphase eine genaue Überprüfung der Hersteller und ihres Produktangebots durch den Anwender. Dabei ist zu beachten, dass im Rahmen der Analyse auch sehr spezialisierte Softwareanbieter und Dienstleister (wie etwa aus dem Bereich E-Learning, Zeitwirtschaft oder Outsourcing-Dienstleister), die sich teilweise primär nur auf den jeweiligen Bereich konzentrieren und keine weiteren Funktionsbereiche aus dem HR-Bereich abdecken, vertreten sind. Dies ist bei der Würdigung der Übersicht entsprechend zu berücksichtigen. So bieten beispielsweise die meisten klassischen HR-Module und -Lösungen eine eigene Personalabrechnung an.

Insgesamt unterscheiden sich die analysierten HR-Systeme über die genannten Aspekte hinaus teilweise wesentlich in den verwendeten Technologien, dem Dienstleistungsangebot (ASP, Schulung, Einführungsunterstützung et cetera) und der Beratungskompetenz des jeweiligen Herstellers. Dies sollte bei der Evaluierung und der Kaufentscheidung ebenfalls berücksichtigt werden. ■

* Michael Gottwald ist Geschäftsführer bei Softselect