



Erfolgreiche HR-Systemselektion:

Vorgehen, Best Practices und Wettbewerbsvorteile in der digitalen Ära

Inhalt

	Abstract	03
1.	Einleitung	04
2.	Ausgangssituation und Herausforderungen	05
3.	HR-Systeme von Morgen – Innovationen für zukunftsfähiges HR-Management	07
3.1	Bedarfsorientierte Systemlösungen für moderne HR-Abteilungen	07
3.2	Technologische Entwicklungen, die HR-Systeme revolutionieren	11
4.	Auswahl eines geeigneten HR-Systems	15
4.1	Herausforderungen bei der Auswahl eines geeigneten HR-Systems	15
4.2	Anamnesephase	19
4.3	Marktanalyse	22
4.4	Systembewertung anhand Weighted Scoring Model	24
5.	Erfolgsfaktoren bei der HR-Systemselektion	27
6.	Fazit und Ausblick	29
	Glossar	30
	Literaturverzeichnis	31

Abstract



ANNA KUNZ

Co-Founder & Consultant

**EVERBLUE CONSULTING
GMBH**

Sophienstraße 21,
70178 Stuttgart

Die digitale Transformation verändert die Rolle von Human Resources (HR) grundlegend. Veralterte Technologien, isolierte Datenbestände und manuelle Prozesse bremsen jedoch vielerorts Effizienz und strategische Weiterentwicklung. Gleichzeitig eröffnen moderne HR-Systeme neue Möglichkeiten: Sie automatisieren Routineaufgaben, ermöglichen datengestützte Entscheidungen und fördern die Mitarbeiterbindung.

Dieser praxisorientierte Leitfaden zeigt, wie Unternehmen den Auswahlprozess erfolgreich gestalten – von der präzisen Anforderungsanalyse über die Marktanalyse bis zur objektiven Systembewertung. Er zeigt auf, wie die richtige Systementscheidung nicht nur operative Effizienz steigert, sondern auch die Arbeitgeberattraktivität erhöht und nachhaltige Wettbewerbsvorteile in der digitalen Ära sichert.

Disclaimer:

Aus Gründen der sprachlichen Konsistenz und Leseführung wurde in diesem Whitepaper auf eine explizit geschlechtergerechte Sprache verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter und sind inklusiv zu verstehen.

1. Einleitung



Die digitale Transformation als Treiber für modernes HR-Management

Technologien wie künstliche Intelligenz, Big Data und Cloud Computing verändern Geschäftsmodelle und Arbeitsabläufe grundlegend. Während viele Unternehmensbereiche diese Möglichkeiten aktiv nutzen, wird die HR-Abteilung häufig übersehen. Doch gerade moderne HR-Systeme sind entscheidend, um Prozesse effizient zu gestalten, Daten sicher zu verwalten und die Mitarbeitererfahrung zu verbessern. Die Auswahl und Implementierung solcher Systeme ist jedoch komplex: Ohne eine durchdachte Strategie drohen ineffiziente Abläufe, Sicherheitsrisiken und eine sinkende Arbeitgeberattraktivität.

HR als strategischer Partner

Die Rolle von HR-Abteilungen hat sich in den letzten Jahren grundlegend gewandelt. Von operativen Dienstleistern entwickeln sie sich zu strategischen Partnern, die maßgeblich zur Unternehmensentwicklung beitragen. Doch diese Transformation kann nur gelingen, wenn HR-Prozesse digitalisiert und strategisch unterstützt werden. Die Auswahl eines geeigneten HR-Systems wird somit zur Schlüsselfrage für zukunftsfähiges Personalmanagement.

Herausforderungen für HR-Abteilungen in der digitalen Arbeitswelt

Der Fachkräftemangel zwingt Unternehmen, ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Gleichzeitig treiben technologische Entwicklungen den Wandel voran – Mitarbeiter müssen auf neue Anforderungen vorbereitet werden. Doch Widerstände gegenüber Veränderungen und Unsicherheiten bei der Einführung digitaler Systeme bremsen die Transformation. Moderne HR-Systeme bieten hier die Lösung: Sie automatisieren Prozesse, ermöglichen datengetriebene Entscheidungen und schaffen positive Mitarbeitererfahrungen – sofern sie strategisch ausgewählt werden.

2. Ausgangssituation und Herausforderungen

– Digitaler Rückstand als Wachstumsbremse

Während andere Unternehmensbereiche datengetriebene Entscheidungen treffen und effiziente Prozesse etablieren, bleibt die HR-Abteilung häufig außen vor. Studien zeigen, dass der Digitalisierungsgrad der HR-Abteilung oftmals hinter dem des Gesamtunternehmens liegt (Petry & Biemann, 2024 & Hülsbömer, 2024). Veraltete Technologien und fragmentierte System-landschaften verhindern nicht nur ein effizientes operatives Geschäft, sondern bremsen auch die strategische Weiterentwicklung der HR-Funktion – mit direkten Auswirkungen auf Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitgeberattraktivität.

Die Abhängigkeit von Legacy-Systemen und fragmentierten IT-Landschaften führt zu signifikanten Problemen. Die folgende Grafik (Abb. 1) veranschaulicht die zentralen Herausforderungen der HR-Digitalisierung und ihre direkten Auswirkungen auf Unternehmen.

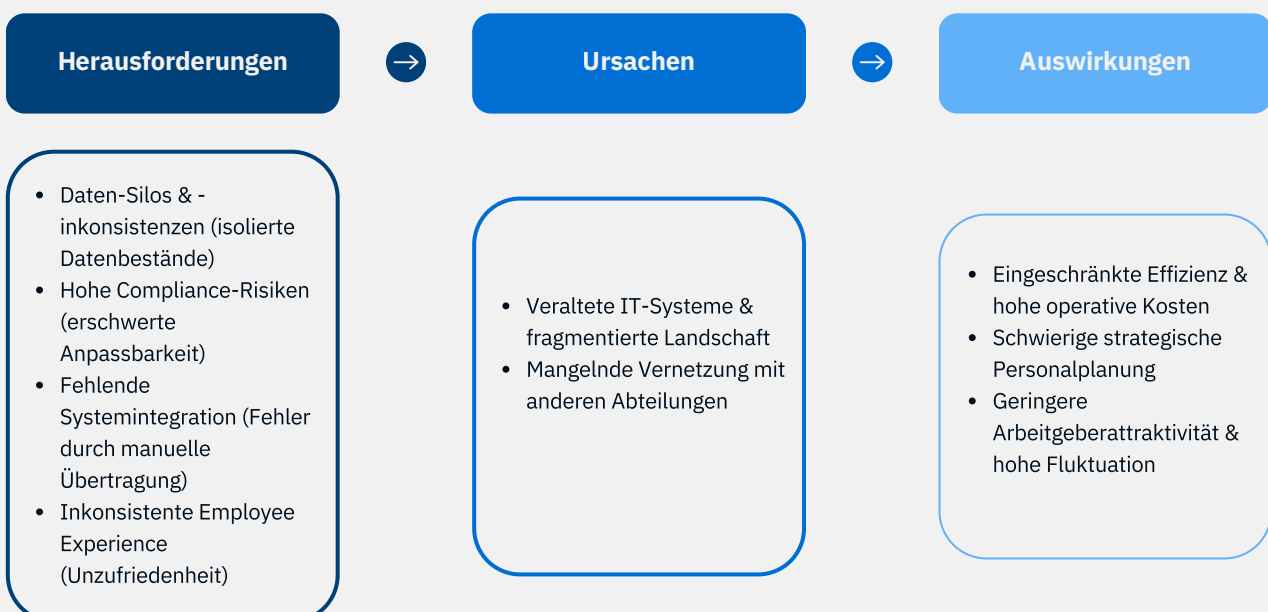


Abb. 1: Zentrale Herausforderungen der HR-Digitalisierung



Daten-Silos und -inkonsistenzen verhindern fundierte Entscheidungen

Die unzureichende Integration verschiedener HR-Systeme erzeugt isolierte und inkonsistente Datenbestände und führt dazu, dass oft „Schatten-Exceltabellen“ gepflegt werden. Dies macht eine ganzheitliche Betrachtung relevanter HR-Kennzahlen und damit auch datenbasierte Entscheidungen im Personalwesen unmöglich.

Hohe Compliance Risiken

Die Umsetzung von neuen rechtlichen Anforderungen in veralteten Systemen ist oft mit erheblichem (finanziellen) Aufwand verbunden und birgt zudem ein hohes Fehlerpotential. Dies stellt ein nicht zu unterschätzendes Compliance-Risiko dar.

Fehlende Systemintegration

Fehlende Integrationen zwischen HR-Systemen führt zu zeitaufwändigen manuellen Dateneingaben und -übertragungen. Dies ist nicht nur höchst fehleranfällig, sondern bindet auch sehr viel Personalressourcen, die anderweitig eingesetzt werden könnten.

Inkonsistenzen in Employee Experience

Moderne Recruiting-Tools verlieren an Wirkung, wenn nach dem Onboarding analoge Prozesse dominieren – mit negativen Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit.

Die beschriebenen Herausforderungen haben weitreichende negative Folgen für Unternehmen: ineffizientes operatives Geschäft, schwierige strategische Personalplanung, geringere Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit. Die digitale Transformation bietet jedoch auch immense Chancen für die HR-Funktion, um die beschriebenen Herausforderungen zu bewältigen und ihre Zukunftsfähigkeit zu sichern. Kapitel 3 beschäftigt sich mit der Vielzahl an Verbesserungen, die moderne HR-Systeme mit sich bringen.

3. HR-Systeme von Morgen

– Innovationen für ein zukunftsfähiges HR-Management

3.1 Bedarfsorientierte Systemlösungen für moderne HR-Abteilungen

Moderne HR-Systeme als strategische Erfolgsfaktoren

In einer zunehmend digitalen Arbeitswelt stehen HR-Abteilungen vor der Aufgabe, steigenden Anforderungen an Effizienz, Flexibilität und strategische Steuerung gerecht zu werden. Moderne HR-Systeme sind der Schlüssel, um diese Herausforderungen zu meistern. Sie ermöglichen nicht nur die Automatisierung administrativer Aufgaben, sondern fördern datengetriebene Personalentscheidungen, verbessern die Mitarbeiterbindung und schaffen Raum für strategische Wertschöpfung. Dieses Kapitel zeigt, wie HR-Systeme die genannten Ziele unterstützen und welche Technologien die Transformation vorantreiben.

Wachsende Anforderungen an moderne HR-Systeme

Mitarbeiter erwarten heutzutage personalisierte Erlebnisse, reibungslose Prozesse und transparente Entwicklungsmöglichkeiten. Gleichzeitig steigen die strategischen Anforderungen an die HR-Abteilung: Sie soll Talentakquise beschleunigen, Mitarbeiter langfristig binden und auf Basis fundierter Daten strategische Entscheidungen unterstützen. Traditionelle Systeme stoßen hier an ihre Grenzen. Moderne HR-Systeme müssen daher folgende Kernbedarfe adressieren:

- **Effizienzsteigerung durch Automatisierung**

HR-Abteilungen stehen zunehmend unter Effizienzdruck, da Personalkosten steigen, während die Investitionsbereitschaft in die Personalarbeit sinkt. Moderne HR-Systeme bieten hier signifikante Entlastung, indem sie Automatisierungspotenziale gezielt nutzen – insbesondere in Supportprozessen und bei datenbasierten Managementaufgaben.



Bereiche wie das Berichtswesen, die Entgelt-abrechnung und die Zeitwirtschaft lassen sich durch den Einsatz von KI-gestützten Lösungen erheblich vereinfachen (Kienbaum & SAP, 2024). Nach einer Studie von Hülbsömer (2024) berichten Unternehmen, die KI und Automatisierung in HR-Prozessen einsetzen, von einer Zeitersparnis von bis zu 50 % bei standardisierten Aufgaben.

Ein Großteil der Arbeitszeit in HR-Abteilungen entfällt auf administrative Aufgaben wie die Bearbeitung von Anträgen, Lohnabrechnung oder die Pflege von Personalakten. Automatisierte Prozesse schaffen hier deutliche Entlastung, da sie nicht nur Zeit sparen, sondern auch die Fehlerquote reduzieren.

Ein praxisnahes Beispiel zeigt sich in cloudbasierten HR-Lösungen, die automatisierte Genehmigungsprozesse für Urlaubs- oder Homeoffice-Anträge bereit-stellen. Über Self-Service-Portale können Mitarbeiter und Führungskräfte Anträge eigenständig verwalten, wobei automatische Erinnerungen, Status-Updates und Prozess-benachrichtigungen den manuellen Aufwand minimieren. Erfahrungsberichte aus der Branche zeigen, dass solche Automatisierungen den Zeitaufwand für Aufgaben wie Gehalts-abrechnungen um bis zu 80% reduzieren können. Diese Effizienzgewinne ermöglichen es HR-Abteilungen, sich von operativen Routinetätigkeiten zu lösen und sich stärker auf strategische Themen

wie Talententwicklung, Mitarbeiterbindung und kulturelle Transformation zu konzentrieren (Abb. 2).

• Talentgewinnung und -bindung in einem wettbewerbsintensiven Markt

Der Wettbewerb um qualifizierte Talente ist intensiver denn je. Starke Wechselbereitschaft der Mitarbeiter, "Pull-Effekte" zwischen Unternehmen und der anhaltende Fachkräftemangel zwingen Unternehmen, ihre Talentakquise und Bindungsstrategien zu optimieren.

KI-gestützte HR-Systeme bieten hierbei entscheidende Vorteile. Sie steigern die Effizienz und Qualität der Talentakquise, indem sie den gesamten Recruiting-Prozess automatisieren – von der Stellenanzeigenerstellung über das Profil-screening bis hin zur Interviewkoordination und finalen Auswahlentscheidung (Revillod, 2024; Zhang & Chen, 2024).

Praxisnahe Anwendungsszenarien zeigen, dass moderne Talentmanagement-Lösungen durch den automatisierten Abgleich von Bewerberprofilen mit bestehenden Kompetenzmodellen die besten kulturellen und fachlichen Matches identifizieren können. Dies verbessert nicht nur die Pass-genauigkeit der Neueinstellungen, sondern verkürzt auch signifikant die Time-to-Hire.

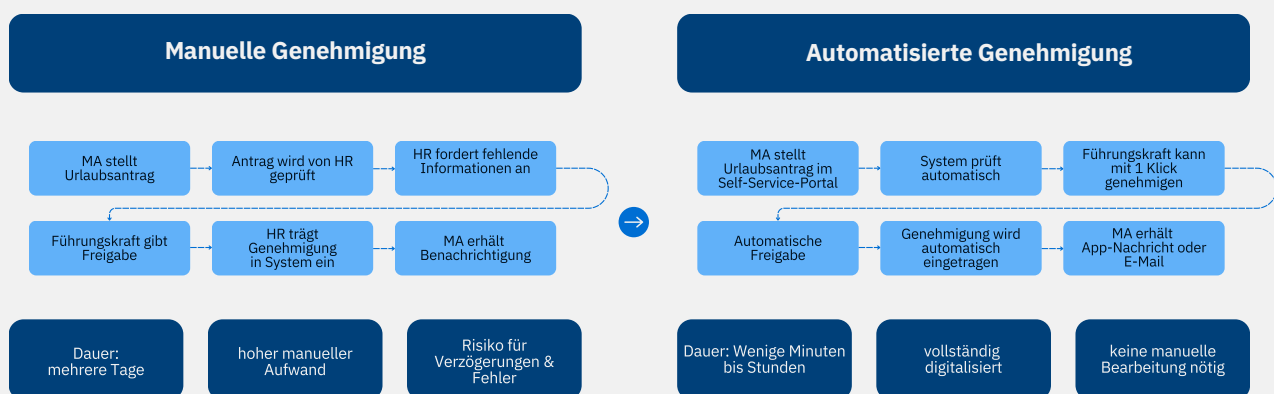


Abb. 2: Vergleich manueller und automatisierter Genehmigungsprozess

Zudem unterstützen integrierte Engagement-Module, die kontinuierliches Feedback und Zufriedenheitsumfragen ermöglichen, die frühzeitige Identifikation potenzieller Abwanderungsrisiken. Unternehmen können dadurch proaktiv Maßnahmen ergreifen, um Top-Talente langfristig zu binden.

Allerdings hat KI auch ihre Grenzen. Während sie datenbasierte Entscheidungen erleichtert und Muster erkennt, kann sie menschliche Intuition, Empathie und Kontextverständnis nicht ersetzen. Die finale Auswahl eines Kandidaten oder die Gestaltung einer langfristigen Talentstrategie bleibt eine Aufgabe für HR-Teams. KI kann jedoch wertvolle Vorarbeiten leisten und so mehr Zeit für strategische Maßnahmen schaffen – etwa persönliche Gespräche, individuelle Entwicklungsgespräche oder die gezielte Förderung von Talenten.

- **Employee Experience und Engagement**

Die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter sind Schlüsselgrößen für die Produktivität und die Arbeitgeberattraktivität eines Unternehmens. Moderne HR-Systeme unterstützen hierbei durch Self-Service-Funktionen in der Personalentwicklung, die den Mitarbeitern den Zugang zu Schulungs- und Entwicklungsangeboten erleichtern. Dadurch können individuelle Lernpfade gestaltet werden, die gezielt auf persönliche Karrierezielsetzungen abgestimmt sind (Zhang & Chen, 2024).

Gleichzeitig profitieren HR-Abteilungen selbst von diesen digitalen Lösungen: Automatisierte Prozesse reduzieren administrative Aufgaben, sodass sich HR-Teams stärker auf strategische Themen wie Talentmanagement und Unternehmenskultur konzentrieren können.

Darüber hinaus bieten fortschrittliche Systeme die Möglichkeit, KI-gestützte Trainingsprogramme anzubieten. Diese personalisierten Lernpfade basieren auf Kompetenzanalysen, Karriereambitionen und Leistungsdaten, um maßgeschneiderte Entwicklungsmaßnahmen bereitzustellen, welche die Mitarbeiter effektiv fördern.

Neben der Personalentwicklung unterstützen ganzheitliche HR-Lösungen die Karriereentwicklung, Gesundheitsinitiativen sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance. Interaktive Dashboards ermöglichen es HR-Teams, kontinuierliches Feedback der Mitarbeiter zu erfassen, Engagement-Trends zu analysieren und potenzielle Problemfelder frühzeitig zu identifizieren (Zhang & Chen, 2024).

Ein praxisnahes Beispiel: Mithilfe solcher Dashboards können HR-Abteilungen zielgerichtete Maßnahmen zur Verbesserung der Unternehmenskultur ergreifen. Dazu gehören die Anpassung von Entwicklungsprogrammen, die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle oder die Stärkung der internen Kommunikation, um die Mitarbeiterbindung nachhaltig zu erhöhen.

- **Agilität und strategische HR-Planung**

Der Fachkräftemangel und die zunehmenden Kompetenzlücken stellen Unternehmen vor die Herausforderung, eine vorausschauende und flexible Personalplanung zu etablieren. Moderne HR-Systeme unterstützen diesen Prozess, indem sie Talentlücken identifizieren, zukünftige Personalbedarfe prognostizieren und die strategische Planung mit datenbasierten Insights anreichern (Fenech et al., 2019; McKinsey, 2024).

Human Resource Information Systems (HRIS) spielen hierbei eine zentrale Rolle. Sie ermöglichen es Unternehmen, historische Personaldaten, aktuelle Kompetenzprofile und zukünftige Anforderungen miteinander zu verknüpfen, um bedarfsgerechte Personalstrategien zu entwickeln. Durch vorausschauende Analysen können Organisationen Ressourcenengpässe frühzeitig erkennen und zielgerichtete Maßnahmen ableiten (Fenech et al., 2019).

Ein praxisnahes Anwendungsszenario: Workforce-Management-Lösungen mit integrierten Szenario-Analyse-Funktionen und Echtzeit-Datenverarbeitung unterstützen HR-Teams dabei, flexibel auf Marktunsicherheiten, saisonale Nachfrageschwankungen oder einen unerwarteten Wachstumsschub zu reagieren.

Unternehmen können auf dieser Grundlage dynamische Personalstrategien entwickeln, die sowohl kurzfristige Anpassungen als auch langfristige Entwicklungsziele berücksichtigen.

Darüber hinaus ermöglichen fortschrittliche HR-Systeme die Simulation alternativer Szenarien, um beispielsweise die Auswirkungen von neuen Geschäftsfeldern, Expansionsstrategien oder Restrukturierungsmaßnahmen auf die Personalplanung zu bewerten. Diese agilen Planungsansätze stärken die Wettbewerbsfähigkeit und Reaktionsfähigkeit von Unternehmen in einem dynamischen Marktumfeld.



3.2 Technologische Entwicklungen, die HR-Systeme revolutionieren

Die technologischen Möglichkeiten moderner HR-Systeme entwickeln sich rasant weiter. Diese Innovationen erweitern nicht nur die Funktionalitäten, sondern transformieren HR-Systeme zu strategischen Partnern der Unternehmensführung. Die Integration moderner Technologien verschiebt den Fokus der HR-Funktion von operativen Aufgaben hin zu strategischen Themen, die Effizienz, Personalisierung und datengetriebene Entscheidungen ermöglichen.

Die folgende Abbildung (Abb. 3) zeigt, welche technologischen Entwicklungen diese Transformation vorantreiben.

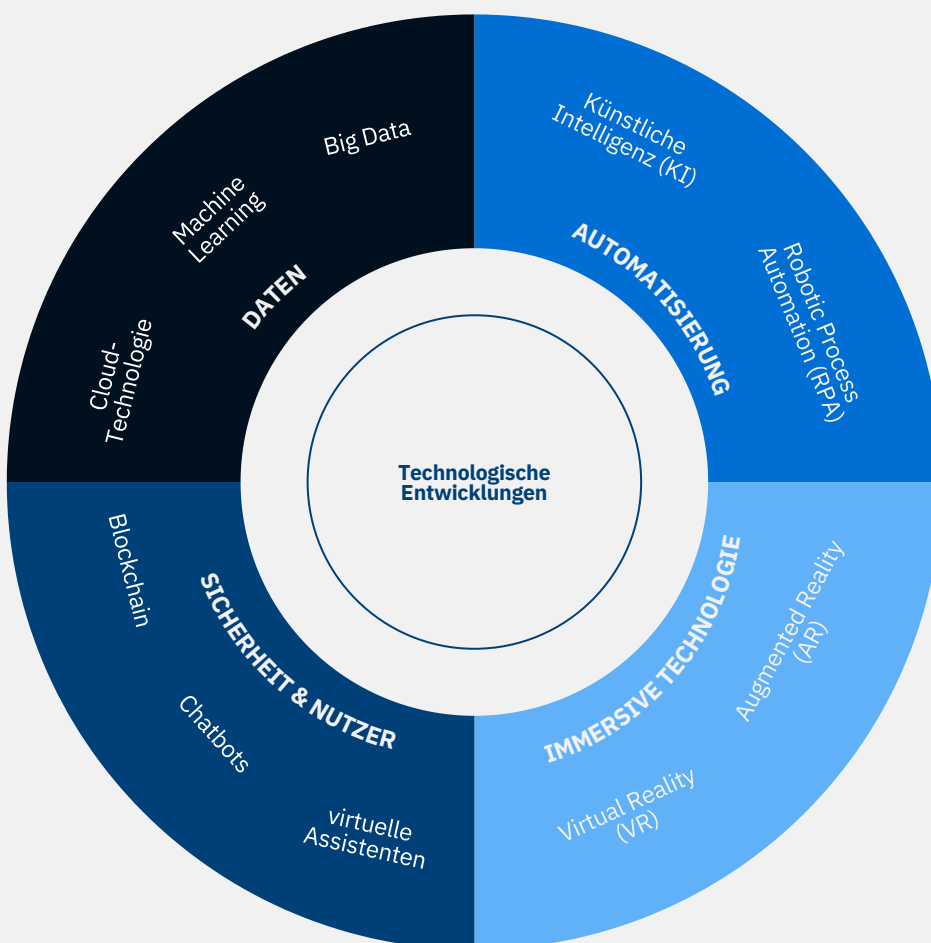


Abb. 3: Übersicht technologischer Entwicklungen

Automatisierung & Effizienzsteigerung

Künstliche Intelligenz (KI)

KI-Technologien ermöglichen die Automatisierung zentraler HR-Prozesse. In der Talentakquise unterstützt KI durch automatisierte Vorselektionen von Bewerbenden, während sie in der Personalentwicklung personalisierte Trainingspfade auf Basis von Kompetenzanalysen bereitstellt. Beispielsweise übernehmen KI-Chatbots die Beantwortung häufig gestellter Fragen, wodurch HR-Teams sich auf strategische Aufgaben konzentrieren können. Zudem kann KI zur Prognose des künftigen Einstellungsbedarfs beitragen (Kienbaum & SAP, 2024; Zhang & Chen, 2024).

Robotic Process Automation

Robotic Process Automation (RPA) automatisiert wiederkehrende Prozesse wie Lohn- und Gehaltsabrechnung, Zeiterfassung, Verwaltung von Sachbezügen und Regelberichterstattung, was zu signifikanten Kostensenkungen und einer Reduktion der Fehlerquote führt (Khan 2014, McKinsey 2024, Revillod 2024). Laut einer Studie von Accenture (2016) lässt sich der Zeitaufwand in der Gehaltsabrechnung dabei um bis zu 80% reduzieren.

Datengetriebene Entscheidungsfindung und Personalisierung

Big Data & Machine Learning

Big Data ermöglicht eine tiefgreifende Analyse von Personaldaten, um Engagement-Treiber zu identifizieren und strategische Personalentscheidungen zu unterstützen. Machine Learning verbessert diese Analysen durch automatisiertes Lernen aus Datenmustern, wodurch proaktive Handlungsempfehlungen generiert werden. Predictive Analytics prognostiziert beispielsweise Fluktuationsrisiken und unterstützt bei der Entwicklung präventiver Bindungsstrategien (Shah et al., 2017).

Cloud-Technologie

Cloudbasierte HR-Systeme bilden die Grundlage für einen end-to-end Ansatz, der alle HR-Kern- und Talentprozesse unterstützt. Sie ermöglichen skalierbare Lösungen, die sich schnell an sich verändernde Marktbedingungen anpassen lassen. Zudem bilden sie die technologische Basis für den Einsatz von KI und Big Data (Kienbaum & SAP, 2024), indem sie die Verarbeitung großer Datenmengen in Echtzeit ermöglichen. Durch sichere und skalierbare Speicherlösungen gewährleisten sie eine effiziente Verwaltung sensibler HR-Daten. Darüber hinaus unterstützen sie die Nutzung von cloudbasierten Kollaborationstools wie Microsoft Teams, die flexibles und standortunabhängiges Arbeiten erleichtern.

Sicherheit, Transparenz & Nutzerzentrierung

Blockchain

Blockchain-Technologien ermöglichen einen sicheren und transparenten Austausch sensibler HR-Daten. Im Gegensatz zu Cloud-Systemen, die zentral verwaltet und flexibel skalierbar sind, basiert die Blockchain auf einer dezentralen, unveränderlichen Datenstruktur. In der Personalbeschaffung sorgt sie dafür, dass Zertifikate und Qualifikationen fälschungssicher überprüft werden können, was die Effizienz und Sicherheit des Onboardings erhöht (Zhang & Chen, 2024).

Chatbots und virtuelle Assistenten

Interaktive Chatbots übernehmen Support-Funktionen, indem sie Routineanfragen zu Unternehmensrichtlinien, Urlaubsanträgen oder Weiterbildungsmöglichkeiten rund um die Uhr beantworten. Diese Technologie steigert die Nutzerfreundlichkeit und ermöglicht HR-Teams, sich auf wertschöpfende Aufgaben zu konzentrieren (McKinsey 2024, Kienbaum & SAP 2024).

Immersive Technologien für HR-Entwicklung

Virtual Reality (VR) & Augmented Reality (AR)

Immersive Technologien wie VR und AR revolutionieren Onboarding- und Schulungsprozesse, indem sie realitätsnahe Simulationen bereitstellen. Beispielsweise können neue Mitarbeiter virtuell den Arbeitsplatz erkunden und interaktive Schulungen durchlaufen – insbesondere bei komplexen Produktions- oder Sicherheitsprozessen. Außerdem können diese Technologien bei Karrieremessen und -veranstaltungen zum Einsatz kommen (Barišić et al. 2021, Zhang & Chen 2024).

Strategische Auswirkungen der Technologieintegration

Die Integration modernster Technologien wird HR-Systeme in den kommenden Jahren zu einem unverzichtbaren strategischen Partner für HR-Abteilungen machen. Die technologischen Entwicklungen bieten insbesondere folgende Wettbewerbsvorteile:

- **Effizienzsteigerung:** Automatisierte Prozesse, verbesserte Datenqualität und eine schnellere Entscheidungsfindung erhöhen die operative Effizienz.
- **Verbesserte Datenanalyse:** Konsistente Datenbasis unterstützt datengetriebene Entscheidungen, die auf validen Fakten beruhen.
- **Steigerung der Arbeitgeberattraktivität:** Digitale HR-Services verbessern die Candidate und Employee Experience und stärken die Mitarbeiterbindung.
- **Strategische Weiterentwicklung der HR-Funktion:** Datenbasierte Erkenntnisse ermöglichen es HR, sich von administrativen Tätigkeiten zu befreien und strategische Beiträge zum Unternehmenserfolg zu leisten.





4. Auswahl eines geeigneten HR-Systems

4.1 Herausforderungen bei der Auswahl eines geeigneten HR-Systems

Die Auswahl eines geeigneten HR-Systems ist eine strategische Investitionsentscheidung, die weit über eine technische Implementierung hinausgeht. Sie beeinflusst maßgeblich die Effizienz operativer HR-Prozesse, die Mitarbeiterbindung, die Unternehmens-agilität sowie die Datenstrategie.

Unternehmen stehen hierbei vor Herausforderungen, die sowohl organisatorischer, technologischer als auch kultureller Natur sind. Diese reichen von der Komplexität der Anbieterlandschaft über die Integration in bestehende Systemarchitekturen bis hin zu Datenschutzfragen und der Skalierbarkeit der Lösung.

Im folgenden Abschnitt werden die acht größten Herausforderungen detailliert betrachtet, ergänzt um Best Practices, die eine fundierte Entscheidungsfindung unterstützen.

Komplexität der Anbieterlandschaft

Der HR-Systemmarkt ist hochgradig fragmentiert und bietet eine Vielzahl von Optionen, die sich nach Unternehmensgröße, Branchenfokus und Funktionsumfang unterscheiden. Unternehmen stehen vor der Wahl zwischen:

- **Ganzheitlichen All-in-One-Lösungen**, die alle zentralen HR-Funktionen – von der Talentakquise über die Gehaltsabrechnung bis hin zum Performance-Management – auf einer integrierten Plattform bereitstellen.
- **Spezialisierten Best-of-Breed-Systemen**, die fokussierte Funktionen für spezifische HR-Bereiche, wie Recruiting, E-Learning oder People Analytics, anbieten. Diese ermöglichen eine hohe Flexibilität, erfordern jedoch eine komplexe Integrationsarchitektur.
- **Branchenspezifischen Lösungen**, die auf die besonderen Anforderungen einzelner Industrien zugeschnitten sind, wie etwa für den öffentlichen Dienst, die Industrie oder den Dienstleistungssektor.

Die folgende Grafik zeigt eine Marktübersicht führender HR-Systemanbieter, differenziert nach Unternehmensgröße und Branchenfokus (Abb. 4).

Diese Darstellung verdeutlicht die Breite der Anbieterlandschaft sowie die unterschiedlichen Schwerpunkte der jeweiligen Systeme, stellt aber in keinem Fall eine umfassende Übersicht dar.

- **Großunternehmen:** Für größere Organisationen dominieren Anbieter, die skalierbare All-in-One-Lösungen bereitstellen, welche insbesondere auf globale Compliance, umfangreiche Reporting-Funktionalitäten und komplexe Integrationsanforderungen ausgelegt sind.
- **Mittelständische Unternehmen:** Diese bevorzugen häufig hybride Lösungen, die standardisierte Kernprozesse mit spezialisierten Funktionalitäten kombinieren.
- **Kleinunternehmen:** Im Fokus stehen nutzerfreundliche Lösungen mit einem hohen Automatisierungsgrad und geringem Implementierungsaufwand.

Zudem wird deutlich, dass einige Anbieter sich branchenübergreifend positionieren, während andere spezifische Branchenanforderungen adressieren.



Abb.4: Marktübersicht HR-Systemanbieter nach Unternehmensgröße und Branche

Um die Initialselektion relevanter Anbieter effizient zu gestalten, empfiehlt sich der Einsatz marktführender Analysetools wie dem *Gartner Magic Quadrant* oder der *Forrester Wave*, da sie eine fundierte Einschätzung der Marktposition und Leistungsfähigkeit ermöglichen. Frühzeitig sollten zudem strategische Bewertungskriterien wie Skalierbarkeit, Integrationsfähigkeit und regulatorische Anpassungsfähigkeit berücksichtigt werden, um langfristige Anforderungen abzudecken. Die dargestellte Marktübersicht liefert einen ersten Überblick über die Anbieterlandschaft, differenziert nach Unternehmensgröße und Branchenfokus. Eine solche visuelle Darstellung erleichtert die Orientierung, ersetzt jedoch nicht die detaillierte Analyse der Anbieterportfolios, um unternehmensspezifische Anforderungen optimal zu adressieren.

Unklare Anforderungen und Ziele

Eine der häufigsten Herausforderungen bei der Auswahl eines HR-Systems ist der Mangel an klar definierten Anforderungen und Zielen. Unternehmen starten oft mit einer technologisch getriebenen Herangehensweise, ohne die strategischen Unternehmensziele oder die langfristige HR-Strategie zu berücksichtigen. Dies führt häufig zu Fehlentscheidungen, die sich in zusätzlichen Implementierungskosten, Integrationsproblemen oder mangelnder Nutzerakzeptanz widerspiegeln.

Integration in bestehende Systemlandschaften

Ein HR-System fungiert nicht als isolierte Lösung, sondern muss nahtlos in bestehende Systemlandschaften integriert werden. Dazu zählen unter anderem ERP-Systeme, Zeitwirtschaft, Finanzbuchhaltung und Controlling-Plattformen. Fehlende Schnittstellenstandards oder eine unzureichende Datenkonsistenz können erhebliche Zusatzkosten verursachen und die Systemakzeptanz gefährden. Daher sollten Integrationsanforderungen bereits in der Anforderungsanalyse detailliert berücksichtigt werden.

Es empfiehlt sich, Systeme mit offenen Schnittstellen (API) und standardisierten Integrationsmöglichkeiten zu bevorzugen. Der Einsatz von Middleware-Lösungen kann die Datenkonsistenz sichern und Echtzeit-Datenflüsse zwischen HR- und Geschäftsanwendungen ermöglichen. Eine frühzeitige Abstimmung mit der IT-Abteilung sowie die Einbindung externer Integrationsspezialisten stellen sicher, dass die technologische Architektur den zukünftigen Skalierungsanforderungen standhält.

Datenmigration und Datenqualität

Die Migration bestehender Personaldaten stellt einen kritischen Erfolgsfaktor bei der Einführung neuer HR-Systeme dar. Häufig zeigt sich erst während des Migrationsprozesses, dass Daten unvollständig, veraltet oder inkonsistent sind. Eine systematische Datenbereinigung im Vorfeld reduziert das Fehlerrisiko erheblich. Hierzu gehören die Klassifizierung relevanter Datensätze, die Eliminierung redundanter Daten sowie die Validierung von Stammdaten. Der Einsatz von ETL-Prozessen (Extract, Transform, Load) stellt sicher, dass Daten konsistent und strukturiert in das neue System migriert werden. Bei komplexen Datenlandschaften kann eine iterative Migration mit schrittweiser Validierung sinnvoller sein als ein Big-Bang-Ansatz, um Betriebsunterbrechungen zu minimieren. Die frühzeitige Definition von Data-Governance-Richtlinien stellt zudem sicher, dass Datenqualität nicht nur während der Migration, sondern auch im laufenden Betrieb gewährleistet bleibt.

Change-Management und Akzeptanz

Die Einführung eines neuen HR-Systems stellt nicht nur eine technologische Umstellung, sondern auch einen kulturellen Wandel dar. Neben der HR-Abteilung sind auch Führungskräfte, Mitarbeiter sowie IT- und Finanzabteilungen betroffen. Ein effektives Change-Management ist entscheidend, um Akzeptanz zu fördern und Widerstände abzubauen. Hierbei hat sich das ADKAR-Modell bewährt, das folgende Phasen berücksichtigt:

1. **Awareness:** Verständnis für die Notwendigkeit der Veränderung schaffen
2. **Desire:** Motivation zur Teilnahme am Veränderungsprozess fördern
3. **Knowledge:** Relevantes Wissen zur Umsetzung bereitstellen
4. **Ability:** Fähigkeiten entwickeln, um neue Prozesse effizient umzusetzen
5. **Reinforcement:** Maßnahmen zur langfristigen Verankerung der Veränderungen implementieren

Die Einbindung relevanter Stakeholder bereits in der Planungsphase sowie der Einsatz gezielter Kommunikation stellen sicher, dass das neue System als strategische Verbesserung wahrgenommen wird.

Kosten und Ressourcen

Die Gesamtkosten einer HR-System-einführung gehen weit über die Lizenzierungsgebühren der Software hinaus. Eine vollständige TCO-Betrachtung (Total Cost of Ownership) sollte folgende Aspekte umfassen:

- **Einmalkosten:** Lizenzierung, Implementierung, Datenmigration
- **Betriebskosten:** Wartung, Support, Systemaktualisierungen
- **Versteckte Kosten:** Schulungen, Prozessanpassungen, Change-Management-Initiativen

Es ist ratsam, cloudbasierte Modelle in Betracht zu ziehen, da diese häufig niedrigere Anfangsinvestitionen, eine schnellere Skalierbarkeit sowie geringere Wartungskosten ermöglichen. Zudem sollten Unternehmen die Verfügbarkeit personeller Ressourcen sicherstellen, da Themen wie Prozessdesign, Rollenverteilung und organisatorischer Wandel häufig intern begleitet werden müssen.

Datenschutz und Compliance

Da HR-Systeme besonders sensible personenbezogene Daten verarbeiten, stellt der Datenschutz ein zentrales Kriterium bei der Systemauswahl dar.

Die Einhaltung der DSGVO sowie branchenspezifischer Datenschutzanforderungen ist dabei zwingend erforderlich, um Compliance-Risiken zu vermeiden und Vertrauen bei Mitarbeitern und Stakeholdern zu schaffen. Best Practices zeigen, dass eine frühzeitige Einbindung der Datenschutzabteilung in allen Phasen der Systemauswahl und -implementierung essenziell ist, um mögliche Risiken proaktiv zu identifizieren und geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Darüber hinaus sollten Unternehmen gezielt Systeme auswählen, die anerkannte Zertifizierungen wie ISO 27001 oder SOC 2 nachweisen können, da diese Zertifikate für hohe Sicherheitsstandards bei der Datenverarbeitung stehen. Um die Datensicherheit auf allen Ebenen sicherzustellen, müssen zudem Rollen- und Berechtigungskonzepte klar definiert werden. Diese Konzepte legen fest, welche Benutzergruppen auf welche Daten zugreifen dürfen, und sorgen damit für eine transparente Datenverwaltung, die Sicherheitslücken minimiert und die gesetzlichen Vorgaben einhält.

Skalierbarkeit und Zukunftssicherheit

Skalierbarkeit und Zukunftssicherheit sind wesentliche Faktoren bei der Auswahl eines HR-Systems. Zwar können kurzfristig funktionsfähige Systeme akute Herausforderungen effektiv lösen, jedoch mangelt es ihnen häufig an der notwendigen Flexibilität, um mit zukünftigem Unternehmenswachstum oder technologischen Entwicklungen Schritt zu halten. Diese Systeme stoßen insbesondere dann an ihre Grenzen, wenn sich neue geschäftliche Anforderungen ergeben oder regulatorische Anpassungen kurzfristig umgesetzt werden müssen.

Um langfristige Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen, sind cloudbasierte Systeme häufig die bevorzugte Wahl, da sie durch regelmäßige Updates kontinuierlich an neue Technologien und Marktanforderungen angepasst werden können. Ihre hohe Skalierbarkeit ermöglicht es Unternehmen, Ressourcen bedarfsgerecht anzupassen, ohne dass umfangreiche Infrastrukturänderungen erforderlich sind.

Ein weiterer wesentlicher Erfolgsfaktor besteht in der Entwicklung einer Technologie-Roadmap, die sowohl geplante Innovationen als auch gesetzliche Anpassungen und Branchentrends berücksichtigt. Eine solche Roadmap stellt sicher, dass das HR-System mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens in Einklang steht und zukünftige Anforderungen frühzeitig antizipiert werden. Ergänzend dazu tragen regelmäßige Reviews der Systemlandschaft dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit des HR-Systems auch in einem dynamischen Marktumfeld aufrechtzuerhalten. Diese Reviews ermöglichen es, technologische Neuerungen zu bewerten und bei Bedarf frühzeitig Anpassungen vorzunehmen, um das HR-System stets auf dem neuesten Stand zu halten und eine nachhaltige Systemarchitektur sicherzustellen.

4.2 Anamnesephase

Die Anamnesephase bildet die strategische Grundlage für eine erfolgreiche HR-Systemauswahl. In dieser Phase werden der Status quo der bestehenden HR-Prozesse, die Systemlandschaft sowie die Datenqualität analysiert. Zudem erfolgt die Erfassung der Anforderungen aller relevanten Stakeholder und die Entwicklung eines klaren Zielbilds für die zukünftige HR-Systemarchitektur.

Ohne diese fundierte Vorbereitung riskieren Unternehmen, Systeme auszuwählen, die nicht den betrieblichen Anforderungen entsprechen oder strategische Potenziale ungenutzt lassen.

Um diesen Prozess nachvollziehbar zu gestalten, veranschaulicht das folgende Schaubild die drei Phasen der HR-Systemeinführung (Abb. 5), wobei die Anamnesephase als Phase 1 hervorgehoben wird. Es zeigt, welche Schritte in der Anamnese entscheidend sind, bevor Unternehmen zur Systemauswahl und Implementierung übergehen.

Zielsetzung und Scope-Definition

Zu Beginn der Anamnese steht die Zielsetzung und Scope-Definition. Hierbei geht es nicht nur um die technologische Ablösung eines bestehenden Systems, sondern auch darum, wie das neue System die HR-Strategie sowie die übergeordneten Unternehmensziele unterstützen soll. Die folgenden Fragen können dabei eine Hilfestellung bieten:

- **Welche Herausforderungen bestehen aktuell in der HR-Abteilung?**

(z. B. hoher administrativer Aufwand, fehlende Datenanalysen, mangelnde Integrationen)



Abb. 5: Phasenmodell zur Auswahl und Implementierung eines HR-Systems

- **Welche strategischen Ziele soll das neue System unterstützen?**

(z. B. Förderung der Employee Experience, Einführung von People Analytics, Automatisierung von Prozessen)

- **Welche Module oder Funktionen sind zwingend erforderlich?**

(z. B. Recruiting, Performance Management, Payroll)

- **Welche Prozesse sind leicht standardisierbar und welche Prozesse müssen individuell betrachtet werden?**

(z. B. An- und Abwesenheitserfassung vs. Personalentwicklung)

Aufnahme und Analyse des Status quo

Ein weiteres zentrales Element der Anamnese ist die Analyse des Status quo. Hierzu gehört die detaillierte Prozessaufnahme, bei der die wesentlichen HR-Prozesse – darunter On-boarding, Gehaltsabrechnung, Performance Management und Weiterbildungsmaßnahmen – erhoben werden. Besonderes Augenmerk liegt darauf, welche Prozesse manuell ablaufen und welche bereits digitalisiert sind, da sich hier erhebliche Optimierungspotenziale verbergen können.

Parallel dazu erfolgt die Analyse der bestehenden Systemlandschaft, bei der untersucht wird, welche Systeme bereits im Einsatz sind und wo Integrationsprobleme, System- oder Medienbrüche bestehen. Diese Analyse ist entscheidend, um spätere Integrationskosten und technische Herausforderungen zu minimieren. Ergänzend wird die Datenqualität bewertet, um zu klären, ob Personaldaten vollständig, strukturiert und aktuell sind. Eine unzureichende Datenqualität stellt häufig ein unterschätztes Risiko bei der Systemimplementierung dar, weshalb eine Datenbereinigung oder iterative Datenmigration bereits in dieser Phase berücksichtigt werden sollte.

Anforderungen der Stakeholder

Neben der technischen Bestandsaufnahme spielt die Stakeholder-Analyse eine entscheidende Rolle.

Da ein HR-System zahlreiche Nutzergruppen betrifft, müssen deren Anforderungen und Perspektiven frühzeitig in den Auswahlprozess einfließen. Wichtige Stakeholder sind hier:

- die HR-Abteilung, die für die meisten Nutzeranforderungen verantwortlich ist,
- die IT-Abteilung, die technologische Aspekte wie Sicherheit, Integration und Architektur betreut,
- Führungskräfte und das Management, die vor allem an Reporting- und Analytics-Funktionalitäten interessiert sind,
- sowie die Mitarbeiter, die vor allem Self-Service-Portale und nutzerfreundliche Anwendungen erwarten.

Die Anforderungen dieser Stakeholder werden in Interviews oder Workshops aufgenommen und in einem Lastenheft dokumentiert. Um eine zielgerichtete Auswahlentscheidung zu ermöglichen, werden diese Anforderungen anschließend nach einem klaren Priorisierungsschema kategorisiert. Die Klassifizierung erfolgt beispielsweise in den Stufen Show Stopper, Prio 1, Prio 2 und Prio 3. Show Stopper umfassen Funktionen, die unabdingbar sind, damit das System betriebswirtschaftlich und regulatorisch funktioniert. Prio 1-Anforderungen liefern wesentliche betriebliche Mehrwerte, während Prio 2- und Prio 3-Funktionen nachrangig, aber dennoch strategisch wertvoll sein können.

Definition eines Zielbilds

Abschließend wird auf Basis der Stakeholder-Anforderungen und der Status-quo-Analyse ein Zielbild für die zukünftige HR-Systemlandschaft entwickelt. Dieses Zielbild dient als Orientierung für alle nachfolgenden Phasen der Systemauswahl und beschreibt, welche Prozesse verbessert, standardisiert oder digitalisiert werden sollen.

Zudem werden die technologischen Anforderungen definiert, beispielsweise die Präferenz für Cloud- oder On-Premise-Lösungen oder die Notwendigkeit offener Schnittstellen.

Abschließend werden Erfolgsfaktoren festgelegt, anhand derer sich der Einführungserfolg messen lässt. Dazu zählen unter anderem die Reduktion von Bearbeitungszeiten, die Steigerung der Nutzerzufriedenheit sowie die Verbesserung der Datenqualität.

Zusammenfassung Anamnesephase

Mit Abschluss der Anamnesephase verfügen Unternehmen somit über einen detaillierten Überblick über ihre HR-Prozesse, Systeme und Datenqualität, eine priorisierte Anforderungsliste sowie ein klares Zielbild für die zukünftige HR-Systemlandschaft. Diese Elemente bilden die unverzichtbare Grundlage für die Marktanalyse und die Systembewertung, die in den nachfolgenden Phasen behandelt werden.

4.3 Marktanalyse

Die Marktanalyse stellt den nächsten entscheidenden Schritt bei der Auswahl eines neuen HR-Systems dar. Ziel dieser Phase ist es, den vielfältigen und fragmentierten HR-System-Markt systematisch zu analysieren,

relevante Anbieter zu identifizieren und auf Basis klar definierter Bewertungskriterien die beste Lösung für die individuellen Anforderungen des Unternehmens auszuwählen.

Um die unterschiedlichen Ansätze bei der Systemarchitektur zu verdeutlichen, zeigt das folgende Schaubild zwei gängige Lösungsoptionen: All-in-One und Best-of-Breed (Abb. 6). Diese Grundsatzentscheidung bildet einen zentralen Bestandteil der Marktanalyse.

Überblick über den HR-System-Markt

Der HR-System-Markt bietet eine breite Auswahl an Lösungen, die sich in ihrer Ausrichtung, Funktionalität und Zielgruppenansprache unterscheiden. Eine der wichtigsten Grundsatzentscheidungen für Unternehmen besteht darin, sich zwischen einer All-in-One-Lösung oder einem Best-of-Breed-Ansatz zu entscheiden. All-in-One-Lösungen decken sämtliche zentralen HR-Funktionen – von der Recruiting-Prozessunterstützung über die Gehaltsabrechnung bis hin zum Talentmanagement – innerhalb einer integrierten Plattform ab. Der wesentliche Vorteil dieser Systeme liegt in einer nahtlosen Integration aller Module sowie einer einheitlichen Benutzererfahrung, was den Administrationsaufwand reduziert und die Nutzerakzeptanz erhöht. Allerdings kann es vorkommen, dass diese ganzheitlichen



Abb. 6: Vergleich von Systemarchitekturen: All-in-One vs. Best-of-Breed

Lösungen in bestimmten Spezialbereichen, wie etwa der Zeitwirtschaft oder dem E-Learning, weniger tiefgehende Funktionen bieten als spezialisierte Anwendungen.

Im Gegensatz dazu ermöglicht der Best-of-Breed-Ansatz den Einsatz spezialisierter Systeme, die gezielt für einzelne HR-Bereiche optimiert sind. Dieser Ansatz bietet eine hohe Flexibilität und die Möglichkeit, für jeden Prozessbereich die jeweils leistungsfähigste Lösung auszuwählen. Der Nachteil besteht jedoch in einem erhöhten Integrationsaufwand, da die einzelnen Systeme häufig aufwendig miteinander verknüpft werden müssen, um einen reibungslosen Datenaustausch sicherzustellen. Dies kann zu zusätzlichen Kosten und längeren Implementierungszeiten führen.

Die Wahl zwischen diesen beiden Ansätzen hängt maßgeblich von der IT-Strategie, der bestehenden Systemlandschaft sowie den langfristigen Wachstumszielen des Unternehmens ab.

Die Rolle des Lastenhefts bei der Systemauswahl

Das Lastenheft stellt ein zentrales Instrument dar, um die Anforderungen des Unternehmens an potenzielle Anbieter präzise zu kommunizieren und die angebotenen Lösungen systematisch zu bewerten. Es sollte eine detaillierte Beschreibung der gewünschten Funktionen, Prozesse und Schnittstellen enthalten. Neben funktionalen Anforderungen, wie etwa Self-Service-Portale, People Analytics oder Performance-Management-Module, müssen auch technische Aspekte berücksichtigt werden. Dazu zählen die Bereitstellungsform (z. B. Cloud- oder On-Premise-Lösung), Integrationsmöglichkeiten über offene APIs sowie die Einhaltung regulatorischer Vorgaben, insbesondere in Bezug auf Datenschutz und DSGVO-Compliance. Zudem können vorgegebene Fristen und Deadlines für die Systemeinführung im Lastenheft

definiert werden. Detaillierte Produkt-broschüren, technische Spezifikationen und Anbieter-präsentationen liefern weitere Einblicke, die für die Anbieterbewertung herangezogen werden.

Systemdemos und Use-Case-basierte Bewertung

Die Systemdemos bilden einen entscheidenden Bestandteil der Marktanalyse, da sie die Möglichkeit bieten, die Funktionalität und Benutzerfreundlichkeit der Systeme praxisnah zu testen. Eine Standard-Demo reicht hierfür jedoch nicht aus. Vielmehr sollten spezifische Use Cases entwickelt werden, die typische Szenarien aus dem Unternehmensalltag abbilden. Ein Beispiel für einen solchen Use Case ist der Recruiting-Prozess: Hierbei wird geprüft, wie sich aus der Stellenplanung Stellenanzeigen generieren, Bewerberdaten verwalten und relevante Reports erstellen lassen. Weitere Use Cases könnten sich auf Prozesse wie die digitale Personalakte, das Performance Management oder die Zeiterfassung beziehen.

Diese Use Cases sollten den Anbietern im Vorfeld mitgeteilt werden, damit sie diese während der Demos direkt im System abbilden können. Es empfiehlt sich, dass bei den Demos Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen teilnehmen, um unterschiedliche Perspektiven einzubringen. Während der Demos sollten die Teilnehmenden einen standardisierten Bewertungsbogen ausfüllen, um ihre Eindrücke systematisch zu dokumentieren und die Vergleichbarkeit der Anbieter sicherzustellen.

Zusammenfassung Marktanalyse

Die Marktanalyse und Anbieterbewertung ist eine Phase, in der fundierte Entscheidungen auf Basis objektiver Kriterien getroffen werden müssen. Durch die strukturierte Erstellung eines Lastenhefts, die Definition klarer Bewertungskriterien sowie die Durchführung praxisnaher Systemdemos können Unternehmen sicherstellen, dass sie das HR-System auswählen, das ihren individuellen

Anforderungen am besten entspricht. Die Entscheidung zwischen einer All-in-One-Lösung und einem Best-of-Breed-Ansatz, wie sie im oben dargestellten Schaubild visualisiert wird, bildet dabei eine zentrale Grundlage. Während All-in-One-Systeme eine nahtlose Integration und einheitliche Benutzer-erfahrung bieten, ermöglicht der Best-of-Breed-Ansatz eine höhere Flexibilität, erfordert jedoch eine präzise abgestimmte Integrationsstrategie. Durch eine methodisch saubere Marktanalyse, unterstützt durch strukturierte Systemdemos und sorgfältig definierte Use Cases, wird eine tragfähige Entscheidung ermöglicht, die den Grundstein für eine erfolgreiche Systemimplementierung legt.

4.4 Systembewertung anhand Weighted Scoring Model

Nach Abschluss der Marktanalyse folgt die Systembewertung, die sicherstellen soll, dass das ausgewählte HR-System die individuellen Anforderungen des Unternehmens optimal erfüllt. Um eine fundierte Entscheidung treffen zu können, ist es essenziell, die Anbieter anhand klar definierter Kriterien zu bewerten. Diese Kriterien sollten einerseits auf die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens

abgestimmt sein, andererseits jedoch eine ganzheitliche Bewertung ermöglichen.

Das folgende Schaubild veranschaulicht das Weighted Scoring Model, das einen strukturierten Bewertungsrahmen bietet und es ermöglicht, verschiedene Anbieter auf Basis einheitlicher Bewertungskriterien objektiv miteinander zu vergleichen (Abb. 7).

Bewertungskriterien für HR-Systeme

Die Bewertung im Rahmen des Weighted Scoring Models erfolgt anhand von fünf zentralen Bewertungskriterien, die individuell gewichtet werden, um deren Bedeutung für das Unternehmen abzubilden. Diese Gewichtung ermöglicht eine transparente Priorisierung und stellt sicher, dass geschäftskritische Anforderungen stärker berücksichtigt werden als weniger relevante Aspekte.

Funktionsumfang

Der Funktionsumfang bewertet, inwieweit die angebotenen Module die Anforderungen des Unternehmens in den wesentlichen HR-Bereichen – wie Recruiting, Performance Management oder der Gehaltsabrechnung – abdecken. Zudem wird geprüft, ob spezifische Features, wie ein Self-Service-Portal, People Analytics oder E-Learning-Plattformen, vorhanden sind. Der Fokus liegt hierbei auf der Deckungsgleichheit mit dem Lastenheft sowie der Berücksichtigung priorisierter

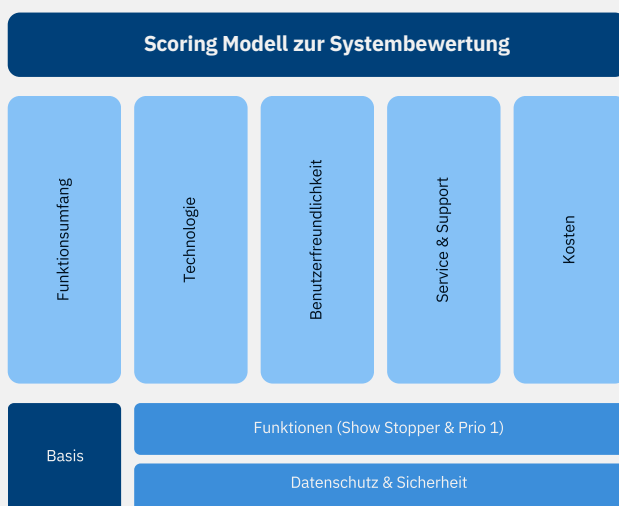
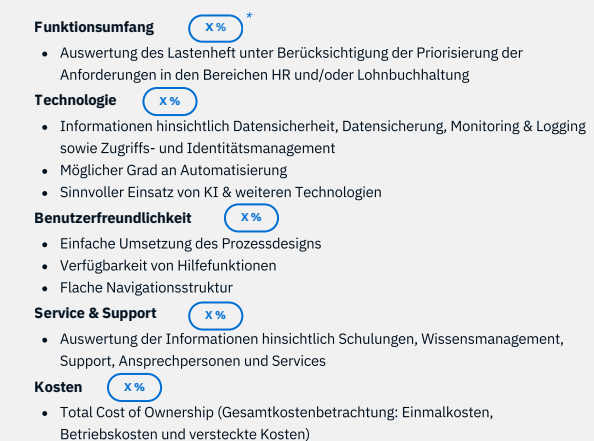


Abb. 7: Weighted Scoring Modell zur Bewertung von HR-Systemen



* Individuelle Gewichtung der Faktoren

Anforderungen. Funktionen, die als Show Stopper oder Prio 1 eingestuft wurden, haben eine höhere Gewichtung und fließen entsprechend stärker in die Gesamtbewertung ein.

Technologie

Im Bereich der Technologie werden Aspekte wie die Architektur des Systems (z. B. cloudbasiert oder On-Premise), die Verfügbarkeit offener APIs für die Systemintegration sowie die Einhaltung regulatorischer Anforderungen wie DSGVO-Compliance bewertet. Weitere Bewertungskriterien sind der Grad der Automatisierung, der durch das System ermöglicht wird, sowie der sinnvolle Einsatz von KI-Technologien, um HR-Prozesse zu optimieren. Die Bewertung der Datensicherheit, einschließlich Monitoring, Logging sowie Zugriffs- und Identitätsmanagement, stellt sicher, dass das System aktuellen Sicherheitsanforderungen entspricht.

Benutzerfreundlichkeit

Die Benutzerfreundlichkeit ist ein wesentlicher Faktor für die Akzeptanz und den täglichen Einsatz des HR-Systems. Bewertet wird hier, wie intuitiv die Benutzeroberfläche gestaltet ist, ob eine flache Navigationsstruktur existiert und ob mobile Anwendungen sowie Self-Service-Portale für Mitarbeiter und Führungskräfte verfügbar sind. Ein weiterer Aspekt ist die einfache Umsetzung des Prozessdesigns, insbesondere in Bezug auf prozessuale Anpassungen, die im Laufe der Zeit erforderlich sein könnten. Eine hohe Benutzerfreundlichkeit senkt den Schulungsaufwand und steigert die Produktivität der HR-Abteilung.

Service & Support

Im Bereich Service & Support wird die Unterstützung durch den Anbieter bewertet. Dazu zählen die Verfügbarkeit von Schulungen, Wissensmanagement-Plattformen, Hotlines sowie Updates. Zusätzlich ist die Verfügbarkeit von Support in der Landessprache sowie der Zugang zu

zu lokalen Ansprechpartnern von Bedeutung, um eine effektive Problemlösung sicherzustellen. Ein verlässlicher Support kann insbesondere in der Einführungsphase entscheidend für den Erfolg des Projekts sein.

Kosten

Die Kostenbewertung umfasst sowohl die einmaligen Implementierungskosten als auch die laufenden Betriebskosten. Dabei wird geprüft, ob die vom Anbieter vorgeschlagenen Lizenzmodelle – beispielsweise monatliche Nutzungsgebühren oder einmalige Zahlungen – transparent und nachvollziehbar kalkuliert sind. Zudem werden potenzielle Zusatzkosten berücksichtigt, die für Systemintegrationen, funktionale Erweiterungen oder Benutzerschulungen anfallen könnten. Eine klare Darstellung der Total Cost of Ownership (TCO) ist essenziell, um die finanziellen Auswirkungen der Systemeinführung vollständig zu verstehen und die Wirtschaftlichkeit des Projekts sicherzustellen.

Anwendung des Weighted Scoring Models

Die Anwendung des Weighted Scoring Models erfolgt, indem die Bewertungsergebnisse der einzelnen Kriterien mit den zuvor definierten Gewichtungen multipliziert und anschließend aufsummiert werden. Der Anbieter mit dem höchsten Gesamtscore erfüllt die Anforderungen des Unternehmens nach den definierten Kriterien am besten. Das Modell erlaubt eine objektive Entscheidungsfindung, da es subjektive Eindrücke durch eine quantifizierbare Bewertungsgrundlage ersetzt. Besonders vorteilhaft ist dabei, dass das Modell flexibel angepasst werden kann, um spezifische Prioritäten einzelner Unternehmen oder Projekte abzubilden.



5. Erfolgsfaktoren bei der HR-Systemselektion

– Nutzerzentriert, technologisch fundiert, strategisch wirksam

Die Auswahl eines HR-Systems ist eine strategische Entscheidung mit weitreichenden Auswirkungen auf die Effizienz der HR-Prozesse, die Mitarbeiterzufriedenheit und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Doch der Auswahlprozess ist komplex: Die Vielzahl an Anbietern, technologischen Optionen und betrieblichen Anforderungen birgt Risiken. Die nachfolgenden Erfolgsfaktoren sind entscheidend, um diese Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen.

Einbindung relevanter Stakeholder

Ein neues HR-System beeinflusst alle Ebenen der Organisation – von der Personalabteilung über Führungskräfte bis hin zu Mitarbeitern. Daher ist die frühzeitige und umfassende Einbindung aller relevanten Stakeholder ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Dies fördert die Akzeptanz, verhindert Fehlentscheidungen und stellt sicher, dass das System den tatsächlichen Anforderungen entspricht. Workshops, Interviews und die Einrichtung interdisziplinärer Projektteams sind bewährte Maßnahmen, um eine ganzheitliche Perspektive sicherzustellen.

Ganzheitliche Anforderungsanalyse

Eine fundierte Anforderungsaufnahme ist die Grundlage für eine erfolgreiche Systemselektion. Neben funktionalen Anforderungen wie Recruiting, Payroll oder Talentmanagement müssen auch technologische Aspekte (z. B. Cloud-Architektur, API-Fähigkeit, Datenschutzanforderungen) und Prozessanforderungen berücksichtigt werden. Fehlende Detailtiefe in der Anforderungsanalyse führt häufig zu Fehlinvestitionen und Akzeptanzproblemen.

Technologische Kompatibilität und Integrationsfähigkeit

Ein HR-System darf nicht als isolierte Lösung betrachtet werden. Die nahtlose Integration in die bestehende Systemlandschaft – etwa in ERP-Systeme, Zeitwirtschaft oder Finanzbuchhaltung – ist essenziell. Offene Schnittstellen (APIs), standardisierte Integrationsmöglichkeiten und ein hohes Maß an Skalierbarkeit bilden die Grundlage für eine zukunftssichere Lösung. Unternehmen sollten zudem auf Cloud-Lösungen setzen, um von kontinuierlichen Updates, geringerem Wartungsaufwand und höherer Flexibilität zu profitieren.



Benutzerfreundlichkeit und Nutzerzentrierung

Benutzerfreundliche Systeme erhöhen die Akzeptanz und reduzieren den Schulungsaufwand. Funktionen wie Self-Service-Portale, intuitive Benutzeroberflächen und mobile Anwendungen ermöglichen es Mitarbeitern, administrative Aufgaben selbstständig zu erledigen. Dies entlastet die HR-Abteilung und fördert eine positive Employee Experience.

Effektives Change-Management

Die Einführung eines HR-Systems ist kein rein technisches Projekt, sondern ein kultureller Wandel. Change-Management-Maßnahmen wie transparente Kommunikation, Schulungsprogramme und die Benennung von Change Agents sind essenziell, um Widerstände abzubauen und den Veränderungsprozess aktiv zu gestalten. Die Personalabteilung spielt hierbei eine zentrale Rolle, indem sie Verfahren und Standards etabliert, die die Nutzung des Systems fördern.

Kontinuierliche Erfolgskontrolle

Auch nach der Implementierung ist eine kontinuierliche Erfolgskontrolle entscheidend. Durch die regelmäßige Überprüfung relevanter KPIs – wie Bearbeitungszeiten, Nutzerakzeptanz und Systemstabilität – lassen sich Optimierungspotenziale identifizieren. Ein starkes Supportsystem stellt sicher, dass Probleme schnell gelöst und Fragen effizient beantwortet werden.

Die erfolgreiche Selektion eines HR-Systems erfordert die richtige Balance zwischen technologischen Anforderungen, strategischer Ausrichtung und menschlichen Faktoren. Unternehmen, die diese Erfolgsfaktoren berücksichtigen, schaffen die Grundlage für eine nachhaltige Implementierung und einen messbaren Mehrwert.

6. Fazit und Ausblick



Die Selektion eines HR-Systems ist mehr als eine technologische Entscheidung – sie ist ein strategischer Hebel, um die Rolle des HR im Unternehmen neu zu definieren. Richtig umgesetzt, ermöglicht sie dem HR, sich von einer administrativen Funktion zu einem strategischen Partner zu entwickeln, der Wertschöpfung, Innovation und Unternehmenskultur aktiv mitgestaltet.

Zusammenfassung der Kernbotschaften

- Eine klare Zieldefinition sowie eine umfassende Anforderungsanalyse bilden das Fundament jeder erfolgreichen Systementscheidung.
- Die technologische Passfähigkeit, insbesondere die Integrationsfähigkeit in bestehende Systeme, entscheidet über die langfristige Nutzbarkeit.
- Benutzerfreundliche Systeme erhöhen die Akzeptanz und ermöglichen eine effiziente Nutzung.
- Effektives Change-Management ist unverzichtbar, um kulturelle Anpassungen zu begleiten und Mitarbeiter einzubinden.
- Eine kontinuierliche Erfolgskontrolle stellt sicher, dass das System langfristig den angestrebten Mehrwert liefert.

Strategischer Ausblick: Die Zukunft der HR-Systeme

Die nächste Generation von HR-Systemen wird zunehmend KI-gestützt sein. Predictive Analytics, personalisierte Lernpfade und intelligente Entscheidungsunterstützung werden zum Standard gehören. Unternehmen, die sich bereits heute für skalierbare und technologisch anschlussfähige Systeme entscheiden, sichern sich Wettbewerbsvorteile. Gleichzeitig wird die Rolle des HR stärker in den Fokus rücken: Weg von der reinen Personalverwaltung hin zur Strategieberatung, Mitarbeiterentwicklung und Kulturförderung. Ein modernes HR-System ist dabei nicht nur ein Werkzeug, sondern ein Enabler für diese Transformation.

Abschließende Empfehlung

Unternehmen, welche die Auswahl und Implementierung eines HR-Systems strategisch angehen, stellen die Weichen für eine zukunftsorientierte HR-Funktion. Dabei gilt: Technologie allein genügt nicht – es bedarf eines ganzheitlichen Ansatzes, der Mensch, Organisation und Technologie gleichermaßen berücksichtigt. Zudem sollte die Entscheidung für oder gegen ein System nicht allein unter Berücksichtigung der Kosten getroffen werden, sondern vielmehr auch der Aspekt des Nutzens in den Vordergrund rücken.

Nur durch diese integrierte Perspektive wird das HR-System zum Wachstums- und Innovationsmotor, der Unternehmen nicht nur heute, sondern auch in Zukunft erfolgreich macht.

Glossar



API	Application Programming Interface Eine „Schnittstelle zur Programmierung von Anwendungen“ ist ein Programmteil, der von einem Softwaresystem anderen Programmen zur Anbindung an das System zur Verfügung gestellt wird.
AR	Technologie, bei der digitale Inhalte in Echtzeit mit der realen Umgebung verknüpft und sichtbar gemacht werden.
Candidate Experience	Dt.: „Bewerbererfahrung“. Gesamterlebnis, das Bewerbende im gesamten Recruiting-Prozess wahrnehmen.
Employee Experience	Dt.: „Mitarbeitererfahrung“. Gesamterlebnis, das Mitarbeiter über ihre gesamte Beschäftigungsdauer hinweg erfahren.
HR	Human Resources; dt.: „Personalwesen“. Gesamtheit aller Prozesse und Abteilungen, die sich um die Gewinnung, Betreuung und Entwicklung von Mitarbeitern kümmern.
HRIS	Human Resource Information Systems; dt.: „Personalinformationssysteme“. Softwarelösungen zur Verwaltung und Analyse personalbezogener Daten und Prozesse.
Legacy-System	Veraltete Soft- oder Hardware, die immer noch genutzt wird und oft historisch gewachsen ist. Zu deutsch auch „Altsystem“.
RPA	Robotic Process Automation; dt.: „Roboterprozess-automatisierung“. Automatisierung repetitiver Aufgaben durch Software-Roboter, um manuelle Abläufe effizienter und fehlerfreier zu gestalten.
TCO	Total Cost of Ownership; dt.: „Gesamtkostenbetrachtung“. Summe aller Kosten, die während des gesamten Lebenszyklus einer Investition anfallen, inkl. Anschaffung, Betrieb und Entsorgung.
VR	Virtual Reality; dt.: „Computergenerierte, interaktive 3D-Umgebung, in die Nutzer mithilfe von Geräten vollständig eintauchen können.

Literaturverzeichnis



Accenture (2016). Getting robots right. How to avoid the SIX most damaging mistakes in scaling-up Robotic Process Automation.

Adiazmil, A., Hidayat, M. & Basuil, D. (2024). Strategic Human Resource Planning in the Era of Digital Transformation. Management Studies and Business Journal 1 (1), S. 130-137.

Barišić, A., Barišić, J. & Miloloža, I. (2021). Digital Transformation: Challenges for Human Resources Management. ENTRENOVA – Enterprise Research Innovation, 7 (1), S. 357-366.

Fenech, R., Baguant, P. & Ivanov, D. (2019). The changing role of Human Resource management in an era of digital transformation. International Journal of Entrepreneurship 22 (2), S. 166-175.

Gadzali, S. S., Gazalin, J., Sutrisno, S., Prasetya, Y. B., & Almaududi Ausat, A. M. (2023). Human Resource Management Strategy in Organisational Digital Transformation. Jurnal Minfo Polgan 12 (1), S. 760-770.

Gartner (2024). Gartner Magic Quadrant for Cloud HCM Suites for 1.000+ Employee Enterprises.

Hülsbömer, S. (2024). Studie Intelligent Process Automation & Process Orchestration 2024. CIO, CSO und Computerwoche.

Khan, D. M. (2014). HR as a Strategic Partner: A Critical Review. International Journal of Human Resource Studies 4 (1), S. 1-8.

Kienbaum Consultants International GmbH & SAP (2024). HR zwischen Effizienzdruck, Talentmangel und KI: Ergebnisse der HR-Strategie- und Organisationsstudie 2024.

McKinsey & Company (2024). HR-Monitor 2024: Trends und Perspektiven im Personalwesen.

Nachit, M. & Okar, C. (2020). Digital transformation of Human Resources Management: A Roadmap. 2020 IEEE International Conference on Technology Management, Operations and Decisions (ICTMOD).

Petry, T. & Biemann, T. (2024). Fortschritt in Trippelschritten. Benchmark-Studie zum Digitalisierungsgrad von HR im Jahr 2024. Personalmagazin.

Revillod, G. (2024). Implementation of AI Recruitment Systems in Swiss HRM: The Importance of Technological and Organizational Factors. Journal of Human Resource Management 27 (2), S. 95-122.

Shah, N., Irani, Z. & Sharif, A. M. (2017). Big data in an HR context: Exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors. Journal of Business Research 70, S. 366-378.

Zhang, J. & Chen, Z. (2024). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. Journal of the Knowledge Economy, 15, S. 1482-1498.



Anna Kunz
Co-Founder & Consultant
LinkedIn: [Hier klicken](#)



Stefan Wegner
Co-Founder & Geschäftsführer
LinkedIn: [Hier klicken](#)

Everblue Consulting GmbH

Wir stellen sicher, dass Prozesse, Menschen und Technologien optimal zusammenarbeiten, um Unternehmen wertvolle Zeit zu sparen und zukunftsfähig zu machen. Dabei begleiten wir Sie in jedem Schritt Ihrer Digitalisierungs- und Transformationsprojekte, entwickeln maßgeschneiderte Betriebsmodelle, entwerfen effiziente Systemlandschaften, unterstützen bei der Softwareauswahl und -einführung und sorgen für eine kontinuierliche Optimierung der betrieblichen Abläufe. In einem Umfeld, in dem Zeit eine knappe Ressource ist, setzen sich insbesondere effiziente Unternehmen durch. Mit dem Einsatz digitaler Technologien und einer anpassungsfähigen Organisation erreichen Unternehmen die nötige operative Exzellenz. Wir unterstützen Digitalisierungs- und Transformationsvorhaben, indem wir nicht nur planen und diskutieren, sondern auch erfolgreich umsetzen.



www.everblue-consulting.com
www.everblue-consulting.com/martha-maria/

hello@everblue-consulting.com
+49 (0)711 96881905

