



# Die digitale HR-Welt

## Ergebnisse der HR-Softwarestudie 2014 (Teil 1)

Im Mittelpunkt unserer aktuellen Studie steht die Frage, wie die digitale HR-Landschaft aktuell in Deutschland aussieht und welche zukünftigen Pläne in den Personalbereichen existieren. Hierbei soll auch die Relevanz neuer Entwicklungen wie z.B. die Nutzung von Social Media oder mobilen Anwendungen überprüft werden. Für die Datenerhebung wurde ein Online-Fragebogen erstellt und im November 2013 an Entscheidungsträger in deutschen Personalabteilungen versandt.

Wie in Abbildung 1 erkennbar ist, wird Software vor allem für Personalcontrolling, Personaladministration und Personalzeitwirtschaft genutzt. Im Bereich der Personalbeschaffung wird am wenigsten mit HR-Software gearbeitet. Die meisten Unternehmen bevorzugen es derzeit noch, gekaufte Software auf eigenen Servern („On-Premise“) einzusetzen. In der Personalbeschaffung wird zu meist Software as a Service eingesetzt. Innerhalb der Personaladministration haben neun Prozent der befragten Unter-

nehmen ihre Prozesse an externe Dienstleister verlagert (Outsourcing).

Im Folgenden wird detailliert auf die Softwarenutzung innerhalb der fünf wichtigsten Personalprozesse eingegangen. Zunächst soll die Personalbeschaffung näher betrachtet werden. Wie in Abbildung 2 deutlich zu erkennen ist, wird Software hauptsächlich für E-Recruiting (52 %) eingesetzt. Der Großteil davon (25 %) wird in der Form von Software as a Service genutzt. 17 Prozent entfallen auf die Nutzung von gekauften Standardlösungen auf eigenen Servern (On-Premise). Bei Employer Branding und E-Assessment bleibt die softwareseitige Unterstützung deutlich niedriger. Die Nutzung von Tools, Apps, Add-ons sowie die Auslagerung an externe Dienstleister finden hier vergleichsweise selten statt.

Der Prozess Personaladministration wurde in sechs Teilprozesse aufgegliedert. Mit 89 Prozent liegt die Stammdatenverwaltung vorn, gefolgt von Payroll

### Allgemeine Daten und Fakten der Befragung

- Umfragerstellung mittels Online-Fragebogen über Lime Survey
- Ergebnisauswertung mithilfe von Lime Survey, SPSS und Microsoft Excel
- Rückläufer: 95 ausgefüllte Fragebögen (davon unter anderem 32 Prozent Geschäftsführer/Personalleiter sowie 36 Prozent Abteilungs-/Gruppen-/Teamleiter)
- Branche der Teilnehmer: Dienstleistungssektor: 65 Prozent sowie Industrie: 25 Prozent
- Unternehmensgröße: Harmonische Verteilung, d.h. kleine Unternehmen (weniger 50 MA) sowie große Konzerne (über 5.000 MA) gleich stark vertreten

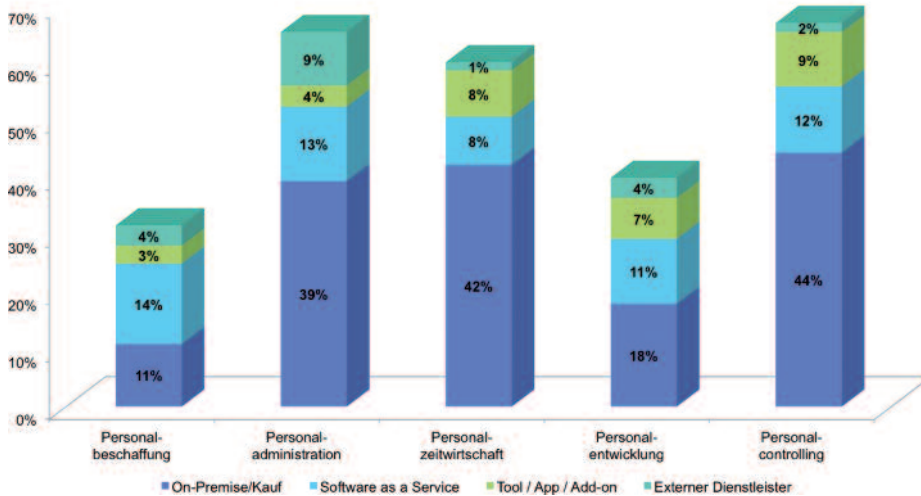


Abb. 1: Softwarenutzung in den Personalprozessen (n = 95)

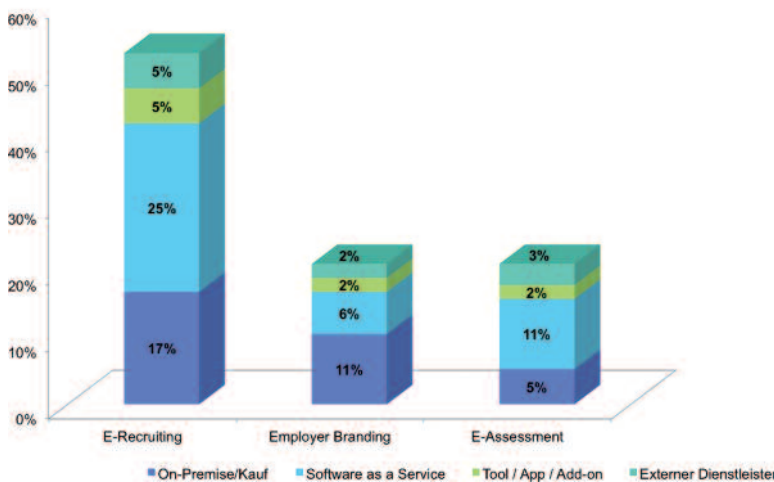


Abb. 2: Softwarenutzung in der Personalbeschaffung (n = 95)

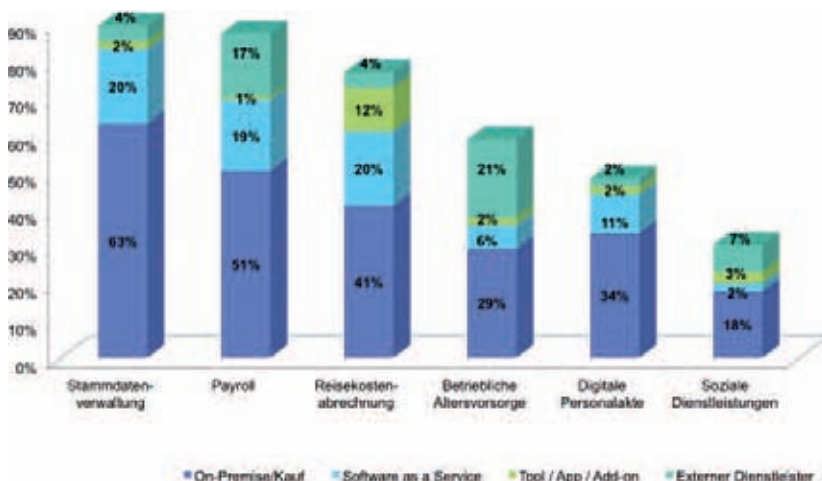


Abb. 3: Softwarenutzung in der Personaladministration (n = 95)

(88 %) und Reisekostenabrechnung (77 %). Für diese Aufgaben setzen jeweils 20 Prozent der befragten Unternehmen Software as a Service ein. Insgesamt liegt jedoch die gekaufte Standardsoftware immer noch deutlich vor allen anderen Varianten. Das Outsourcing von administrativen Prozessen an einen externen Dienstleister kommt bei den Unternehmen am ehesten in der betrieblichen Altersvorsorge mit 21 Prozent und bei Payroll mit 17 Prozent vor. Insgesamt werden die Prozesse der Personaladministration relativ intensiv durch Software unterstützt (vgl. Abb. 3).

Die Personalzeitwirtschaft wurde in drei Prozesse unterteilt: die Zutrittskontrolle, die Zeiterfassung und das Workforce Management.

Zutrittskontrolle und Zeiterfassung werden am häufigsten durch Software unterstützt, mit einer Gesamtnutzung von 68 bzw. 72 Prozent. Hierbei dominiert die Nutzungsform „On-Premise“, und zwar mit 51 bzw. 52 Prozent. Workforce Management als umfassenden Ansatz zur Personaleinsatzplanung nutzen derzeit lediglich 39 Prozent der Befragten, auch hierbei ist das Modell „On-Premise“ am weitesten verbreitet (vgl. Abb. 4).

Die Personalentwicklungsprozesse werden relativ wenig durch Software unterstützt. Vor allem bei Azubimanagement, Bildungscontrolling und Ideenmanagement ist der IT-Einsatz eher selten, selbst für das seit einiger Zeit von den HR-Software-Unternehmen angepriesene Talentmanagement setzt die Mehrheit der befragten Unternehmen bislang keine Software ein (vgl. Abb. 5) Demgegenüber nutzen die Unternehmen für Seminarmanagement und Mitarbeiterbefragung vergleichsweise häufig eine Softwarelösung. In beiden Teilprozessen wird „On-Premise“ als Betriebsform präferiert. Bei der Mitarbeiterbefragung sind Software as a Service (17 %) sowie Outsourcing (16 %) bevorzugte Anwendungsformen. Spezielle Tools, Apps oder Add-on-Systeme sind überwiegend für die Prozesse Ideenmanagement und betriebliches Vorschlagswesen im Einsatz.

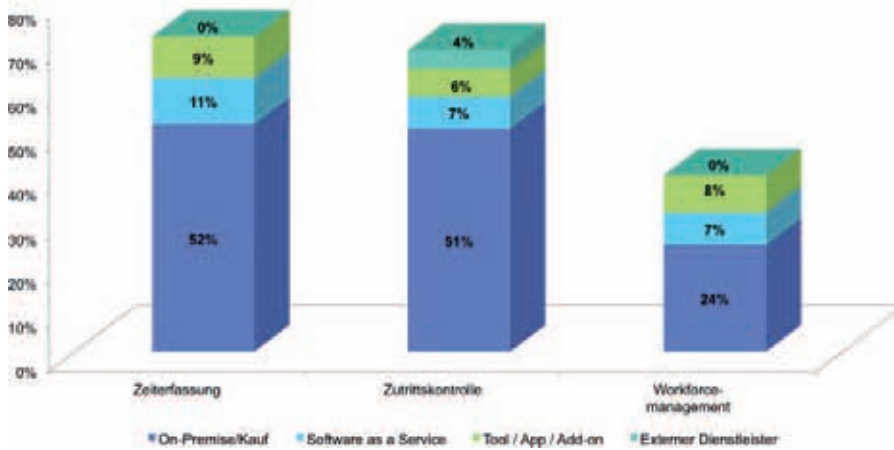


Abb. 4: Softwarenutzung in der Personalzeitwirtschaft (n = 95)

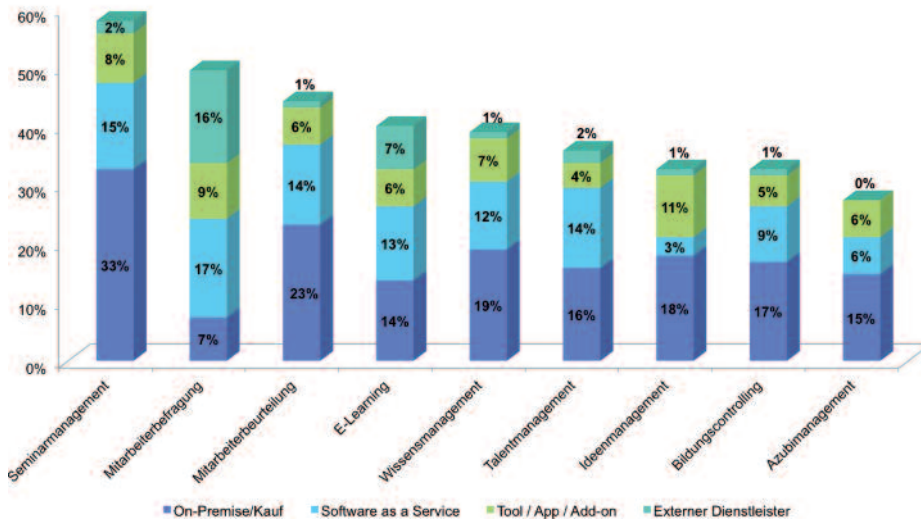


Abb. 5: Softwarenutzung in der Personalentwicklung (n = 95)

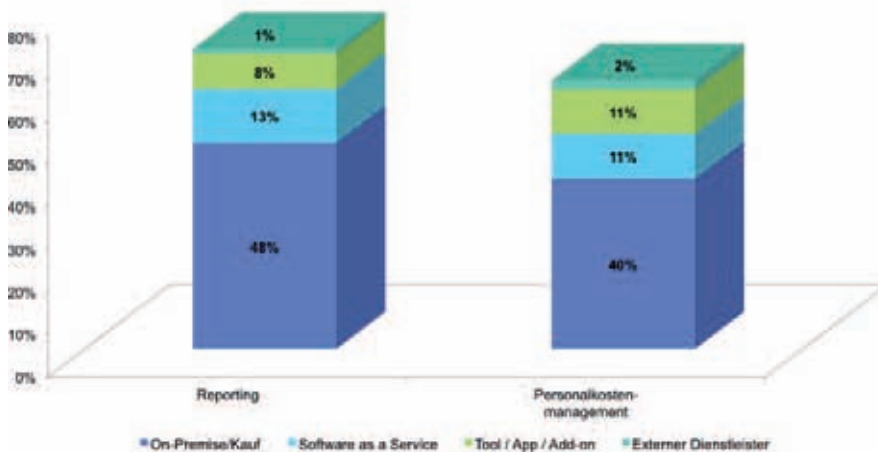


Abb. 6: Softwarenutzung im Personalcontrolling (n = 95)

Personalcontrolling wird häufig durch Software unterstützt, vor allem Reporting (70 %) und Personalkostenmanagement (64 %), vgl. Abb. 6. Dabei wird in beiden Fällen die Variante „On-Premise“ bevorzugt mit 48 bzw. 40 Prozent. Praktisch ohne Bedeutung ist für diesen Prozess die Variante „Outsourcing“.

## HR-Softwareanbieter

Die Frage nach den HR-Softwareherstellern zielte darauf ab, einen Überblick über alle Anbieter zu erhalten. Insgesamt wurden 206 Angaben gemacht, dabei konnten Softwareprodukte mehrerer Anbieter in einem Unternehmen eingesetzt werden. Am häufigsten wurde SAP genannt (40 Unternehmen). Mit 21 Nennungen liegt Haufe (inkl. Lexware & Umantis) auf Rang 2, gefolgt von Sage mit 12 Nennungen und Lumesse/StepStone mit zehn Nennungen. Zudem gibt es sehr viele Softwareanbieter mit nur einzelnen Nennungen.

Eine weitere Frage zielte darauf ab, herauszufinden, welcher Anbieter für das Unternehmen am bedeutsamsten ist. Hier nannten die Unternehmen ebenfalls SAP, mit einem Anteil von 31 Prozent, als den mit Abstand wichtigsten HR-Softwareanbieter. Es folgt Sage mit 19 Prozent.

## Wie zufrieden sind Unternehmen mit den Leistungen der HR-Softwareanbieter?

Die Zufriedenheit der Anwender mit den Softwareanbietern hat direkte Auswirkungen auf den zukünftigen Einsatz dieser Software. Bei Unzufriedenheit ist es sehr wahrscheinlich, dass ein Anbieter in naher Zukunft durch einen anderen Anbieter und eine neue Software ersetzt wird. Werden von der HR-Software jedoch alle gewünschten Funktionen einwandfrei ausgeführt und verfügt diese zum Beispiel über ein hohes Maß an Usability, ist ein Anbieterwechsel in Zukunft eher unwahrscheinlich.

Von den insgesamt 95 Unternehmen waren 80 Prozent zufrieden mit ihren Software-Anbietern, davon 25 Prozent sogar sehr zufrieden. 17 Prozent der Befragten

Wichtigkeit der Softwarefunktionen	Nennungen (in %)
Usability	21%
Preis-Leistungs-Verhältnis	26%
Selbsterklärungsfähigkeit	15%
Übersichtlichkeit	15%
Individualisierbarkeit	12%
Suchfunktion	9%

**Abb. 7: Bedeutung einzelner Softwarefunktionen**

bewerteten die Softwarelieferanten als befriedigend und nur drei Prozent waren unzufrieden bis sehr unzufrieden. Hieran lässt sich erkennen, dass die Mehrzahl der Anwender mit Funktionalität und Nutzerfreundlichkeit ihrer Software zufrieden war und somit ein Wechsel des Softwareanbieters eher unwahrscheinlich ist.

## Nutzung von Shared Service Centern

Einige große Unternehmen haben ihre personalwirtschaftlichen Dienstleistungen in ein Shared Service Center ausgelagert. Die Lohn- und Gehaltsabrech-

nung, das Bewerbermanagement und die Mitarbeiterbefragung sind nur einige Beispiele dafür. 71 Prozent der Befragten nutzen kein Shared Service Center. Von den 29 Prozent, die ein solches nutzen, sind 21 Prozent national und acht Prozent international organisiert. Es fällt auf, dass 65 Prozent der nationalen Shared Service Center im HR-Bereich von Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern genutzt werden.

## Bedeutung einzelner Softwarefunktionen

Mit der Frage nach wichtigen Eigenschaften einer HR-Software sollte he-

rausgefunden werden, worauf die Nutzer bei der Auswahlentscheidung und beim täglichen Gebrauch besonders achten. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Ein wichtiger Aspekt ist das Preis-Leistungs-Verhältnis der HR-Software, gefolgt von der Benutzerfreundlichkeit. Auch andere Merkmale, die eigentlich selbstverständlich erscheinen, sind nach Meinung der Befragten wichtige Qualitätskriterien für HR-Software (vgl. Abb. 7). Als weniger wichtig wurden die Hilfefunktion und das Design mit jeweils vier Prozent der Nennungen eingeschätzt. Außerdem wünschen sich vereinzelt Unternehmen folgende Funktionen: Zuverlässigkeit, moderne Technologie, Flexibilität, Möglichkeit einer Cloud-Lösung, Zusatzfunktion für Business Intelligence sowie die Datensicherheit der HR-Software.

Autoren: **PROF. DR. WILHELM MÜLDER, ALEXANDRA BARTELS, MARINA OBERMEYER** und **JENNIFER WIENKÖTTER**, Hochschule Niederrhein, Mönchengladbach, Tel.: 02 01/8 51 69 64, E-Mail: muelder@hs-niederrhein.de



# Die digitale HR-Welt

## Ergebnisse der HR-Softwarestudie 2014 (Teil 2)

Im ersten Teil dieses Artikels wurde bereits darauf eingegangen, wie die digitale HR-Landschaft aktuell in Deutschland aussieht. In diesem zweiten Teil werden zukünftige Pläne in den Personalbereichen sowie die Relevanz neuer Entwicklungen vorgestellt. Die Ergebnisse stammen aus einer Datenerhebung mittels Online-Fragebogen (November 2013), der an Entscheidungsträger in deutschen Personalabteilungen versandt wurde.

### Zukünftige Pläne im Bereich HR-Software

Lediglich knapp 30 Prozent der befragten Unternehmen planen für 2014 Veränderungen, insbesondere Neuanschaffungen im Bereich HR-Software. In vielen Fällen sind geringfügige Aktivitäten in Bezug auf HR-Software geplant (vgl. Abb. 1).

Am meisten betroffen ist der Bereich der digitalen Personalakte: Insgesamt wollen 29 Prozent der Unternehmen hier zukünftig Veränderungen vornehmen. Elf Prozent möchten eine neue Software kaufen und 18 Prozent möchten Software as a Service verwenden. Die digitale Personalakte ist damit zugleich der meistgenannte Anwendungsfall für Software as a Service.

Des Weiteren sind in den Bereichen der Reisekostenabrechnung (24 %), der

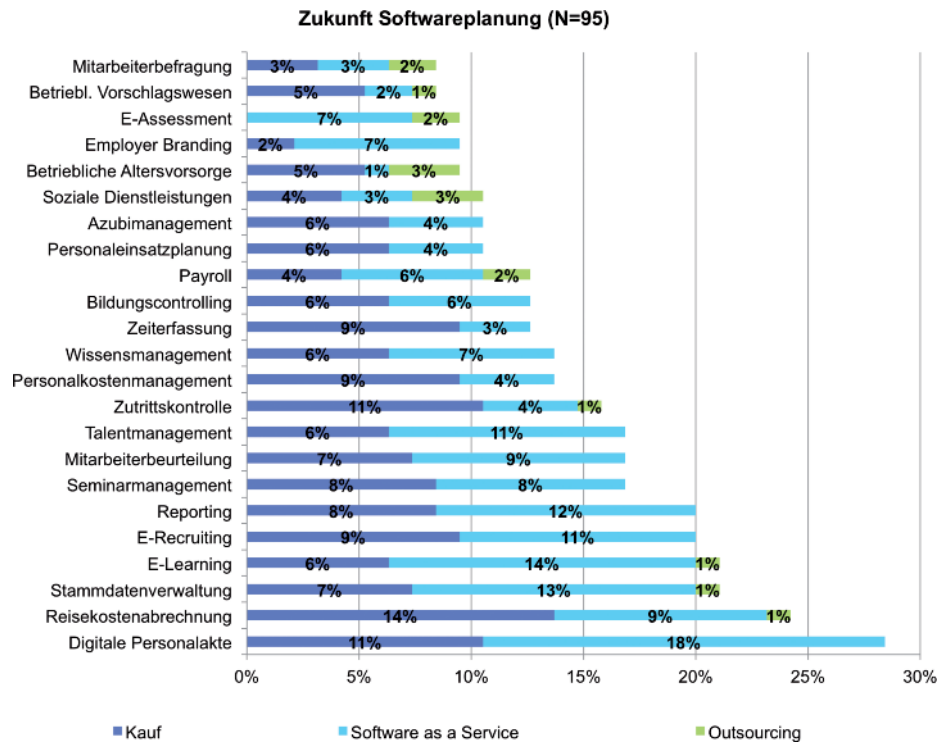


Abb. 1: HR-Softwareplanung

Stammdatenverwaltung (21 %), beim E-Learning (21 %) und E-Recruiting (20 %) Veränderungen geplant. Gründe hierfür können zum Beispiel ein höherer Bedarf an Reisekostenabrechnungen aufgrund von vermehrter internationaler Tätigkeit sein (die Befragten sind hauptsächlich in Dienstleistungsunternehmen tätig). Am wenigsten verändern sich die Prozesse betriebliches Vorschlagswesen, Mitarbeiterbefragung und betriebli-

che Altersvorsorge. Entweder werden diese Prozesse generell eher selten durch Software unterstützt oder es existieren hierfür bereits vorhandene Softwarelösungen, die kurzfristig nicht verändert werden sollen. In vielen Fällen soll zukünftig Software as a Service genutzt werden. Dies könnte einen möglichen Trend für die Zukunft darstellen.

Durch den Vergleich von geplanten Softwareneuanschaffungen mit der aktuellen Ausstattung der Unternehmen mit HR-Software lassen sich zukünftige Investitionsschwerpunkte ableiten. Im Bereich der Personalbeschaffung sind die meisten Veränderungen geplant. Hier wollen 28 Prozent derjenigen, die vorher in diesem Bereich keine Software verwendet haben, eine Neuanschaffung tätigen. In der Personaladministration sind relativ wenige Neuanschaffungen geplant, da der Anteil der aktuellen Softwarenutzung hier relativ hoch ist. Dies trifft auch für die Personalzeitwirtschaft

### Allgemeine Daten und Fakten der Befragung

- Umfrageerstellung mittels Online-Fragebogen über Lime Survey
- Ergebnisauswertung mithilfe von Lime Survey, SPSS und Microsoft Excel
- Rückläufer: 95 ausgefüllte Fragebögen (davon unter anderem 32 Prozent Geschäftsführer/Personalleiter sowie 36 Prozent Abteilungs-/Gruppen-/Teamleiter)
- Branche der Teilnehmer: Dienstleistungssektor: 65 Prozent sowie Industrie: 25 Prozent
- Unternehmensgröße: Harmonische Verteilung, d.h. kleine Unternehmen (weniger als 50 MA) sowie große Konzerne (über 5.000 MA) gleich stark vertreten

zu. Auch im Personalcontrolling sind relativ viele Neuanschaffungen geplant (ca. 24 %). Hierbei nutzen 18 Prozent bereits Software und sechs Prozent wollen zum ersten Mal Software einsetzen.

Insgesamt 77 Prozent der Unternehmen planen keinerlei Neuanschaffungen, wobei der Anteil derer, die aktuell bereits Software nutzen, mit 39 Prozent überwiegt. Neun Prozent der Befragten planen, HR-Software für Bereiche einzuführen, die bislang noch weitgehend manuell erledigt wurden, während 14 Prozent eine Ablösung einer vorhandenen Softwarelösung, ggf. verbunden mit einem Anbieterwechsel, für die nächste Zukunft planen (vgl. Abb. 2).

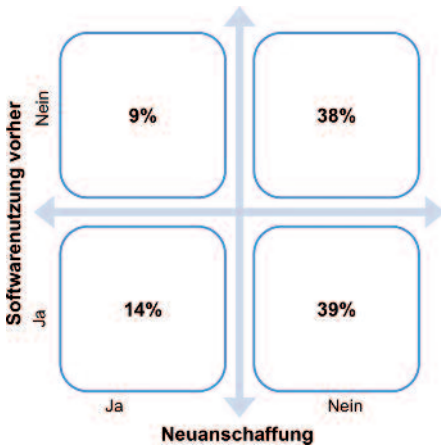


Abb. 2: Vergleich aktueller mit zukünftiger Softwarenutzung

### Jährliches Budget für HR-Software

Bei der Frage nach dem zur Verfügung stehenden Budget für HR-Software ist deutlich zu erkennen, dass 36 Prozent der Befragten überhaupt nicht wissen, wie viel Budget vorhanden ist (vgl. Abb. 3). 17 Prozent der Befragten geben an, dass sie über 50.000 Euro jährlich zur Verfügung haben und 15 Prozent nennen 5.000 bis 10.000 Euro als verfügbares Budget. Bei einem Vergleich der Unternehmensgröße mit dem zur Verfügung stehenden Budget kann festgestellt werden, dass bei steigender Unternehmensgröße entsprechend auch mehr Budget für HR-Software bereitsteht. So hat beispielsweise ein Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern meist ein Budget zwischen 5.000 Euro und maximal 20.000

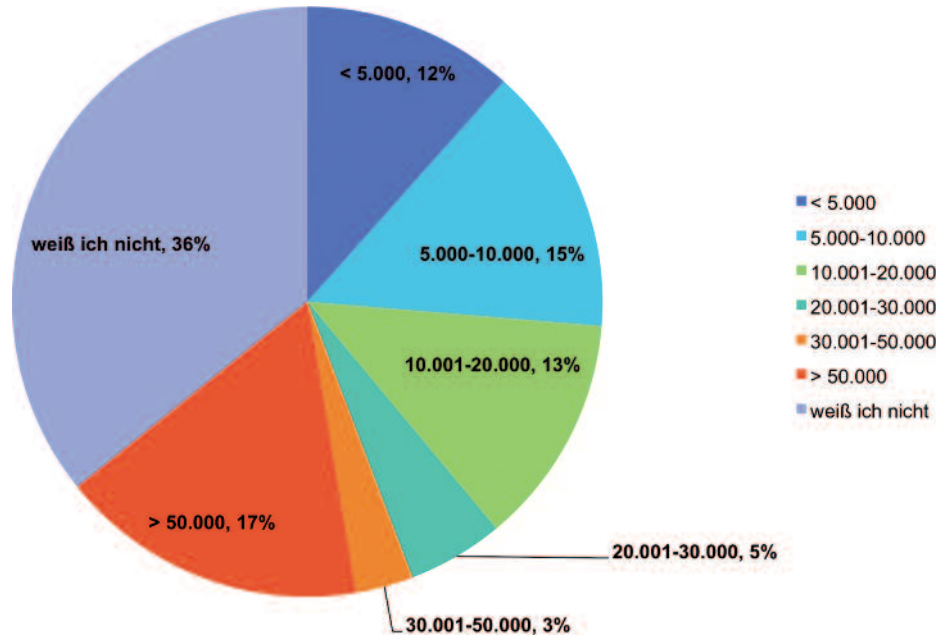


Abb. 3: Budget für HR-Software (N = 95)

Euro. Das größte Budget steht den Unternehmen zur Verfügung, die mehr als 5.000 Mitarbeiter beschäftigen. 63 Prozent dieser Unternehmen haben angegeben, dass sie ein Budget von über 50.000 Euro haben.

### Informationsquellen für HR-Software

Zeitschriften und das Internet gehören mit jeweils 60 Prozent zu den meist genutzten Informationsquellen (vgl. Abb.

4). Das bedeutet: Mehr als jedes zweite Unternehmen informiert sich auf diese Weise regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und neue IT-Lösungen für HR. An dritter Stelle folgen HR-Portale als Informationsquelle (42 %). Die eher neueren Webinare werden dagegen selten als Informationsquelle genutzt. Dies könnte daran liegen, dass sich Webinare noch nicht als Informations- oder auch Weiterbildungsquelle in den Unternehmen etabliert haben.

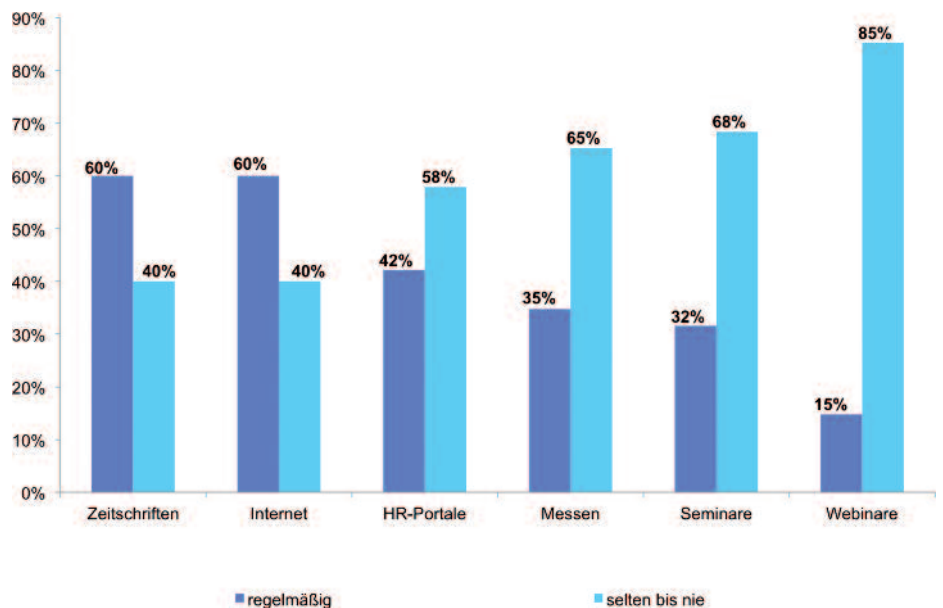


Abb. 4: Information über aktuelle Entwicklungen (N = 95)

## Trends im HR-Bereich

Die beiden wichtigsten Zukunftstrends im HR-Bereich sind Jobbörsen (77 %) und das Vorhandensein einer eigenen Unternehmenskarriereseite (74 %). Dies lässt darauf schließen, dass Fachkräftemangel und die Anwerbung neuer Mitarbeiter wichtige Themengebiete auch für die Zukunft sind. Mit deutlichem Abstand folgten Home Office/Telearbeit mit 57 Prozent, E-Learning und Webinare mit jeweils 54 Prozent. Im Bereich Social Media und Networking fällt auf, dass XING von 52 Prozent der Befragten als wichtig eingeschätzt wird, während Facebook und Twitter eine geringere Bedeutung beigemessen wird. Bereits 62 Prozent der Unternehmen nutzten XING aktiv für die Rekrutierung (vgl. Abb. 5).

Die an dieser Untersuchung beteiligten Unternehmen sind zumeist auch in den Themenbereichen, die ihnen wichtig erscheinen, aktiv. Bei Mobile-HR, Collaboration Tools sowie digitalem Lernen (E-Learning und Webinare) wird die Wichtigkeit höher eingeschätzt als der derzeitige Aktivitätsumfang. Dies lässt darauf schließen, dass sich die Unternehmen zukünftig in diesen Bereichen aktiv engagieren werden.

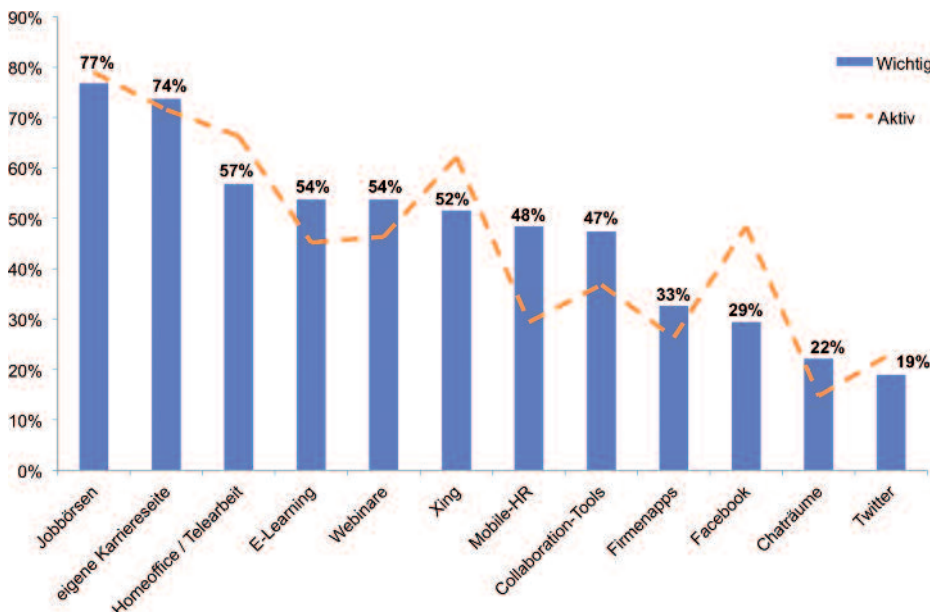


Abb. 5: Wichtigkeit von Trends im HR-Bereich (N = 95)

## Fazit und Ausblick

Die HR-Softwarestudie 2014 hat insgesamt einen umfangreichen Einblick in die HR-Welt der Unternehmen gegeben. Betrachtet man zum Beispiel die Ergebnisse zu den Personalprozessen, die zeigen, für welche Prozesse am häufigsten Software zum Einsatz kommt, wird hier den Softwareanbietern aufgezeigt, auf welchen Feldern zukünftig in HR-Software investiert wird. Obwohl die wenigsten Anwender in absehbarer Zeit ihren Software-Anbietern wechseln werden, zeigt die Befragung, dass zukünftig die Themen E-Recruiting, Social Media und Software as a Service für die HR-Bereiche von Bedeutung sein werden. Mit der Einschätzung, was für die Nutzer wichtig ist (Usability und Selbsterklärungsfähigkeit), bekommen Softwareanbieter den Hinweis, womit sie potenzielle Kunden für sich gewinnen und akquirieren können.

Die Studienergebnisse ermöglichen es darüber hinaus den Anwendern, sich mit anderen Unternehmen zu vergleichen und festzustellen, in welchen Bereichen sie im Vergleich zu anderen Unternehmen aktiv werden müssen.



Autor:  
**PROF. DR. WILHELM MÜLDER**



Autorin:  
**ALEXANDRA BARTELS**



Autorin:  
**MARINA OBERMEYER**



Autorin:  
**JENNIFER WIENKÖTTER**

Forschungsinstitut GEMIT  
(Geschäftsprozessmanagement  
und IT), Hochschule Niederrhein,  
Mönchengladbach,  
Tel.: 02 01/8 51 69 64,  
E-Mail: muelder@  
hs-niederrhein.de