

personalmagazin. spezial

TRENDS, ANBIETER, PRAXIS



HR-Software-
Monitor
Wo Unternehmen
investieren

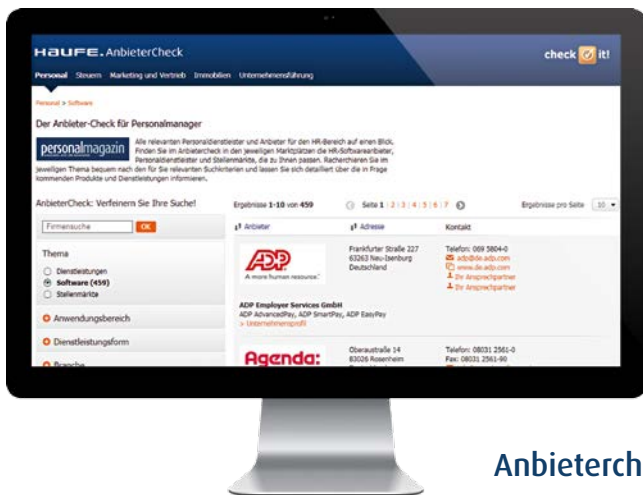
HR-Software-Kompodium

Trends und Entwicklungen, Lösungen und Anbieter für die digitale Personalarbeit

TALENT MANAGEMENT Wie Mitarbeiterführung durch Algorithmen leichter wird s. 20

ADMINISTRATION Wie die Digitalisierung die Aufgaben von HR verändern wird s. 28

ZEITWIRTSCHAFT Warum Workforce Management neue Lösungen braucht s. 34



Anbietercheck Personalsoftware

Sie suchen Anbieter von Personalsoftware oder Dienstleister in diesem Zusammenhang? Im Anbietercheck Personalsoftware finden Sie die Anbieter, die genau zu Ihren Bedürfnissen passen – das ganze Jahr über und immer aktuell.

Besuchen Sie unseren Anbietercheck Online unter www.anbietercheck.de/personalsoftware.

Wir aktualisieren unsere Datenbestände ständig. Teilen Sie die Änderungen Ihrer Angebotspalette an katharina.schmitt@personalmagazin.de mit. So helfen Sie uns, unsere Anbieterübersichten immer topaktuell und verlässlich zu halten.

Zu Basiseinträgen (inklusive Ihres Logos), Anbieterporträts oder weiteren Werbemöglichkeiten im Softwarekompendium und auf dem Anbietercheck berät Sie unser Key Account Management gern unter der Telefonnummer **0931 2791-751** oder per E-Mail: mediasales@haufe.de.

Liebe Leserinnen und Leser,

zum zweiten Mal beleuchtet das Personalmagazin mit einer groß angelegten Studie Markt und Leistungen der HR-Softwareanbieter. Der Unterschied zur ersten Studie: Im vergangenen Jahr untersuchten wir für den HCM-Branchenmonitor die Softwareunternehmen selbst über ausführliche Interviews auf ihre Zukunftsfähigkeit hin (vergleiche Softwarekompendium 8/2016). Dieses Mal befragten wir die An-



„Die frohe Botschaft für Anbieter: Investitionen in HR-Software,

besonders in Cloud- und SaaS-Technologien, werden rasant steigen.“

Katharina Schmitt, Personalmagazin

wender. 214 Mitarbeiter aus den Bereichen HR, IT oder Geschäftsführung, die bei der Auswahl der HR-Software in ihrem Unternehmen beteiligt sind, standen uns Rede und Antwort über ihre gegenwärtige und vor allem über ihre zukünftig geplante Nutzung von HR-Softwaresystemen. In den Fokus der Befragung rückten wir den Digitalisierungsgrad der Unternehmen sowie die Ziele von HR auf dem Weg in die digitale Zukunft. Zur Sprache kamen aber auch der Grad der Zufriedenheit mit der genutzten Software, Unterstützungsbedarf und die Bereiche, in denen noch nachgebessert werden kann.

Die Ergebnisse, die Sie auf den nächsten Seiten finden, enthalten zunächst eine frohe Bot-

schaft für die Anbieter: Die Investitionen in HR-Software, besonders in Cloud- und SaaS-Technologien, werden rasant steigen. Doch sie zeigen auch die ungeschönte Wahrheit über den aktuellen Digitalisierungsgrad der HR-Prozesse und die Unterstützung durch HR-Software. Hier gibt es in vielen Bereichen noch einiges zu verbessern – packen Sie es an und glauben Sie David Bowie: „Die Zukunft gehört denen, die sie kommen hören.“

Viel Erfolg auf dem Weg dorthin wünscht Ihnen

Katharina Schmitt, Redaktion Personalmagazin

„Nur gemeinsam erfolgreich“

Nicolas Meyer, Swisscom, geht neue Wege bei der digitalen Transformation.



26

© MONSIEU / THINKSTOCKPHOTOS.DE

Die Kraft der Algorithmen

Automatisierte Stellenausschreibungen, intelligente Expertendatenbanken und vorausschauende Analysen unterstützen im HR-Management, bergen aber auch neue Herausforderungen.

TRENDSTUDIE**06 HR-Software-Monitor**

Die exklusive Studie zum Umgang mit HR-Software zeigt: Um in der digitalen Arbeitswelt bestehen zu können, müssen Unternehmen noch kräftig nachbessern

18 Ins rechte Licht gerückt

Wie heißen die bekanntesten Anbieter für HR-Software? Der HR-Software-Monitor nennt Namen und verrät Hintergründe

TALENT MANAGEMENT**20 Die Kraft der Algorithmen**

Softwarehersteller denken um: Algorithmen sollen das Personalmanagement erleichtern

22 Platzhirsche sichern ihr Revier

Wie sich der Markt für Talent-Management-Software konsolidiert, zeigt der aktuelle Gartner-Report

26 „Nur gemeinsam erfolgreich“

Die digitale Transformation der Swisscom erfolgt im Schulterschluss von HR und Softwareanbieter. Ein Interview mit Nicolas Meyer

ADMINISTRATION**28 Mensch versus Maschine**

Drei Antworten auf die Frage, wie sich die Arbeit in der Gehaltsabrechnung verändern wird

30 Hundert Helfer, eine Software

Arbeitsrechtliche Vertragssoftware kann große Entlastung bei Saisonbeschäftigungen bringen

32 Papierlos abgerechnet

Die Endress und Hauser Gruppe rückt der Dokumentenflut mit einer digitalen Personallösung zu Leibe



20

Hundert Helfer, eine Software

In saisonalen Hochzeiten kann die Vertragsabwicklung mit Erntehelfern an die Software abgegeben werden.



30

© BRILLIANT EYE / FOTOLIA.COM

ZEITWIRTSCHAFT

34 Die Zukunft liegt im Kompromiss

Unter dem Einfluss der Digitalisierung werden zwei wesentliche Trends Personalplanung und Personaleinsatz verändern

36 Papier nur noch für Kunden

Das Druck- und Verlagshaus Mundschenk setzt auf eine webbasierte Zeitwirtschaft mit Self Service

FIRMENPORTRÄTS

38 Unternehmenspräsentationen

Anbieter von Software für die Bereiche Talent Management, Administration und Zeitwirtschaft stellen sich vor

- 40 ADP
- 42 Agenda
- 44 Avature
- 46 Davev
- 48 Gfos
- 50 Guide Com
- 52 Haufe-Lexware
- 54 Hamburger Software HS
- 56 Lexware
- 58 Perbility

ANBIETERÜBERSICHT

60 Marktübersicht: Listings

Anbieter von HR-Software im Überblick

IMPRESSUM

VERLAG

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Straße 9
D-79111 Freiburg, Kommanditgesellschaft, Sitz Freiburg

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Isabel Blank, Sandra Dittert, Markus Dränert, Jörg Frey,
Birte Hackenjos, Markus Reithwiesner, Joachim Rotzinger,
Dr. Carsten Thies; Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe

REDAKTION

Reiner Straub (v.i.S.d.P.), Katharina Schmitt, Daniela Furkel,
Anja Bek

Redaktionsassistentin: Brigitte Pelka (brigitte.pelka@personalmagazin.de)

GRAFIK/LAYOUT Hanjo Tews, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

ANZEIGEN UND FACHEINTRÄGE

Bernd Junker (Head of Sales HR)
bernd.junker@haufe-lexware.com, Tel. 0931 2791-556

Dominik Castillo

dominik.castillo@haufe-lexware.com, Tel. 0931 2791-751

Yvonne Göbel (Disposition)

yvonne.goebel@haufe-lexware.com, Tel. 0931 2791-470

Haufe-Lexware Services GmbH & Co. KG,
Niederlassung Würzburg

VERLAGSVERTRETUNG

MD Medien Dienste GmbH, Tel. 069 943331-0

DRUCK Senefelder Misset, Doetinchem

TITELBILD IconicBestiary / istockphotos.com

VERBREITUNG

Das Softwarekompendium 2018 liegt in einer Auflage von
30.000 Exemplaren der Zeitschrift Personalmagazin bei.

URHEBER- UND VERLAGSRECHTE

Das Softwarekompendium sowie alle enthaltenen Beiträge
und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte
vorbehalten. Kein Teil des Softwarekompendiums darf ohne
schriftliche Genehmigung des Verlags vervielfältigt oder
verbreitet werden. Unter dieses Verbot fällt insbesondere die
gewerbliche Vervielfältigung, die Aufnahme in elektronische
Datenbanken und die Vervielfältigung auf CD-ROM. Alle Anga-
ben beruhen auf eigenen Recherchen und Herstellerangaben.
Der Verlag übernimmt keine Gewähr für die Vollständigkeit.

Wie digital ist HR wirklich?

STUDIE. Die Digitalisierung ist als Unternehmensziel gesetzt. Doch der HR-Software-Monitor zeigt: Zur Zielerreichung muss noch kräftig nachgebessert werden.

Von **Elke Singler**

Die Digitalisierung schreitet voran. Dieser globalen Entwicklung müssen sich auch die HR-Bereiche stellen und ihre Aufgaben mithilfe innovativer Software möglichst schnell, effizient, papierlos und natürlich auch mobil erledigen. Wie sieht die Realität derzeit in den Personalbereichen aus? In welchem Maße nutzt HR derzeit Software und wie zufrieden ist man damit? Was ist bis 2020 in Planung? Welche Herausforderungen sehen die Personalbereiche auf sich zukommen und welche Faktoren sind für sie bei der Auswahl neuer Software von Bedeutung?

Um mehr über den derzeitigen Stand im Bereich HR-Softwarelösungen und die Planung bis 2020 zu erfahren, hat das Personalmagazin in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsinstitut Kantar TNS und der HR-IT-Analystin Elke Singler im April 2017 mehr als 200 Unternehmen befragt. Die Ergebnisse

Echtzeitfeedback, mit dem Stimmungen erkannt werden, wird eines der wichtigsten Instrumente zur Einflussnahme auf die Mitarbeiterproduktivität.

des HR-Software-Monitors spiegeln globale Trends und Entwicklungen wider und zeigen, dass auch in den Personalbereichen deutscher Unternehmen die Digitalisierung der HR-Aufgaben ein zentrales Thema ist.

Die Teilnehmer der Onlinebefragung, die im Panel erhoben wurde, waren Mitarbeiter der Geschäftsführung, der HR- oder der IT-Abteilung, die bei der Entscheidung über Auswahl und Kauf von Software und Services im Personal-/HR-Bereich mindestens informell beteiligt sind (zur genauen Zusammensetzung siehe Seite 15). Die Befragten stammen aus Unternehmen aller Branchen, größtenteils Industrie und Warenproduktion (25 Prozent), Finanzdienstleistungen und Versicherungen (15 Prozent) oder der öffentlichen Verwaltung (11 Prozent). Die IT-Branche, Unternehmensberatungen und Marktforschungsunternehmen wurden nicht befragt.

HR-Software-Monitor zeigt die großen Trends der Digitalisierung für HR

Der HR-Software-Monitor 2017 zeigt, dass globale Trends und Entwicklungen bei den befragten Unternehmen angekommen sind. Insbesondere Aussagen zur steigenden Bedeutung digitaler Prozesse bei der Mitarbeiterführung und -entwicklung erhielten von den Teilnehmern der Befragung große Zustimmung (siehe Grafik rechte Seite).

So werden nach Ansicht der Befragten Feedbackmöglichkeiten mit digitaler Unterstützung zunehmenden Einfluss auf die Produktivität der Mitarbeiter bekommen. Echtzeitfeedback wird als eines der

wichtigsten Instrumente angesehen, um Stimmungen bei einzelnen Mitarbeitern und ganzen Teams erkennen zu können. Dieses Statement bestätigen fast alle Befragten.

Breite Zustimmung findet auch die These, dass im Rahmen der Digitalisierung eine innovative Performance-Management-Software unabdingbar wird und wesentlich zur Mitarbeiterbindung beiträgt. Dabei wird im digitalen Umfeld das Jahresgespräch durch zeitnahes und situationsbedingtes Feedback auf Leistungen und daraus resultierenden Zielvereinbarungen abgelöst werden.

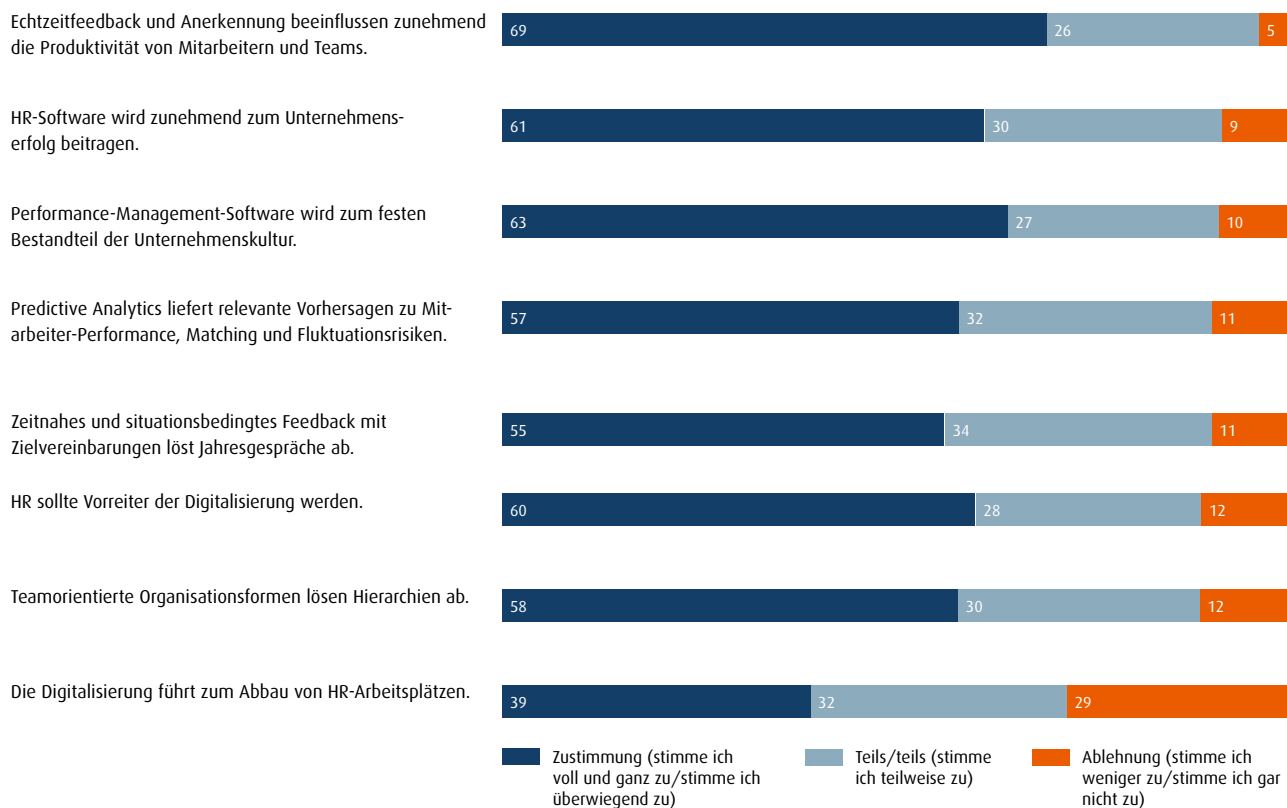
Die meisten der befragten Unternehmen erwarten auch, dass die erweiterten Analysemöglichkeiten durch Big Data und die damit verbundenen Prognosen, kurz Predictive Analytics, dem HR-Bereich zunehmend Vorhersagen hinsichtlich Mitarbeiter-Performance, Matching und auch Hinweise auf eine etwaige Abwanderungsgefahr einzelner Mitarbeiter oder ganzer Mitarbeitergruppen ermöglichen.

Der Softwareeinsatz im Personalbereich gewinnt immer mehr an Bedeutung. Dementsprechend geht die Mehrheit der Unternehmen davon aus, dass HR-Software in zunehmendem Maße zum Unternehmenserfolg beitragen wird. Die Personalbereiche wissen, dass sie im Rahmen der Digitalisierung eine bedeutende Rolle spielen und stimmen der Aussage „Der HR Bereich sollte bezüglich der Digitalisierung eine Vorreiterrolle im Unternehmen einnehmen“ mit knapp 90 Prozent ebenfalls überwiegend zu.

Dass die Digitalisierung auch eine



TRENDS 2017



n = 214; Angaben in Prozent

QUELLE: HR SOFTWARE MONITOR 2017, PERSONALMAGAZIN

Neuausrichtung der Unternehmensstruktur und Unternehmenskultur erfordert und bestehende Hierarchien von neuen teamorientierten Organisationsformen abgelöst werden, ist ebenfalls eine Entwicklung, die die Unternehmen mit großer Zustimmung erwarten.

Es gibt nur ein Statement „Die zunehmende Digitalisierung wird im HR-Bereich zum Abbau von Arbeitsplätzen führen“, das mit rund 70 Prozent eine geringere Zustimmung bei den Teilnehmern findet. Somit hält sich die Sorge, dass durch den zunehmenden Softwareeinsatz Arbeitsplätze abgebaut werden, bei den Unternehmen in Grenzen.

Ranking: Die wichtigsten Ziele des HR-Bereichs bis 2020

Was sind die wichtigsten Ziele, die HR sich selbst bis zum Jahr 2020 setzt? Die Gewichtung der Ziele der jeweiligen HR-Bereiche unterscheidet sich im Mittelstand (500 bis 2.500 Mitarbeiter) geringfügig von den Zielen der Personalbereiche in größeren Unternehmen. Als mit Abstand wichtigste Ziele werden von allen Unternehmen übereinstimmend die Qualifizierung der Mitarbeiter und die Digitalisierung von HR-Prozessen genannt.

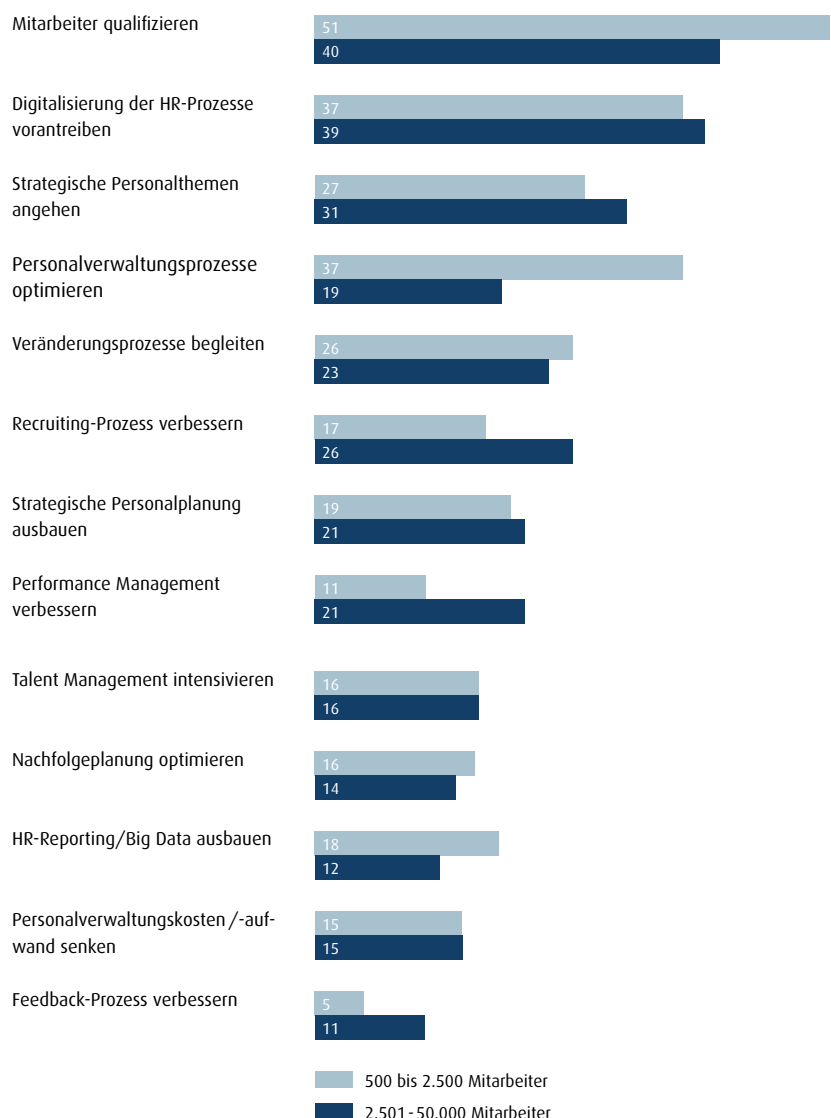
Dabei ist die Qualifizierung der Mitarbeiter vor allem bei fast jedem zweiten der kleineren Unternehmen das mit Abstand wichtigste Ziel, noch vor der Digitalisierung der HR-Prozesse mit 37 Prozent. Bei den größeren Unternehmen sind die Qualifizierung der Mitarbeiter mit 40 Prozent und die Digitalisierung der HR-Prozesse mit etwas über 39 Prozent nahezu gleichbedeutend.

Insgesamt betrachtet auf dem dritten Platz folgen die strategischen Personalthemen, die resultierend aus dem demografischen Wandel, dem Wertewandel und dem Fachkräftemangel zu neuen Herausforderungen in den Personalbereichen führen. Bei den kleineren Unternehmen nennen dieses Ziel nur 27 Prozent der befragten Unternehmen, dafür ist bei ihnen die Optimierung der Personalverwaltungsprozesse mit 37

Prozent bedeutender. Vermutlich besteht bei kleineren Unternehmen noch mehr Effizienzsteigerungspotenzial als bei Unternehmen mit mehr als 2.500 Mitarbeitern, bei denen dieses Ziel nur von 19 Prozent der Befragten angegeben wird.

Ein einheitliches Bild bietet sich bei dem Ziel „Begleitung von Veränderungsprozessen“, das von durchschnittlich knapp einem Viertel der Teilnehmer zu den wichtigsten Zielen bis 2020 zählt. Auf dem sechsten Platz liegt das

DIE WICHTIGSTEN HR-ZIELE BIS 2020



Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich; n=214; ohne Antwortkategorie „weiß nicht/keine Angabe“

Mitarbeiterqualifikation und Digitalisierung sind die neuen Topthemen. Kleinere Betriebe haben auch die Optimierung der Personalverwaltung auf der Agenda.

Ziel „Verbesserung des Recruiting-Prozesses“, das von gut einem Viertel der Unternehmen mit mehr als 2.500 Mitarbeitern angegeben wird und von weniger als einem Fünftel der kleineren Unternehmen. Eventuell haben die größeren Unternehmen bei diesem zukunftsweisenden Thema schneller erkannt, dass hier Handlungsbedarf besteht, wenn man im Kampf um qualifiziertes Personal bestehen möchte.

Es folgt die strategische Personalplanung, deren Ausbau bei allen Unternehmen von rund 20 Prozent der Teilnehmer genannt wird. Danach kommt das Performance Management, dessen Verbesserung von circa doppelt so vielen Befragten der größeren Unternehmen genannt wird als von den kleineren Unternehmen. Größere Unternehmen engagieren sich in diesem Bereich somit deutlich stärker und treiben die Entwicklung des Performance Managements schneller voran.

Die Intensivierung des Talent Managements ist bei allen Unternehmen eher ein nachrangiges Ziel. Auch die Optimierung der Nachfolgeplanung und die Senkung der Personalverwaltungskosten spielen eine eher untergeordnete Rolle. Von etwas größerer Bedeutung für Unternehmen mit bis zu 2.500 Mitarbeitern ist der Ausbau des HR-Reportings. Bei Big Data gibt es vermutlich bei kleineren Unternehmen einen gewissen Nachholbedarf gegenüber größeren Unternehmen.

Überraschungen beim Feedback-Prozess: Optimierung nicht geplant

Auf dem letzten Platz liegt das Ziel „Verbesserung des Feedback-Prozesses“. Dies ist überraschend: Sowohl seitens der globalen Trends, der Fachpresse sowie der Softwarehersteller wird diesem Thema eine äußerst hohe Priorität zugeschrieben. Fast alle Unternehmen bestätigen auch bei der Trendbefragung die wachsende Bedeutung von Feedback und Anerkennung. Auf ihre Ziele hat dies bisher jedoch wenig Auswirkung, so hat nur etwa jeder zehnte Teilnehmer der größeren Unternehmen dieses Ziel

priorisiert und nur jeder zwanzigste der kleineren Unternehmen.

Das Ranking der wichtigsten HR-Ziele deutscher Unternehmen bis 2020 zeigt, dass die Qualifizierung der Mitarbeiter und die damit verbundenen HR-Prozesse das zentrale Thema der HR-Bereiche ist. Nahezu genauso bedeutend stufen die Unternehmen mittlerweile die Digitalisierung der HR-Prozesse ein, noch vor den strategischen Personalthemen, die der demografische Wandel in Deutschland und der globale Wertewandel sowie

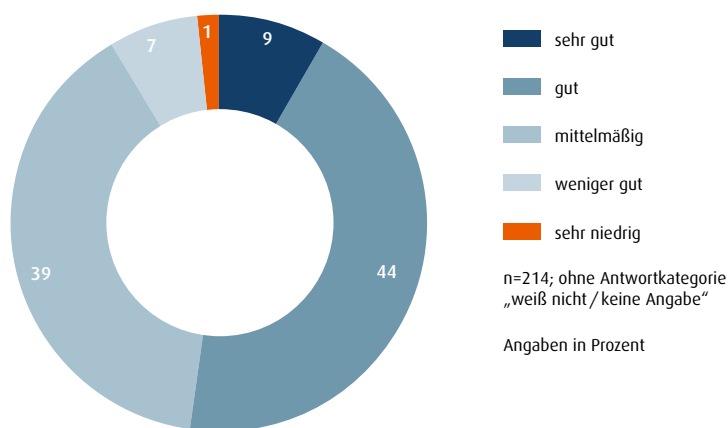
der Fachkräftemangel mit sich bringen. Darüber hinaus zeigt sich, dass viel diskutierte Themen wie Big Data und Feedback in der operativen HR-Praxis derzeit nicht den Stellenwert haben, wie es die allseits diskutierte Trendthemen vermuten lassen.

Fit für die Digitalisierung? – Digital Readiness der HR-Mitarbeiter

Eine grundlegende Voraussetzung für die Digitalisierung ist die Digital Readiness der Mitarbeiter. Wie gut sind die



DIGITAL READINESS DER HR-MITARBEITER



Mehr als die Hälfte der Befragten hält seine HR-Mitarbeiter für gut oder sehr gut auf die zunehmende Digitalisierung vorbereitet (Digital Readiness).

QUELLE: HR SOFTWARE MONITOR 2017, PERSONALMAGAZIN

HR-Mitarbeiter auf die Digitalisierung vorbereitet? Besitzen sie die Fähigkeiten, die eine sich immer schneller ändernde Hard- und Software verlangt?

Knapp mehr als die Hälfte der Befragten nehmen an, dass ihre HR-Mitarbeiter gut oder sehr gut auf die zunehmende Digitalisierung vorbereitet sind. Dabei liegt die Einschätzung bei Unternehmen mit mehr als 2.500 Mitarbeitern etwas höher als bei kleineren Unternehmen. Insgesamt 39 Prozent schätzen die Digital Readiness der Mitarbeiter als mittelmäßig ein und fast jeder Zehnte schätzt sie sogar als weniger gut oder nicht gut ein.

Dieses Ergebnis zeigt, dass die Unternehmen ihre Mitarbeiter überwiegend als digital kompetent einschätzen. Damit der HR-Bereich bei der Digitalisierung seiner Vorreiterrolle gerecht werden kann, sollte bei Neueinstellung und Qualifizierungsmaßnahmen die Digital Readiness des Mitarbeiters zunehmend mitberücksichtigt werden.

HR-Software heute und 2020 – was ist, was wird geplant

Wie hoch nun der Reifegrad innerhalb der einzelnen HR-Prozesse ist, zeigt der HR-Software-Monitor anhand ganz konkreter Fragen zur Ist-Situation und zur Planung bis 2020. Um die Entwicklungen in den einzelnen Bereichen abschätzen zu können, wurden die Unternehmen nach der Art der technischen Bereitstellung der von ihnen genutzten Software befragt. Dabei wurde unterschieden zwischen

- On-Premise (Das Unternehmen erwirbt das Softwareprogramm und betreibt dieses auf eigener Hardware selbst.)
- Cloud Services/Software-as-a-Service (Standardisierte Software Services für Unternehmen, die über das Internet zur Verfügung gestellt werden.)
- Outsourcing (Software wird von einem Dienstleister gehostet.)

Die Einzelergebnisse sind im Schaubild auf Seite neun dargestellt. In die nach-

folgende Auswertung für die einzelnen Prozesse fließen gleichzeitig auch die Ergebnisse zweier weiterer Fragenkomplexe ein: Zum einen wurden die Teilnehmer gefragt, wie hoch sie den Digitalisierungsgrad des betreffenden HR-Prozesses einschätzen (siehe Schaubild Seite 10), zum anderen, wie zufrieden sie mit der aktuell verwendeten HR-Software sind (siehe Schaubild Seite 11). Als hoher Digitalisierungsgrad wird dabei die Stufe eines Prozesses definiert, in der er bestmöglich technisch in andere Prozesse integriert ist und der Gesamtprozess digital abgebildet wird.

Personaladministration: Investitionen zugunsten cloudbasierter Software

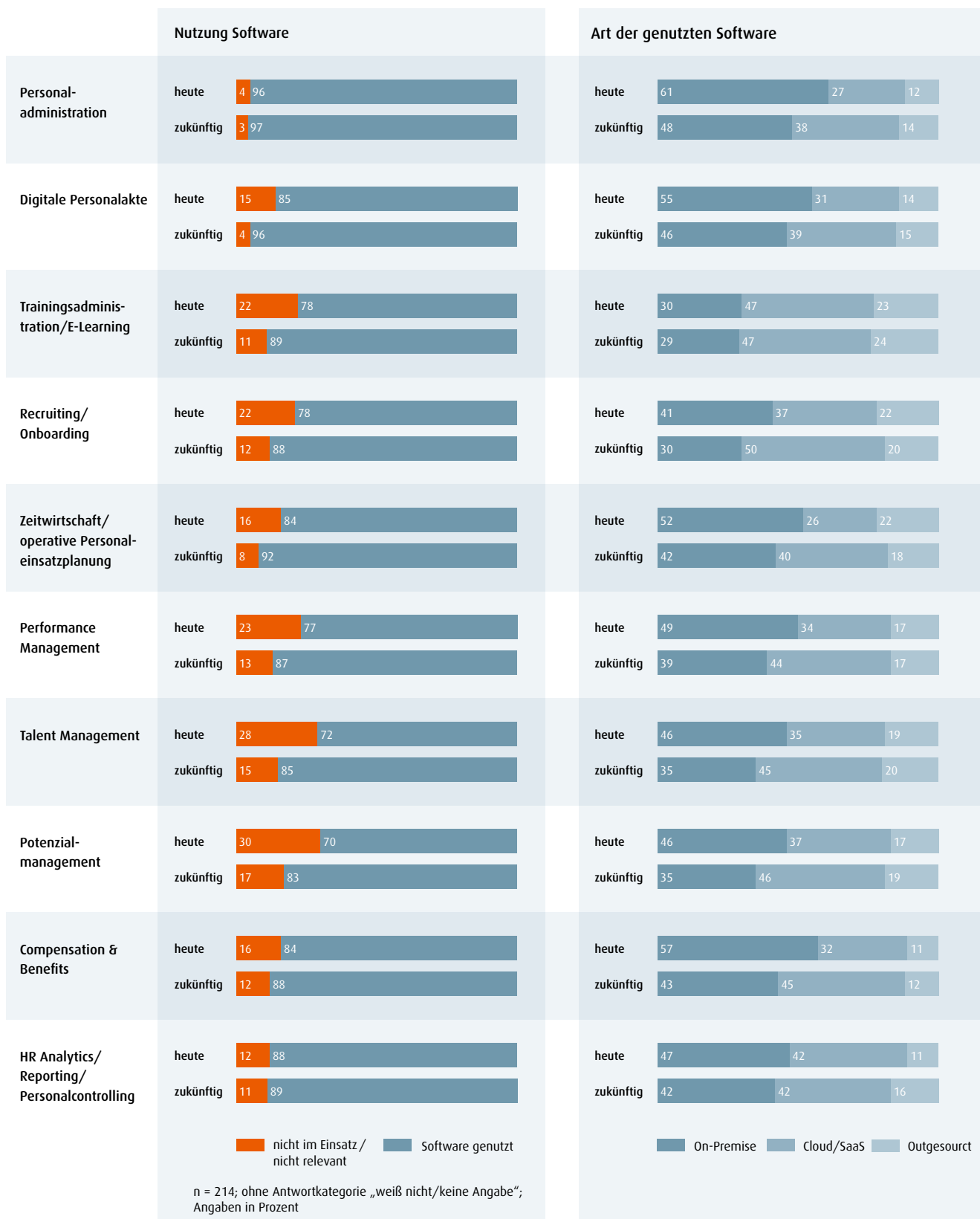
Die Personaladministration mit den Bereichen Personalstammdaten und Entgeltabrechnung/bAV wird in nahezu allen Unternehmen (96 Prozent)

durch eine Softwarelösung unterstützt. Betrachtet man die Angaben zum heute vorhandenen Liefermodell für die Bereitstellung der Software und dem geplanten für 2020, so zeigt sich, dass zukünftig der Anteil der On-Premise-Software um über 10 Prozentpunkte zurückgehen wird und der Anteil cloudbasierter Software in ungefähr diesem Maße zunimmt. Dennoch: Auch 2020 wird Personaladministrations-Software noch überwiegend als On-Premise-Lösung bereitgestellt werden. Die Umstellung auf Cloud-Lösungen geht hier langsamer voran als bei anderen HR-Prozessen.

79 Prozent der Unternehmen sind sehr bis überwiegend zufrieden mit ihrer Software, das ist die höchste Platzierung innerhalb aller HR-Prozesse. Den Digitalisierungsgrad im Bereich Personaladministration schätzen 65 Prozent



HR-SOFTWARE HEUTE UND 2020



Die linke Tabelle zeigt, wie sich der Anteil der Nutzer von HR-Software verändert. Die Unternehmen, die HR-Software nutzen (rechte Tabelle), planen, zukünftig besonders in Cloud/Software-as-a-Service (SaaS) Angebote zu investieren.

als hoch bis sehr hoch ein, was wiederum innerhalb aller HR-Prozesse zu den Spitzenwerten zählt. Das heißt im Umkehrschluss aber auch, dass 35 Prozent der Befragten den aktuellen Digitalisierungsgrad ihrer HR-Prozesse trotz Softwareeinsatz nur als mittelmäßig bis sehr niedrig einschätzen. Hier zeigen sich somit bei vielen Unternehmen An-

satzpunkte für Verbesserungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren.

Die digitale Personalakte könnte digitaler sein

Die Personalakte ist bei 85 Prozent der Befragten bereits digitalisiert. Bis 2020 werden nur noch wenige Unternehmen (vier Prozent) ohne Software in diesem

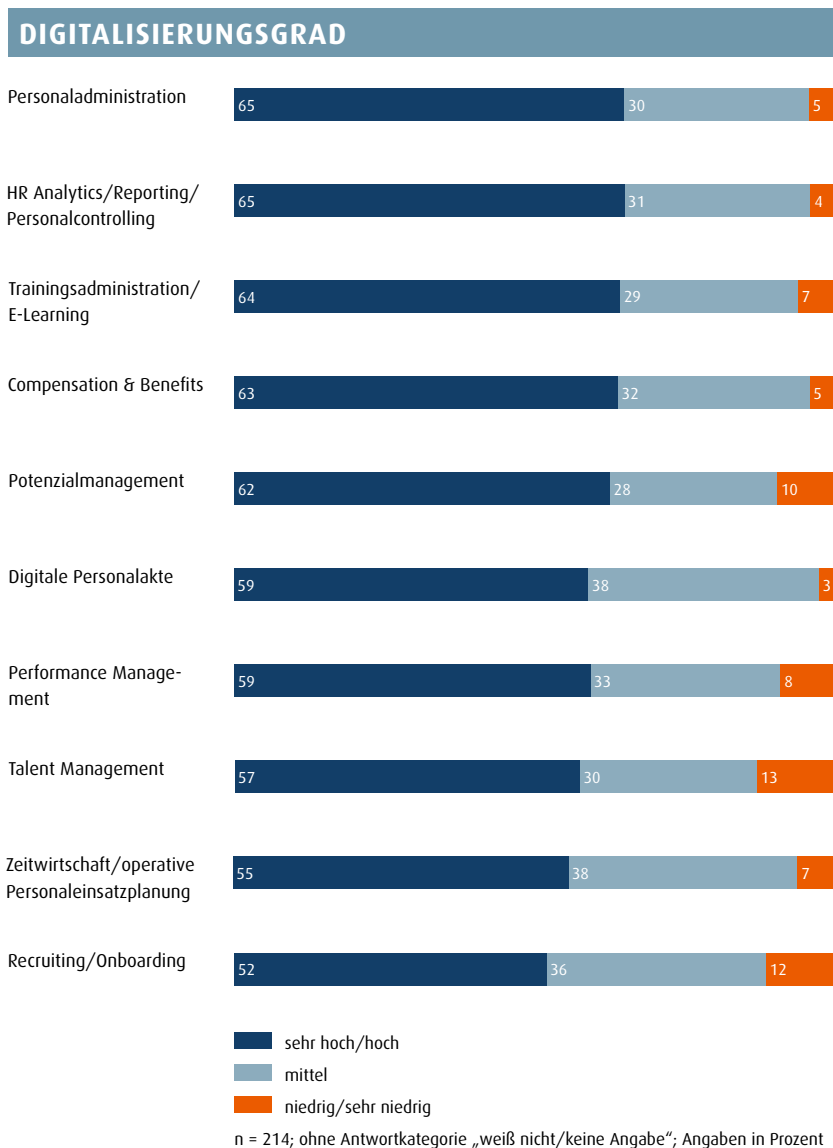
Bereich auskommen. Die Bereitstellung erfolgt derzeit bei über der Hälfte der Befragten On-Premise, doch in Zukunft planen die Unternehmen vermehrt in Cloud-Lösungen zu investieren, sodass der Anteil von cloudbasierter Software auf 39 Prozent anwächst und nur noch knapp unter dem von On-Premise-Lösungen liegt.

Die Zufriedenheit mit der eingesetzten Software ist hoch. 77 Prozent der Teilnehmer sind sehr bis überwiegend zufrieden mit ihrer Lösung. Den eigenen Digitalisierungsgrad schätzen jedoch im Schnitt nur 59 Prozent (62 Prozent der Unternehmen mit über 2.500 Beschäftigten, 52 Prozent der kleineren) als hoch bis sehr hoch ein. Das zeigt, dass der Digitalisierungsgrad bei vielen Unternehmen noch niedrig ist, obwohl 85 Prozent eine Software nutzen. Die Ursache dafür ist, dass die eingesetzte Software den mit der Personalakte verbundenen Aufgabenbereich nicht vollständig digital abbildet und nicht durchgehend eine technische Integration mit anderen Prozessen besteht.

Trainingsadministration und E-Learning sind ausbaufähig

Im Bereich Trainingsadministration und E-Learning werden Softwarelösungen nur von 78 Prozent der Unternehmen genutzt. Deshalb sehen hier viele Unternehmen Handlungsbedarf und wollen bis 2020 in eine Softwarelösung investieren, sodass die Softwarenutzung dann auf rund 89 Prozent ansteigt. Bei der Art der Softwarebereitstellung wird sich dennoch wenig ändern, da bereits heute viele Unternehmen bei Trainingsadministration und E-Learning eine Cloud-Lösung nutzen. Derzeit wie zukünftig wird somit rund 30 Prozent On-Premise, 47 Prozent in der Cloud und circa ein Viertel durch einen Dienstleister bereitgestellt.

Mit ihrer aktuell eingesetzten Software sind nur 62 Prozent der Befragten überwiegend bis sehr zufrieden. Hier besteht also seitens der Softwareherstel-



Ein hoher Digitalisierungsgrad besteht, wenn eine maximale technische Integration mit anderen Prozessen erreicht ist und der Gesamtprozess digital abgebildet wird.

ler dringender Verbesserungsbedarf. Bei der Höhe des Digitalisierungsgrades schneidet der HR-Prozess mit 64 Prozent der Befragten, die ihn in ihrem Personalbereich als hoch bis sehr hoch einschätzen, zwar im Vergleich zu anderen Prozessen sehr gut ab, aber auch hier besteht noch Spielraum nach oben.

Recruiting und Onboarding bergen hohes Verbesserungspotenzial

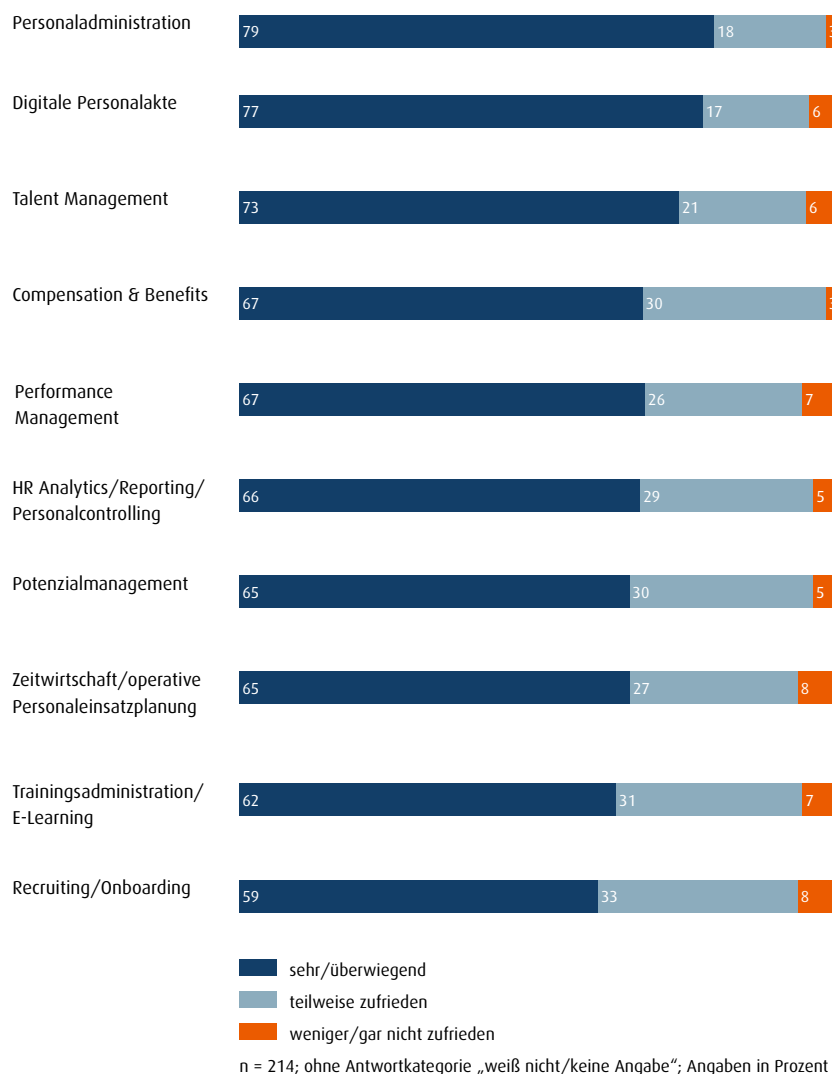
Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland und dem zunehmenden Fachkräftemangel sind Recruiting und Onboarding von zentraler Bedeutung für die Unternehmen. 78 Prozent der Teilnehmer nutzen hierfür eine Software, die derzeit noch zu 41 Prozent On-Premise bereitgestellt wird und bei 37 Prozent in der Cloud ist. 22 Prozent nutzen eine outgesourcete Software. Die Softwarenutzungsrate wird bis 2020 um 10 Prozentpunkte steigen.

Dabei wird der Anteil von On-Premise-Software bis 2020 um rund 10 Prozentpunkte sinken, während Cloud-Software in etwa gleichem Maße zunimmt. Damit nutzt die Hälfte derer, die hier eine Software einsetzen, diese zukünftig als Cloud-Lösung.

Im Vergleich sind die Werte für die Zufriedenheit mit der eingesetzten Software beim Recruiting/Onboarding am niedrigsten. Nur rund 60 Prozent geben an, überwiegend oder sehr zufrieden zu sein. Das heißt rund 40 Prozent sind eher unzufrieden mit ihrer Softwarelösung. Ein möglicher Grund für die überraschend hohe Unzufriedenheit könnte sein, dass die Recruitingsysteme schon sehr lange im Einsatz sind. Wenn hierbei die Prozesse nicht den sich ständig ändernden Rahmenbedingungen angepasst werden, steigt die Unzufriedenheit. Eine Optimierung ist somit bei vielen Unternehmen ratsam.

Nur 52 Prozent der Teilnehmer schätzen den Digitalisierungsgrad in diesem Bereich hoch bis sehr hoch ein, so besteht hier noch viel Spielraum, um den

ZUFRIEDENHEIT



Über alle Prozesse hinweg ist mehr als die Hälfte der Befragten mit ihrer Software mindestens überwiegend zufrieden, doch längst nicht immer auf einem hohen Niveau.

QUELLE: HR SOFTWARE MONITOR 2017, PERSONALMAGAZIN

Prozess besser digital abzubilden und mit anderen Prozessen stärker technisch zu integrieren.

Zeitwirtschaft und operative Personalplanung haben noch Luft nach oben

In der Zeitwirtschaft und der operativen Personaleinsatzplanung nutzen 84 Prozent der Befragten eine Software, derzeit noch 52 Prozent als On-Premise-Lösung. Dieser Anteil sinkt um 10 Prozentpunkte, während der Anteil cloudbasierter Software um 14 Prozent-

punkte auf 40 Prozent bis 2020 laut Planung der befragten Unternehmen steigt und dann in etwa gleich stark verbreitet ist wie On-Premise. Outsourcing-Lösungen sind auch hier mit rund 20 Prozent von geringerer Bedeutung. Insgesamt wächst der Softwareeinsatz um acht Prozentpunkte auf 92 Prozent bis 2020.

Die Unternehmen sind mit ihrer eingesetzten Lösung zu 65 Prozent sehr bis überwiegend zufrieden. Den Digitalisierungsgrad dieses HR-Prozesses,

den sie durch die eingesetzte Software erreichen, schätzen 55 Prozent der Befragten sehr hoch bis hoch ein. Somit gibt es auch in diesem Bereich sowohl bei der Zufriedenheit als auch beim Digitalisierungsgrad noch Verbesserungsmöglichkeiten.

Performance Management muss stärker in den Fokus rücken

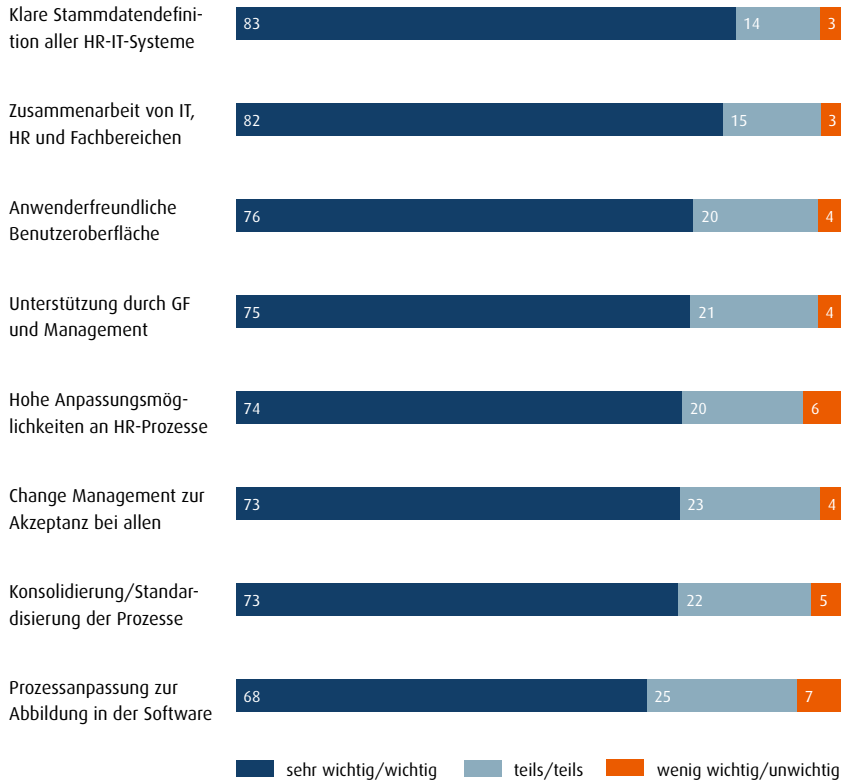
Im HR-Prozess „Performance Management“ nutzen derzeit über drei Viertel der Unternehmen zur Unterstützung von Aufgaben wie Leistungsbeurteilung, Zielvereinbarung und Feedback eine Softwarelösung. Die Tendenz ist auch hier bis 2020 steigend und wird dann 87 Prozent betragen. Ebenso wie bei den anderen HR-Prozessen findet bis 2020 eine Verschiebung in Richtung cloudbasierter Software statt, deren Anteil sich auf 44 Prozent erhöht und damit knapp über dem Anteil von On-Premise-Software liegt.

Zwei Drittel der Unternehmen sind mit ihrer Performance-Management-Software überwiegend oder sehr zufrieden. Der Anteil derer, die den Digitalisierungsgrad ihres Performance Managements als hoch bis sehr hoch einschätzen, liegt bei 59 Prozent. Diese Werte sind im Vergleich zu den anderen HR-Prozessen zwar im Mittelfeld angesiedelt, sollten aufgrund der hohen Bedeutung des Performance Managements für die Mitarbeiterbindung jedoch Anstoß zu Verbesserungsmöglichkeiten und Weiterentwicklung geben.

Talent-Management-Software wird noch zu wenig genutzt

Die Aufgaben des Talent Managements wie Personalentwicklung, strategische Personalplanung und Nachfolgeplanung werden derzeit bei 72 Prozent der befragten Unternehmen durch eine Software-Lösung unterstützt. Bis 2020 ist hier ein Wachstum von 13 Prozentpunkten zu erwarten. Der aktuelle Anteil von 46 Prozent On-Premise-Lösungen sinkt bis 2020 auf 35 Prozent, während der

ERFOLGSFAKTOREN ZUR EINFÜHRUNG



n = 214; ohne Antwortkategorie „weiß nicht/keine Angabe“; Angaben in Prozent

Das Ranking zeigt die wichtigsten Faktoren bei Projekten zur Einführung einer HR-Software (von der Prozessdefinition bis zum Go-Live) nach Bedeutung.

QUELLE: HR SOFTWARE MONITOR 2017, PERSONALMAGAZIN

Anteil der Cloud-Lösungen von 35 auf 45 Prozent steigt. Outsourcing bleibt fast unverändert bei rund 20 Prozent.

73 Prozent der Befragten sind mit ihrer Talent-Management-Software sehr bis überwiegend zufrieden, was im Vergleich zu den anderen HR-Prozessen recht hoch ist und vermutlich damit zusammenhängt, dass es sich hier um eine neuere und somit auch besser an die Unternehmensanforderungen angepasste Softwarekategorie handelt. Weniger gut ist die Bewertung des Digitalisierungsgrades für diesen HR-Prozess: ihn schätzen nur 57 Prozent als hoch bis sehr hoch ein.

Potenzialmanagement gewinnt erst langsam an Bedeutung

Performance-Potenzial-Matrix und Talentkonferenzen als Bestandteil des

Potenzialmanagements sind bei den befragten Unternehmen nicht ganz so häufig im Einsatz und so bildet das Potenzialmanagement mit 70 Prozent Softwareunterstützung das Schlusslicht unter den HR-Prozessen. Dies resultiert daraus, dass der Themenbereich noch relativ jung ist. Doch bis 2020 soll sich das langsam ändern und so wird der Softwareeinsatz hier auf 83 Prozent steigen. Die befragten Unternehmen werden in cloudbasierte Softwarelösungen investieren, die dann mit 46 Prozent vor den On-Premise-Lösungen mit 35 Prozent und outgesourcten Lösungen mit 19 Prozent liegen werden.

Bei den Unternehmen, die eine Software im Bereich Potenzialmanagement nutzen, sind 65 Prozent damit sehr bis überwiegend zufrieden, dies ist im Vergleich ein eher niedriger Wert, obwohl es



sich um eine neuere Softwarekategorie handelt. Der Digitalisierungsgrad wird mit 62 Prozent, die ihn als hoch bis sehr hoch einschätzen, im Vergleich zu den anderen HR-Prozessen recht gut beurteilt.

Geringes Wachstum bei Compensation & Benefits zu erwarten

Die Personalkostenplanung, das Compensation Management und Pay Out werden derzeit zu 84 Prozent durch eine Software unterstützt. Dies ist bei den meisten Unternehmen eine On-Premise-Lösung. Doch bis 2020 wird hier kräftig in cloudbasierte Software investiert und so steigt deren Anteil auf 45 Prozent, während der On-Premise-Anteil auf 43 Prozent zurückgeht. Insgesamt wächst die Softwarenutzung in diesem Bereich nur um vier Prozentpunkte, was ver-

gleichsweise gering ist. So steht auch hier bei vielen Unternehmen aufgrund des allgemeinen Cloudtrends ein Technologiewechsel an.

Die Zufriedenheit mit der eingesetzten Software im Bereich Compensation & Benefits liegt gegenüber den anderen HR-Prozessen im Durchschnitt. 67 Prozent geben an, damit überwiegend bis sehr zufrieden zu sein. Der Digitalisierungsgrad des Prozesses liegt im Vergleich mit 63 Prozent, die ihn als hoch bis sehr hoch einschätzen, relativ gut über dem Durchschnitt.

HR Analytics, Reporting und Personalcontrolling im grünen Bereich

Derzeit werden Aufgaben im Bereich HR Analytics, Reporting und Personalcontrolling bei 88 Prozent der Befragten durch Software unterstützt. Dieser An-

teil wächst bis 2020 nur noch um einen Prozentpunkt. On-Premise-Software liegt derzeit bei 47 Prozent, cloudbasierte Software bei 42 Prozent und Outsourcing bei 11 Prozent. Dies soll sich laut Planung bis 2020 auf jeweils 42 Prozent für On-Premise und Cloud ändern sowie auf 16 Prozent Anteil outgesourcter Softwarelösungen.

Zwei Drittel der Teilnehmer sind mit der derzeitigen Software sehr bis überwiegend zufrieden, was leicht unter dem Durchschnitt liegt. 65 Prozent aller Befragten schätzen den Digitalisierungsgrad hoch bis sehr hoch ein und somit liegt dieser Prozess mit der Personaladministration an der Spitze bezüglich des Digitalisierungsgrades.

Größtes Wachstum für Performance- und Talent-Management-Lösungen

Die Teilnehmer der Marktstudie sagen eines ganz deutlich: Der Einsatz von HR-Software wird künftig zunehmen. Heute schon nutzt fast jedes der befragten Unternehmen Software für die Personaladministration. Über alle HR-Prozesse hinweg liegt der Softwareeinsatz zwischen 70 und 96 Prozent. Bis 2020 werden sich die Anteile auf zwischen 83 und 97 Prozent erhöhen.

Während heute beim Performance Management, Talent Management und Potenzialmanagement noch bis zu 30 Prozent der Befragten keine Software im Einsatz haben, sind dies bis 2020 auch bei diesen HR-Prozessen nur noch maximal 17 Prozent der Unternehmen. Diese Zunahme der Softwarenutzung weist auf ein deutliches Marktwachstum hin.

Ein weiterer Trend zeigt sich beim Bereitstellungsmodell der Software. Die Entwicklung hin zu cloudbasierter Software ist eindeutig. Während derzeit für die meisten Prozesse vorrangig On-Premise-Software eingesetzt wird, gehört die Zukunft den cloudbasierten Lösungen. Diese werden durch Neuinvestitionen in dem Maße zunehmen, wie On-Premise-Lösungen abnehmen und somit bereits 2020 bei vielen HR-Prozessen am wei-

testen verbreitet sein. Der Marktanteil von durchschnittlich rund einem Fünftel bei outgesourcter Software bleibt hingegen fast unverändert.

Schlusslichter: Software für Recruiting, Onboarding und E-Learning

Über alle Prozesse hinweg ist mehr als die Hälfte der Befragten mit ihrer Software überwiegend bis sehr zufrieden, die Werte liegen zwischen 79 und 59 Prozent. Hierbei wird On-Premise-Software gleich gut beurteilt wie cloudbasierte Software, lediglich Outsourcing wird etwas schlechter beurteilt als die beiden anderen Bereitstellungsmodelle.

Handlungsbedarf besteht bei den Schlusslichtern dieser Betrachtung. Ihre Recruiting- und Onboarding-Software empfinden nur 59 Prozent der Befragten als zufriedenstellend und auch die Softwarelösungen für Trainingsadministration und E-Learning werden ebenfalls

unterdurchschnittlich bewertet. Hier sollten die Unternehmen verbesserte Lösungen einsetzen, da diese HR-Prozesse von entscheidender Bedeutung für den Unternehmenserfolg sind.

Trotz der weitverbreiteten Nutzung von Software stufen vergleichsweise wenige Befragte den Digitalisierungsgrad der einzelnen HR-Prozesse als hoch bis sehr hoch ein. Dies zeigt, dass die eingesetzte Software den jeweiligen HR-Prozess nicht vollständig digital abbildet und keine durchgehende technische Integration mit anderen Prozessen besteht.

Deutliche Unterschiede zwischen Unternehmen mit weniger als 2.500 Mitarbeitern und Unternehmen mit mehr als 2.500 Mitarbeitern zeigen sich bei der Personaladministration (57 Prozent/69 Prozent) und dem Performance Management (50 Prozent/64 Prozent). Vor allem hier schätzen kleinere Unternehmen den Digitalisierungsgrad geringer ein. Insgesamt am schlechtesten

schneidet das Recruiting und Onboarding ab. Angesichts der global zunehmenden Digitalisierung besteht hier Handlungsbedarf, den die Unternehmen auch bereits erkannt haben, wie die hohe Priorisierung bei den geplanten Zielen bis 2020 zeigt.

Erfolgsfaktoren für die Umsetzung: Was HR auf die Agenda nehmen muss

Wird der Handlungsbedarf konkretisiert und steigt ein Unternehmen in den Auswahlprozess der neuen HR-Software ein, stellt sich die Frage, was bei derartigen Projekten von der Prozessdefinition bis zum Go Live zu berücksichtigen ist und welche Faktoren dabei für die Entscheider von besonderer Bedeutung sind. Als wichtigste Erfolgsfaktoren geben die Unternehmen an, dass ihnen die konsistente Stammdatendefinition zwischen allen vorhandenen HR-IT-Systemen und die enge Zusammenarbeit von IT, Personalabteilung und Fachbereichen am wichtigsten ist (siehe hierzu das Schaubild auf Seite 12).

Für gut drei Viertel der Befragten ist eine anwenderfreundliche Benutzeroberfläche von großer Bedeutung und die Unterstützung und Rückendeckung durch Geschäftsleitung und Management. Danach folgen möglichst hohe individuelle Anpassungsmöglichkeiten der HR-Software (Customizing) an ihre HR-Prozesse. Gleich priorisiert wird auch ein aktiv begleitendes Change Management zur Schaffung von Akzeptanz bei allen Beteiligten sowie die Konsolidierung und Standardisierung der HR-Prozesse im Zuge der Softwareeinführung. Die Prozessanpassung zur Abbildung in der Software ist im Vergleich dazu nicht ganz so bedeutend.

Herausforderungen für HR bei Softwareeinführung

Der HR-Software-Monitor untersuchte auch, welche Themen für die Unternehmen die größten Herausforderungen bei der Einführung einer neuen HR-Software darstellen. Wie dem Schaubild

HANDLUNGSANSÄTZE FÜR HR

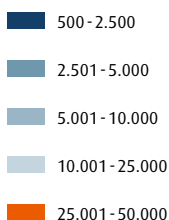
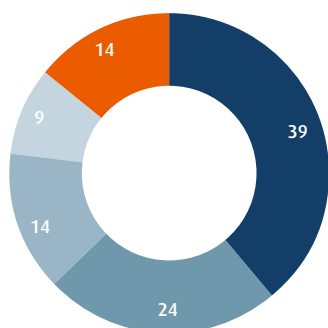


Mehrfachnennungen möglich; n=214; ohne Antwortkategorie „weiß nicht/keine Angabe“; Angaben in Prozent

Die Grafik zeigt, in welchen Bereichen die Befragten für ihr Unternehmen den größten Handlungsbedarf bei der Einführung neuer HR-Software sehen.

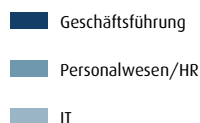
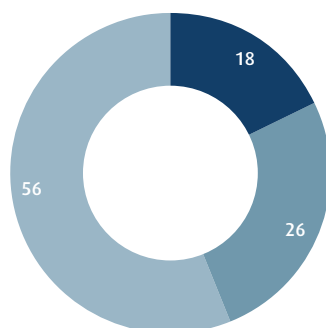
TEILNEHMER DES HR-SOFTWARE-MONITORS

Anzahl der Mitarbeiter der befragten Unternehmen



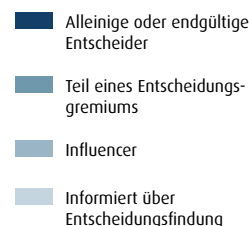
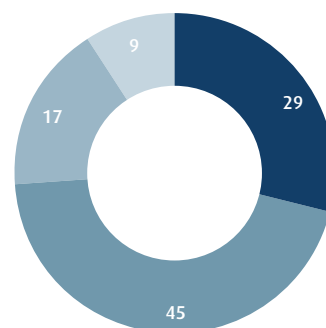
n = 214; Angaben in Prozent

Position der Befragten im Unternehmen



n = 214; Angaben in Prozent

Position der Befragten im Unternehmen



n = 214; Angaben in Prozent

QUELLE: HR-SOFTWARE-MONITOR 2017, PERSONALMAGAZIN

auf Seite 14 zu entnehmen ist, sehen die Befragten insbesondere bei der Analyse und Anpassung von Personalprozessen und der Integration mit anderen Applikationen und Cloud Services den größten Handlungsbedarf.

Vor allem für kleinere Unternehmen stellt außerdem das Training der IT-Mitarbeiter eine Herausforderung dar. Für gut ein Drittel der Teilnehmer ist der Auswahlprozess zur Entscheidung für den geeigneten Softwarepartner eine Herausforderung. Themen wie die Vermittlung zwischen IT, Personalabteilung und Fachbereichen, allgemein fehlendes fachliches oder technisches Know-how, Change Management und Training der End-User scheinen hingegen für die meisten (über 70 Prozent) eher gut durchführbare Aufgaben bei der Einführung einer neuen HR-Software zu sein.

Nachholbedarf für HR: Die Trendthemen müssen jetzt auf die Agenda

Der HR-Software-Monitor zeigt, dass globale Trends und Entwicklungen bei den befragten Unternehmen angekom-

men sind und vor allem im Bereich Digitalisierung die entsprechenden Ziele für 2020 gesetzt werden. Die bisher dazu genutzte HR-Software ist in den meisten Bereichen allerdings nicht wirklich zufriedenstellend – der Digitalisierungsgrad ist beim überwiegenden Teil der HR-Prozesse noch stark verbesserungsfähig. Es gibt also viel zu tun, dessen sind sich die Unternehmen bewusst. Somit wird sich bis 2020 die HR-Softwareausstattung vor allem in Richtung cloudbasierter Lösungen weiter erhöhen und On-Premise-Software immer mehr verdrängen.

Für die HR-Bereiche gilt es, die mit breiter Zustimmung bestätigten Trendthemen in die Tat umzusetzen und diese bei ihren Zielen und Planungen bis 2020 zu berücksichtigen. Insbesondere das Recruiting und Onboarding sowie Performance und Talent Management müssen in der Prioritätenliste weiter oben stehen, da die Weiterentwicklung der Softwarelösungen hier schnell voranschreitet und diese HR-Prozesse in zunehmendem Maße zum Unterneh-

menserfolg beitragen. Insbesondere gilt dies für kleinere Unternehmen mit 500 bis 2.500 Mitarbeitern, denn bei ihnen hat sich ein noch weit größerer Handlungsbedarf gezeigt als in den größeren Unternehmen.

Die Ausgangssituation der Personalbereiche ist zwar überwiegend als gut zu beurteilen, doch wer die Herausforderungen der Zukunft meistern will, kann sich darauf nicht ausruhen. HR-Verantwortliche müssen spätestens jetzt beginnen, die HR-Ziele entsprechend der sich ändernden Unternehmensorganisation und Unternehmenskultur sowie der voranschreitenden Digitalisierung weiter zu entwickeln und in daraus resultierenden Projekten umzusetzen. Nur so werden die Unternehmen auch in Zukunft trotz global zunehmender Konkurrenz bestehen können. ■



ELKE SINGLER ist Beraterin und analysiert regelmäßig die Entwicklung des HR-IT-Softwaremarkts.

Ins rechte Licht gerückt

UMFRAGE. Die Frage nach der Bekanntheit der HR-Softwareanbieter zeigt: Nur wer in seine Marke investiert, wird auf dem Markt auch wahrgenommen.

Von **Katharina Schmitt** (Red.)

Auch die Bekanntheit der einzelnen Anbieter war Gegenstand der Untersuchung für den HR-Softwaremonitor. Voraussetzung für die Aufnahme in die Interviewgruppe war die zumindest informelle Beteiligung bei der Entscheidung über die HR-Softwareanschaffung im Unternehmen (zur genaueren Zusammensetzung der Teilnehmer am HR-Softwaremonitor siehe Seite 15). Geklärt werden sollte, welche Anbieter den HR-Softwareverantwortlichen im Unternehmen völlig unbekannt sind, wer zumindest vom Namen und Auftritt her bekannt ist und mit wem Kontakt oder Geschäftsbeziehungen bestehen. Die Anbieterliste, nach denen gefragt wurde, hat das unabhängige Marktforschungsunternehmen TNS zusammengestellt.

Marktführern eilt der Ruhm voraus

Die Ergebnisse der Befragung zeigen: Über alle Unternehmensgrößen und Positionen im Unternehmen hinweg sind die Marktführer unter den HR-Softwareunternehmen auch diejenigen, die im Bewusstsein der Softwarenutzer am besten verankert sind. Einen Bekanntheitsgrad von teilweise weit über 85 Prozent können der Marktführer SAP Success Factors, Microsoft mit Dynamics (dem Nachfolger der Microsoft Unternehmensanwendung Business Solutions) und die Datev verzeichnen. Lösungen aller drei Anbieter sind bei jeweils über einem Drittel der befragten Unternehmen eingeführt, mit jeweils

über 60 Prozent der Befragten stehen die Anbieter in Kontakt. Es folgen IBM Kenexa und Oracle-Fusion/Taleo, die gut 79 Prozent der Befragten kennen, die aber weniger Unternehmen (20 beziehungsweise 17 Prozent der Befragten) als Kunden haben.

Markenpflege zahlt sich aus

Bekanntheit und Verkaufserfolg bedingen sich gegenseitig – bei den genannten fünf Anbietern zeigt sich der positive

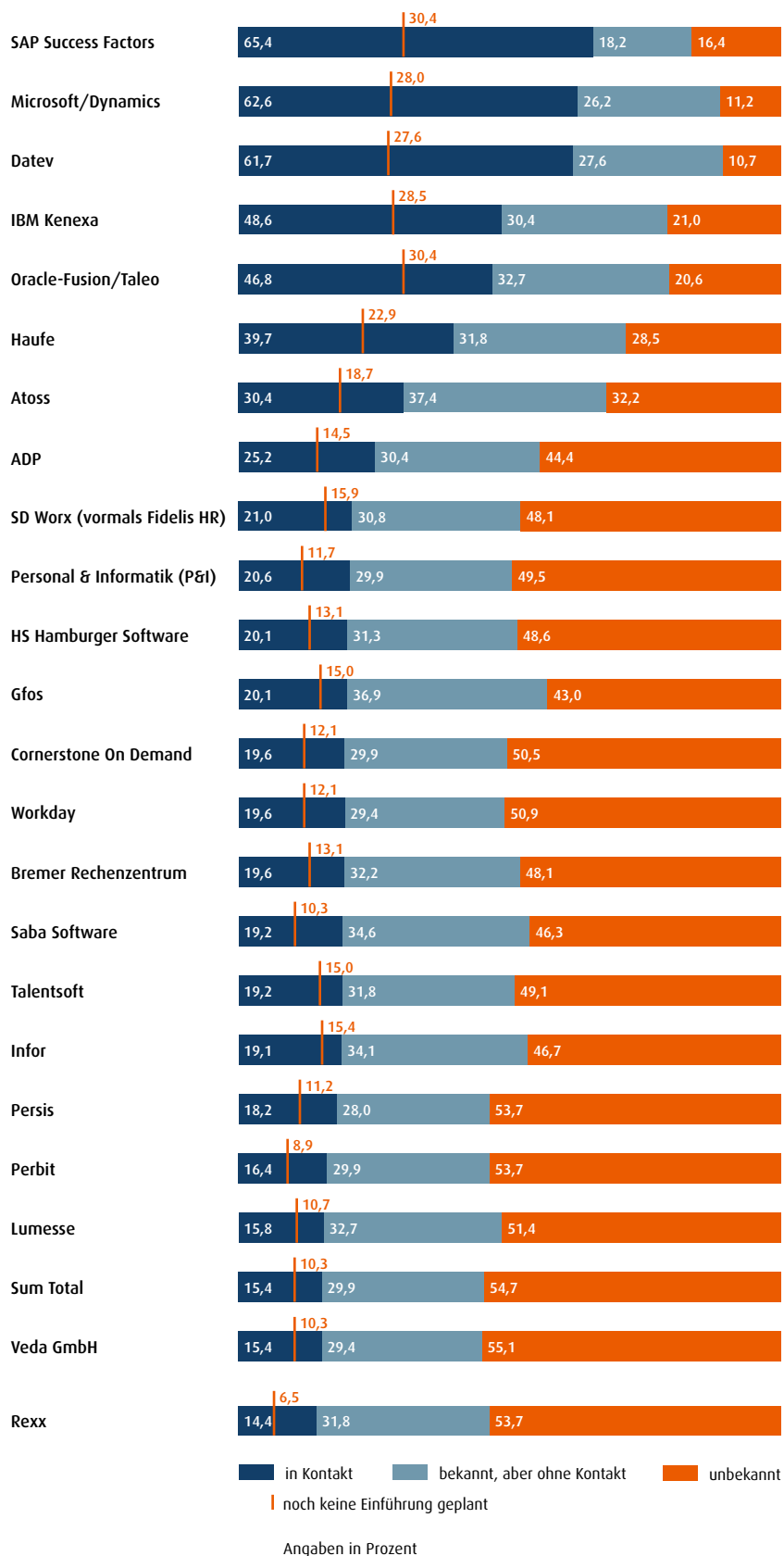
Effekt der Markenpflege. Der sogenannte Brand wird genutzt, um sich gegenüber aktuellen wie potenziellen Kunden weiter bekannt zu machen, Orientierung über die Produktinhalte zu geben und sich von anderen Anbietern abzuheben. Nicht überraschend besetzt deshalb die SAP, die große Budgets in die Markenpflege ihrer Ende 2011 von Success Factors übernommenen HCM-Software investieren, die erste Stelle des Rankings. Microsoft, Datev, IBM und Oracle, deren



Wer glitzert, wird gesehen:
Echten Promistatus haben
die Anbieter von HR-Software
nicht, aber viele wissen, wie
man sich in Szene setzt.

© DASHA PETRENKO / SHUTTERSTOCK.COM

BEKANNTHEIT HR-SOFTWARE-ANBIETER



Bei der Frage „Kontakt zum Anbieter“ wurde unterschieden, ob Produkte des Anbieters im Unternehmen aktuell oder in Planung genutzt werden oder nicht.

Umsatz in HR-Software im Vergleich zu weiteren Produkten der Konzerne geringer ist, profitieren eher vom allgemeinen Bekanntheitsgrad ihrer Marke.

Das gilt in gewisser Weise auch für die Haufe Gruppe (Herausgeber dieser Publikation), die vornehmlich als Content- und Seminaranbieter einen hohen Bekanntheitsgrad in der Zielgruppe aufgebaut hat und erst seit ein paar Jahren HR-Software anbietet. Sie besetzt im Bekanntheitsranking unter den HR-Softwareanbietern den sechsten Platz.

Markenpflege auch bei den Kleinen

Aber auch kleine Unternehmen haben in den letzten Jahren die Managingaufgabe des Corporate Brands ausgebaut. Davon scheint insbesondere der auf Workforce-management-Software spezialisierte Anbieter Atoss zu profitieren. Seine gute Platzierung (68 Prozent Bekanntheitsgrad, 30 Prozent Kontakt) mag der Tatsache geschuldet sein, dass Atoss über viele Jahre gezielt in die Markenbildung investiert hat und damit trotz des spezialisierten Angebots einen hohen Bekanntheitsgrad erreicht.

Die Spezialanbieter von HR-Software teilen sich die Anteile am Markt und in der Bekanntheit etwa zu gleichen Teilen: SD Worx, Personal & Informatik (P&I), HS Hamburger Software, Gfos, Bremer Rechenzentrum, Saba Software, Talentsoft, Infor, Persis, Perbit, Lumesse, Sum Total, Veda und Rexx sind plus/minus 5 Prozent jedem zweiten Anwender bekannt und mit 15 bis 20 Prozent der Anwender im Gespräch.

Auffällig ist das schlechte Abschneiden von internationalen Playern im Talent Management: Cornerstone On Demand, Lumesse und Workday sind nur circa 50 Prozent der Unternehmen bekannt und bei höchstens sieben Prozent in Anwendung. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass alle drei internationalen Unternehmen seit Eintritt in den deutschen Markt ihren Fokus auf direkte Kundenansprache, weniger aber auf die Markenbildung legen.

Die Kraft der Algorithmen

AUSBLICK. Der Wettbewerb, aber auch Innovationsfreude lassen Softwarehersteller umdenken: Algorithmen sollen das Personalmanagement erleichtern.



onen Euro für cloudbasierte Lösungen. Dennoch: Trotz guter wirtschaftlicher Aussichten steigt der Wettbewerbs- und Kostendruck. Um sich in diesem Marktumfeld zu behaupten und auf das sich wandelnde Nutzerverhalten adäquat zu reagieren, sind Zukäufe und Zusammenschlüsse wirksame Mittel.

So nutzen spezialisierte Anbieter insbesondere Akquisitionen, um einzelne Produkte und Lösungen zu erweitern sowie zusätzliche Bereiche der HR-Wertschöpfungskette beziehungsweise Funktionalitäten entlang des Lebenszyklus eines Mitarbeiters abbilden zu können. Aber auch die Expansion in neue Märkte spielt eine signifikante Rolle, um die eigenen Kunden auf internationaler Ebene betreuen zu können und damit bei Großkunden wettbewerbsfähig zu bleiben: So wurde die norwegische Zalaris ASA durch die Übernahme der Sumarum AG zu einem der größten HR-BPO-Anbieter für SAP HCM in Deutschland.

Ob zur Stimulierung des eigenen Wachstums oder der Erweiterung bestehender Lösungen – nahezu alle Hersteller sind bemüht, Erweiterungen ihres Portfolios schnell umzusetzen. Doch wie hat sich das Nutzerverhalten verändert und welchen Trends müssen Softwarehersteller Lösungen entgegensetzen?

HR-Software passt sich dem Arbeits- und Bewerbermarkt an

Ein zentraler Faktor, der die Nachfrage nach innovativer HR-Software steigen lässt, ist der demografische Wandel mit dem ihm eng verbundenen Fachkräftemangel. Möchten Unternehmen langfris-

Von **Philip Stein**

Für ein nachhaltiges Recruiting und Personalmanagement setzen Unternehmen immer stärker auf innovative HR-Software. Die Automatisierung von Standardprozessen ist dabei nur eine Seite der Medaille – durch cloudbasierte Lösungen und Big-Data-Anwendungen wird sich die gesamte Wertschöpfungskette im HR-Bereich verändern. Softwarehersteller reagieren mit neuen Lösungen und Zusammenschlüssen.

Die Digitalisierung hat den Umgang mit Bewerbern, Mitarbeitern und dem

firmeneigenen Know-how bereits spürbar verändert. Zwar bleibt auch in Zukunft der Faktor Mensch entscheidend; die Rolle der HR-Manager wird sich jedoch spürbar verändern. Die digitale Transformation wird vor allem zu Entlastungen führen und ganze Prozesse verschlanken. Dennoch gilt es, auf Herausforderungen zu reagieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben – nicht nur aufseiten der Unternehmen, sondern auch in der Softwarebranche.

Deren Marktvolumen (bezogen auf HR-Software) in Deutschland wird bis 2020 auf rund 1,7 Milliarden Euro geschätzt – davon alleine etwa 600 Milli-

tig wettbewerbsfähig bleiben, sind sie auf gutes, zum Teil stark spezialisiertes Personal angewiesen. Beim Recruiting sowie dem gesamten Bewerbungsprozess kann in Zukunft mit der Entlastung durch Programmatic Job Advertising gerechnet werden. Das Ziel: Die voll automatisierte Stellenausschreibung – denn immer mehr Softwareanbieter versuchen das Dickicht der rund 250 Jobportale in Deutschland zu entwirren und unterstützen mit einer automatischen Verteilung und Aktualisierung von Ausschreibungen sowie einem digitalen Bewerbermanagement. Darüber hinaus ermöglichen Bewerbermanagementtools auf Basis von Datenanalysen, beispielsweise der historischen Erfolgsquote von bestimmten Gestaltungsmerkmalen an einem speziellen Standort oder in einer bestimmten Zielgruppe, die automatisierte Erstellung von Stellenbeschreibungen.

Megatrends bestimmen die Zukunft der HR-Software

In diesem dynamischen Umfeld wird das systematische Personal- und Wissensmanagement eine zentrale Rolle einnehmen. So bietet beispielsweise das Startup Cobrainer die Möglichkeit, eine firmeninterne Expertendatenbank zu etablieren. Künstliche Intelligenz unterstützt dabei, berufliche Fähigkeiten miteinander zu verbinden – eine Revolution für HR-Manager. Will ein Unternehmen neue Projektteams zusammenstellen und dafür geeignete Mitarbeiter identifizieren, hilft die Eingabe von Keywords in der Suchmaske der Software. Lange Abstimmungsprozesse, gerade auch bei der Definition von Verantwortlichkeiten, werden so in Zukunft verkürzt.

Übergreifend lässt sich bei allen Anbietern auch beobachten, dass immer mehr B2B-Anwender ihr Nutzungsverhalten verändert haben: Stand früher der Kauf von Softwarelizenzen und die lokale Implementierung der Systeme im Fokus, lässt sich heute ein Trend zur webbasierten und mobilen Nutzung von HR-Core-Applikationen feststellen.

Das sind cloudbasierte Abonnementmodelle (Software-as-a-Service, kurz SaaS), welche wiederum als Plattformen für den modularen Einsatz oder die Kombination von Speziallösungen als sogenannte „Platform-as-a-Service“ (kurz PaaS) dienen können, vergleichbar mit dem Apple App Store. Zwar sind Lizenzlösungen noch stark nachgefragt, jüngste Zusammenschlüsse offenbaren allerdings bereits heute einen klaren Trend.

Drei Funktionalitäten, die die digitale Arbeitswelt bestimmen

Die Breite der am Markt verfügbaren HR-Software hat sich also bereits angepasst und zahlreiche digitale Prozesse implementiert. Zukünftig ist davon auszugehen, dass gerade drei Funktionalitäten stark nachgefragt sein werden. Dabei handelt es sich um HR Analytics, Cloud Computing sowie Mobile Apps.

Analyse und Projektion der Zukunft als erste Funktionalität: Die Arbeitswelt wird immer komplexer. Und egal, ob bei der Optimierung von Prozessen oder gesetzlicher Regulierung – das firmeneigene Know-how und die eigenen Kundendaten werden immer relevanter. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, ihr Wissen fortlaufend zu aktualisieren und hinsichtlich neuer Technologien zu optimieren. Mithilfe von Analysetools werden dabei nicht nur „harte Fakten“ gespeichert und analysiert – auch Soft Skills werden in Form von Daten erhoben und auswertbar gemacht. Der große Vorteil von HR Analytics ist dabei die Projektion der Zukunft: Es wird möglich, aus erhobenen und gesammelten Daten konkrete Vorhersagen abzuleiten und Managemententscheidungen planbar zu machen. Die Quantifizierung von Unsicherheiten wird so durch Rückgriff auf eigene Datenbestände ermöglicht.

Zweite Funktionalität: Cloudbasierte Lösungen, um die Akkumulation von Daten zu ermöglichen. Datenbestände sicher und nachhaltig vorzuhalten, stellt bereits heute viele Unternehmen vor He-

erausforderungen. Auch wenn ein Großteil derzeit noch in Private-Cloud-Lösungen gespeichert ist, werden in Zukunft auch Public-Cloud-Anwendungen, zum Beispiel über Amazon Web Services, Auftrieb erhalten. Die Ausführung einzelner Programme wie auch die Speicherung von Daten wird dezentral durchgeführt, die Nutzer sind lediglich noch für das Einpflegen der Daten verantwortlich. Sicherheitsdienstleistungen, Updates und Administration übernehmen jedoch externe Dienstleister.

Mobile Apps als dritte Funktionalität: Hand in Hand mit cloudbasierten Lösungen werden auch mobile Anwendungen, die über Smartphones oder Tablets bedient werden, immer stärker genutzt werden. Das wird die stationäre Anwendung nicht ersetzen, wohl aber sinnvoll ergänzen. Das firmeneigene Workforce Management, zum Beispiel für die Organisation und operative Umsetzung von Vertriebs- und Serviceleistungen, sowie das Human Capital Management kann mobile und cloudbasierte Lösungen ideal ausspielen.

HR wird Hauptressource für nachhaltiges Wachstum

All das zeigt: Die Rolle der HR-Manager wird durch den Einsatz von innovativen Softwarelösungen nicht geringer. Im Gegenteil werden Personalabteilungen in Zukunft zu einer zentralen Ressource, um am Markt zu bestehen. Tätigkeiten, die durch intelligente Software übernommen werden, schaffen Raum, damit sich HR-Verantwortliche auf andere Aspekte konzentrieren können. Im Werben um motivierte Angestellte werden kreative Lösungen immer wichtiger. Durch den Einsatz neuer Technologien können sich Personaler in Zukunft auf diese Herausforderung fokussieren. ■



PHILIP STEIN ist Managing Director bei Raymond James European Advisory.

Platzhirsche sichern ihr Revier

ÜBERBLICK. Der Markt für Talent-Management-Software konsolidiert sich. Das zeigt der Gartner-Report, der 2017 nur neun Anbieter aufgenommen hat.

Von **Elke Singler**

Um im digitalen Zeitalter bestehen zu können, entscheiden sich immer mehr Unternehmen für eine Talent-Management-Lösung, die die vorhandenen HR-Prozesse vollständig digital abbildet. Die Erkenntnis, dass eine optimale Talent-Management-Software den Personalbereich in vielen Aufgaben effizient unterstützt und maßgeblich zur Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterzufriedenheit beiträgt, setzt sich somit weiter durch.

Kein Wunder also, dass der Talent-Management-Softwaremarkt weltweit jährlich knapp zweistellig wächst. Während kleinere Anbieter aufgrund von Fusionen oder Übernahmen vom Markt verschwinden, bauen die etablierten Hersteller ihre Marktposition stetig aus. Das belegt auch der neueste „Magic Quadrant for Talent Management Suites“ von Gartner, einem der weltweit führenden Forschungs- und Beratungsunternehmen für die IT-Branche.

2013 waren darin 20 Talent-Management-Softwareunternehmen vertreten,

2017 sind es nur noch neun. Der erneute Rückgang zeigt, dass sich der Talent-Management-Softwaremarkt konsolidiert hat und weiter reift.

Hohe Anforderungskriterien begrenzen die Teilnehmerzahl

Die analysierten Unternehmen werden in einer zweidimensionalen Matrix, dem „Magic Quadrant“, positioniert. Die Messlatte, um überhaupt aufgenommen zu werden, liegt dabei hoch. Ziel des jährlichen Reports für Talent-Management-Software ist es, Trends und Innovationen abzubilden und die nach Gartners Kriterien „wichtigsten Player“ zu positionieren.

Für den Gartner-Report müssen die Anbieter eine Vielzahl an Anforderungskriterien erfüllen. Die angebotene Talent-Management-Software muss dabei unter anderem mindestens vier der sechs im Schaubild dargestellten Module beinhalten.

Darüber hinaus benötigt der Softwareanbieter mindestens 150 Kunden mit mehr als 1.000 Mitarbeitern oder mehr als 50 Millionen US\$ Einnahmen aus Talent-Management-Anwendungen sowie eine bestimmte Anzahl jährlicher Neukunden. Weiterhin ist eine weltweite Marktpräsenz erforderlich und die Talent-Management-Lösung darf nicht nur in Verbindung mit einer dazugehörigen ERP/HCM-Software angeboten werden, sondern muss auch unabhängig davon implementiert werden können.

Wenn die Anforderungskriterien nicht vollständig erfüllt werden, erfolgt keine Berücksichtigung im „Magic Quadrant“,

pm ÜBERBLICK

Drei Ansätze im Talent Management

Die Anbieter von Talent-Management-Software können grob in drei Gruppen unterteilt werden, die im Schwerpunkt von unterschiedlichen Prinzipien und Grundauffassungen, was Talent Management erfolgreich macht, geleitet sind.

„**Scientific Management**“ verfolgt die Idee der optimalen Prozessgestaltung, um Ineffizienzen zu beseitigen. Durch eine Vereinheitlichung und Automatisierung von Prozessen verspricht man sich eine effiziente und möglichst störungsfreie Umsetzung der definierten Konzepte. Anbieter sind beispielsweise SAP oder Oracle.

„**People Contribution**“ sieht den Menschen als Quelle des Erfolgs. Durch das Involvement der Mitarbeiter soll die beste Passung zwischen den Bedürfnissen der Aufgabe, der Organisation, der Situation und der Mitarbeiter ermöglicht werden. Mitarbeiter werden als Gestalter in Entscheidungen einbezogen. Anbieter ist beispielsweise Haufe-Umantis.

„**Business Execution**“ richtet Aktivitäten an zentralen Vorgaben aus. Organisationen, Teams oder Personen, die überdurchschnittlich erfolgreich sind, gelten als Best Practice. Das Top-Management leitet daraus Strategien ab, die möglichst einheitlich und flächendeckend über die gesamte Organisation ausgerollt werden. Verfolgt wird dieser Ansatz von spezialisierten US-Anbietern wie Success Factors, Workday oder Cornerstone. (ks)



egal, wie umfangreich oder konkurrenzfähig die betreffende Talent-Management-Lösung ist. Deshalb sind namhafte Unternehmen wie ADP, IBM (Kenexa), Pageup, Silk Road, Willis Towers Watson, Ultimate Software und Workday derzeit nicht vertreten.

Wenige Platzhirsche und viele Visionäre

In diesem Jahr ist die Anzahl der Softwareanbieter erneut gesunken, da aufgrund der hohen Anforderungen keine neuen Anbieter dazu gekommen sind

und Unternehmen wie Deltek, Lumesse und Peoplefluent die Anforderungskriterien zum Beispiel hinsichtlich des Wachstums nicht mehr erfüllen konnten.

Somit sind es 2017 nur noch neun Unternehmen, die alle Hürden meisterten und bewertet nach ihrer relativen Marktstärke positioniert wurden. Die beiden Dimensionen des „Magic Quadrant“ sind zum einen die „Vollkommenheit der Vision“ des Unternehmens (Completeness of Vision) und zum anderen die Fähigkeit, diese umzusetzen (Ability to Execute). Dabei ergibt sich der Gesamtwert für die

Positionierung aus 15 gewichteten Evaluationskriterien.

Die Softwareanbieter werden nach ihrem jeweiligen Erfüllungsgrad der Evaluationskriterien den Feldern Anführer (Leaders), Herausforderer (Challengers), Visionäre (Visionaries) oder Nischenanbieter (Niche Players) zugeordnet.

Wie in den vergangenen Jahren positionieren sich auch diesmal drei marktführende Softwareunternehmen im Feld der „Anführer“: Cornerstone On Demand, Oracle und SAP (Success Factors). Seit Jahren sind sie die dominierenden

Marktteilnehmer und punkten bei der Analyse vor allem durch eine hohe Kundenzufriedenheit, globale Präsenz und gute Wachstumsraten.

Die „Visionäre“ sind ihnen, was die „Vollkommenheit der Vision“ angeht, dicht auf den Fersen und schneiden bei Kriterien wie „Vorantreiben von Innovationen“ oder bei der Marketing- und Verkaufsstrategie ebenfalls sehr gut ab. Ihnen fehlt es gegenüber den Anführern noch etwas an Umsetzungskraft, aber Halogen, Haufe und Talentsoft sind auch in dieser Hinsicht dem Feld der Anführer schon recht nahegekommen. So konnten Halogen und Haufe unter anderem durch

Bestnoten für Service und Support punkten und Talentsoft überzeugte durch gute Wachstumsraten.

Akquise von Halogen Software durch Saba

Saba und Skillsoft (Sum Total Systems) liegen hinsichtlich ihrer Umsetzungskraft etwas weiter zurück. Dies soll sich jedoch zumindest bei Saba schon bald ändern. Anfang des Jahres wurde die Übernahme von Halogen Software bekanntgegeben. Dieser Zusammenschluss reduziert die Marktakteure weiter. Voraussichtlich sind 2018 dann nur noch acht Unternehmen im „Ma-

gic Quadrant“ vertreten und vielleicht bekommen die Platzhirsche im Feld der Anführer dann neue Konkurrenz. Immerhin werden Saba und Halogen Software gemeinsam weltweit 4.000 Kunden betreuen. Saba plant durch die gemeinsame umfangreiche Talent-Management-Lösung seine Marktposition weiter auszubauen und Innovationen verstärkt voranzutreiben.

Im Feld der „Nischenanbieter“ ist nur noch das in Deutschland im Bereich Talent Management weniger bekannte kanadische Softwareunternehmen Technomedia positioniert. Das Feld der „Herausforderer“, also Anbieter, die über

MAGIC QUADRANT TALENT-MANAGEMENT-SOFTWARE 2017

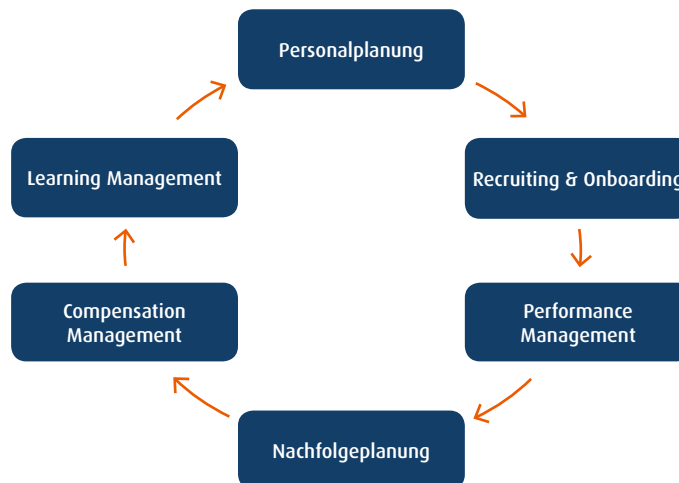
Umsetzungskraft



Gartner ordnet die Anbieter für Talent-Management-Software den hier dargestellten vier Feldern zu. Im Feld „Anführer“ finden sich die Unternehmen, die laut Gartner über das höchste Maß an Vision und Umsetzungskraft verfügen.

Anbieter in alphabetischer Reihenfolge

MODULE FÜR TALENT MANAGEMENT



Mindestens vier der sechs dargestellten Talent-Management-Module muss ein Hersteller anbieten, um im Gartner-Report zu erscheinen.

eine hohe Umsetzungskraft, aber wenig Visionen verfügen, ist wie seit Jahren auch diesmal nicht besetzt.

Keine Softwarelösung ist bei allen Modulen „Best of Class“

Die zu analysierenden Talent-Management-Lösungen werden von Jahr zu Jahr umfangreicher und es zeigt sich ein Trend hin zum „Komplettangebot aus einer Hand“. Die Kunden verlangen zunehmend nach einer Lösung, die möglichst alle vorhandenen HR-Prozesse abdeckt. Dabei überzeugen oftmals nicht alle Module einer Talent-Management-Software, aber die Kunden nehmen zugunsten einer einheitlichen Benutzeroberfläche und einer durchgehenden Integration aller Systeme und Daten gewisse Nachteile bei einzelnen Modulen in Kauf.

Die diesjährige Marktanalyse von Gartner ergab, dass keines der neun Unternehmen über eine Software verfügt, die hinsichtlich aller Module die Konkurrenzangebote übertrifft. Somit ist kein Anbieter „Best of Class“. Das bedeutet für die Kunden, die eine Lösung aus einer Hand bevorzugen, dass sie genau prüfen müssen, welche Funktionen ihnen besonders wichtig sind und bei welchen sie zu Kompromissen bereit sind.

Fusionen und Übernahmen werden weiter zunehmen

Die Talent-Management-Komplettlösung wird von den großen international agierenden Softwareunternehmen maßgeblich vorangetrieben. Im Laufe der Jahre konnten diese ihre Marktposition und ihr Angebot immer weiter ausbauen. Zum einen gelang dies durch selbst entwickelte oder zugekaufte neue Module und Tools, zum anderen durch Fusionen oder Akquisitionen anderer Unternehmen des Talent-Management-Softwaremarkts.

Gartner und andere Marktexperten erwarten, dass Unternehmen, die über ein eigenes ERP/HCM-System verfügen (zum Beispiel SAP, Oracle, Workday oder ADP), diesen Trend fortsetzen und immer

umfangreichere Talent-Management-Lösungen anbieten. Dabei verlangen die Kunden nach einer einheitlichen anwenderorientierten Benutzeroberfläche, nach der Integration aller Daten und Systeme, nach einer guten mobilen Anwendung sowie nach aussagefähigen entscheidungsrelevanten Analysemöglichkeiten. Wenn ein ERP/HCM-Anbieter diese Anforderungen weitgehend erfüllt, ist eine sehr gute Markt-Performance zu erwarten.

Softwareanbieter ohne ERP/HCM-System können am Markt weiterhin bestehen, wenn sie bei den Themen Innovation, Nutzerzentrierung und mobile Anwendungen punkten und darüber hinaus eine optimale Einbindung ihrer Software in bestehende ERP/HCM-Systeme garantieren.

Kaufentscheidung bleibt nach wie vor sehr komplex

Bei der Suche nach einer neuen Talent-Management-Software bietet der Gartner-Report einen guten Einstieg in das Auswahlverfahren. Darüber hinaus sollten jedoch auch eher regional tätige und branchenspezifische Anbieter geprüft werden, da der Talent-Management-Softwaremarkt für den deutschsprachigen Raum trotz Konsolidierung immer noch viele innovative Unternehmen be-

reithält. Diese agieren teilweise nur in DACH oder sind auf bestimmte Branchen spezialisiert und werden deshalb in den internationalen Vergleichsanalysen von Gartner oder anderen Analysten wie Forrester und IDC nicht berücksichtigt.

Eine Übersicht der für DACH relevanten HR-Softwareanbieter bietet unter anderem der HCM-Branchenmonitor 2016, der im HR-Software-Kompodium des Personalmagazins 2016 erschienen ist.

Eine leistungsfähige Talent-Management-Software, die möglichst optimal die spezifischen Kundenanforderungen erfüllt, trägt im Zeichen des „War for Talents“ und der voranschreitenden Digitalisierung maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Somit sollte der Entscheidungsprozess unter Berücksichtigung aller Anforderungen und infrage kommenden Softwareanbieter möglichst strukturiert und fundiert erfolgen. Das Ziel, die genau passende Talent-Management-Software für das Unternehmen zu ermitteln, rückt dann in greifbare Nähe. ■



ELKE SINGLER ist Beraterin und analysiert regelmäßig die Entwicklung des HR-IT-Softwaremarkts.

„Nur gemeinsam erfolgreich“

INTERVIEW. Die digitale Transformation der Swisscom erfolgt in ganz neuer, sehr enger Zusammenarbeit von HR und IT-Dienstleister. Bezahlt wird dabei nach Erfolg.

personalmagazin *Digitalisierung bedeutet für den einen „Schrecken“, für den anderen „Chance“. Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung Ihrer Meinung nach auf Unternehmen?*

Nicolas Meyer: Im Grunde können wir verschiedene Megatrends erkennen, die einen großen Wandel im Arbeitsleben ins Rollen bringen: Neben der Digitalisierung stellen uns auch Globalisierung, demographischer Wandel und zunehmende Mobilität vor neue Herausforderungen. Aber gerade die Digitalisierung verlangt ein deutliches Umdenken in den Unternehmen. Die Swisscom AG ist als Telekommunikationsanbieter natürlich ganz besonders gefordert, die eigenen Geschäftsmodelle weiterzuentwickeln und an den schnellen Puls des

digitalen Wandels anzupassen. Aber in anderen Branchen und Unternehmen ist das nicht anders. Den laufenden Veränderungen im digitalen Zeitalter muss jedes Unternehmen mit einer klaren Strategie begegnen. Und dann steht HR vor der Herausforderung, die ganze Organisation samt jedem einzelnen Mitarbeiter auf die neue Strategie auszurichten.

Wie bereitet sich die Swisscom auf die Digitalisierung vor?

Meyer: Die Ausrichtung eines Unternehmens auf eine bestimmte Business-Strategie funktioniert nur mit einer ganzheitlichen Organisationsentwicklung und dem optimalen Aufbau von Ressourcen. Alles zielt darauf ab, dass die operative Ebene exzellente Arbeit leisten kann. Gleichzeitig muss auch das Verständnis von Führung geschärft werden. Insbesondere die mittlere Führungsebene wird in Zukunft eine starke Rolle spielen. Schließlich steuert sie die Ressourcen und setzt die Strategie um. Kurzum: Wir müssen uns auf die Menschen und ihre Beziehungen konzentrieren. Gemeinsam sind wir erfolgreich.

personalmagazin *Inwieweit hat dieser Aufbruch in die Digitalisierung auch den Softwareeinsatz und die entsprechenden Prozesse bei Ihnen im Unternehmen verändert beziehungsweise verändert sie im Moment noch?*

Meyer: Neben der Konzentration auf den Menschen brauchen wir gleichzeitig natürlich auch die passenden Softwarelösungen, um Prozesse zu optimieren

und Kommunikationswege zu vereinfachen. Die richtige technische Lösung für die gesamte Organisation und den einzelnen Menschen zu finden, ist eine Quadratur des Kreises.

personalmagazin: *Das Angebot an HR-Software und den entsprechenden Dienstleistern ist groß und vielfältig. Was ist bei der Auswahl so schwierig?*

„Die richtige technische Lösung für die gesamte Organisation und den einzelnen Menschen, der im Fokus steht, zu finden, ist eine Quadratur des Kreises.“

Meyer: Stellen Sie sich folgendes Beispiel vor: Ein Top-Manager in einem Workshop im Silicon Valley hört von „agilen Arbeitsmethoden“ und möchte das nun umsetzen, um im Unternehmen die Ressourcen zu flexibilisieren und Führung neu zu gestalten. Dazu werden die passenden IT-Systeme eingeführt. Wenn aber im Unternehmen bisher mit „Weisung und Kontrolle“ und traditionellen Hierarchien gearbeitet wurde, funktioniert das plötzliche agile Arbeiten nicht. Auch nicht mit der besten und teuersten Software. Sich nur auf



NICOLAS MEYER ist HR Digital Officer bei der Swisscom AG.

„Wir vergüten den Anbieter je nach Erreichen unserer gemeinsam gesetzten Ziele. So wird die Systementwicklung genau auf unsere Businessziele hingeführt.“

ein Arbeitsmodell und eine Software zu fokussieren, wird den vielfältigen Bedürfnissen der gesamten Organisation nicht gerecht.

personalmagazin: *Und welche Lösung haben Sie als Ausweg aus diesem Dilemma gefunden?*

Meyer: Nur wenn der Lösungsanbieter die genauen Businessanforderungen und die speziellen Herausforderungen der Organisationsstruktur kennt, läuft die Softwareentwicklung in die richtige Richtung. Daher müssen schon von Anfang an Vertreter aus dem kaufmännisch-strategischen Geschäftsbereich, der HR-Lösungsanbieter und HR zusammen an einem Tisch sitzen. Außerdem muss der HR-Lösungsanbieter gemeinsam mit dem Unternehmen die Verantwortung für den Erfolg einer Softwarelösung übernehmen.

personalmagazin: *Und das funktioniert in der Praxis?*

Meyer: Das funktioniert nur, wenn der Lösungsanbieter nicht nur auf die Technik schaut. Unser Partner ist die Haufe Gruppe, die hier einen dreidimensionalen Ansatz verfolgt: Neben der Auslieferung der Software berät uns Haufe in der Organisationsentwicklung und übernimmt zudem das Training der Mitarbeiter. So können wir die neuen Systeme und Prozesse genau aufeinander abstimmen und den Einzelnen nach seinen Bedürfnissen befähigen. Die Voraussetzung dafür ist natürlich, dass HR den Lösungsanbieter schon in der Planungsphase sehr eng einbezieht.

personalmagazin: *Wie gestaltet sich das praktisch?*

Meyer: Die Haufe Gruppe hat uns ein dreidimensionales Leistungspaket angeboten, das aus Technologien und Tools, Know-how bei der Organisationsentwicklung und Qualifizierung der Mitarbeiter besteht. Die einzelnen Schritte sind eigentlich recht klassisch, es handelt sich um fünf Phasen: Zunächst wird der Projektrahmen abgesteckt, also die Herausforderungen definiert, dann das Ziel beziehungsweise die Vision entwickelt. Es folgt die Gestaltung des Ökosystems, das heißt, die zukünftigen Prozesse werden definiert. Dann geht es in die Umsetzungsphase, in der die Lösungen implementiert werden. Und letztlich wird der Erfolg ausgewertet, um eventuell wieder Änderungen vorzunehmen.

personalmagazin: *Das klingt tatsächlich sehr klassisch – was ist daran innovativ?*

Meyer: Zum einen gilt der Ansatz „Success as a Service“. Das heißt, dass wir den Lösungsanbieter je nach Erreichen unserer gemeinsam gesetzten Ziele vergüten. So wird die Systementwicklung genau auf unsere konkreten Businessziele hinführen.

personalmagazin: *Und welche Methoden werden eingesetzt?*

Meyer: Das Neue an der Vorgehensweise selbst liegt darin, wie innerhalb der einzelnen Schritte verfahren wird. Ein Beispiel: Beim Gestalten unserer Vision haben wir zusammen mit der Haufe Gruppe die Methode Lego Serious Play eingesetzt. So können sich alle Beteiligten gleichberechtigt beim Modellieren der Vision einbringen. Man stellt sich kaum vor, welche produktiven Ideen sich entfalten, wenn man aus einem einfachen Bausteinset beispielsweise

den idealen Recruitingprozess bastelt.

Wir nutzen nun auch weitere innovative Methoden: Eigenland für die Scope-Erarbeitung sowie die Haufe Metro Map für die Prozessabbildung, die als eine Art U-Bahnnetzplan erstellt wird. In der Umsetzungsphase wird mit Prototypen gearbeitet, was gute Möglichkeiten zum Testen und Optimieren bietet.

personalmagazin: *Aber der bunte Methodenmix ist nicht alleine der Schlüssel zum Erfolg, oder?*

Meyer: Nicht ganz. Schlussendlich ist das Wichtigste, dass in allen Schritten der Lösungsanbieter mit einbezogen wird. Es muss eine gemeinsame Zielsetzung geben, nach deren Erreichen sich die Vergütung des Partners richtet. Daher spielen die Auswertung und Erfolgsmessung eine große Rolle. Nur

„Man stellt sich kaum vor, welche produktiven Ideen entstehen, wenn man aus einem einfachen Bausteinset den idealen Recruitingprozess bastelt.“

mithilfe einer gezielten Analyse können Schwachstellen entdeckt und neue Verbesserungen abgeleitet werden.

personalmagazin: *Nach der Veränderung ist vor der Veränderung?*

Meyer: Genau. Für das Change Management gibt es kein Ende. Wir müssen immer wieder aus Problemen lernen. Und wir müssen immer wieder aus Erfolg lernen. Und dabei gilt immer: Am besten lernen wir gemeinsam. ■

Das Interview führte **Katharina Schmitt**.

Mensch versus Maschine

STATEMENTS. Wie verändert sich die Arbeit der Personalabteilung durch die Digitalisierung? Drei Experten entwerfen ihre Vision.



BIRGIT ENNEMOSER leitet die Personal GmbH der Auren Unternehmens- und Steuerberatung.

Wird der Entgeltabrechner in naher Zukunft überflüssig werden?

Birgit Ennemoser: Definitiv nein. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Entgeltabrechnung sind zu umfangreich und in den vergangenen Jahren immer komplexer geworden. Zwar wurden durch die sogenannten Rückmeldeverfahren Themenbereiche theoretisch automatisiert, die Praxis zeigt aber, dass sich aus diesen Rückmeldungen eine Vielzahl an zu klärenden Fragen ergibt, deren Beantwortung extrem hohe Fachkompetenz erfordert. Sicherlich werden sich weitere Prozesse automatisieren lassen und die bis dato noch nicht in allen Bereichen erfolgte Nutzung von Schnittstellen wird zunehmend an Einfluss gewinnen. Letzt-

lich wird aber trotz Einspielungen und Automatismen in vielen Bereichen ein Fachmann finale Entscheidungen treffen müssen, um steuer- und sozialversicherungsrechtliche Sachverhalte zu bewerten und zu beurteilen.

Die Einführung von ELStAM hat das beispielsweise gezeigt. Mittlerweile läuft dieser Prozess tatsächlich weitestgehend rund, sobald aber Probleme auftreten, weil Mitarbeiter von zwei Arbeitgebern gemeldet wurden oder aber für Mitarbeiter keine Rückmeldedaten erhältlich sind, sind sowohl umfangreiche Programmkenntnisse in der jeweiligen Abrechnungssoftware als auch steuerliche

Kenntnisse über die Antragsverfahren bei den Finanzämtern notwendig.

Die Argumentation, dass sich die Aufgaben des Abrechners durch Automatisierungsprozesse erheblich reduzieren, könnte ich nur nachvollziehen, wenn im Prinzip vorher mit einem unpassenden System und noch nicht final überdachten Prozessen gearbeitet wurde. Dass die gesetzlichen Regelungen wie Rückmeldeverfahren eine solche Wirkung entfalten, glaube ich offen gestanden nicht. Sicherlich können durch perfekt funktionierende Prozesse Dinge erheblich vereinfacht werden. Generell steigen aber die Anforderungen an die Entgeltabrechner beispielsweise durch die steigende Nutzung von Nettolohnkonzepten erheblich.

Wir beobachten einen deutlich steigenden Anspruch der Firmen an eine korrekte Abrechnung und einen möglichst guten Service für die eigenen Mitarbeiter. Gleichzeitig steigt die Komplexität des deutschen Steuer- und Sozialversicherungsrechts. Der Bedarf der Unternehmen ist also nur durch absolut spezialisierte Abrechner zu erfüllen. Diese brauchen allerdings ein derartiges Fachwissen, dass sich das von einer Person fast nicht mehr erfüllen lässt. Hinzu kommt der Druck zur effizienten Abwicklung von Prozessen. Dafür fehlt oftmals die passende Systemumgebung.

Wie wird sich der Softwareeinsatz in der Entgeltabrechnung entwickeln? Wer wird 2023 das Entgelt der Mitarbeiter abrechnen – Computerprogramme, ein Roboter oder doch noch Kollegen?

Wilhelm Mülder: Das Entgelt rechnen ja heute schon Computerprogramme. Das wird sich grundsätzlich nicht ändern. Heute brauchen wir die menschlichen Entgeltabrechner vor allem zur Datenerfassung, zur Überwachung und zur Beantwortung von Rückfragen der Arbeitnehmer. Hier wird sich einiges ändern: Die Programme der Entgeltabrechnung werden – bei gleichbleibender oder sogar zunehmender Komplexität – stabil und zuverlässig automatisch laufen. Der Mensch wird allenfalls bei Änderungen eingreifen. Unter dem Strich werden wir zukünftig weniger menschliche Entgeltabrechner benötigen.

Innerhalb der Entgeltabrechnung wird die Software der Zukunft ihren Dienst weitgehend ohne Eingriffe von Abrechnungsexperten tun können. Die Datenerfassung beispielsweise von Urlaub oder Sonderzahlung aufgrund einer Personalurteilung nehmen die Arbeitnehmer beziehungsweise Vorgesetzten im Rahmen von Self Services selber vor. Warum sollte



PROFESSOR DR. WILHELM MÜLDER ist Leiter Forschungsinstitut GEMIT (Geschäftsprozessmanagement und IT) an der Hochschule Niederrhein, Mönchengladbach.

nicht der Vorgesetzte Gehaltsveränderungen anstoßen im Rahmen von Manager-Self-Service-Funktionen? Rückfragen und Spezialfragen wird der einzelne Arbeitnehmer zukünftig im direkten Dialog mit dem Computerprogramm lösen – in Form eines Sprachdialogs und nicht über eine Tastatur. Die Grenzen eines Softwareeinsatzes werden immer dann erreicht, wenn völlig unerwartete Probleme auftauchen oder wenn menschliche Kreativität gefragt ist. Handeln etwa die Tarifvertragsparteien komplett neuartige Vergütungssysteme aus, muss dies zumindest vom Programmierer der Abrechnungssoftware in den Programmen umgesetzt werden. Das können allerdings auch die Abrechnungsexperten nicht leisten.

Personaler gelten nicht unbedingt als Treiber der Digitalisierung. Sind sie bereit für modernere Lösungen?

Thomas Otter: Die Personaler haben eine große Chance, Vorreiter zu sein. Denn wenn man den Technologiewandel in den Unternehmen betrachtet, war HR eigentlich immer vorn mit dabei. Zum Beispiel stellte die Lohn- und Gehaltsabrechnung in den 1950er-Jahren die erste IT-Lösung im Geschäftsumfeld dar. Die erste Nutzung des Internets im Businessbereich entstand im Recruiting mit dem Einsatz von Online-Stellenbörsen. Beim Blick auf die sozialen Medien zeigt sich, dass LinkedIn eine viel größere Bedeutung im HR-Bereich hat als in allen anderen Bereichen. Auf der einen Seite ist HR also Vorreiter oder zumindest sehr aktiv in Sachen Digitalisierung, auf der anderen Seite haben die Personalmanager aber noch nicht verstanden, wie

sie das vermarkten können. Sie sollten weniger Angst haben und mehr Mut zeigen sowie ihre eigenen Erfolge besser kommunizieren – sowohl intern als auch extern.

Unserer Erfahrung nach sind die Kunden bereit für standardisierte Prozesse und sehen die Einführung einer cloudbasierten Lösung als Möglichkeit, ihre Bürokratie etwas abzubauen. Warum sind drei Personen nötig, um einen Urlaubsantrag zu genehmigen? Das macht keinen Sinn und verzögert den Prozess unnötig. Die meisten Unternehmen haben das inzwischen festgestellt und wollen ihre Prozesse verschlanken. Auch in cloudbasierten Lösungen ist viel Flexibilität möglich. Wenn Personaler ihre Software zu stark individualisieren,



THOMAS OTTER ist Vice President Produktmanagement für HR-Produkte bei SAP Success Factors.

übernehmen sie zunehmend IT-Aufgaben. Die eigentliche Aufgabe einer HR-Abteilung ist aber, HR zu machen und nicht IT.

Hundert Helfer, eine Software

UNTERSTÜTZUNG. Spitzenzeiten bei Produktion oder Ernte fordern auch das Personalbüro. Hilfe kann Software bringen, die die Verträge für Saisonarbeiter übernimmt.

Von **Gunther Ebert**

In etlichen Branchen kämpfen HR-Abteilungen immer wieder mit demselben Problem: Es gibt einfach so viele Arbeitsverträge mit Saisonkräften, dass schon das bloße Erstellen der Verträge Jahr für Jahr und Saison für Saison immens viel Zeit und Ressourcen in der Personalabteilung bindet. Von diesem Verwaltungsaufwand für eigentlich bloße Routineaufgaben sind große Cateringunternehmen, die im Sommer besonders viel Eventgastronomie anbieten, ebenso betroffen wie etwa Gebäudereiniger oder Obstbaubetriebe, die typischerweise ebenfalls Stoßzeiten erleben. Was also soll ein Unternehmen tun, wenn es

auf Saisonkräfte angewiesen ist? Wie ist der Wust an Anstellungsverträgen und sonstigen Vereinbarungen sicher in den Griff zu bekommen? Die einfache Antwort ist, dies mithilfe weitgehend standardisierter Verträge zu tun. Die noch klügere Antwort ist, dafür ein spezielles, zentrales Softwaretool zu nutzen, das gleich den gesamten Prozess der Vertragserstellung umfassend unterstützt. So kann eine HR-Abteilung auch komplexe Vertragsvarianten mit dem geringstmöglichen Aufwand abbilden.

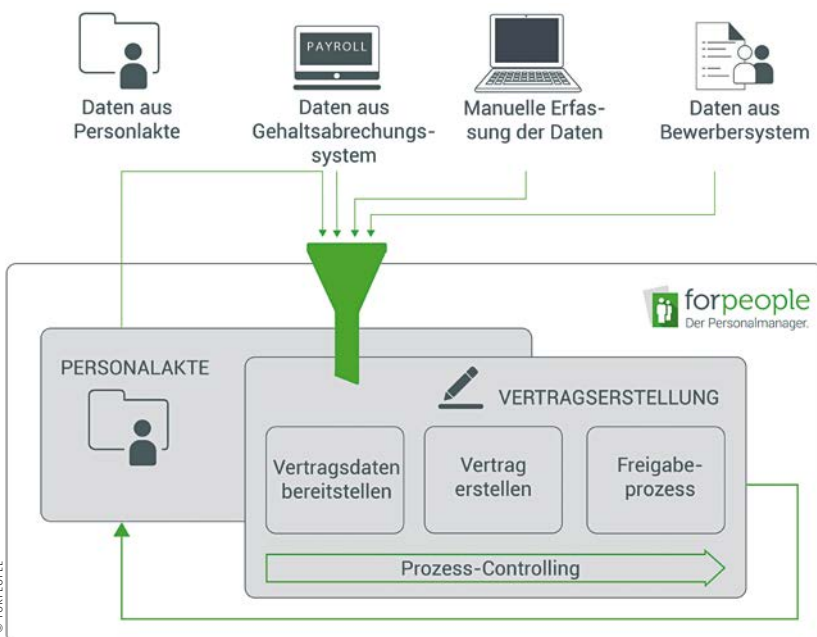
Zentrale Vertragserstellungstools

Inzwischen gibt es entsprechende Softwarelösungen, die die Ausfertigung komplexer Verträge, auch in großer

Zahl, fast zum Kinderspiel werden lassen. Tatsächlich sollte ein gutes Vertragserstellungstool aber noch viel mehr können, als bloß Textbausteine zu verwalten: Im Idealfall bildet es die Klammer vom Bewerbermanagement zum Personalmanagement. Indem es den Prozess der Vertragserstellung zugleich dokumentiert, hilft es auch noch dabei, die Compliance-Richtlinien eines Unternehmens einzuhalten. Zunächst wird ein Unternehmen in seiner Vertragserstellungssoftware ein geeignetes Regelwerk definieren. Darin ist beispielsweise geklärt, welche Stellen durch einen Vertrag abgedeckt werden sollen, wie Name und Wohnort der Mitarbeiter zu hinterlegen sind und welche Tarife berücksichtigt werden müssen. Dieses Regelwerk für die Vertragserstellung zentral verwalten zu können, hat den großen Vorzug, dass zentral vorgenommene Änderungen auch sofort bei jeder neuen Vertragserstellung berücksichtigt werden. Wenn beispielsweise die Tarifgruppe 3 ab einem bestimmten Zeitpunkt einen neuen Lohn erhalten muss, ist dies in der Software auch automatisch für jeden neuen Vertrag auf Basis der Tarifgruppe 3 hinterlegt.

Unterschiedliche Vertragsbausteine

Für die eigentliche Vertragserstellung greift die Software auf die Angaben zurück, die zur Art des Vertrags, zum Arbeitnehmer und zu seiner Tätigkeit



Die Integration des Vertragserstellungstools in die digitalen Personalakte erlaubt einheitliche Prozesse.



© BRILLIANT EYE / FOTOLIA.COM

Jedes Jahr zur Erntezeit stehen für HR die Verträge mit Saisonarbeitern an.

verfügbar sind. Besonders komfortabel wird dies für den Benutzer natürlich dann, wenn sein Vertragserstellungstool mit einem Recruiting-System oder einer elektronischen Personalakte verbunden ist. In der Vertragserstellungssoftware selbst sind dann unterschiedlichste Bausteine für Vertragstexte hinterlegt – zu allen Punkten, die in den Personalverträgen des Unternehmens typischerweise relevant werden können. Platzhalter für Angaben etwa über die konkrete Höhe der Vergütung oder die Bereitstellung eines Dienstwagens werden bei der Vertragserstellung dann durch die entsprechenden Vertragsdaten für den konkreten Mitarbeiter ersetzt. Im Idealfall wird dies in einem weitgehend automatisierten Prozess geschehen: Der HR-Mitarbeiter muss dann nicht mehr selbst die Platzhalter ersetzen und die passenden Textbausteine für den konkreten Vertrag auswählen. Die Software kann den konkreten Vertrag auf Basis des hinterlegten Regelwerks und auf Grundlage der Vertragsdaten des Mitarbeiters generieren.

Durch den Prozess geführt

Gerade große Unternehmen haben es Jahr für Jahr mit einer beträchtlichen Zahl an neuen standardisierten Anstellungsverträgen zu tun. Die zentrale Festlegung der Schritte für die Vertragserstellung sowie die zentrale Verwaltung der Vorlagen und Textbausteine garantieren, dass bei Hunderten von Verträgen stets die Unternehmensrichtlinien eingehalten werden und neue Verträge Compliance-gerecht abgefasst werden.

In der Software lassen sich auch

Freigabeprozesse abbilden – alternativ kann auch die Erstellung weiterer, dem Vertrag noch hinzuzufügender Dokumente angestoßen werden. So entlastet ein gutes Vertragserstellungstool seine Anwender in der HR-Abteilung nicht nur von lästigen Routineaufgaben, es führt die Benutzer auch sicher und in wenigen Schritten durch den gesamten Prozess der Vertragserstellung. Über die initiale Auswahl der Art und Unterart des Vertrags fordert die Software vom Benutzer kontextsensitiv alle erforderlichen Informationen ab. Das Tool wählt dann die entsprechend passende Vorlage aus, pflegt die erfassten Daten und steuert auf dieser Basis die Ausgestaltung des konkreten Vertrags. Paragraphen und ihre Absätze werden dabei inhaltsbezogen und logisch zusammengeführt – sodass am Ende der fertige Vertrag für den konkreten Mitarbeiter entsteht.

Reporting zu den Vertragsprozessen

Eine gute zentrale Lösung sollte auch in der Lage sein, den gesamten Prozess der Vertragserstellung zu dokumentieren. Denn nur wenn alle Vertragsänderungen transparent und einfach nachvollziehbar sind, kann sichergestellt werden, dass das Vertragserstellungstool die Compliance-Richtlinien tatsächlich auch berücksichtigt.

Die zentrale Lösung fungiert zugleich als Controllinginstrument, das sowohl die Administration von Vertragsentwürfen erleichtert als auch die Statusverwaltung der Verträge übernimmt.

Damit kann sich beispielsweise auch das Management jederzeit den

gewünschten Überblick verschaffen – sei es über den Stand neuer, noch abzuschließender oder bestehender, laufender Verträge. Eine geeignete Reportingfunktion wird Abfragen nach bestimmten Kriterien erlauben und es auch gestatten, entsprechende Listen mit ähnlichen Verträgen zu speichern.

Die Erstellung von HR-Verträgen ist eine oft komplexe und anspruchsvolle Aufgabe. Für viele Unternehmen ist es höchste Zeit, diesen Prozess zu digitalisieren. Dabei sind standardisierte Vertragstemplates sicherlich schon ein Schritt in die richtige Richtung. Aber je komplexer und zahlreicher die Verträge werden, desto mehr stoßen die HR-Mitarbeiter dabei deutlich an die Grenzen der Komplexität: 100 unterschiedliche Word-Vorlagen lassen sich einfach nicht mehr sinnvoll pflegen. Ändert sich beispielsweise durch eine rechtliche Vorgabe auch nur ein Absatz, muss dieser in allen 100 Vorlagen angepasst werden. Hier den Überblick zu behalten, kann sehr schnell sehr schwierig werden.

Unternehmen – und ihre HR-Abteilungen – sollten daher genau prüfen, ob sie nicht besser beraten sind, wenn sie eine spezielle, zentrale und weitgehend automatisierte Lösung zur Vertragserstellung einführen. Solch ein Vertragserstellungstool unterstützt die HR-Verantwortlichen beim eigentlichen Erstellungsprozess und befreit sie von lästigen Routinen. ■

GUNTHER EBERT ist Manager ECM Products, Forcont Business Technology GmbH.

Papierlos abgerechnet

PRAXIS. Die Endress und Hauser Gruppe rückte der Dokumentenflut bei Lohnabrechnungen mit einer digitalen Portallösung zu Leibe. Nun sind auch Skeptiker überzeugt.

Von **Katharina Schmitt** (Red.)

Die Endress und Hauser Gruppe – ein international führender Anbieter von Messgeräten, Dienstleistungen und Lösungen für die industrielle Verfahrenstechnik mit weltweit rund 13.000 Beschäftigten – wollte im Zuge der Digitalisierung seiner Prozesse auch die interne Servicequalität der HR-Abteilung steigern. Seit 2016 bekommen deshalb die rund 850 Mitarbeiter des Sales Center Deutschland und der Endress und Hauser InfoServe GmbH ihre Entgeltabrechnungen, Sozialversicherungsbescheinigungen und jährlichen Lohnsteuerbescheide mit der Jedermann-Akte von Aconso digital über einen sicheren elektronischen Raum.

Digitale Entgeltabrechnung löst Kuvertiermaschine ab

Zuvor stand für die Mitarbeitenden der HR-Abteilung jeden Monat der Postversand der Abrechnungen auf der Agenda. Trotz Kuvertiermaschine nahm die größtenteils manuelle Arbeit mindestens einen vollen Arbeitstag in Anspruch. Zusätzlich zu der Bearbeitung der Standardbriefe mussten in separaten Sortierläufen die Schreiben für Mitarbeitende im Ausland herausgesucht werden, um sie mit einem höheren Porto zu versehen. Da die Kuvertiermaschine nur auf ein Blatt Papier ausgelegt war, brauchten auch die Schreiben, die mehr als eine Seite umfassten, eine Sonderbehandlung. Dieser langwierige manuelle Routineprozess war für das moderne Unternehmen nicht

mehr zeitgemäß – eine Automatisierung wurde dringend notwendig.

Zu diesem Zweck begab sich die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit Vertretern aus den Bereichen Netzwerk, Security und SAP-Applikationsbetreuung auf die Suche nach einer sicheren digitalen Lösung. „Wir haben eine nüchterne Überlegung angestellt: Der postalische Dokumentenversand gestaltet sich für uns extrem aufwendig. Wie können wir das effizienter gestalten?“, erklärt Tobias Reuter, Senior Process Consultant bei Endress und Hauser, die Herausforderung.

Vorab formulierten die Verantwortlichen bei Endress und Hauser alle

Anforderungen an die digitale Lösung. Neben der sicheren Datenübertragung für die sensiblen HR-Dokumente sollte sich die Plattform reibungslos in die bereits vorhandene SAP-Landschaft integrieren lassen und den Mitarbeitern orts- und zeitunabhängig Zugriff auf ihre Entgeltnachweise gewähren.

„Darüber hinaus haben wir nach einem System gesucht, das nicht mit den privaten E-Mail-Adressen der Mitarbeiter arbeitet, denn diese wollen wir aus Datenschutzgründen nicht speichern. Auch der Versand an die firmeninterne E-Mail-Adresse war natürlich aus Sicherheitsgründen ausgeschlossen, denn dabei hätten IT-Administratoren mit erweiterten Berechtig-



© ENDRESS+HAUSER

gungen – zumindest theoretisch – Zugriff auf die privaten Dokumente.

Aufgaben von HR: Technische Einführung und Überzeugungsarbeit

Bei der nun genutzten Lösung werden die Dokumente in einem sicheren, virtuellen Datenraum zur Verfügung gestellt. Endress und Hauser hat sich auch dafür entschieden, das Portal im eigenen Rechenzentrum in einer Private Cloud zu betreiben. Die Funktionsweise lässt sich wie die eines „digitalen Briefkastens“ beschreiben: HR-Mitarbeiter laden die Entgeltabrechnung in das Portal hoch. Dort geht es in den privaten Verantwortungsbereich der Mitarbeiter über, der HR-Mitarbeiter hat keinen Bearbeitungszugriff mehr.

Um ihre persönlichen Daten und Dokumente einzusehen, müssen sich die Mitarbeiter zunächst im System registrieren. Ist die Berechtigung an den jeweiligen Mitarbeiter erteilt, lassen sich die Dokumente einsehen und bei Bedarf lokal speichern oder auch ausdrucken. Nach Ablauf von zwei Jahren werden die übermittelten Dokumente gelöscht.

Neben der technischen Implementierung der Lösung bestand die Aufgabe darin, die Mitarbeitenden gezielt und früh über die Umstellung auf die elektronische Entgeltabrechnung zu informieren, beispielsweise über Flyer, Newsletter, ein Info-Portal oder per Hotline. Je früher Informationen bereitstehen, desto mehr Zeit bleibt den Mitarbeitenden, sich auf die Veränderung vorzubereiten – und sich davon zu überzeugen, dass die digitale Lösung mindestens genauso sicher ist wie die postalische.

Auch Vertrauenspersonen der Angestellten wie Betriebsräte oder der Datenschutzbeauftragte sollten wenn möglich mit ins Boot geholt werden. Denn wenn auch sie von der Lösung überzeugt sind, können sie als wichtige Fürsprecher mit Vertrauensvorsprung bei den Angestellten auftreten.

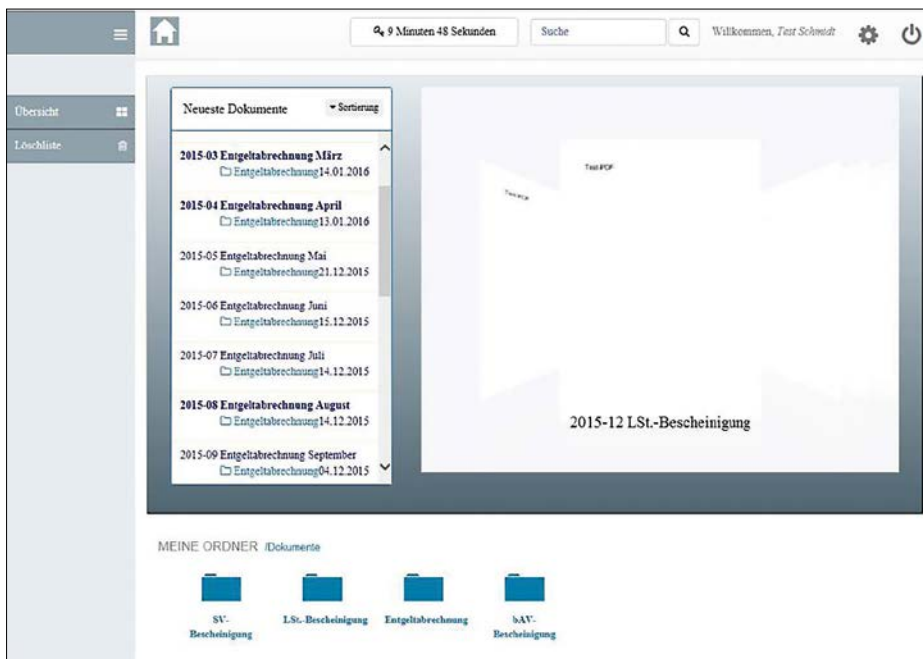
Darüber hinaus haben sich die Personalmitarbeiter bei Endress und Hauser Zeit für persönliche Gespräche genommen, um auch skeptischere Mitarbeiter zu überzeugen. „Die Kollegen müssen ihre Fragen im Vorfeld loswerden können, um alle Bedenken auszuräumen. Nur so

schafft man Akzeptanz für neue Wege“, ist sich Martin Döring, Abteilungsleiter Personalmanagement, sicher. „Wenn auch der Umgang mit Computer, Internet und E-Mail integraler Bestandteil unserer täglichen Arbeit ist, gibt es bei einzelnen Mitarbeitenden immer noch Vorbehalte, dies in das private Umfeld zu übertragen“, hat Döring erfahren.

Skalierbare Arbeiterleichterung und verbesserter HR-Service

Die Verantwortlichen der HR-Abteilung bei Endress und Hauser schätzen die Zeitersparnis durch den Wegfall des manuellen Dokumentenversands. Die Abrechnungskontrolle findet jetzt direkt auf dem Bildschirm statt – was nach etwas Eingewöhnungszeit reibungslos funktioniert. Das Ziel vom Papier weg-zukommen und mit einem modernen digitalen System den Schritt in Richtung Zukunft zu gehen, wurde in der HR-Abteilung erreicht: Von den meisten Mitarbeitenden werden die Abrechnungen nur noch sehr vereinzelt ausgedruckt. „Wir sind sehr zufrieden mit der Portal-lösung. Es ist ein Schritt in die richtige Richtung, um unser Unternehmen fit für die digitale Zukunft zu machen“, so das Fazit von Döring.

Großes Potenzial sehen die Projektverantwortlichen durch die Einführung der Jedermann-Akte an weiteren Produktionsstandorten und bei Schwesterunternehmen. Im Vordergrund stehen dabei die Standorte in Deutschland und in der Schweiz, aber auch Schwesterunternehmen in Frankreich kämen infrage. Reuter sieht das positiv: „Während wir bisher einige hundert manuelle Schreiben einsparen, können wir dadurch den Service auf Tausende Mitarbeitende ausweiten.“



Das transparente Dashboard listet alle Entgeltabrechnungen für Mitarbeitende von Endress und Hauser übersichtlich auf.

Die Zukunft liegt im Kompromiss

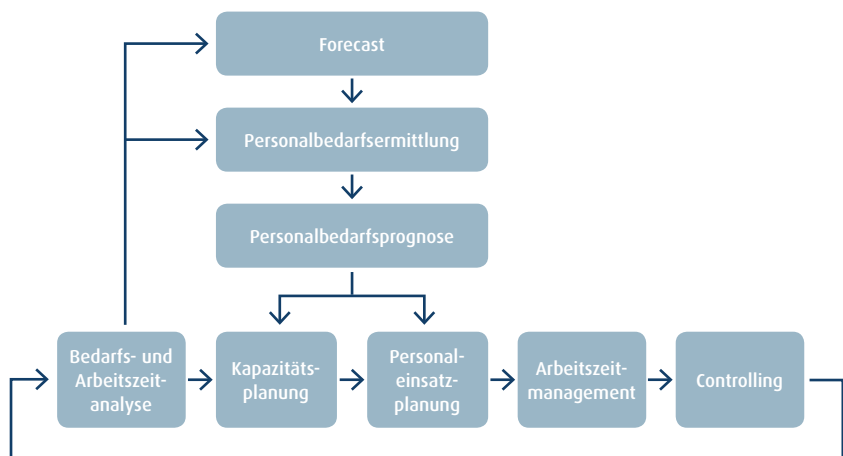
PROGNOSEN. Mit der Digitalisierung der Arbeit werden sich auch Personalplanung und Personaleinsatz verändern. Die Richtung bestimmen dabei zwei wesentliche Trends.

Von **Burkhard Scherf**

Mit Workforce Management wird ein Planungs- und Steuerungskreislauf umschrieben, der in der Regel bei einem Forecast zur Entwicklung der Treiber des Personalbedarfs beginnt, sich über die Personalbedarfsprognose, Kapazitäts- und Einsatzplanung erstreckt und schließlich bei einem systematischen Controlling des Personaleinsatzes endet. Mit der fortschreitenden Digitalisierung aller Arbeitsabläufe wird sich auch die Planung und Steuerung der Arbeit ändern müssen. In diesem Beitrag wagen wir eine Prognose, in welcher Weise sich Workforce Management unter dem Einfluss der Digitalisierung der Arbeitswelt verändern muss und wird. Dass das Workforce Management selbst in diesem Zusammenhang immer stärker digitalisiert wird, Forecasting, Bedarfsprognose und Einsatzplanung schon bald nur noch in wenigen Ausnahmen auf Papier oder in simplen Excel-Tabellen stattfinden werden und stattdessen funktional zunehmend komplexe und vernetzte Lösungen gebraucht werden, ist naheliegend. Tatsächlich in Zukunft Bestand haben werden aber nur inhaltlich sehr ausgefeilte Planungslösungen.

Unsere Hypothese ist, dass zwei wesentliche Tendenzen die Zukunft des Workforce Managements treiben werden. Erstens: In den Bereichen hoch qualifizierter Arbeit werden Planung und Steuerung zunehmend verschwinden zugunsten einer Selbststeuerung autonomer Mitarbeitergruppen.

WORKFORCE-MANAGEMENT-MODELL



Bestandteile des traditionellen Workforce-Management-Modells sind über die Einsatzplanung hinaus auch Arbeitszeitmanagement und Controlling der Planungsergebnisse.

QUELLE: SSZ BERATUNG

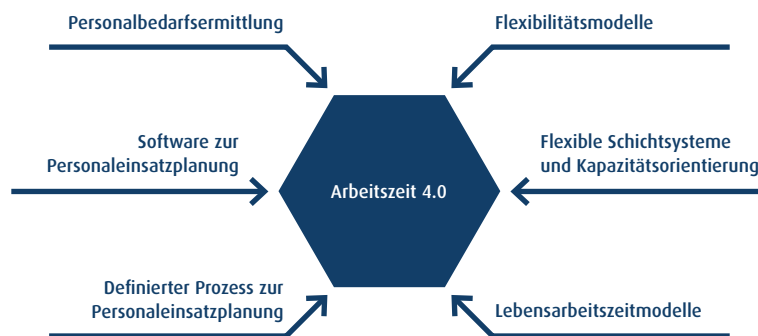
Zweitens: Gleichzeitig wird sich der Trend zu mehr Schichtarbeit fortsetzen, sodass in Zukunft immer mehr auch hoch qualifizierte Mitarbeiter in Schichten eingesetzt werden. Dies steigert die Anforderungen an eine Schichtplanung, die nicht nur bedarfsgerecht und wirtschaftlich effizient ist, sondern auch den Bedürfnissen der Mitarbeiter an die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben so weit wie möglich entgegenkommt.

Rückzug des Workforce Managements aus der hoch qualifizierten Arbeitswelt

Die erste Hypothese beruht auf der Einsicht, dass durch Digitalisierung viele Arten von Arbeit zu jeder Zeit und an

jedem Ort möglich sind beziehungsweise sein werden. Mit der Digitalisierung wird auf der einen Seite immer mehr vernetztes, projektorientiertes Arbeiten möglich, auch die effiziente Zusammenarbeit von Mitarbeitern, die sich an unterschiedlichen Orten aufhalten. Gleichzeitig wird diese Form der Arbeit auch in zunehmendem Maße notwendig, weil mit der Digitalisierung die Komplexität der Aufgaben wächst und nicht jede Organisation auf Dauer alle Spezialisten für diese komplexen Aufgaben an einem Ort vorhalten können. Dies auch deshalb, weil diese hoch qualifizierten Mitarbeiter aufgrund der demografischen Entwicklung immer knapper

WORKFORCE MANAGEMENT DER ZUKUNFT



Die neue Arbeitszeit 4.0 wird ganz andere Ansprüche an das Workforce Management haben – es gilt, digitale Herausforderungen und Ansprüche der Mitarbeiter zu verbinden.

QUELLE: SSZ BERATUNG

werden und Unternehmen diese dort beschäftigen müssen, wo sie sich das wünschen – also im Zweifelsfall an ihrem eigenen Wohnort und nicht am Standort des Unternehmens.

Unter dieser Perspektive betrachtet befindet sich Workforce Management auf dem Rückzug: Die hoch qualifizierten Mitarbeiter in den Denkfabriken der Zukunft werden sich nicht fremdsteuern lassen. Weder von einem Vorgesetzten, noch von einem Einsatzplaner oder dessen noch so intelligenter Planungs-Software. Einsatzplanung wird in diesem Umfeld allenfalls noch als Austausch von Terminen und Verfügbarkeiten auf kollaborativen Plattformen stattfinden.

Die digitalisierte Fabrik erhöht Anforderungen an Workforce Management

Ganz andere Auswirkungen erwarten wir mit der zweiten Hypothese: In der digitalisierten Produktion der Zukunft werden weiterhin Menschen benötigt, die ebenfalls immer höher qualifiziert sein müssen. Aufgrund der Kosten der digitalisierten und untereinander vernetzten Maschinen werden diese Mitarbeiter zunehmend in Schichtarbeit tätig sein müssen, denn nur bei einem 7 mal 24-Stunden-Betrieb werden sich die Investitionen in die Digitalisierung schnell amortisieren können. Unternehmen stehen vor der Aufgabe, Schichtarbeit so zu gestalten, dass sie auch für hoch qualifizierte Mitarbeiter attraktiv wird.

Die Arbeitgeber werden somit gezwungen sein, einem Leitbild zu folgen, dass wir als „Arbeitszeit 4.0“ beschreiben haben und das nur in Verbindung mit intelligenter Workforce-Management-Software realisierbar ist. Kurz zusammengefasst erfordert dies:

- Flexible Schichtsysteme, die nicht mehr auf feste, stets im gleichen Rhythmus rotierende Schichtgruppen setzen, sondern auf Kleingruppen (bis hin zur Gruppengröße eins), die Flexibilisierungselemente zur Anpassung an unterschiedliche Besetzungsbedarfe enthalten und dennoch für überschaubare Zeiträu-

men den Mitarbeitern eine Sicherheit über ihre arbeitsfreien Tage geben können.

- Strukturierte und klar definierte Planungsprozesse, die den Schicht- und Einsatzplanern die Basis für eine erfolgreiche, wirtschaftlich effiziente Planung liefern und Klarheit darüber schaffen, welche Kriterien (insbesondere die Erwartungen der Mitarbeiter) in welcher Prioritätenfolge bei der Planerstellung zu berücksichtigen sind.
- Softwaresysteme zur Personaleinsatzplanung, die den Planern die benötigten Informationen zeitgerecht und in hoher Qualität zur Verfügung stellen und die auch in komplexen Situationen noch Lösungsvorschläge für gute Schicht- und Einsatzpläne anbieten können.
- Lebensarbeitszeitmodelle, mit denen Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedliche und individuelle Definitionen ihrer persönlichen Work-Life-Balance finden können, ohne in den damit verbundenen Auszeiten die finanzielle Absicherung zu verlieren.
- Flexible Entlohnungssysteme, die Mitarbeiter motivieren, möglichst viel Flexibilität in Bezug auf ihre Einsatzzeiten anzubieten, aber niemanden zwingen, mehr Flexibilität möglich zu machen, als für ihn langfristig gut ist.

Nur sehr intelligente Software-Lösungen, die einen Schwerpunkt auf die Mitarbeiterwünsche in den Planungsprozess legen, werden in diesen Szenarien bestehen können. Dabei wollen wir hier keine heile Welt malen nach dem

Motto „ein intelligenter Algorithmus wird das Problem schon irgendwie lösen“. Gute Schichtplanung bewegt sich immer in einem konflikträchtigen Spannungsfeld zwischen den Anforderungen des Betriebs und den Wünschen der Mitarbeiter – und in Zukunft werden die Spannungen zwischen diesen Anforderungsdimensionen eher noch anwachsen. Allerdings werden Mitarbeiter in Zukunft immer weniger akzeptieren, in ein einfaches Planungsschema gepresst zu werden. Die Erkenntnis, dass sich aus der Kombination der individuell sehr unterschiedlichen Wünsche und Flexibilitätsangebote der Mitarbeiter Lösungen konstruieren lassen, die den betrieblichen Anforderungen entsprechen und gleichzeitig einen großen Teil der Mitarbeitererwartungen erfüllen, wird den Druck auf die Nutzung und Weiterentwicklung intelligenter Workforce-Management-Lösungen hochhalten.

Hier liegt die eigentliche Zukunft des Workforce Managements: In der Unterstützung beim Finden guter Kompromisse zwischen den Anforderungen immer dynamischerer Produktions- und Logistikprozesse und den Erwartungen der Mitarbeiter, die auch zukünftig in diesen Prozessen tätig sein werden. ■



DR. BURKHARD SCHERF ist geschäftsführender Gesellschafter der Dr. Scherf, Schütt und Zander GmbH, München.



Papier bleibt das wichtigste Produkt des Unternehmens. In den HR-Prozessen hat es nichts mehr verloren.

© BOHBEH / SHUTTERSTOCK.COM

Papier nur noch für Kunden

PRAXIS. Das Druck- und Verlagshaus Mundschenk setzt auf eine webbasierte Zeitwirtschaft mit Self Service. Dadurch hat sich der Aufwand für HR erheblich reduziert.

Von **Ann Holz**

Seit mehr als 150 Jahren liefert die Mundschenk Nachrichtengesellschaft Druckerzeugnisse – von Zeitungen über Werbeträger bis hin zu Organisationsmitteln. Die eigenen Mitarbeiter sowie eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre sind für das Druckhaus von großer Bedeutung. Mithilfe eines modernen Zeiterfassungssystems unterstützt Mundschenk seine Angestellten bei allen Prozessen rund um die

Organisation ihrer Zeitdaten. Hierbei ist eine Abbildung diverser Informationen zu Arbeitsverträgen, Schichtmodellen oder Tarifvereinbarungen möglich. Auch der Administrationsaufwand hat sich erheblich reduziert. So können Nachzuschläge, Antrittsgebühren oder Sonntagszuschläge ohne manuelle Eingabe zugewiesen werden.

Mehr Effizienz für die HR-Prozesse

Einen Großteil der Aufgaben in Personalabteilungen nehmen administrative

und stets wiederkehrende Tätigkeiten ein. Das betrifft etwa die Aktualisierung von Personaldaten, die Genehmigung von Urlaubsanträgen oder auch Korrekturen von Falschbuchungen der Mitarbeiter. Oftmals verlaufen diese Prozesse auch heute noch formlos und werden mithilfe von Papieranträgen bearbeitet. Daraus resultieren eine stark überlastete Personalabteilung sowie ineffiziente und teilweise redundante Abläufe. Laut der Studie „Innovatives Personalmanagement“ des Marktanalyse- und Beratungsunter-

nehmens PAC aus dem Frühjahr 2016 sehen deutsche Unternehmen aktuell einen konkreten Handlungsbedarf, die Effizienz ihrer HR-Prozesse zu steigern. Hierbei geht es vor allem darum, die Datenanalysen zu verbessern, die Benutzerführung zu erleichtern sowie die für die HR-Abteilung erforderlichen Daten und Workflows bereitzustellen. Knapp 40 Prozent sind bereit, in HR-Software zu investieren, um fehlende Funktionen zu ergänzen. Für etwa 90 Prozent sind Effizienzsteigerung und Kostenreduktion die wichtigsten Aspekte für den Softwarekauf, gefolgt vom Wunsch, HR-Anwendungen zu modernisieren (86 Prozent).

Doch in welche Lösungen investieren Betriebe, um ihre Personalprozesse zu verbessern? An der Spitze stehen Programme für Arbeitszeitmanagement und Zeit- sowie Zutrittserfassung, ermittelte der „HR-Software-Report 2016“. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Nutzung in diesem Bereich um zwei Prozent gestiegen. Eine größere Veränderung zeigt sich beim Thema Self Service. Setzen 2015 nur 29 Prozent der befragten Unternehmen eine professionelle Software dafür ein, sind es laut der Umfrage im Jahr 2016 bereits 54 Prozent. Personalabteilungen optimieren damit ihre Abläufe, indem sie die Mitarbeiter aktiv in die Planungs- und Erfassungsprozesse einbinden. Mit der Selbstverwaltung durch die einzelnen Mitarbeiter lassen sich Vorgänge beschleunigen, vereinfachen und für alle Beteiligten transparenter gestalten. Auch die Verantwortlichen des Druck- und Verlagshauses Mundschenk suchten nach einem System, das sowohl die Vergütung als auch die Arbeitszeitregelungen der Mitarbeiter einwandfrei und lückenlos realisieren kann.

Mundschenk setzt bereits seit einigen Jahren eine Zeitwirtschaftslösung ein. Das von Interflex eingeführte System arbeitete stets zuverlässig. Jedoch sammelten sich im Laufe der Zeit große Datenmengen an, die sich aus den verschiedenen Arbeitszeit- sowie Schichtmodellen der 130 Mitarbeiter

aus Produktion und Verwaltung zusammensetzten. Wesentliche Herausforderung war, die Arbeitszeit gemäß dem entsprechenden Arbeitszeitmodell auf bestimmte Zuschlagskonten zu buchen, sodass sich Arbeitsverträge, Tarifvereinbarungen sowie Nacht- und Sonntagszuschläge korrekt und ohne manuelle Eingabe zuweisen ließen. Das bestehende System konnte diesen Anforderungen nicht mehr gerecht werden. Noch immer war damit ein hoher administrativer Aufwand verbunden, wodurch die Personalabteilung nicht die gewünschte Entlastung erhielt. Daher entschied sich das Unternehmen für ein fortschrittlicheres Zeitwirtschaftssystem.

Die Mitarbeiter mit einbinden

Aufgrund der bestehenden Zusammenarbeit mit Interflex tauschte sich Mundschenk mit den zuständigen Beratern zu ihren aktuellen und künftigen Anforderungen sowie den verschiedenen Lösungsmöglichkeiten aus. Nach diversen Analysen fiel die Wahl auf die neue Version der IF-6020 und den Web Client. Neu daran ist unter anderem die Integration des Employee Self Service, der Selbstverwaltung durch die eigenen Mitarbeiter. Diese sollten in die Organisation ihrer Zeitdaten aktiv eingebunden werden. Mit einem elektronischen Antragsverfahren galt es, den Genehmigungsprozess zu vereinfachen und zu beschleunigen. Künftig stehen den Nutzern diverse neue Funktionalitäten zur Verfügung:

- Arbeitszeitkonten verwalten,
- detaillierte Informationen einsehen (Zeitkonten, Urlaubsstände, Entgeltbelege, Beurteilungen),
- Anträge und Genehmigungen papierlos stellen und bearbeiten,
- Korrekturen in Zeitdaten und falschen Buchungen vornehmen,
- Stundenkontierungen überblicken,
- Arbeitszeitsalden und Einsatzpläne abfragen,
- geplante Arbeitszeiten mit geeigneten Mitarbeitern tauschen.

Alle Maßnahmen zielen darauf ab, den Administrationsaufwand um ein Vielfaches zu verringern sowie unternehmensweit mehr Transparenz zu schaffen.

Papieranträge werden überflüssig

Durch die Integration der neuen Version der IF-6020 war es möglich, bestehende Prozesse zu übernehmen. So wurden die vorhandenen Arbeitszeitmodelle übertragen. Neue Softwaremodule, wie Web Client, Workflow, Genehmigungsprozess für Urlaubsanträge oder Korrekturen, kamen hinzu. Der modulare Aufbau ermöglicht, dass sich das System kostenschonend um zusätzliche Module erweitern lässt.

Um künftig Zeitdaten zu erfassen, wurde Hardware der Interflex-Serie eVAYO implementiert und in Betrieb genommen. Ausgestattet mit Mifare-Desfire-Leseverfahren identifizieren die Geräte gängige RFID-Leseausweise. Damit werden Zeitdaten durch das Buchen am Zeiterfassungsterminal automatisch und in Echtzeit an die Software übermittelt, dort abgebildet und auf entsprechende Konten gebucht. Abhängig vom hinterlegten Zeitprofil lassen sich Zulagen oder Tarife ebenfalls automatisch zuweisen. Die umfassenden Daten werden über Schnittstellen an das Gehaltssystem übertragen und sorgen für eine leistungsgerechte und pünktliche Vergütung der Mitarbeiter.

Mit dem Employee Self Service stellen die Mitarbeiter elektronisch ihre Urlaubsanträge. Das erleichtert und beschleunigt den Genehmigungsprozess um ein Vielfaches, da den Vorgesetzten mithilfe hinterlegter Workflows die Anträge automatisch vorgelegt werden. Auch die automatische Zuweisung der Zeitzuschläge funktioniert einwandfrei. Eine manuelle, papierbasierte Bearbeitung dieser Aufgaben ist für das Unternehmen heute nicht mehr vorstellbar. ■

ANN HOLZ ist Redakteurin bei „Die Leute für Kommunikation“ in Sindelfingen.

HR-Software

Anbieterübersicht

Unternehmenspräsentationen

| | |
|-----------------------|----|
| ADP | 40 |
| Agenda | 42 |
| Avature | 44 |
| Datev | 46 |
| Gfos | 48 |
| Gudie Com | 50 |
| Haufe Lexware | 52 |
| Hamburger Software HS | 54 |
| Lexware | 56 |
| Perbility | 58 |

Listing

| | |
|---|----|
| Talentmanagement | 60 |
| Bewerbermanagement und Personalauswahl, Performance Management, Skill Management, E-Learning | |
| Administration | 66 |
| Digitale Personalakte, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Outsourcing, Personalplanung und Controlling | |
| Zeitwirtschaft | 70 |
| Personaleinsatzplanung, Travelmanagement, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Besuchermanagement | |



A more human resource.™

ADP Employer Services GmbH

Von Payroll bis HCM – die beste Lösung ist die, die Ihre Mitarbeiter besser macht.

Die strategische Bedeutung der Personalabteilung ist heute größer denn je. Der Weg in die Industrie 4.0 erfordert das Zusammenspiel von innovativen Techniken und einheitlichen Prozessen, die nahtlose Vernetzung mit dem Finanzbereich und nicht zuletzt – engagierte Mitarbeiter. ADP ermöglicht Ihnen dabei effizienten Mitteleinsatz, HR-Management und smarte Wertschöpfung.

ADP Employer Services GmbH

Frankfurter Straße 227
63263 Neu-Isenburg
Tel. 069 5804-0
adp@de.adp.com
www.de-adp.com



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie im Anbietercheck online unter www.anbietercheck.de/personalsoftware/adp

Studien belegen, dass die Humankapitalkosten bis zu 70% der Betriebskosten ausmachen. Fähigkeiten, Talent, Wissen und Engagement der Mitarbeiter gehören zu den größten Vermögenswerten erfolgreicher Unternehmungen. Kein Wunder, sind doch Wachstum und Leistungen sehr wesentlich mit der Belegschaft verbunden. CFOs schätzen schon lange diese Vermögenswerte und den effizienten Einsatz der Ressourcen. Gleichzeitig unterstützt das HR-Management die Unternehmensführung, dieses besondere Vermögen zu nutzen, um den Unternehmenswert zu realisieren und die Unternehmensziele bestmöglich umzusetzen.

Lösungen der ADP helfen dabei, das Zusammenspiel optimal zu gestalten. Sie senken drastisch die HR-Administrationskosten und schaffen finanzielle Spielräume, aufeinander abgestimmte Prozesse und ermöglichen den schnellen Zugriff auf relevante Key-Performance Indikatoren, die als aussagekräftige Grundlage für notwendige Entscheidungen dienen.

Als weltweit führender Anbieter von HCM- und Payroll-Lösungen arbeiten wir seit über 65 Jahren erfolgreich für lokale und internationale Kunden. Erfahrung, Service-Exzellenz, innovative Produkte und ein einmaliges Know-how aus nahezu allen Branchen und Unternehmensgrößen sind der Grund dafür, dass Arbeitgeber weltweit den cloud-basierten Lösungen und Dienstleistungen von ADP vertrauen, um ihr wichtigstes Kapital zu managen: ihre Mitarbeiter.

ADP ist an der NASDAQ notiert und gehört mit mehr als 630.000 Kunden in 112 Ländern zu den Pionieren im Human Capital Management (HCM) und in der Auslagerung von Geschäftsprozessen (BPO – Business Process Outsourcing). In Deutschland erfolgt bereits jede sechste Personalabrechnung mit Produkten und Services der ADP.



NelsonHall zeichnet ADP als führendes Unternehmen im Bereich Lohn- und Gehaltsabrechnung aus.

Wir danken unseren Kunden weltweit für das Vertrauen, das sie uns seit über 65 Jahren entgegenbringen. Mehr Information finden Sie unter: de-adp.com




Short Facts

Anwendungsbereich:

Bewerbermanagement (inkl. Personalauswahl), Digitale Personalakte, eLearning, Lohn - und Gehaltsabrechnung, Performance-Management, Personaleinsatzplanung, Personalplanung und -controlling, Skill-Management, Travelmanagement, Weiterbildung, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle

Dienstleistungen:

Outsourcing

Produkte:

ADP AdvancedPay, ADP SmartPay, ADP EasyPay

Branchenschwerpunkte:

alle Branchen werden abgedeckt

Technische Grundlagen:

Cloudlösung, SaaS, Mobile, OnDemand

Schnittstellen:

Schnittstellen zu allen gängigen ERP

Zusatzleistungen:

Consulting, Einführungsberatung, Prozessoptimierung

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Steven van Tuijl (Vorsitzender), Don McGuire

Gründungsjahr:

1949

Mitarbeiter:

über 55.000

Referenzkunden:

KIA, FRANKE, OBI

Standorte:

Neu-Isenburg, Bremen, Stuttgart, München, Hamburg, Dresden

Ansprechpartner

Vertrieb

Tel. 069 5804-0
sales@de.adp.com

Agenda:

Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG

Agenda Personalwesen für ganze HR-Arbeit

Erledigen Sie alle administrativen Aufgaben in einem einzigen System: Die Basis für professionelle Prozesse liefert Ihnen unsere Lohn- und Gehaltsabrechnung. Dank der engen Verzahnung mit Agenda Personalmanagement sparen Sie sich doppelte Datenerfassung und gewinnen ganzheitlichen Überblick.

Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG

Oberaustraße 14
83026 Rosenheim
Tel. 08031 2561-0
Fax 08031 2561-90
info@agenda-software.de
www.agenda-software.de



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie im Anbietercheck online unter www.anbietercheck.de/personalsoftware/agenda

Korrekt abrechnen – auch im Baugewerbe

Mithilfe zahlreicher Assistenten und der übersichtlichen Benutzeroberfläche erstellen Sie die Personalabrechnung schnell und korrekt. Dabei kommunizieren Sie mit Sozialversicherungen und Finanzamt zuverlässig über das Agenda-Rechenzentrum. Außerdem erspart Ihnen das voll integrierte Melde- und Bescheinigungswesen bürokratische Arbeiten. Dank direkter Kommunikation mit den Sozialkassen gelingt selbst die Bau Lohnabrechnung ganz leicht.

Lohndokumente sicher und günstig zustellen

Anschließend stellen Sie Arbeitnehmern alle Abrechnungsdokumente ohne großen Aufwand zur Verfügung – entweder mit der Cloud-Anwendung Lohn- und Gehaltsdokumente Online oder über den Lohn-Druckservice mit der Deutschen Post.

HR-Prozesse professionalisieren

Durch die Kombination aus Personalabrechnung und -management gewinnt Ihre Arbeit an Systematik und Transparenz: Alle Informationen zu Mitarbeitern inklusive Qualifikationen verwalten

Sie in zentralen Profilen. Die Software erinnert Sie rechtzeitig an wichtige Termine (Arbeitsbeginn, Ausbildungsende, Elternzeit). Jederzeit ermöglichen die Anwendungen standardisierte oder individuelle Auswertungen, etwa zu Mitarbeiterzahl oder Gehaltsentwicklung. Außerdem bilden Sie mit dem Organigramm Ihre Unternehmensstruktur ab und halten Planstellen fest.

Digitale Personalakte und Personal-Portal (MSS/ESS)

Dank digitaler Akten vermeiden Sie unsichere Aufbewahrungsorte sowie Duplikate und greifen auf einheitliche Informationen zu. Über das Personal-Portal binden Sie alle Arbeitnehmer in die HR-Arbeit ein: Führungskräfte greifen auf Informationen aus Agenda Personalmanagement sowie auf einzelne Personalakten zu. Daneben können sich Mitarbeiter über Kontaktdaten und Aufgaben von Kollegen oder Vertretungsregelungen informieren. Außerdem rufen sie ihre Lohndokumente online im Personal-Portal ab. Der Mietpreis für Agenda richtet sich nach den abgerechneten Mitarbeitern – alle Updates sowie die professionelle Hotline sind inbegriffen.



Short Facts

Anwendungsbereich:

Digitale Personalakte, Lohn - und Gehaltsabrechnung, Personalplanung und -controlling, Skill-Management

Produkte:

Agenda Personalwesen

Branchenschwerpunkte:

Unternehmen, Steuerberater, Buchhalter

Technische Grundlagen:

Lokale oder Server-Installation

Betriebssystem:

ab Windows 7 bzw.
Windows Server 2008

Schnittstellen:

Datev, Lexware, ASCII, MS-Excel

Zusatzleistungen:

Beratung, IT-Service, Schulung, kostenlose Hotline

Unternehmens- daten

Geschäftsführung:

Dipl.-Betriebsw. (FH)
Manfred Kappel

Gründungsjahr:

1984

Mitarbeiter:

250

Standort:

Rosenheim

Ansprechpartner

Agenda-Sales

Tel. 08031 2561-445
Fax 08031 2561-90
sales@agenda-software.de

Avature

Get Engaged to Talent

Avature

Strategisches HR konsequent umsetzen

Strategisches Personalmanagement sollte zwei Ziele verfolgen: Die besten Talente für das Unternehmen zu gewinnen und die besten Mitarbeiter zu halten. Diese beiden Kernaufgaben jeder Personalabteilung haben einen direkten Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens.

Avature

Reichenbachstraße 26
80469 München
Tel. 0151 15792211
jan.seevogel@avature.net
www.avature.net

Avature hat es sich zum Ziel gesetzt, strategische HR-Initiativen durch die Entwicklung einer an Consumer-Web-Technologien ausgerichteten Plattform zu unterstützen. Diese basiert auf innovativer, flexibler und sozialer Software, die es Kunden ermöglicht, ein Nutzererlebnis zu schaffen, das ihren Vorstellungen perfekt entspricht. Gleichzeitig unterstützt Avature dabei, die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Talentprogramme weiter auszubauen.

Was ist der Schlüssel zum Erfolg im Personalmanagement? Avature empfiehlt, auf eine einzige Plattform zu setzen. Die Lösungen von Avature lassen sich nahtlos einbinden und schnell und unkompliziert anpassen. Dies erleichtert die Konzeption und Umsetzung innovativer Programme, um im Wettbewerb um die besten Köpfe mithalten und kompetente Mitarbeiter an das Unternehmen binden zu können. Die Technologie sorgt für die aktive Einbindung aller Akteure, bietet einen Komplettansatz für effiziente Leistungserbringung und fördert die digitale Transformation im Unternehmen.

Avature wurde von Dimitri Boylan (Mitgründer und ehemaliger CEO von HotJobs.com) gegründet. Die Firma bietet eine äußerst flexible SaaS-Plattform für Unternehmen, die für weltweite Talentgewinnung und weltweites Talentmanagement eingesetzt wird. Avature ist dabei führender Anbieter von CRM-Lösungen für die Personalgewinnung. Ganz gleich, ob es um Recruiting, Onboarding, interne Mobilität oder die Leistungsbeurteilung von Mitarbeitern geht: Avature bietet die jeweils passende und innovative Internet-Technologie aus dem E-Commerce-Bereich.

2008 kam das erste Produkt des Unternehmens auf den Markt. Inzwischen sind Hunderte führender multinationaler Konzerne eine Partnerschaft mit Avature eingegangen, um die digitale Transformation ihrer strategischen HR-Programme voranzutreiben. Aktuell bedient das Unternehmen über 400 Kunden auf der ganzen Welt, darunter 101 Fortune-500-Unternehmen. Die Technologie von Avature wird derzeit in 90 Ländern und 16 Sprachen eingesetzt.

Avature's Lösungen:

Talentakquise

Candidate Relationship Management (CRM)
 Applicant Tracking System (ATS)
 Campus & Events
 Onboarding
 Recruiting im Retail Bereich
 Mitarbeiter-Empfehlungen
 Management von Personalagenturen

Talentmanagement

Talent Management Suite
 Soziales Netzwerk für Mitarbeiter (DNA)
 Interne Mobilität
 Performance Management
 Nachfolgeplanung



Avature

Short Facts

Anwendungsbereich:

Bewerbermanagement
 (inkl. Personalauswahl)

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend

Technische Grundlagen:

SaaS

Betriebssystem:

alle gängigen Betriebssysteme

Schnittstellen:

zu sämtlicher gängiger Software

Zusatzleistungen:

Implementierung, Consulting,
 Account-Management

Unternehmens- daten

Geschäftsführung:

Dimitri Boylan,
 Gründer und CEO

Gründungsjahr:

2005

Mitarbeiter:

400+

Referenzkunden:

400+ globale Kunden,
 inklusive 101 der Fortune 500

Standorte:

Buenos Aires, London, Madrid,
 Melbourne, München, New York,
 Singapur, Shenzhen

Ansprechpartner



Senior Vice President DACH

Dr. Jan Christian Seevogel

Tel. 0151 15792211

jan.seevogel@avature.net



DATEV eG

Die Personalabteilung digitalisieren

Die konsequente Digitalisierung im Personalbereich sorgt für noch effektivere Prozesse. Die DATEV eG unterstützt dabei mit sicheren Cloud-Lösungen und Lohn-Software, die immer auf dem aktuellen gesetzlichen Stand ist.

DATEV eG

Paumgartnerstraße 6-14
90329 Nürnberg
Tel. 0800 5889895
Fax 0800 3283883
unternehmensloesungen@datev.de
www.datev.de/personal



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie im Anbietercheck online unter www.anbietercheck.de/personalsoftware/datev

Zwölf Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland begegnet das Logo der Nürnberger DATEV mindestens einmal im Monat. Es zielt ihre Gehaltsabrechnungen, die in Steuerberatungskanzleien oder direkt im Unternehmen mit DATEV-Software erstellt werden. Im Leistungsspektrum des Softwarehauses ist die Personalwirtschaft ein Kernelement. Das umfangreiche Angebot reicht von reinen Erfassungssystemen bis hin zu Lohn-Komplettlösungen, die unabhängig von Betriebsgröße und Branche eingesetzt werden können. Lösungen für das Personalmanagement und die Reisekostenabrechnung runden das Angebot ab.

Die Personal-Management-Lösungen verschaffen einen schnellen Überblick über Personaldaten, Urlaubs- und Fehlzeiten und weitere Informationen rund um das Personal. Dabei lassen sich die Stammdaten auch für die Lohn- und Gehaltsabrechnung heranziehen. Die Anwender der bewährten DATEV-Lohnprogramme profitieren ohne kostenpflichtige Updates von einem stets aktuellen gesetzlichen Stand ihrer Anwendungen. Beim gesetzlich vorgeschriebenen Datenaustausch mit

Institutionen fungiert das DATEV-Rechenzentrum als Datendrehscheibe, über die der Datenfluss rechtzeitig, automatisch und sicher abgewickelt wird. Die fertigen Lohn- und Gehaltsabrechnungen können dann direkt über das angeschlossene Druck- und Logistikzentrum an die Mitarbeiter verschickt werden.

Eine sichere und effiziente elektronische Alternative zum Versand von Lohn- und Gehaltsabrechnungen auf Papier bietet das Portal Arbeitnehmer online. Über das Modul „Meine Abrechnungen“ können Angestellte ihre Brutto/Netto-Abrechnungen, Sozialversicherungsnachweise und Lohnsteuerbescheinigungen sicher via Internet abrufen. Der direkte Online-Zugriff garantiert einen schnellen Informationsfluss und das Verteilen der Abrechnungen sowie das monatliche Porto für den Versand entfallen. Mit dem Modul „Meine Reisen“ können Mitarbeiter alle Reisedaten erfassen und sicher via Cloud an die für die Reisekosten zuständige Stelle übermitteln – sogar bereits während der Dienstreise. Abgesichert wird der Zugriff auf das Portal mittels smsTAN oder über die eID-Funktion des neuen Personalausweises.



Short Facts

Anwendungsbereich:

Lohn - und Gehaltsabrechnung

Produkte:

LODAS/Lohn und Gehalt,
Personal-Managementsystem,
Reisekosten classic

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend

Betriebssystem:

Windows, Browserlösung

Schnittstellen:

zu Finanzbuchführung, Zeitwirtschaft

Zusatzleistungen:

Schulung, Beratung, Datenübermittlung, Archivierung, Versand

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Vorstandsvorsitz: Dr. Robert Mayr

Gründungsjahr:

1966

Mitarbeiter:

7.000

Referenzkunden:

Trenkwalder, Fraport Security
Services, Skoda

Standorte:

Hauptsitz in Nürnberg, 25 Niederlassungen in Deutschland

Ansprechpartner

DATEV eG

Tel. 0800 5889895

Fax 0800 3283883

unternehmensloesungen@datev.de



GFOS mbH

Zeit, Kosten & Kompetenz verknüpfen

Die Managementaufgabe, Personalpräsenz zu planen und Mitarbeiter ihren Qualifikationen entsprechend einzusetzen, fordert täglich aufs Neue heraus. Zeit, Kosten und Kompetenz intelligent zu verknüpfen, das ist die Aufgabe des Workforce Management Systems *gfos*.Workforce.

GFOS mbH

Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel. 0201 613000
Fax 0201 619317
info@gfos.com
www.gfos.com



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie im Anbietercheck online unter www.anbietercheck.de/personalsoftware/gfos

Effizienter Mitarbeiterereinsatz reduziert Kosten

Ihre Mitarbeiter, Ihre wichtigste und zugleich knappste Ressource, zählen zu den höchsten Kostenfaktoren Ihres Unternehmens. Umso wichtiger ist es, den Mitarbeiterereinsatz so effizient wie möglich zu gestalten. Mit dem Workforce Management System *gfos*.Workforce ermitteln Sie den optimalen Einsatz Ihrer Mitarbeiter. Unnötige Kosten, verursacht durch personelle Über- oder Unterbesetzungen, werden reduziert.

Punktgenaue Planung fördert Mitarbeitermotivation und Produktivität


Setzen Sie Ihre Mitarbeiter entsprechend ihren Qualifikationen, ihrem Können und auch ihren persönlichen Wünschen ein, steigern Sie deren Motivation und Produktivität. *gfos*.Workforce unterstützt Sie bei der Berücksichtigung dieser Faktoren. Parametrierte Teilzeitkontingente, Lebensarbeitszeitmodelle oder auch lebensphasenorientierte Arbeitszeiten finden bei der Planung in *gfos*.Workforce automatisch Berücksichtigung.

Digitalisierung und Mobilität weiter im Trend

Ein konsequentes Workforce Management ist in Zeiten der Digitalisierung unerlässlich. Weltweit nimmt die Mobilität der Beschäftigten weiter zu. Umso wichtiger wird es, Prozesse orts- und zeitunabhängig zu steuern. Mit dem mobilen Workforce Management der GFOS können Ihre Mitarbeiter Zeit- und Projektbuchungen oder auch Urlaubsanträge direkt über Smartphone oder Tablet vornehmen. Filial-/Bezirksleiter können komplette Dienstpläne direkt auf dem Tablet erstellen. Fehlzeitenanträge, aktuelle Saldenstände und An-/Abwesenheiten sind ebenfalls jederzeit über die mobilen Geräte einzusehen.

Unser Anspruch

Mit der modularen Softwarefamilie *gfos* können Bedarfe jeder Branche und Unternehmensgröße optimal abgedeckt und zu einem umfassenden mehrdimensionalen Ressourcen-Management-System ausgebaut werden. Basierend auf modernster JAVA EE Technologie zeichnet sich *gfos* zudem durch höchste Funktionalität sowie vollständige Systemunabhängigkeit aus.

 www.gfos.com

AUS LIEBE ZUM PERSONAL

GFOS liefert die Workforce-Lösung für faire Personaleinsatzplanung.



GFOS 
IT – Inspired by you.

Short Facts

Anwendungsbereich:

Bewerbermanagement (inkl. Personalauswahl), Personaleinsatzplanung, Zutrittskontrolle

Dienstleistungen:

Outsourcing

Produkte:

gfos.Workforce

gfos.Security

gfos.MES

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifende Lösungen & Branchenspeziallösungen

Betriebssystem:

Windows, Unix, Linux

Schnittstellen:

ERP-/L&G-/Kassensysteme, Terminals

Zusatzleistungen:

Consulting, Schulungen, ASP, Hosting, Technologieberatung

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Burkhard Röhrig,
Gunda Cassens-Röhrig

Gründungsjahr:

1988

Mitarbeiter:

über 180 Mitarbeiter

Referenzkunden:

Müller, Flughafen München,
Dr. Oetker Frischeprodukte, etc.

Standorte:

Essen, Hamburg, Stuttgart, München,
Rotkreuz (CH)

Ansprechpartner

Vertrieb

Heiko Egner
Tel. 0201 613000
Fax 0201 619317
info@gfos.com



GuideCom GmbH

Magellan. Überzeugend einfach.

Wer jemals ein Kind dabei beobachtet hat, wie es ganz intuitiv die Welt entdeckt, kann unsere Begeisterung für unkomplizierte Softwarelösungen verstehen. Mit der HR-Lösung »Magellan« geben wir eine überzeugend einfache Antwort auf die vielschichtigen Fragen im Personalmanagement.

GuideCom GmbH

Hafenweg 14
48155 Münster
Tel. 0251 9159-0
Fax 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie im Anbietercheck online unter www.anbietercheck.de/personalsoftware/guidecom

Ganz ohne zusätzliche Programmierung bilden wir Ihre Anforderungen an ein modernes Personalmanagement in sämtlichen Disziplinen ab und vermeiden so zeit- und kostenintensive Einführungsprojekte. Technisch integriert sich »Magellan« flexibel in Ihre IT-Landschaft, verschlankt Arbeitsabläufe und beschleunigt Entscheidungsprozesse. Wechseln Sie die Perspektive und entdecken Sie, wie überraschend einfach die Antworten auf die täglichen Fragestellungen im Personalmanagement mit »Magellan« sein können.

»Magellan« liefert überzeugend einfache Antworten.

Mit »Magellan« erzielen Sie als Ergänzung Ihres Abrechnungssystems erhebliche Effizienz und Qualitätsgewinne durch schlanke, digitale Personalprozesse und die nachhaltige Verankerung Ihrer Personalmanagement-Konzepte. Der gesamte Personalbereich sowie Führungskräfte und Mitarbeiter organisieren ihre HR-Aufgaben mit einem integrierten, Workflow-basierten System und behalten so stets den Überblick – auch bei hohen Anforderungen durch gesetzliche Auflagen oder

das Qualitätsmanagement. Dabei ist »Magellan« in allen Disziplinen des Personalmanagements zuhause: von der Personalgewinnung, der Aus- und Weiterbildung, Feedbackgesprächen und Prämien-systemen bis hin zum Talentmanagement und der Personalplanung.

Bleibt nur noch eine Frage offen: Wann entdecken Sie »Magellan«?

Mit »Magellan« haben wir alle technischen Voraussetzungen geschaffen, um die Personalprozesse in Ihrem Unternehmen zu vereinfachen. Reicht das, um eine überzeugend einfache Antwort auf Ihre Fragen zu geben? Für uns nicht. Denn wer wirklich überzeugen will, muss die Herausforderungen Ihrer täglichen Arbeit kennen und genau verstehen. Daher legen unsere HR-Experten großen Wert darauf, durch einen engen persönlichen Kontakt selbst kleinste Details herauszuarbeiten. Nur so ist es möglich, dass eine Software nicht nur Prozesse optimiert – sondern den Menschen hinter den Prozessen das Leben ein Stück einfacher macht.

Sprechen wir über die Möglichkeiten: Über Ihre Prozesse. In Ihrer Sprache.



Personalprozesse digitalisieren?

Wechseln Sie die Perspektive.

Short Facts

Anwendungsbereich:

Bewerbermanagement (inkl. Personalauswahl), Digitale Personalakte, eLearning, Performance-Management, Personaleinsatzplanung, Personalplanung und -controlling, Skill-Management, Travelmanagement, Weiterbildung

Produkte:

Magellan

Branchenschwerpunkte:

alle Branchen

Technische Grundlagen:

alle Varianten möglich (Cloud, SaaS, Inhouse-Bereitstellung)

Zusatzleistungen:

Prozessmodellierung, HR-Beratung

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Robin Wunsch

Gründungsjahr:

2000

Mitarbeiter:

ca. 100

Referenzkunden:

gerne auf Anfrage

Standorte:

Münster (Hauptstandort), Berlin, Bodensee, Landshut, Limburg

Ansprechpartner



Berater HR-Systeme

Frank Hubert
Tel. 0251 9159-122
Fax 0251 9159-100
frank.hubert@guidecom.de



Beraterin HR-Systeme

Ronja Großecappenberg
Tel. 0251 9159-111
Fax 0251 9159-100
ronja.grossecappenberg@guidecom.de

HAUFE.

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Haufe präsentiert: Talent Management 4.0

„Mitarbeiter, die das Richtige tun“: Mit dieser Philosophie steht Haufe für ein visionäres Talentmanagement, das den Mitarbeiter ins Zentrum allen Denkens und Handelns stellt.

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel. 0761 898-0
Fax 0761 898-3990
info@haufe.de
www.haufe.com/talentmanagement



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie im Anbietercheck online unter www.anbietercheck.de/personalsoftware/haufe

Mit ihrem mitarbeiterorientierten Ansatz unterstützt die Talent Management Software sowohl die Effizienz von Organisationen als auch neue agile Unternehmensstrukturen. Die Lösung bildet alle Prozesse rund um den Lebenszyklus eines Mitarbeiters ab – vom Recruiting über Mitarbeitergespräche, Veranstaltungsmanagement und Personalentwicklung bis hin zu Zielvereinbarungen, Vergütung und Nachfolgeplanung.

Laut Gartner „Magic Quadrant for Talent Management Suites 2015“ gehört Haufe zu den wenigen Anbietern, die Mitarbeiter in die eigene Entwicklung im Unternehmen einbindet. Die Talent Management Software ermöglicht eigenverantwortliches Handeln am Arbeitsplatz und fördert so die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Der Visionär: Für jeden Mitarbeiter ein Führungsmodell

Haufe ist als einziges deutschsprachiges Unternehmen im Quadranten der Visionäre vertreten. Gartner würdigt damit die Fähigkeit von Haufe, sich sowohl an klassischen Führungsstrukturen orientieren als auch die mitarbeiterzentrierte Vision direkt im Produkt umsetzen zu können. Haufe ist der Meinung, dass Talentmanagement nur funktionieren kann, wenn jeder Mitarbeiter das Arbeitsumfeld hat, das seinen Fähigkeiten und Kompetenzen zuträglich ist. Das gelingt, indem verschiedene Führungsmodelle zum Einsatz kommen.

Der Global Player: Weltweit in Aktion

Haufe verfügt über Niederlassungen in China, Japan und den USA und baut seine Präsenz in diesen Zielmärkten kontinuierlich aus. Haufe vertrauen bereits mehr als 1.000 Unternehmen aus unterschiedlichsten Branchen. So unterstützt Haufe Unternehmen wie Carl Zeiss, OMV, Bayer und die Universitätsmedizin Mannheim.

**Short Facts****Anwendungsbereich:**

Bewerbermanagement (inkl. Personalauswahl), Personalplanung und -controlling, Digitale Personalakte, Weiterbildung, eLearning

Produkte:

Haufe Talent Management

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend

Schnittstellen:

zu allen gängigen ERP-Systemen

Zusatzleistungen:

Erfolgsbasierte Implementierung, Beratung, Training

Unternehmensdaten**Geschäftsführung:**

Joachim Rotzinger

Gründungsjahr:

1951

Mitarbeiter:

1.500

Referenzkunden:

Carl Zeiss, OMV, Bayer, Universitätsmedizin Mannheim

Standorte:

Deutschland, Schweiz, Spanien, USA, China, Japan

Ansprechpartner**Senior Produktmanager**

Bernhard Münster

Tel. 0761 898-3302

Bernhard.Muenster@haufe-lexware.com



HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG

Software für Lohnabrechnung und Digitale Personalakte

Viele Arbeitgeber möchten ihre Abläufe optimieren und mehr Zeit für die Personalarbeit haben. HS bietet kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) dazu modulare Software für Lohnabrechnung und Personalmanagement an – von der Digitalen Personalakte über die Personalentwicklung bis zum Stellenmanagement.

HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG

Überseering 29
22297 Hamburg
Tel. 040 63297-333
Fax 040 63297-111
info@hamburger-software.de
www.hamburger-software.de



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie im Anbietercheck online unter www.anbietercheck.de/personalsoftware/hamburger-software

Angesichts von demografischem Wandel und Fachkräftemangel ist es für Arbeitgeber wichtig, Leistungsträger zu binden und Mitarbeiterpotenziale weiterzuentwickeln. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen haben dafür häufig jedoch weder die Zeit noch ein geeignetes System. Der ERP-Spezialist HS - Hamburger Software hat neben seiner Lohnabrechnungssoftware ein modulares Personalmanagementsystem entwickelt, das die Personalarbeit unterstützt und auf den Bedarf von KMU ausgerichtet ist.

Freiraum schaffen mit der Digitalen Personalakte

Für viele Arbeitgeber heißt es als Erstes: Abschied nehmen von der ineffizienten papierbasierten Aktenhaltung. Sowohl die bestehenden Personalakten als auch neue Dokumente lassen sich mit der Digitalen Personalakte platzsparend, schnell und sicher archivieren. Die autorisierten Benutzer können bequem vom Rechner aus parallel Dokumente suchen und auf die Informationen zugreifen.

Mitarbeitergespräche effizient führen

Der erzielte Effizienzgewinn schafft Freiraum für die Personalentwicklung. Das Programm HS Personalentwicklung unterstützt Firmen dabei, die Kompetenzen, Leistungen und Potenziale ihrer Mitarbeiter besser kennenzulernen, Mitarbeitergespräche effizient zu führen und auszuwerten und die Abwanderung von Leistungsträgern zu verhindern.

Stellenmanagement konsequent betreiben

Ein anderes Manko sind fehlende Stellenpläne mit entsprechenden Profilen. Neu- oder Umbesetzungen sind daher aufwändig und in ihren Folgen nur schwer zu beurteilen. Mit dem HS Stellenmanagement können Arbeitgeber ihre Stellenplanung strukturiert steuern und die Auswirkungen von Umorganisationen abschätzen.

Personalmanagement - mit oder ohne Lohnabrechnung

Die Personalmanagementprogramme von HS können in optimaler Verzahnung mit der Lohnsoftware HS Personalwesen oder als eigenständige Lösungen genutzt werden.



Short Facts

Anwendungsbereich:

Digitale Personalakte, Lohn- und Gehaltsabrechnung

Produkte:

HS Lohnabrechnung
HS Personalmanagement
HS Digitale Personalakte

Branchenschwerpunkte:

branchenübergreifend

Technische Grundlagen:

Lokale oder Server-Installation

Betriebssystem:

Microsoft Windows-Betriebssysteme

Schnittstellen:

DATEV, diverse Anbieter Zeitwirtschaft, MS Excel

Zusatzleistungen:

Wartung & Hotline inklusive, Beratung/Schulung optional

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Dr. Thomas M. Schünemann,
Walter Ulmer,
Markus Fröhlich

Gründungsjahr:

1979

Mitarbeiter:

170

Referenzkunden:

Kreuzfahrtberater.de, Ohnsorg Theater, Beckhoff Automation

Standorte:

Hamburg, bundesweites Partnernetzwerk

Ansprechpartner



Produktmanagement

Christian Seifert
Tel. 040-63297-333
produktmanagement@hamburger-software.de



Vertrieb

Tanja Fitzek
Tel. 040-63297-151
vertrieb@hamburger-software.de



Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Lohn- und Gehaltsabrechnung von Lexware

Professionelle Standardsoftware zur Entgeltabrechnung, Reisekostenabrechnung und Fehlzeitenverwaltung für kleine und mittlere Unternehmen aus einer Hand.

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel. 0761 898-0
Fax 0761 898-3990
lexware@lexware.de
www.lexware.de



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie im Anbietercheck online unter www.anbietercheck.de/personalsoftware/haufe-lexware

Entgeltabrechnung leicht gemacht

Vor 500 Jahren war es ganz einfach, Mitarbeiter zu beschäftigen. Man suchte sich jemanden mit geeigneter Qualifikation aus und drückte ihm am Monatsende einen Sack Geld in die Hand.

Heute hat jeder Angestellte eine Steuerklasse, eine Sozialversicherungsnummer, ein Gehaltskonto, eine Religionszugehörigkeit, eine Krankenkasse und meist eine private Altersvorsorge. Alle diese Daten wollen erfasst und berechnet werden. Auch wenn sich etwas bei den Mitarbeiterdaten ändert, wie beispielsweise eine Heirat oder die Geburt eines Kindes. Denn dann ändert sich nämlich (fast) alles in der Entgeltabrechnung.

Schlaue Business-Lösungen für Unternehmen

Wer als Unternehmer hier alles richtig machen will, sollte sich bei Nachschlagewerken und Wissensdatenbanken schlau machen oder sich vom Steuerberater oder externen Dienstleister kompetent unterstützen lassen.

Noch klüger ist jedoch, eine Softwarelösung einzusetzen, die alles in sich vereint: die leistungsstarke

Abrechnung und die aktuellen Informationen rund um die rechtssichere Lohn- und Gehaltsermittlung. Genau solche Lösungen bietet Lexware kleinen und mittleren Unternehmen an. Die bewährten Softwareprogramme leiten Sie durch die komplette Abrechnung, ermöglichen die fehlerfreie Erstellung aller wichtigen Unterlagen für Unternehmen, Finanzamt und Krankenkassen und sind durch regelmäßige Aktualisierungen stets auf dem aktuellen Stand der Gesetzgebung.

Mit dabei sind auch die Module zur Übermittlung der Steuerdaten an das Finanzamt (ELSTER, ELStAM) und an die Sozialversicherung (Dakota).

Sie sehen: Mit Lexware werden Sie selbst mit komplexen Themen leicht fertig. Ein wenig Übung reicht aus.

Ein zukunftssicherer Partner

Bereits über 100.000 Kunden vertrauen auf die bewährten Lexware-Lösungen für die Entgeltabrechnung. Kein Wunder, dass Lexware sich in Deutschland zum Marktführer im Bereich kaufmännische Software für kleine und mittlere Unternehmen etablieren konnte.



Short Facts

Anwendungsbereich:

Lohn - und Gehaltsabrechnung,
Travelmanagement, Zeiterfassung

Dienstleistungen:

Outsourcing

Produkte:

Lexware lohn + gehalt wissen

Lexware reisekosten

Lexware lohn + gehalt

Lexware financial office

Lexware fehlzeiten

Branchenschwerpunkte:

Branchenunabhängig

Betriebssystem:

Windows 10, Windows 8, Windows 7

Schnittstellen:

Microsoft Excel, Lexware buchhalter

Zusatzleistungen:

Service, Support, Unternehmer-Wissen,
Schulungen u.v.m.

Unternehmens- daten

Geschäftsführung:

Martin Laqua,
Markus Reithwiesner,
Birte Hackenjös

Gründungsjahr:

1934

Mitarbeiter:

1.500

Referenzkunden:

siehe www.meine-firma-und-ich.de

Standorte:

Freiburg und weitere Standorte

Ansprechpartner

Haufe-Lexware Kundenservice

Tel. 0800 5398011
lexware@lexware.de



PERBILITY GmbH

Umdenken. Mit HELIX.

Buzz-Words, schicke Charts, abgefahrene Features und große Visionen mögen im Vertrieb gut ankommen – in Ihrem Alltag helfen sie Ihnen wenig. Moderne Technologie ist keine Spielerei, sondern kann Sie in jeder Stunde Ihres Arbeitstages nachhaltig entlasten. Dafür haben wir HELIX entwickelt.

PERBILITY GmbH

Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel. 0951 408331-00
Fax 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de



Weitere Details zu technischen Grundlagen und zum Unternehmen finden Sie im Anbietercheck online unter www.anbietercheck.de/personalsoftware/perbility

Ein einfacher Alltag ist ein digitalisierter Alltag

Wie viele verschiedene Laufzettel, Intranet-Formulare, Checklisten, Papier-Anträge, Word-Dokumente, Reports, Excel-Listen oder selbstgebaute Datenbanken sind bei Ihnen im Einsatz? Das alles ist Personalmanagement. Wir haben HELIX nicht als weiteres Element in diesem Dickicht entwickelt, sondern um das Dickicht zu entwirren, zu ordnen und mit einem einfach zu bedienenden, webbasierten System komplett abzulösen. So bekommen Sie ein Werkzeug in die Hand, das Sie unterstützt, statt Sie zusätzlich zu belasten.

Machen Sie nicht alles selbst

Den Arbeitsalltag mit HELIX digital abzubilden ermöglicht es Ihnen, Führungskräfte und Mitarbeiter in jede Aufgabe einzubinden. Um Personalmanager des eigenen Teams zu werden. Wichtige Informationen selbst abzurufen. Anträge selbst zu genehmigen. Gespräche, Beurteilungen und Führungskräftefeedbacks selbst zu steuern. Personalprozesse selbst zu verfolgen. Daten selbst zu aktualisieren. Zielvereinbarungen selbst zu prüfen. Personalentwicklung selbst zu planen. So werden

Sie maximal entlastet und machen Ihre Personalarbeit schlank, schlagkräftig und weithin sichtbar.

Analysieren Sie, was Sie wirklich wissen wollen

Bestimmen Sie selbst, welche Daten Sie analysieren, seien es Abwesenheiten, tagesaktuelle Budgetübersichten oder der aktuelle Qualifikationsstand auf Schlüsselpositionen. Mit wenigen Mausclicks haben Sie immer die Auswertung zur Hand, die Sie brauchen, wenn Sie sie brauchen.

Unsere Erfahrung für Ihre Zukunft

Ihre Ansprechpartner bei uns sind keine Vertriebler oder Techniker - sondern Personal. Diskutieren Sie mit uns Stellenprofile, Kompetenzmodelle, Ideen für moderne Mitarbeitergespräche, Potenzialbeurteilungen, Zielvereinbarungen und vieles mehr. Denn dann, wenn Ihre inhaltlichen Konzepte die neue Technik optimal nutzen, erreicht Ihre Arbeit den maximalen Wirkungsgrad. Wir würden uns freuen, Sie dabei zu begleiten.

Weitere Informationen finden Sie unter www.mein-helix.de

Personalarbeit und Digitalisierung wachsen zusammen.



Stellenprofile

Personaldaten

Gespräche und Beurteilungen

Recruiting

Ausbildungsmanagement

Führungsfeedbacks

Personalprozesse

Veranstaltungsmanagement

Mitarbeiterbefragung

Wir beraten Sie gerne +49 951 408331-00 www.mein-helix.de



Short Facts

Anwendungsbereich:

Bewerbermanagement (inkl. Personalauswahl), Digitale Personalakte, eLearning, Performance-Management, Personaleinsatzplanung, Personalplanung und -controlling, Skill-Management, Weiterbildung

Dienstleistungen:

Consulting/Beratung

Produkte:

HELIX Personal- & Organisationsmanagement

CHECK-IN - e-Recruiting & Bewerbermanagement

Branchenschwerpunkte:

Branchenübergreifend

Technische Grundlagen:

Software as a Service (SaaS), ASP

Betriebssystem:

Betriebssystemunabhängig

Schnittstellen:

Konfigurierbarer Import/Export, z.B. SAP

Zusatzleistungen:

Personalberatung, Prozessanalyse und -modellierung

Unternehmensdaten

Geschäftsführung:

Andreas Meck,
Dr. Ute Meck

Gründungsjahr:

2009

Mitarbeiter:

~ 50

Referenzkunden:

>800 Kunden nutzen Personalmanagementlösungen von PERBILITY

Standorte:

Bamberg, Berlin

Ansprechpartner



Geschäftsführer & Potenzialentdecker

Andreas Meck
Tel. 0951 408331-00
Fax 0951 408331-98
andreas.meck@perbility.de



Kundenlotse

Michael Riedelbauch
Tel. 0951 408331-22
Fax 0951 408331-98
michael.riedelbauch@perbility.de

Talentmanagement
 > Bewerber-Management
 (inkl. Personalauswahl)



ADP Employer Services GmbH
 A more human resource.™

Frankfurter Straße 227
 63263 Neu-Isenburg

Produkte
 ADP AdvancedPay,
 ADP SmartPay,
 ADP EasyPay

Tel.: 069 5804-0
 adp@de.adp.com
 www.de-adp.com

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 40



Get Engaged to Talent

Avature

Dr. Jan Christian Seevogel
 Reichenbachstraße 26
 80469 München

Tel.: 0151 15792211
 jan.seevogel@avature.net
 www.avature.net

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 44



IT – inspired by you.

GFOS mbH

Heiko Egner
 Am Lichtbogen 9
 45141 Essen
 Tel.: 0201 613000
 Fax: 0201 619317
 info@gfos.com
 www.gfos.com

Produkte
 gfos.Workforce,
 gfos.Security,
 gfos.MES

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 48



GuideCom

GuideCom GmbH

Frank Hubert
 Hafengeweg 14
 48155 Münster
 Tel.: 0251 9159-0
 Fax: 0251 9159-100
 info@guidecom.de
 www.guidecom.de

Produkte
 Magellan

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 50



Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Bernhard Münster
 Munzinger Straße 9
 79111 Freiburg
 Tel.: 0761 898-0
 Fax: 0761 898-3990
 info@haufe.de
 www.haufe.com/talentmanagement

Produkte
 Haufe Talent
 Management

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 52



PERBILITY GmbH

Andreas Meck
 Starkenfeldstraße 21
 96050 Bamberg
 Tel.: 0951 408331-00
 Fax: 0951 408331-98
 kontakt@perbility.de
 www.perbility.de

Produkte
 HELIX Personal- &
 Organisationsma-
 nagement, CHECK-
 IN - e-Recruiting &
 Bewerbermanage-
 ment

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 58



concludis GmbH

Marc Emde
 Frankfurter Str. 561
 51145 Köln

Tel.: 02203 89856-0
 Fax: 02203 89856-13
 info@concludis.de
 www.concludis.com

Produkte
 concludis - Online
 Bewerbermanage-
 ment



easy recruiting

Contebis Management & Technology GmbH

Dr. Martina Jäger
 Altkönigstraße 4
 61462 Königstein i. T.

Tel.: 06174 9362-0
 Fax: 06174 9362-11
 info@contebis.de
 www.candibase.de

Produkte
 Bewerbermanage-
 mentsoftware
 candibase - easy
 recruiting, Personal-
 marketing, Recruiting
 Services



professional digital recruiting

dna Gesellschaft für IT Services mbH/HRECRUITING

Christin Müller
 Friesenweg 5 Haus 2
 22763 Hamburg

Produkte
 HRECRUITING

Tel.: 040 41263141
 Fax: 040 41263140
 kontakt@hrecruiting.de
 www.hrecruiting.de



fecher GmbH

Gerhard Schickel
 Otto-Lilienthal-Straße 12
 63322 Rödermark

Produkte
 hunter recruitment
 solutions

Tel.: 06074 80577-00
 Fax: 06074 80577-99
 hunterinfo@fecher.eu
 www.hunter-software.de



Personalkönnungen

hidden professionals GmbH

Christian Hake
 Kaiserstraße 39
 55116 Mainz

Produkte
 E-Recruiting, RPO,
 Stellenbörse, Employer
 Branding, MAFEG,
 360° Feedback

Tel.: 06131 27702-29
 Fax: 06131 27702-19
 contact@hidden-professionals.de
 www.hidden-professionals.de

Talentmanagement



Lumesse GmbH

Christian Grimm
Flughafenstraße 103
40474 Düsseldorf

Tel.: 0211 86282-0
Fax: 0211 86282-555
de@lumesse.com
www.lumesse.de

Produkte

Lumesse ETWeb,
Lumesse TalentLink,
Lumesse Learning
Gateway

milch & zucker – Talent Acquisition & Talent Management Company AG



Jens Dreyer
Küchlerstr. 1
61231 Bad Nauheim

Tel.: 06032 9340-0
Fax: 06032 9340-27
sales@milchundzucker.de
www.milchundzucker.de

Produkte

BeeSite Recruiting
Edition - Stellenposting,
Bewerbermanagement,
TRM, BeeSite JobHub -
Multiposting, BeeSite
Global Jobboard - Premi-
um Stellensuche, BeeSite
Talent Community - TRM



softgarden e-recruiting GmbH

Dominik Faber
Taudentzenstr. 14
10789 Berlin

Tel.: 030 884940-400
Fax: 030 992969-7778
info@softgarden.de
www.softgarden.de

Produkte

softgarden
E-Recruiting-
Plattform,
softgarden Network



SP_Data GmbH & Co. KG

Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford

Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

Produkte

SP_Data
Human Resources
Management



sumarum AG

Arnold Altmann
Rathausplatz 3
24558 Henstedt-Ulzburg

Tel.: 04193 7532-0
Fax: 04193 7532-10
vertrieb@sumarum.com
www.sumarum.com

Produkte

SAP HCM,
SuccessFactors,
Fiori



Talentsoft GmbH

Uwe Link
Spichernstr. 6
50672 Köln

Tel.: 0221 168803-0
Fax: 0221 168803-20
contact.de@talentsoft.com
www.talentsoft.de

Produkte

Talentsoft Recruiting,
HelloTalent, Talent-
soft Performance &
Competencies,
Talentsoft Learning

Cornerstone on Demand Inc

80539 München

Oracle Deutschland B.V. & Co KG

80992 München

rexx Systems GmbH

20097 Hamburg

Sage SR Solutions GmbH

04229 Leipzig

Talentmanagement
 › Performance-
 Management

ADP Employer Services GmbH  *A more human resource.™*

Frankfurter Straße 227
 63263 Neu-Isenburg

Produkte
 ADP AdvancedPay,
 ADP SmartPay,
 ADP EasyPay

Tel.: 069 5804-0
 adp@de.adp.com
 www.de-adp.com

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 40

GuideCom GmbH 

Frank Hubert
 Hafengeweg 14
 48155 Münster
 Tel.: 0251 9159-0
 Fax: 0251 9159-100
 info@guidecom.de
 www.guidecom.de

Produkte
 Magellan

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 50

HAUFE.

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Bernhard Münster
 Munzinger Straße 9
 79111 Freiburg
 Tel.: 0761 898-0
 Fax: 0761 898-3990
 info@haufe.de
 www.haufe.com/talentmanagement

Produkte
 Haufe Talent
 Management

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 52

PERBILITY GmbH 

Andreas Meck
 Starkenfeldstraße 21
 96050 Bamberg
 Tel.: 0951 408331-00
 Fax: 0951 408331-98
 kontakt@perbility.de
 www.perbility.de

Produkte
 HELIX Personal- &
 Organisationsma-
 nagement, CHECK-
 IN - e-Recruiting &
 Bewerbermanage-
 ment

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 58

Lumesse GmbH 

Christian Grimm
 Flughafenstraße 103
 40474 Düsseldorf

Tel.: 0211 86282-0
 Fax: 0211 86282-555
 de@lumesse.com
 www.lumesse.de

Produkte
 Lumesse ETWeb,
 Lumesse TalentLink,
 Lumesse Learning
 Gateway

TALENTSOFT

Talentsoft GmbH

Uwe Link
 Spichernstr. 6
 50672 Köln

Tel.: 0221 168803-0
 Fax: 0221 168803-20
 contact.de@talentsoft.com
 www.talentsoft.de

Produkte
 Talentsoft Recruiting,
 HelloTalent, Talent-
 soft Performance &
 Competencies,
 Talentsoft Learning

time4you GmbH communication & learning 

Sandra Krych
 Maximilianstr. 4
 76133 Karlsruhe

Tel.: 0721 83016-0
 Fax: 0721 83016-16
 sales@time4you.de
 www.time4you.de

Produkte
 IBT Server Software

Cornerstone on Demand Inc

80539 München

IBM Deutschland GmbH

71137 Ehningen

Oracle Deutschland B.V. & Co KG

80992 München

rex Systems GmbH

20097 Hamburg

Saba Software GmbH

80335 München

Talentmanagement

Talentmanagement › Skill-Management

ADP Employer Services GmbH



Frankfurter Straße 227
63263 Neu-Isenburg

Tel.: 069 5804-0
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Produkte

ADP AdvancedPay,
ADP SmartPay,
ADP EasyPay

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 40

Agenda Informations- systeme GmbH & Co. KG



Agenda-Sales
Oberaustraße 14
83026 Rosenheim
Tel.: 08031 2561-0
Fax: 08031 2561-90
info@agenda-software.de
www.agenda-software.de

Produkte

Agenda
Personalwesen

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 42

GuideCom GmbH



Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte

Magellan

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 50

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG



Bernhard Münster
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
info@haufe.de
www.haufe.com/talentmanagement

Produkte

Haufe Talent
Management

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 52

PERBILITY GmbH



Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Produkte

HELIX Personal- &
Organisationsma-
nagement, CHECK-
IN - e-Recruiting &
Bewerbermanage-
ment

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 58

Lumesse GmbH



Christian Grimm
Flughafenstraße 103
40474 Düsseldorf
Tel.: 0211 86282-0
Fax: 0211 86282-555
de@lumesse.com
www.lumesse.de

Produkte

Lumesse ETWeb,
Lumesse TalentLink,
Lumesse Learning
Gateway

SoftDeCC Software GmbH



Susanne Ziegler
Kapuzinerstr. 9c
80337 München

Tel.: 089 3090839-30
Fax: 089 3090839-33
info@softdecc.com
www.softdecc.com

Produkte

TCmanager LMS

Talentsoft GmbH



Uwe Link
Spichernstr. 6
50672 Köln

Tel.: 0221 168803-0
Fax: 0221 168803-20
contact.de@talentsoft.com
www.talentsoft.de

Produkte

Talentsoft Recruiting,
HelloTalent, Talent-
soft Performance &
Competencies,
Talentsoft Learning

time4you GmbH communication & learning



Sandra Krych
Maximilianstr. 4
76133 Karlsruhe

Produkte

IBT Server Software

Tel.: 0721 83016-0
Fax: 0721 83016-16
sales@time4you.de
www.time4you.de

Cornerstone on Demand Inc

80539 München

rex Systems GmbH

20097 Hamburg

Oracle Deutschland B.V. & Co KG

80992 München

Workday GmbH

81675 München

Talentmanagement
› E-Learning**ADP Employer Services GmbH**Frankfurter Straße 227
63263 Neu-IsenburgTel.: 069 5804-0
adp@de.adp.com
www.de-adp.com**Produkte**
ADP AdvancedPay,
ADP SmartPay,
ADP EasyPay**Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 40****GuideCom GmbH**Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de**Produkte**
Magellan**Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 50****HAUFE.****Haufe-Lexware GmbH & Co. KG**Bernhard Münster
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
info@haufe.de
www.haufe.com/talentmanagement**Produkte**
Haufe Talent
Management**Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 52****PERBILITY GmbH**Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de**Produkte**
HELIX Personal- &
Organisationsma-
nagement, CHECK-
IN - e-Recruiting &
Bewerbermanage-
ment**Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 58****Lumesse GmbH**Christian Grimm
Flughafenstraße 103
40474 DüsseldorfTel.: 0211 86282-0
Fax: 0211 86282-555
de@lumesse.com
www.lumesse.de**Produkte**
Lumesse ETWeb,
Lumesse TalentLink,
Lumesse Learning
Gateway**SoftDeCC****SoftDeCC Software GmbH**Susanne Ziegler
Kapuzinerstr. 9c
80337 MünchenTel.: 089 3090839-30
Fax: 089 3090839-33
info@softdecc.com
www.softdecc.com**Produkte**
TCmanager LMS**TALENTSOFT****Talentsoft GmbH**Uwe Link
Spichernstr. 6
50672 KölnTel.: 0221 168803-0
Fax: 0221 168803-20
contact.de@talentsoft.com
www.talentsoft.de**Produkte**
Talentsoft Recruiting,
HelloTalent, Talent-
soft Performance &
Competencies,
Talentsoft Learning**time4you GmbH communication & learning**Sandra Krych
Maximilianstr. 4
76133 KarlsruheTel.: 0721 83016-0
Fax: 0721 83016-16
sales@time4you.de
www.time4you.de**Produkte**
IBT Server Software**Saba Software GmbH**

80335 München

Skillssoft Netg GmbH

40547 Düsseldorf

Talentmanagement

Talentmanagement › Weiterbildung

ADP Employer Services GmbH



Frankfurter Straße 227
63263 Neu-Isenburg

Tel.: 069 5804-0
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Produkte

ADP AdvancedPay,
ADP SmartPay,
ADP EasyPay

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 40

GuideCom GmbH



Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte

Magellan

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 50



Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Bernhard Münster
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
info@haufe.de
www.haufe.com/talentmanagement

Produkte

Haufe Talent
Management

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 52

PERBILITY GmbH



Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Produkte

HELIX Personal- &
Organisationsma-
nagement, CHECK-
IN - e-Recruiting &
Bewerbermanage-
ment

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 58

evidenz GmbH



Kaiserstr. 170-174
66386 St. Ingbert

Tel.: 06894 385402
Fax: 06894 385409
info@evidenz.de
www.evidenz.de

Produkte

evidenz
Weiterbildungs-
Management



MediaTrain GmbH

Jacqueline Möller
Ferdinand-Happ-Str. 32
60314 Frankfurt am Main

Tel.: 069 2475206-40
Fax: 069 2475206-50
seminare@mediatrain.com
www.mediatrain.com

Produkte

SAP® Developer Days
SAP® Trainings
MS Office Trainings
Adobe Schulungen,
Arbeitsrecht

SoftDeCC Software GmbH



Susanne Ziegler
Kapuzinerstr. 9c
80337 München

Tel.: 089 3090839-30
Fax: 089 3090839-33
info@softdecc.com
www.softdecc.com

Produkte

TCmanager LMS

Talentsoft GmbH



Uwe Link
Spichernstr. 6
50672 Köln

Tel.: 0221 168803-0
Fax: 0221 168803-20
contact.de@talentsoft.com
www.talentsoft.de

Produkte

Talentsoft Recruiting,
HelloTalent, Talent-
soft Performance &
Competencies,
Talentsoft Learning

time4you GmbH communication & learning



Sandra Krych
Maximilianstr. 4
76133 Karlsruhe

Tel.: 0721 83016-0
Fax: 0721 83016-16
sales@time4you.de
www.time4you.de

Produkte

IBT Server Software

IBM Deutschland GmbH

71137 Ehningen

Saba Software GmbH

80335 München

rexx Systems GmbH

20097 Hamburg

Administration

› Digitale Personalakte



ADP Employer Services GmbH

Frankfurter Straße 227
63263 Neu-Isenburg

Tel.: 069 5804-0
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Produkte
ADP AdvancedPay,
ADP SmartPay,
ADP EasyPay

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 40



Agenda Informations-systeme GmbH & Co. KG

Agenda-Sales
Oberaustraße 14
83026 Rosenheim
Tel.: 08031 2561-0
Fax: 08031 2561-90
info@agenda-software.de
www.agenda-software.de

Produkte
Agenda
Personalwesen

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 42



GuideCom GmbH

Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
Magellan

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 50



Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Bernhard Münster
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
info@haufe.de
www.haufe.com/talentmanagement

Produkte
Haufe Talent
Management

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 52



HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG

Christian Seifert
Überseering 29
22297 Hamburg
Tel.: 040 63297-333
Fax: 040 63297-111
info@hamburger-software.de
www.hamburger-software.de

Produkte
HS Lohnabrechnung
HS Personal,
management
HS Digitale
Personalakte

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 54



PERBILITY GmbH

Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Produkte
HELIX Personal- &
Organisationsma-
nagement, CHECK-
IN - e-Recruiting &
Bewerbermanage-
ment

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 58



aconso AG

Claudia Klimas
Theresienhöhe 28
80339 München

Tel.: 089 516186-0
Fax: 089 516186-29
kontakt@aconso.com
www.aconso.com

Produkte
aconso Digitale
Personalakte



BEGIS GmbH

Thomas Eggert
Am Borsigturm 44
13507 Berlin

Tel.: 030 3199030
Fax: 030 319903418
info@begis.de
www.begis.de

Produkte
EDIB® Akte,
EDIB® Workflow,
EDIB® Dokumente,
LEVADOC®



Circle Unlimited AG

Michael Grötsch
Südportal 5
22848 Norderstedt

Tel.: 040 55487-800
Fax: 040 55487-809
sales@cuag.de
www.cuag.de

Produkte
cuSmarText HR
(Digitale Personal-
akte einschl. auto-
matisierter Doku-
mentenerstellung)



CSS AG

Vertrieb
Friedrich-Dietz-Straße 1
36093 Künzell

Tel.: 0661 9392-0
Fax: 0661 9392-325
info@css.de
www.css.de

Produkte
eGECKO
Personalwesen



IQDoQ GmbH

Katja Dippel
Theodor-Heuss-Str. 59
61118 Bad Vilbel

Tel.: 06101 806-300
Fax: 06101 806-590
info@iqdoq.de
www.iqdoq.de

Produkte
IQAkte Personal:
Digitale Personal-
akte, digitales
HR Office, digitale
HR Prozesse,
HR Analytics

Administration


**PeopleDoc
(Germany) GmbH**

Wieland Volkert
Heilbronner Str. 150
70191 Stuttgart

Tel.: 0711 49004410
contact.de@people-doc.com
www.people-doc.de

Produkte
cloudbasierte
Software für HR
Case Management,
Employee File
Management & Pro-
zessautomatisierung


sumarum AG

Arnold Altmann
Rathausplatz 3
24558 Henstedt-Ulzburg

Tel.: 04193 7532-0
Fax: 04193 7532-10
vertrieb@sumarum.com
www.sumarum.com

Produkte
SAP HCM,
SuccessFactors,
Fiori

**GiP Gesellschaft für innovative
Personalwirtschaftssysteme mbH**

63067 Offenbach

Hansalog GmbH & Co KG

49577 Ankum

**Ratiodata IT Lösungen
und Services GmbH**

48155 Münster

Sage SR Solutions GmbH

40229 Leipzig

SAP Deutschland SE & Co. KG

69190 Walldorf

 Administration
 › Lohn- und Gehalts-
 abrechnung

**ADP Employer
Services GmbH**


Frankfurter Straße 227
63263 Neu-Isenburg

Tel.: 069 5804-0
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Produkte
ADP AdvancedPay,
ADP SmartPay,
ADP EasyPay

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 40

**Agenda
Informations-
systeme GmbH & Co. KG**


Agenda-Sales
Oberaustraße 14
83026 Rosenheim
Tel.: 08031 2561-0
Fax: 08031 2561-90
info@agenda-software.de
www.agenda-software.de

Produkte
Agenda
Personalwesen

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 42

DATEV eG


Paumgartnerstraße 6-14
90329 Nürnberg
Tel.: 0800 5889895
Fax: 0800 3283883
unternehmensloesungen
@datev.de
www.datev.de/personal

Produkte
LODAS/Lohn und
Gehalt, Personal-
Managementsystem,
Reisekosten classic

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 46

**Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG**


Munzinger Straße 9
79111 Freiburg

Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
lexware@lexware.de
www.lexware.de

Produkte
Lexware lohn + gehalt
wissen, Lexware
reisekosten, Lexware
lohn + gehalt, Lex-
ware financial office,
Lexware fehlzeiten

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 56

**HS - Hamburger
Software GmbH &
Co. KG**


Christian Seifert
Überseering 29
22297 Hamburg
Tel.: 040 63297-333
Fax: 040 63297-111
info@hamburger-software.de
www.hamburger-software.de

Produkte
HS Lohnabrechnung
HS Personal,
management
HS Digitale
Personalakte

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 54

**CSS AG**

Vertrieb
Friedrich-Dietz-Straße 1
36093 Künzell

Produkte
eGECKO
Personalwesen

Tel.: 0661 9392-0
Fax: 0661 9392-325
info@css.de
www.css.de

Dataline GmbH & Co. KG

Claudia Hofschneider
Bornumer Str. 6
30449 Hannover

Produkte
DATA LINE Lohnabzug

Tel.: 0800 6100600
Fax: 0800 6100601
kontakt@dataline.de
www.dataline.de

**eurodata AG**

Dipl.-Kfm. Christof Kurz
Großblittersdorfer
Str. 257-259
66119 Saarbrücken

Produkte
edlohn, edrewe

Tel.: 0681 8808-0
Fax: 0681 8808-300
info@eurodata.de
www.eurodata.de

**GISA GmbH**

Ulrike Thiele
Leipziger Chaussee 191a
06112 Halle (Saale)

Produkte
Komplettangebot
SAP HCM - Cloud,
On Premise.

Tel.: 0345 585-0
kontakt@gisa.de
www.gisa.de

**SP_Data GmbH & Co. KG**

Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford

Produkte
SP_Data
Human Resources
Management

Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de

**sumarum AG**

Arnold Altmann
Rathausplatz 3
24558 Henstedt-Ulzburg

Produkte
SAP HCM,
SuccessFactors,
Fiori

Tel.: 04193 7532-0
Fax: 04193 7532-10
vertrieb@sumarum.com
www.sumarum.com

GiP Gesellschaft für innovative Personalwirtschaftssysteme mbH

63067 Offenbach

Peras Personalwirtschaft Administrations GmbH

76227 Karlsruhe

Sage SR Solutions GmbH

04229 Leipzig

SAP Deutschland SE & Co. KG

69190 Walldorf

SD Worx GmbH

63303 Dreieich

VRG HR GmbH

26125 Oldenburg

Administration
› Outsourcing**ADP Employer Services GmbH**

Frankfurter Straße 227
63263 Neu-Isenburg

Produkte
ADP AdvancedPay,
ADP SmartPay,
ADP EasyPay

Tel.: 069 5804-0
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 48

**GFOS mbH**

Heiko Egner
Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel.: 0201 613000
Fax: 0201 619317
info@gfos.com
www.gfos.com

Produkte
gfos.Workforce,
gfos.Security,
gfos.MES

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 48

Administration



Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Munzinger Straße 9
79111 Freiburg

Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
lexware@lexware.de
www.lexware.de

Produkte

Lexware lohn + gehalt
wissen, Lexware
reisekosten, Lexware
lohn + gehalt, Lex-
ware financial office,
Lexware fehlzeiten

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 56



hidden professionals GmbH

Christian Hake
Kaiserstraße 39
55116 Mainz

Tel.: 06131 27702-29
Fax: 06131 27702-19
contact@hidden-professionals.de
www.hidden-professionals.de

Produkte

E-Recruiting, RPO,
Stellenbörse, Employer
Branding, MAFEG, 360°
Feedback



Solvenius GmbH

Rolf Hohloch
Tränkestraße 5
70597 Stuttgart

Tel.: 0711 7810-5
Fax: 0711 7810-923
info@solvenius.de
www.solvenius.de

Produkte

P&I LOGA,
ADP PAISY



sumarum AG

Arnold Altmann
Rathausplatz 3
24558 Henstedt-Ulzburg

Tel.: 04193 7532-0
Fax: 04193 7532-10
vertrieb@sumarum.com
www.sumarum.com

Produkte

SAP HCM,
SuccessFactors,
Fiori



T-Systems International GmbH

Manja Mai
Hahnstr. 43d
60528 Frankfurt

Tel.: 069 20060-8157
digital-hr@t-systems.com
www.t-systems.de

Produkte

Vertrieb, Implemen-
tierung und Outsour-
cing führender Talent
Management- und
HR Prozess-Lösungen.

Peras Personalwirtschaft Administrations GmbH

76227 Karlsruhe

Sage SR Solutions GmbH

04229 Leipzig

SD Worx GmbH

63303 Dreieich

Veda GmbH

52477 Alsdorf

Administration › Personalplanung und -controlling



A more human resource.™

ADP Employer Services GmbH

Frankfurter Straße 227
63263 Neu-Isenburg

Tel.: 069 5804-0
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Produkte

ADP AdvancedPay,
ADP SmartPay,
ADP EasyPay

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 40



Agenda Informations-systeme GmbH & Co. KG

Agenda-Sales
Oberaustraße 14
83026 Rosenheim
Tel.: 08031 2561-0
Fax: 08031 2561-90
info@agenda-software.de
www.agenda-software.de

Produkte

Agenda
Personalwesen

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 42


**GuideCom
GmbH**

Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
Magellan

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 50


**Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG**

Bernhard Münster
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
info@haufe.de
www.haufe.com/talentmanagement

Produkte
Haufe Talent
Management

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 52


PERBILITY GmbH

Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Produkte
HELIX Personal- &
Organisationsma-
nagement, CHECK-
IN - e-Recruiting &
Bewerbermanage-
ment

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 58

Oracle Deutschland B.V. & Co KG

80992 München

Workday GmbH

81675 München

 Zeitwirtschaft
› Personaleinsatzplanung

**ADP Employer
Services GmbH**


Frankfurter Straße 227
63263 Neu-Isenburg

Tel.: 069 5804-0
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Produkte
ADP AdvancedPay,
ADP SmartPay,
ADP EasyPay

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 40


GFOS mbH

Heiko Egner
Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel.: 0201 613000
Fax: 0201 619317
info@gfos.com
www.gfos.com

Produkte
gfos.Workforce,
gfos.Security,
gfos.MES

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 48


**GuideCom
GmbH**

Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
Magellan

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 50


PERBILITY GmbH

Andreas Meck
Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Tel.: 0951 408331-00
Fax: 0951 408331-98
kontakt@perbility.de
www.perbility.de

Produkte
HELIX Personal- &
Organisationsma-
nagement, CHECK-
IN - e-Recruiting &
Bewerbermanage-
ment

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 58


**ATOSS
Software AG**

Elke Jäger
Am Moosfeld 3
81829 München

Tel.: 089 42771-0
Fax: 089 42771-100
internet@atoss.com
www.atoss.com

Produkte
ATOSS Staff Efficiency
Suite

Administration / Zeitwirtschaft



eurodata AG

Michael Mazkour
Großblittersdorfer
Str. 257-259
66119 Saarbrücken

Produkte
edpep

Tel.: 0681 8808-0
Fax: 0681 8808-300
info@eurodata.de
www.eurodata.de



ISGUS GmbH

Klaus Wössner
Oberdorfstraße 18-22
78054 Villingen-
Schwenningen

Produkte
ZEUS®

Tel.: 07720 393-0
Fax: 07720 393-187
info@isgus.de
www.isgus.de



MPDV Mikrolab GmbH

Rainer Deisenroth
Römerring 1
74821 Mosbach

Produkte
MES HYDRA

Tel.: 06261 9209-0
Fax: 06261 18139
info@mpdv.com
www.mpdv.com



SP_Data GmbH & Co. KG

Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford

Produkte
SP_Data
Human Resources
Management

Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de



tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH

Rainer K. Füess
Ludwig-Erhard-Str. 52
72760 Reutlingen

Produkte
tisoware.ZEIT,
tisoware.ZUTRITT,
tisoware.PEP,
tisoware.SPESEN,
tisoware.BESUCHER
und mehr!

Tel.: 07121 9665-0
Fax: 07121 9665-10
info@tisoware.com
www.tisoware.com

SAP Deutschland SE & Co. KG

69190 Walldorf

Veda GmbH

52477 Alsdorf

Zeitwirtschaft
> Travelmanagement

ADP Employer Services GmbH

Frankfurter Straße 227
63263 Neu-Isenburg

Produkte
ADP AdvancedPay,
ADP SmartPay,
ADP EasyPay

Tel.: 069 5804-0
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 40



GuideCom GmbH

Frank Hubert
Hafenweg 14
48155 Münster
Tel.: 0251 9159-0
Fax: 0251 9159-100
info@guidecom.de
www.guidecom.de

Produkte
Magellan

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 50



Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Munzinger Straße 9
79111 Freiburg

Produkte
Lexware lohn + gehalt
wissen, Lexware
reisekosten, Lexware
lohn + gehalt, Lex-
ware financial office,
Lexware fehlzeiten

Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
lexware@lexware.de
www.lexware.de

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 56



CSS AG

Vertrieb
Friedrich-Dietz-Straße 1
36093 Künzell

Produkte
eGECKO
Personalwesen

Tel.: 0661 9392-0
Fax: 0661 9392-325
info@css.de
www.css.de

i&k software GmbH

Sebastian Tornier
Kurt-Schumacher-Weg 11
24782 Büdelsdorf

Produkte
Reisekostenab-
rechnungssoftware
WinTrip® Inhouse
und Cloud

Tel.: 04331 43782-0
Fax: 04331 43782-29
info@iuk-software.com
www.iuk-software.com


sumarum AG

Arnold Altmann
Rathausplatz 3
24558 Henstedt-Ulzburg

Tel.: 04193 7532-0
Fax: 04193 7532-10
vertrieb@sumarum.com
www.sumarum.com

Produkte
SAP HCM,
SuccessFactors,
Flori


**tisoware
Gesellschaft für
Zeitwirtschaft mbH**

Rainer K. Füess
Ludwig-Erhard-Str. 52
72760 Reutlingen

Tel.: 07121 9665-0
Fax: 07121 9665-10
info@tisoware.com
www.tisoware.com

Produkte
tisoware.ZEIT,
tisoware.ZUTRITT,
tisoware.PEP,
tisoware.SPESEN,
tisoware.BESUCHER
und mehr!

**GiP Gesellschaft für innovative
Personalwirtschaftssysteme mbH**

63067 Offenbach

Hansalog GmbH & Co KG

49577 Anjum

**Zeitwirtschaft
> Zeiterfassung**


A more human resource.™

**ADP Employer
Services GmbH**

Frankfurter Straße 227
63263 Neu-Isenburg

Tel.: 069 5804-0
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Produkte
ADP AdvancedPay,
ADP SmartPay,
ADP EasyPay

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 40


**Haufe-Lexware
GmbH & Co. KG**

Munzinger Straße 9
79111 Freiburg

Tel.: 0761 898-0
Fax: 0761 898-3990
lexware@lexware.de
www.lexware.de

Produkte
Lexware lohn + gehalt
wissen, Lexware
reisekosten, Lexware
lohn + gehalt, Lex-
ware financial office,
Lexware fehlzeiten

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 56

**ALINA® -
EDV Studio
ALINA GmbH**


Wolfgang Borth
Oberbeckener Straße 76
32547 Bad Oeynhausen

Tel.: 05731 9883-0
Fax: 05731 9883-33
info@alina.de
www.alina.de

Produkte
ALINA® AZM -
Arbeitszeitman-
agement, ZTK -
Zutrittskontrolle,
BES - Besucher-
management


**ATOSS
Software AG**

Elke Jäger
Am Moosfeld 3
81829 München

Tel.: 089 42771-0
Fax: 089 42771-100
internet@atoss.com
www.atoss.com

Produkte
ATOSS Staff
Efficiency Suite


CSS AG

Vertrieb
Friedrich-Dietz-Straße 1
36093 Künzell

Tel.: 0661 9392-0
Fax: 0661 9392-325
info@css.de
www.css.de

Produkte
eGECKO
Personalwesen


DIGITAL-ZEIT GmbH

Wolfgang Volz
Max-Eyth-Str. 40/1
89231 Neu-Ulm

Tel.: 0731 205557-0
info@digital-zeit.de
www.digital-zeit.de

Produkte
AVERO


eurodata AG

Michael Mazkour
Großblittersdorfer
Str. 257-259
66119 Saarbrücken

Tel.: 0681 8808-0
Fax: 0681 8808-300
info@eurodata.de
www.eurodata.de

Produkte
edtime


ISGUS GmbH

Klaus Wössner
Oberdorfstraße 18-22
78054 Villingen-
Schwenningen

Tel.: 07720 393-0
Fax: 07720 393-187
info@isgus.de
www.isgus.de

Produkte
ZEUS®

Zeitwirtschaft


Kaba GmbH

Wolfgang Blender
Philipp-Reis-Str. 14
63303 Dreieich

Produkte
Kaba b-comm
ERP 5 - SAP ERP

Tel.: 06103 9907-0
Fax: 06103 9907-133
info.de@kaba.com
www.kaba.de


**MPDV
Mikrolab GmbH**

Rainer Deisenroth
Römerring 1
74821 Mosbach

Produkte
MES HYDRA

Tel.: 06261 9209-0
Fax: 06261 18139
info@mpdv.com
www.mpdv.com

**PCS
Systemtechnik
GmbH**


Dipl.-Ing. Eberhard
Goldammer
Pfälzer-Wald-Str. 36
81539 München

Produkte
2 Lösungen für
SAP-Anwender:
DEXICON mit zert.
Schnittstelle, Janitor
voll integr. in SAP
ERP HCM.

Tel.: 089 68004-550
Fax: 089 68004-555
intus@pcs.com
www.pcs.com


**SP_Data
GmbH & Co. KG**

Ingo Schütte
Engerstraße 147
32051 Herford

Produkte
SP_Data
Human Resources
Management

Tel.: 05221 9140-0
Fax: 05221 9140-211
info@spdata.de
www.spdata.de


sumarum AG

Arnold Altman
Rathausplatz 3
24558 Henstedt-Ulzburg

Produkte
SAP HCM,
SuccessFactors,
Fiori

Tel.: 04193 7532-0
Fax: 04193 7532-10
vertrieb@sumarum.com
www.sumarum.com


TIMESYS GmbH

Ralf Michlo
Vogelsanger Weg 39
40470 Düsseldorf

Produkte
Zeiterfassung, Per-
sonaleinsatzplanung
Personalzeitmanage-
ment, Mitarbeiter-
portal + Zutritt.

Tel.: 0211 61895-0
Fax: 0211 61895-174
timesys@timesys.de
www.timesys.de


**tisoware
Gesellschaft für
Zeitwirtschaft mbH**

Rainer K. Füess
Ludwig-Erhard-Str. 52
72760 Reutlingen

Produkte
tisoware.ZEIT,
tisoware.ZUTRITT,
tisoware.PEP,
tisoware.SPESEN,
tisoware.BESUCHER
und mehr!

Tel.: 07121 9665-0
Fax: 07121 9665-10
info@tisoware.com
www.tisoware.com

**Wolf & Jostmeyer
- Informations-
systeme -**


Thomas Wolf
Wittichstr. 7
64295 Darmstadt

Produkte
TIME-INFO®

Tel.: 06151 3390-97
Fax: 06151 3390-99
sales@time-info.de
www.time-info.de

Sage SR Solutions GmbH

04229 Leipzig

SAP Deutschland SE & Co. KG

69190 Walldorf

**Zeitwirtschaft
> Zutrittskontrolle**
**ADP Employer
Services GmbH**


Frankfurter Straße 227
63263 Neu-Isenburg

Produkte
ADP AdvancedPay,
ADP SmartPay,
ADP EasyPay

Tel.: 069 5804-0
adp@de.adp.com
www.de-adp.com

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 40


GFOS mbH

Heiko Egner
Am Lichtbogen 9
45141 Essen
Tel.: 0201 613000
Fax: 0201 619317
info@gfos.com
www.gfos.com

Produkte
gfos.Workforce,
gfos.Security,
gfos.MES

Mehr Informationen finden Sie auf der Seite 48

**ALINA® -
EDV Studio
ALINA GmbH**

Wolfgang Borth
Oberbecksener Straße 76
32547 Bad Oeynhausen

Tel.: 05731 9883-0
Fax: 05731 9883-33
info@alina.de
www.alina.de

Produkte
ALINA® AZM -
Arbeitszeitman-
agement, ZTK -
Zutrittskontrolle,
BES - Besucher-
management

**ATOSS®
Software AG**

Elke Jäger
Am Moosfeld 3
81829 München

Tel.: 089 42771-0
Fax: 089 42771-100
internet@atoss.com
www.atoss.com

Produkte
ATOSS Staff
Efficiency Suite

**ISGUS
UNTERNEHMENSGRUPPE****ISGUS GmbH**

Klaus Wössner
Oberdorfstraße 18-22
78054 Villingen-
Schwenningen

Tel.: 07720 393-0
Fax: 07720 393-187
info@isgus.de
www.isgus.de

Produkte
ZEUS®

**MPDV
Mikrolab GmbH**

Rainer Deisenroth
Römering 1
74821 Mosbach

Tel.: 06261 9209-0
Fax: 06261 18139
info@mpdv.com
www.mpdv.com

Produkte
MES HYDRA

**PCS
Systemtechnik
GmbH**

Dipl.-Ing. Eberhard
Goldammer
Pfälzer-Wald-Str. 36
81539 München

Tel.: 089 68004-550
Fax: 089 68004-555
intus@pcs.com
www.pcs.com

Produkte
DEXICON-Zutritts-
kontrolle mit Video,
Besuchermanagmt.,
SAP-Schnittstelle,
Janitor integriert
in SAP.

**tisoware®
Gesellschaft für
Zeitwirtschaft mbH**

Rainer K. Füess
Ludwig-Erhard-Str. 52
72760 Reutlingen

Tel.: 07121 9665-0
Fax: 07121 9665-10
info@tisoware.com
www.tisoware.com

Produkte
tisoware.ZEIT,
tisoware.ZUTRITT,
tisoware.PEP,
tisoware.SPESEN,
tisoware.BESUCHER
und mehr!

Interflex Datensysteme GmbH

70567 Stuttgart

Zeitwirtschaft
› Besuchermanagement**ALINA® -
EDV Studio
ALINA GmbH**

Wolfgang Borth
Oberbecksener Straße 76
32547 Bad Oeynhausen

Tel.: 05731 9883-0
Fax: 05731 9883-33
info@alina.de
www.alina.de

Produkte
ALINA® AZM -
Arbeitszeitman-
agement, ZTK -
Zutrittskontrolle,
BES - Besucher-
management

rexx Systems GmbH

20097 Hamburg

**tisoware®
tisoware
Gesellschaft für
Zeitwirtschaft mbH**

Rainer K. Füess
Ludwig-Erhard-Str. 52
72760 Reutlingen

Tel.: 07121 9665-0
Fax: 07121 9665-10
info@tisoware.com
www.tisoware.com

Produkte
tisoware.ZEIT,
tisoware.ZUTRITT,
tisoware.PEP,
tisoware.SPESEN,
tisoware.BESUCHER
und mehr!

Interflex Datensysteme GmbH

70567 Stuttgart



Schadet Ihre HCM-Software Ihrer Engagement-Strategie?

**Strategisches HR erfordert einen neuen Ansatz für
Recruiting und Talent Management.**

Entdecke Avature
www.avature.net

Avature
Get Engaged to Talent