

Marktübersicht Software für das Personalwesen

# Selbstverständlichkeit Administration und Notwendigkeit Disposition

Analog zu den Veränderungen auf dem Markt für ERP-Software unterliegen auch Systeme für das Human Resources Management (HRM) einem stetigen Wandel. Noch vor wenigen Jahren gab es eine konsequente Trennung zwischen administrativen Funktionsschwerpunkten, also Personalabrechnung und -verwaltung, sowie dispositiven, also Personalplanung und -entwicklung.

Die gesetzeskonforme Abrechnung der Löhne und Gehälter – hier der Postversand von Gehaltsabrechnungen – wird heute bei der HR-Systemauswahl als Selbstverständlichkeit vorausgesetzt.

Die Personalverwaltung auf Karteikarten ist nicht mehr zeitgemäß.



Foto: IBM

## KOMPAKT

- ▶ Gesetzgeber bestimmt Muss-Anforderungen
- ▶ Soll-Anforderungen durch knappe Ressourcen in den Personalabteilungen
- ▶ Hohes Leistungsniveau der Tools

Speziell in lohnintensiven Branchen oder in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) liegt der Schlüssel zu mehr Effizienz in der flexiblen Handhabung von Personalressourcen. Die schnelle und (möglichst) kostenneutrale Reaktion auf Beschäftigungsschwankungen in Krisenzeiten ist die große Herausforderung, die sich aktuell vielen Betrieben stellt. Andererseits verfügen middle-

re und kleine Betriebe nur selten über umfassende Ressourcen in der Personalverwaltung zur Bewältigung dieser Herausforderungen.

## Neue Herausforderungen für die Personalabteilung

Die Aufgabeninhalte innerhalb der Personalabteilung werden außerdem immer mehr um strategische Komponenten angereichert. Im Bereich Bewerbermanagement kommt es beispielsweise darauf an, die Vielzahl von Bewerbungen für eine vakante Stelle zu administrieren und mit effizienten IT-Tools auszuwerten. Insbesondere bei der Vorbereitung und Abwicklung von Stellenausschreibungen müssen Wege gefunden werden, um die Qualifikationsanforderungen der

Stelle mittels entsprechender Profile (Kernkompetenzen, Vergütungsrahmen, Kommunikationsfähigkeit, unternehmenskulturelle Konformität etc.) mit dem Potenzial der Bewerber schnell und sicher abzugleichen.

Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der generellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen rücken innerhalb des Personalwesens Themen wie Prozesskosten, Serviceorientierung und kompetenzorientierte Personalentwicklung in den Fokus.

Bei weiteren operativen Tätigkeitsfeldern, wie die Personal- und Reisekostenabrechnung, das Bescheinigungswesen oder die Personalkostenplanung, beeinflusst die Integration der eingesetzten Systeme



Michael Gottwald ist Geschäftsführender Gesellschafter der SoftSelect GmbH und langjähriger Kenner des Marktes für Enterprise-Resource-Planning(ERP)-Software.

me ihre Effizienz. Datenredundanzen oder suboptimale Lösungen, wie etwa der Einsatz von Excel als hartnäckig genutztes Allheilmittel, gehören hier heute noch zum betrieblichen Alltag.

### Payroll-Lösungen um Human Resources erweitert

Obwohl es heute noch Hersteller gibt, die lediglich den Bereich der Personalabrechnung abdecken, ergänzen viele Anbieter das Funktionsspektrum ihrer Payroll-Systeme um HR-Komponenten und bieten somit dem Mittelstand attraktive Lösungen.

Moderne Systeme für das Personalwesen haben sowohl eine Personalabrechnung als auch Tools und Module zur Unterstützung der Personalplanung und -entwicklung, der Personalkostenplanung und des Bewerbermanagements. Darüber hinaus werden auch zusätzlich E-Learning-Funktionen, HR-Portale zur Unterstützung des Employee-Self-Service oder Zeitwirtschafts-Tools (Fehlzeitenverwaltung, Urlaubsplanung, Zeiterfassung etc.) angeboten.

Klassische Verwaltung ist im HR-Bereich eines Unternehmens nicht mehr gefragt. Die Chancen liegen in der aktiven Gestaltung und Hinwendung zu einem neuen Servicedenken im und für das Unternehmen. Das bedeutet aber gleichzeitig, die Return-on-Investment-Betrachtung von der reinen Bewertung des Software-Einsatzes auf die Prüfung und Optimierung der Ablauforganisation im Personalwesen auszuweiten.

### Anforderungen aus der Praxis

Bei Direktbefragungen mit Personalleitern mittelständischer Firmen aus verschiedenen Branchen mit

101 bis 500 Mitarbeitern im ersten Quartal 2004 wurde folgender konkreter Bedarf genannt:

- Umsetzung des Verfahrens der elektronischen Steuererklärung (ELSTER) zur elektronischen Übermittlung der Lohnsteuerdaten an die Finanzverwaltung spätestens ab Dezember 2004;
- Systemanpassungen durch Änderungen der Altersteilzeiterstattung und -mindestaufzahlungen;
- flexible und automatisierte Entgeltabrechnung, zum Beispiel mit Unterstützung unterschiedlichster Tarif- oder Vergütungsmodelle sowie Berechnungsmodi;
- flexible Simulations- und Forecast-Entgeltberechnungen, zum Beispiel Rück-, Korrektur- oder Probeabrechnung;
- Bewerbermanagement, zum Beispiel Erstellung von Stellenprofilen oder Profilvergleichen;
- E-Learning zur Nutzung effizienter Aus- und Weiterbildungskonzepte;
- Personalkosten-Controlling;
- HR-Kennzahlensystem, etwa

zur Fluktuation, zu Kompetenzgrad, Führungseffizienz oder Krankenstand;

- durchgängige Workflow-Unterstützung.

### Hohes Leistungsniveau der Softwarelösungen

Dieser Beitrag basiert auf der SoftTrend Studie 250, einer regelmäßig aktualisierten Marktstudie zum Thema Human Resources (HR) und Payroll, an der 24 Unternehmen teilgenommen haben. Der untersuchte Anbieterpool ist ein re-

### Zukunft Personal 2004

Die Fachmesse für Personalwesen, Zukunft Personal, findet vom 22. bis 23. September zum fünften Mal in Köln auf dem Messegelände statt. Im letzten Jahr trafen die 5230 Fachbesucher auf 244 Aussteller unter anderem aus den Bereichen Personalberatung, Personaldienstleistung, Software/Hardware, Weiterbildung und Training.

Projektleiterin Tina Engelhard rechnet auch in diesem Jahr mit einem Erfolg des Messekonzeptes: „Wir haben uns ganz auf das Personalwesen konzentriert. Deswegen werden Fachbesucher auf der Messe das ganze Spektrum des Human Resource Management und der Personalentwicklung erleben können. Mit unseren Neuerungen wollen wir Klassikern wie der Personalsoftware oder der Weiterbildung auch Randthemen des Personalwesens an die Seite stellen. Zudem vertiefen wir mit den Keynote-Speakern das inhaltliche Angebot.“

Der Besuch der Vorträge ist im Messe-Eintrittspreis enthalten. Dieser beträgt an der Tageskasse 25 Euro, bei Online-Vorregistrierung 15 Euro. Weitere Informationen unter [www.zukunft-personal.de](http://www.zukunft-personal.de)

präsentativer Querschnitt des deutschen Marktes, da fast alle namhaften und relevanten Softwarehäuser vertreten sind.

Zur Untersuchung und Beurteilung der Applikationen wurden mit den Herstellern Interviews geführt, ein umfangreicher Erhebungsbogen durchgearbeitet und inhaltliche Veränderungen dokumentiert. Der Basiskriterienkatalog umfasst insgesamt circa 100 Kriterien. Darüber hinaus wurden die Anforderungskataloge und Informationen aus der SoftSelect-Matching-Plattform in die Analyse mit einbezogen. Zusätzlich zu den Interviews und der Datenerhebung wurden gezielte Gespräche mit Anwendern geführt und zum Teil auch Softwaretests durchgeführt.

Die Stimmung der teilnehmenden Unternehmen war zuversichtlich

oder zurückhaltend optimistisch. Diese Haltung begründet sich einerseits aus den bisher in 2004 aufgenommenen Marktsignalen und andererseits aus der Tatsache, dass das Payroll-Lösungsgeschäft – mehr als in allen anderen Teilmärkten für Unternehmensanwendungen – auf den mit den Kunden erzielten Wartungserlösen beruht.

Alle untersuchten HR- und Payroll-Lösungen und -Module (als Teil einer umfassenden Software für Enterprise Resource Planning oder Rechnungswesen) bieten ein überwiegend sehr hohes Leistungs-niveau. Sie unterscheiden sich aber zum Teil wesentlich in den fokussierten Zielgruppen und den Branchen. Darüber hinaus gibt es signifikante Abweichungen in den funktionalen Ausprägungen der verfügbaren HRM-Module.

In einigen Leistungsbereichen besteht allerdings immer noch ein gewisser Nachholbedarf. Nachfolgend einige Ergebnisse aus der Untersuchung, wobei der Prozentwert den Anteil der Systeme angibt, die das Merkmal erfüllen.

- Payroll/Personalabrechnung: 92 Prozent
- Bewerbermanagement: 83 Prozent
- Workflow-Unterstützung: 85 Prozent
- Personal-Controlling: 79 Prozent
- E-Learning: 75 Prozent
- Seminarmanagement: 75 Prozent
- Zeitwirtschaft: 71 Prozent
- Mitarbeiterportal: 67 Prozent
- Reisekostenmanagement: 58 Prozent

Insgesamt lag der durchschnittliche Installationsanteil der Produkte bei Unternehmen aus den Bereichen Industrie bei etwa 46 Prozent, im Handel bei circa 19 Prozent, im Bereich Dienstleistung bei circa 27 Prozent und in der Öffentlichen Verwaltung bei circa 8 Prozent.

### IT-Systeme müssen Abläufe optimieren

Betriebe sind gezwungen, sich auf neue Rahmenbedingungen am Wirtschaftsstandort Deutschland einzustellen. Auch einer auf diese Bedingungen abgestimmte IT-Infrastruktur im HR-Bereich kommt immer größere Bedeutung zu. Dabei sind es nicht mehr die rein administrativen Themen, wie die gesetzeskonforme Abrechnung der Löhne und Gehälter, die heute bei der HR-Systemauswahl im Vordergrund stehen. Sie sind lediglich eine zu erfüllende Voraussetzung und lassen auch kaum Spielraum für die Hersteller. Basisanforderung ist eine leichte Bedienbarkeit der Tools und ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis.

### Die 25 Systeme der Marktstudie Human Resources und Payroll

Firma	Produkt
ADP Employer Services	ADP Payroll
aimin	in.payroll und in.knowledge
ALPHA Business Solutions*	proALPHA
command	oxaion
CSS	eGecko-Control Personalwesen
DATEV	LODAS, Lohn und Gehalt, Personal-Managementsystem
Exact Software Deutschland	eSynergy
godesys	SO: BUSINESS SOFTWARE
HANSALOG	HANSALOG
IFS Deutschland	IFS Applications
infor business solutions	infor:FINANCE Personalabrechnung und infor:FINANCE Personalmanagement
MICOS	PROVIA
OSG Organisations-Systeme	PAS Personalwirtschaft
P&I Personal & Informatik	LOGA
PeopleSoft	PeopleSoft HRMS
S+p Software und Consulting	s+p Personalwirtschaft
Sage Software	Sage Personalwirtschaft
SBS Software	SBS Lohn
Schleupen	Lohn.CS
Steeb Anwendungssysteme*	mySAP Human Resources
Varial Software	Varial Personalwirtschaft
VEDA	VEDA e-HR Entgelt
W&R Informationssysteme	WIS
Watermark Germany*	Microsoft Business Solutions Axapta

\* Implementierungspartner oder Systemhäuser mit Erfahrungen bei der Arbeit mit den in der rechten Spalte genannten Software-Tools, die Eingang in diese Marktstudie gefunden haben

Darüber hinaus werden vielmehr dispositive Aspekte des Human Resources Management in den Fokus gerückt, die früher in den Evaluationsprozessen nur größeren Unternehmen vorbehalten waren. Heute sind es eben auch die kleineren und mittleren Betriebe, die unter dem Zwang stehen, weite Teile ihrer naturgemäß mit wenig Ressourcen ausgestatteten Personalabteilung durch effiziente Organisationsabläufe und IT-Systeme zu unterstützen.

Meldeten sich vor Jahren auf vakante Stellen einige Dutzend Bewerber, so sind es heute – je nach Position – meist mehrere hundert Bewerbungen, die administriert und analysiert werden müssen. Darüber hinaus erfordert die gewünschte Steigerung der Arbeits-

produktivität eine aufgabenorientierte und zielgerichtete Entwicklung des Personals durch geeignete Methoden und Instrumente. Dabei spielt die Messung, Bewertung und Steigerung des Kompetenzniveaus

### Die Studie

Die SoftTrend Studie 230 mit dem Titel „Human Resources und Payroll 2004“ kann für 50 Euro zzgl. MwSt. per E-Mail unter [marketing@softselect.de](mailto:marketing@softselect.de) oder bei bei SoftSelect GmbH, Hamburg unter 0 40/87 08 75-0 bestellt werden.

einzelner Mitarbeiter, Teams oder ganzer Abteilungen eine zentrale Rolle.

Ähnlich wie bei Evaluation von Enterprise-Resource-Planning-(ERP)-Software lautet auch bei der

Auswahl von Human-Resources-Management- oder Payroll-Lösungen eine der wichtigsten Fragen an den präferierten Hersteller: Wie flexibel können die vorhandenen Prozesse im System umgesetzt, unterstützt oder angepasst werden?

Schließlich sollte ein zur Wahl stehender Hersteller anhand folgender Aspekte beurteilt werden: Wirtschaftliche Basis, strategische Ausrichtung und Partnerschaften, Produktportfolio und -strategie, technologisches Know-how, Entwicklungsphilosophie, -politik und -ressourcen. Denn der stetig wachsende Wettbewerbsdruck und die schlechte wirtschaftliche Situation hat es vielen Herstellern fast unmöglich gemacht, die Entwicklung neuer Systemgenerationen voranzutreiben. ◀