

# Die Großen beherrschen den Markt

Die Struktur des Marktes für Lohn- und Gehaltssoftware ändert sich kaum. Diesen Eindruck legt das Ranking der Softwareanbieter nahe, das die Personalwirtschaft nun zum zweiten Mal erstellt hat. Doch unter der Oberfläche brodelt es. Unter anderem, weil sich die Anforderungen der Kunden an die Systeme wandeln.

Der Markt für Lohn- und Gehaltssoftware ist aufgeteilt. Dieser Eindruck entsteht, wenn man das aktuelle Ranking der Anbieter solcher Programme mit dem des vergangenen Jahres vergleicht. Zumindest auf den ersten Plätzen tauchen keine neuen Anbieter auf – obwohl dort neue Namen stehen. Dies hat jedoch andere Gründe. So nannte sich zum Beispiel die CGI Informatik GmbH im Herbst vergangenen Jahres in IT-Services and Solutions GmbH um. Und die Gesellschaft für Datentechnik und Informationssysteme, kurz GDI? Sie gab im vergangenen Jahr »irrtümlich« nur ein Drittel der tatsächlich pro Monat durchgeführten Abrechnungen an, weshalb das Unternehmen nur unter ferner liefen geführt wurde. Die Varial AG (Vorjahr: Platz zehn) hingegen machte in diesem Jahr keine Angaben mehr über die Zahl der monatlichen Abrechnungen. SAP hält sich in diesem Punkt schon im zweiten Jahr zurück, weshalb für beide Anbieter gilt: Keine Angaben, kein Listenplatz.

## Marktstruktur stabil

Sieht man von diesen Veränderungen ab, so zeigt sich sowohl in der Rangliste als auch bei der Zahl der durchgeführten Abrechnungen kaum Bewegung. Zwar stieg bei einigen Anbietern deren Zahl um 100000 und mehr. Doch Vorsicht: Hierbei handelt es sich um Unternehmensangaben! Über andere Quellen verfügt die Personalwirtschaft

nicht, die mit dem Ranking den Markt transparent machen will. Es ist deshalb nicht auszuschließen, dass der eine oder andere Anbieter etwas schummelt, um sich besser zu platzieren.

An der Marktstruktur ändern solche Unwägbarkeiten jedoch nichts. Weiterhin nimmt die ADP Employer Services GmbH mit ihrem Programm Paisy eine dominierende Position ein. Mit Abstand folgt die Personal & Informatik AG. Daran wird sich in absehbarer Zeit wenig ändern. Davon ist Hans-Georg Schwarting, Produktmanager bei ADP, überzeugt, »da die Großen der Branche einen enormen Know-how- und Erfahrungsvorsprung im Umgang mit den stets komplexer werdenden gesetzlichen Bestimmungen für Personalabrechnungen haben.« Als Beispiel nennt er das Thema flexible Arbeitszeitregelung.

## Kaum noch Zuwächse

Hinzu kommt: Alle Großunternehmen haben sich bereits vor Jahren für eine Lohn- und Gehaltssoftware entschieden, und nur wenige werden diese in absehbarer Zukunft wechseln. Also sind in diesem Marktsegment kaum noch Zuwächse zu erzielen. Deshalb schenken auch die Großen der Branche den kleineren Unternehmen sowie Marktsegmenten, wie Rüdiger Panz, Vertriebsleiter bei der SBS Software GmbH, betont, mehr Beachtung. Dies erschwert es den Klein- beziehungsweise Nischenanbie-

tern, sich im Markt zu behaupten. Deshalb erwarten alle Vertreter der Top Ten in den nächsten Jahren eine Konzentration im Markt.

So sieht Franz Jürgens vom HDS Systemhaus ungefähr 50 Prozent der Anbieter in den nächsten Jahren vom Markt verschwinden. Stefan E. Auer, Verantwortlicher für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit bei P & I, prognostiziert sogar, dass von den zurzeit circa 70 GKV-zertifizierten Systemen langfristig nur fünf übrig bleiben. Dabei spielt die Marktentwicklung den Großen in die Karten. Im letzten Jahr gewann für die Kunden vor allem das Merkmal Zukunftssicherheit an Bedeutung: Alle Firmenvertreter betonen wie Franz Jürgens, dass ihre Mitarbeiter bei Präsentationen zunehmend gefragt werden:

- Seit wann existiert Ihr Unternehmen?
- Wie viele Kunden haben Sie?
- Wie viele Abrechnungen erstellen Sie monatlich?

Für Thomas Lünenborg, Geschäftsführer des zur niederländischen Exact-Gruppe zählenden Anbieters Soft Research ist dies verständlich. Viele Unternehmen sind vom Crash zahlreicher Start-ups aus dem IT-Bereich geschockt. Manche vertrauten bei ihren Investitionsentscheidungen zu sehr auf »Stars«, die sich als Sternschnuppen erwiesen und rasch verglühten. Mit der Konsequenz, dass sich heute einige der gekauften »intelligenten und zukunfts-

## Rangliste Lohn- und Gehaltsabrechnungssysteme

Rang	Anbieter	Produkt	Anzahl monatlicher Abrechnungen in Millionen
1	ADP	Paisy	7,50
2	P&I	Loga	4,00
3	SBS	SBS Lohn	2,75
4	GiP	KIDICAP	2,10
5	IT Services and Solutions	HR Access	2,00
	HDS	Hansalog	2,00
6	Soft Research	Lohn XL/XXL	1,60
7	GDI	GdiLine-Lohn & Gehalt 8.0	1,20
8	HS-Hamburger Software GmbH & Co.	IBM Lohn und Gehalt 72	1,00
9	Veda	Arsing Lohn und Gehalt	0,80
10	SP_Data	SP_Lohn	0,64

Rangliste ohne SAP und Varial, die keine entsprechenden Angaben machten.

weisenden technologischen Lösungen« als Sackgassen erweisen, auch weil durch das Aus ihrer Entwickler den Anwendern oft plötzlich das Personal zum Warten der Systeme fehlt.

Hinzu kommt laut Lünenborg: »Auf nichts reagieren Mitarbeiter so sensibel, wie wenn sich plötzlich ihr Gehalt verspätet auf dem Konto befindet oder die Abrechnung Fehler aufweist.« Dies beeinflusst ihre Beziehung zum Arbeitgeber schnell negativ. Auch deshalb setzen viele Unternehmen inzwischen wieder lieber auf »bewährte« Systeme als auf solche, die der technologischen Entwicklung (angeblich) zehn Jahre voraus-eilen.

### Integrationsfähigkeit ist gefragt

Aus einem weiteren Grund werden in den nächsten Jahren vermutlich einige Anbieter vom Markt verschwinden. Zumindest die größeren Kunden geben sich heute nicht mehr damit zufrieden, dass sie mit dem gekauften System ihre Lohn- und Gehaltsabrechnungen erstellen können. Sie wollen mit diesem Tool, wie Hans A. Hrausek, Geschäftsführer der GiP mbH betont, »die teure Human Resource effektiv managen«. Folglich sollten mit ihm selbst oder über angeschlossene Systeme auch eine Zeiterfassung, Personaleinsatzplanung und Reisekostenabrechnung möglich sein. Doch nicht nur dies. Letztlich wollen die Unternehmen ein Gesamtsystem, das ihnen auch

zeigt: Welche Personalpotenziale haben wir im Haus und wie können wir diese möglichst effektiv entwickeln? Außerdem wollen sie mit wenigen Knopfdrücken sehen können, welche (Personal-)Kosten sie in den verschiedenen Bereichen und Produktionsphasen haben, damit sie gegebenenfalls korrigierend eingreifen können.

Dies setzt voraus, dass die Software, wenn sie solche Funktionen nicht selbst enthält, zumindest mit den anderen HR-Management-Systemen und der ERP-Software, mit der das Unternehmen arbeitet, vernetzt werden kann. Und zwar so, dass Mehrfacheingaben überflüssig werden und die ins System eingegebenen Daten effektiv genutzt werden können. Open Source und Integrationsfähigkeit lauten denn auch aktuelle Schlagworte in der Branche. Daran, diese Eigenschaften auf- beziehungsweise auszubauen, haben die Großen der Branche im vergangenen Jahr vorrangig gearbeitet. Dies überfordert aber manch kleineren Anbieter. Der Grund: Keine Standardsoftware unterliegt so vielen Änderungen und scharfen Prüfungen wie die Personalabrechnung. Allein den hieraus resultierenden Anforderungen zu genügen, stellt schon viele kleinere Anbieter vor Probleme. Schließlich setzt das nötige Anpassen der Software auch juristische und steuerrechtliche Kenntnisse voraus. Sollen mit dem System dann zusätzlich noch die Human Resource gemanagt und Geschäftsprozesse

gesteuert werden, dann ist manch Kleinanbieter überfordert. Er kann zudem die nötige Entwicklungsarbeit wegen seiner geringen Kundenzahl oft nicht mehr zu einem akzeptablen Preis-Leistungsverhältnis erbringen.

### Dienstleister und Problemlöser

Aber auch mancher Kunde stößt an seine Grenzen. Vielen Unternehmen fehlt inzwischen wegen des Personalabbaus neben dem Know-how, auch die Manpower, um ihre Systeme angemessen zu pflegen. Folglich müssen sie diese einkaufen. Hier sehen die Anbieter die größten Wachstumspotenziale. Sie verstehen sich heute alle nicht mehr als Software-Schmieden, sondern als Dienstleister und stellvertretende Problemlöser.

Entsprechend häufig fällt im Gespräch mit Vertretern der Anbieter denn auch der Begriff Outsourcing oder das Stichwort Application Service Providing (ASP). Von den zehn Großen betonen sieben, dass sie ihren Kunden ihr Programm auch als ASP-Lösung anbieten. Übereinstimmend äußern sie zudem, dass sie hier die größten Zuwächse erzielen.

Unternehmen, die neben den Hardware- auch Personalkosten sparen wollen, kalkulieren möglicherweise mit einem Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Wird jedoch mit steigenden Mitarbeiterzahlen der Einsatz eines umfassenden Human-Ressources-Management-Systems (HRMS) interessant, ist häufig die Grenze eines sinnvollen Outsourcens erreicht. Ein Firmenvertreter warnt entsprechend: »Viele Unternehmen, die beim Outsourcen des HR-Managements die Radikallösung anstrebten, haben erkannt, dass sich hieraus nicht die erhofften Einspareffekte ergeben.« So gilt auch für Personalsoftware die alte Regel: Nicht alles was technisch möglich ist, ist auch sinnvoll.

#### Autor

**Bernhard Kuntz,**  
freier Journalist, Darmstadt