



pemundo allygatr 

Digital HR Report

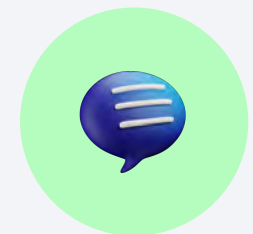
2024/2025



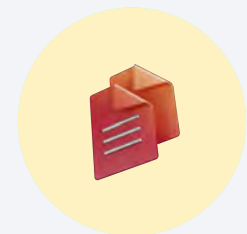
Wir haben 300 HR-Professionals gefragt, wo ihre Unternehmen beim Thema HR-Digitalisierung stehen und was sie sich für die Zukunft wünschen



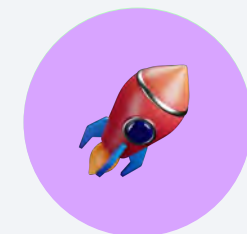
Inhaltsverzeichnis



Vorwort



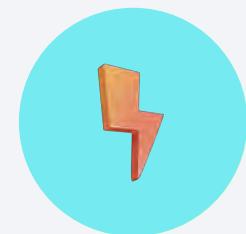
Datenbasis



HR Software



Digitalisierung



Herausforderungen



Fazit

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

wir, Christina und Martin von pemundo, freuen uns, euch die Ergebnisse unserer HR Studie vorzustellen.

Gemeinsam mit Allygatr haben wir uns zum Ziel gesetzt, einen klaren Einblick in den Stand der Digitalisierung im DACH-Raum zu gewinnen — und das von HR-Profis für HR-Profis.

Die Teilnahme von 300 HR-Verantwortlichen zeigt uns, wie wichtig dieses Thema für die Branche ist. Es ist erfreulich zu sehen, dass die Mehrheit (87 %) der Unternehmen bereits HR Softwarelösungen einsetzen. Dennoch sind nicht alle damit zufrieden. Die Studie offenbart auch, dass noch viele wichtige Bereiche in den Personalabteilungen nicht oder nur unzureichend digitalisiert sind.

Unsere Mission war es schon immer, HR-Abteilungen in ihrer digitalen Transformation zu unterstützen. Daher hoffen wir, dass die Ergebnisse dieser Studie Unternehmen dabei helfen, Potenziale zu erkennen und die richtigen Schritte in Richtung Digitalisierung zu gehen.

Viel Spaß beim Lesen und aufschlussreiche Erkenntnisse!



GRÜNDERIN PEMUNDO
Christina Moku



GRÜNDER PEMUNDO
Martin Sulzbacher



Datenbasis

Bei den Unternehmensgrößen sind sowohl kleinere Betriebe als auch viele mittelgroße und große Unternehmen vertreten. Ein großer Teil der Teilnehmenden hat zwischen 250 und 999 oder mehr als 5.000 Mitarbeitende.

Geografisch gesehen kommen die meisten der teilgenommenen Unternehmen aus Deutschland, gefolgt von Österreich und der Schweiz. Einige Unternehmen haben ihren Hauptsitz auch außerhalb der DACH-Region.

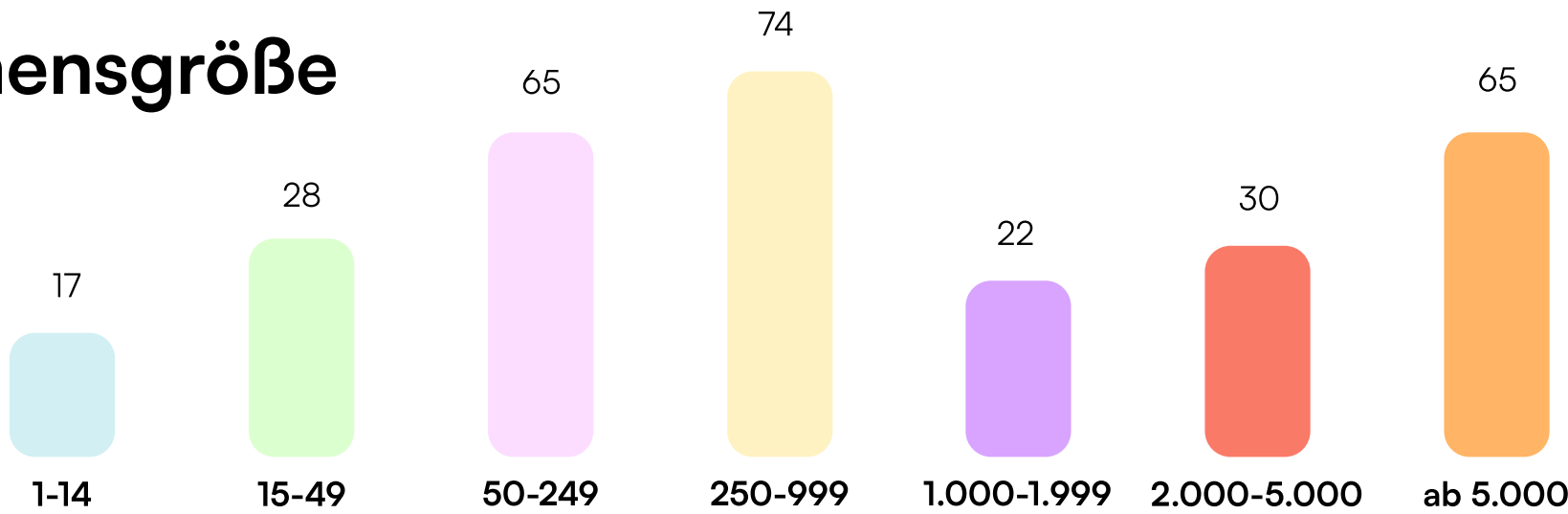
Was die Standorte angeht, zeigt sich, dass viele Unternehmen mehrere Standorte haben, sowohl national als auch international. Es gibt aber auch einige, die nur einen Standort oder ausschließlich Standorte im Ausland betreiben.

Diese Vielfalt sorgt dafür, dass die Ergebnisse der Studie eine breite Basis haben und unterschiedliche Perspektiven auf die Digitalisierung im HR-Bereich bieten.

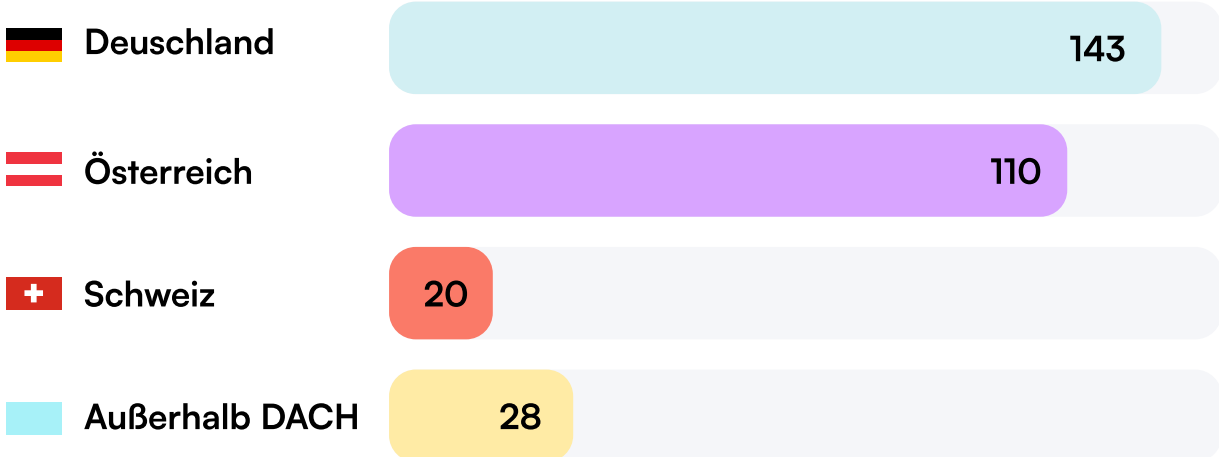
301

Teilnehmende

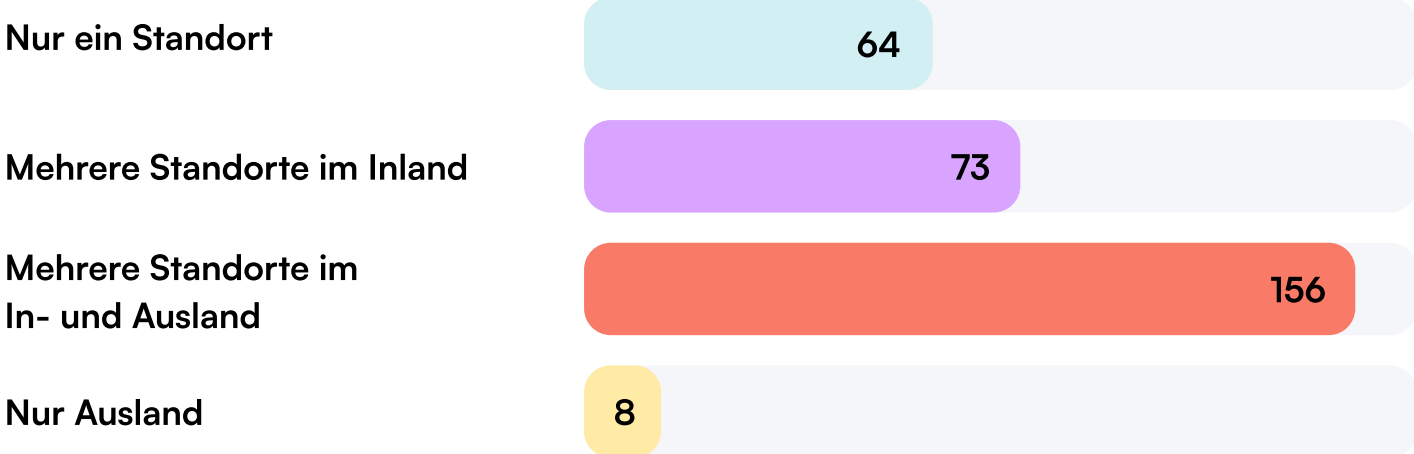
Unternehmensgröße



Länder



Anzahl Standorte



Enttäuschte Erwartungen

87 % nutzen eine HR-Software, **52 %** sogar für viele Prozesse. Aber nur **11 %** sind damit wunschlos glücklich, fast der Hälfte fehlen wichtige Themen



Zeit-Paradoxon

Die größte Hürde bei der Digitalisierung sind die eigenen Zeitressourcen. Allerdings sind zeitaufwändige Prozesse auch der größte Pain Point. Und was sich viele von der HR Digitalisierung erwarten? Mehr Zeit.



Mittelstands -Dilemma

Nur **7 %** der Mittelstandsfirmen sind zufrieden mit ihrer HR-Software

Key Findings

Knowledge Gap

54 % fehlt das Wissen, um ihre HR-Prozesse sinnvoll zu digitalisieren



HR-Barometer

5/10 ist der durchschnittliche Digitalisierungsgrad über alle befragten Firmen hinweg



Onboarding im Fokus

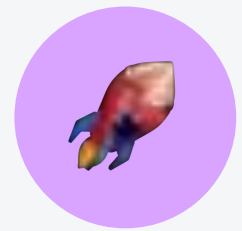
Für **37 %** der Unternehmen ist Onboarding das nächste große Thema auf der Digitalisierungswunschliste



HR-Software

Nutzung und Zufriedenheit





Nutzt du schon eine HR-Software?

Die Grafik zeigt, dass die Mehrheit der befragten HR-Abteilungen bereits eine HR-Software nutzt. **52 %** der Unternehmen verwenden eine Software für viele Prozesse, während **35 %** angeben, nur einige wenige Prozesse digital abzuwickeln.

Allerdings gibt es noch **13 %** der befragten Unternehmen, die bislang keine HR-Software verwenden.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die Digitalisierung in HR-Abteilungen weit verbreitet ist, aber immer noch Potenzial besteht, um auch die verbleibenden Unternehmen und Prozesse weiter zu digitalisieren.

Nutzt du bereits eine HR-Software in deiner HR-Abteilung?

52%

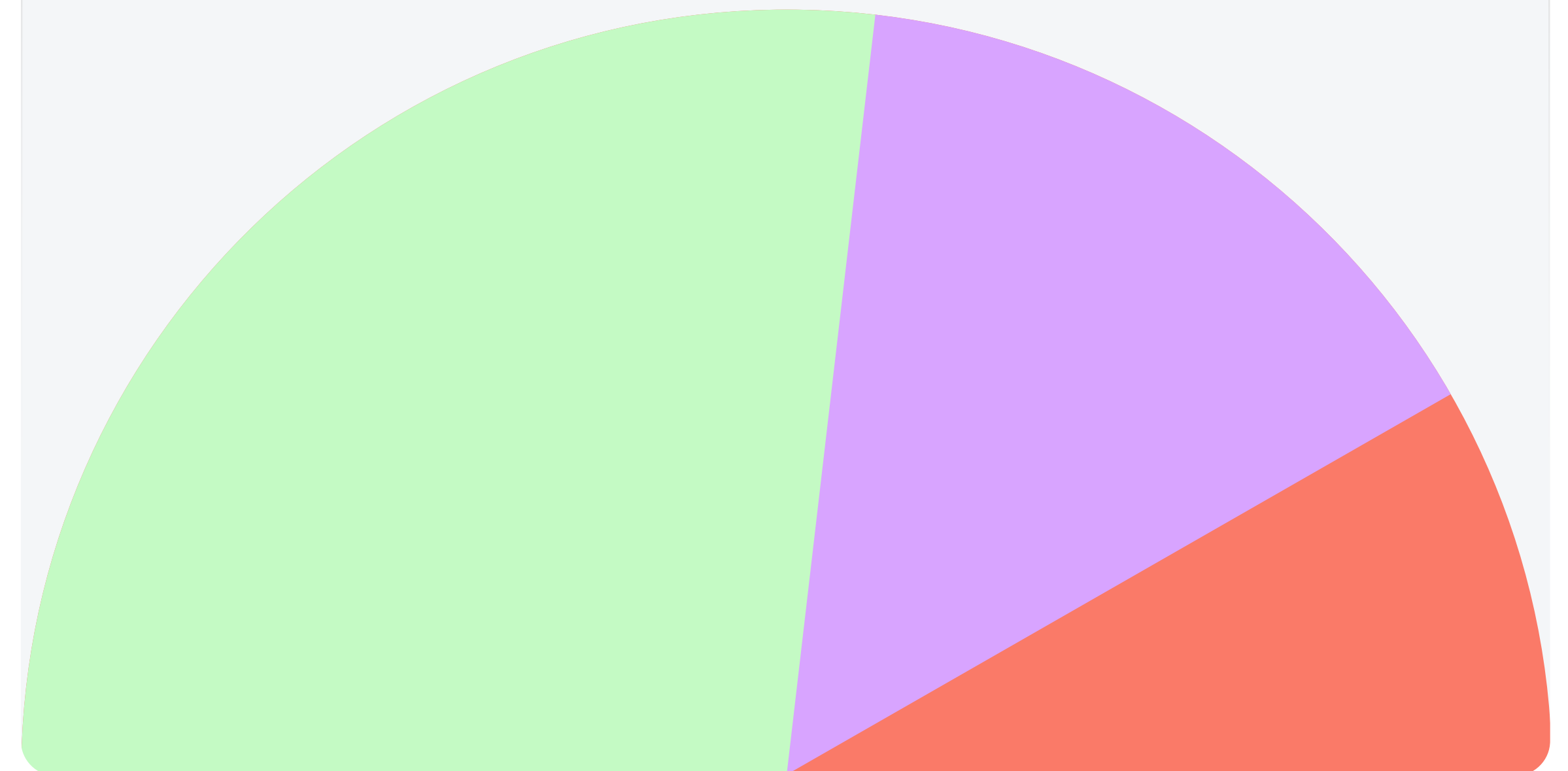
Ja, für viele Prozesse

35%

Ja, aber für nur wenige Prozesse

13%

Nein





Wie zufrieden bist du mit deiner HR-Software?

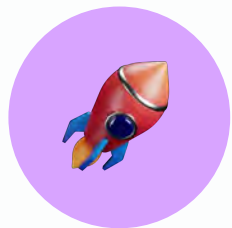
Trotz der weiten Verbreitung von HR-Software fehlen beinahe der Hälfte der Unternehmen wichtige Funktionen, die für ihre täglichen HR-Prozesse benötigt werden.

Dies zeigt, dass viele Lösungen den Anforderungen und Erwartungen nicht gerecht werden und wesentliche Themen wie Automatisierung, Datenanalyse oder Self-Service nicht abgedeckt sind. Kritisch zu hinterfragen ist hier natürlich, woher die Erwartungen von HR kommen und ob sie selbst auch genug Zeit investieren, um ihre Systeme wirklich optimal zu nutzen und an ihre Bedürfnisse anzupassen.

Insgesamt nutzen 52% der Unternehmen eine HR-Software für viele Prozesse, während 35% diese nur für wenige Aufgaben einsetzen. Dennoch fehlen 48% wichtige Themen bei ihrer HR-Software.

48%

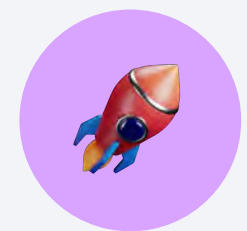
fehlen wichtige Themen bei
ihrer HR-Software



Nutzung und Zufriedenheit nach Unternehmensgröße

Je größer die Unternehmen, umso mehr nutzen bereits eine HR-Software — insgesamt ist die Nutzung bereits sehr hoch. Umso spannender ist es zu sehen, dass die Zufriedenheit unabhängig von der Unternehmensgröße nicht sehr hoch ist — am wenigsten zufrieden ist der Mittelstand mit 7 %. Die Zahlen zeigen, dass unabhängig von der Unternehmensgröße der Großteil unzufrieden ist, da ihnen wichtige Themen fehlen: 62 % der kleinen, 44 % der mittleren und 54 % der großen Unternehmen beklagen fehlende Funktionen.

	Kleine Unternehmen (1-50)	Mittelstand (50-1000)	Große Unternehmen (1000- über 5000)
Nutzen bereits eine HR- Software	62%	88%	97%
Sind wirklich zufrieden mit der HR-Software	15%	7%	12%
Fehlen wichtige Themen	62%	44%	54%



Top 10 der Themen, die derzeit noch fehlen

Digitale Personalakte und Schnittstellen **15%**

Personalverwaltung und -planung **11%**

Recruiting und Talentmanagement **13%**

Berichtswesen und Analytics **9%**

Personalentwicklung und Lernen **10%**

Zeitmanagement und Abwesenheiten **9%**

Technische Herausforderungen und Systemkritik **11%**

Performance und Feedback **8%**

Onboarding und Offboarding **10%**

Payroll und Vergütung **6%**

Was fehlt bei der HR-Software?

Die Auswertung zeigt, dass in vielen Unternehmen eine breite Palette an wichtigen HR-Themen in der aktuell genutzten Software fehlt. Besonders in Bereichen wie Digitale Personalakte, Recruiting, Personalentwicklung oder Onboarding gibt es Lücken.



Auch in Gesprächen mit Unternehmen hören wir oft, dass eines oder mehrere der genannten Themen bei ihnen nicht zufriedenstellend gelöst sind. Hier kann eine modulare Lösung helfen: Unternehmen können gezielt zusätzliche Module dazubuchen, um ihre bestehende Software optimal zu ergänzen und so alle relevanten HR-Prozesse abzudecken.



Martin Sulzbacher
GRÜNDER VON PEMUNDO

Digitalisierung

Status Quo und was steht an?



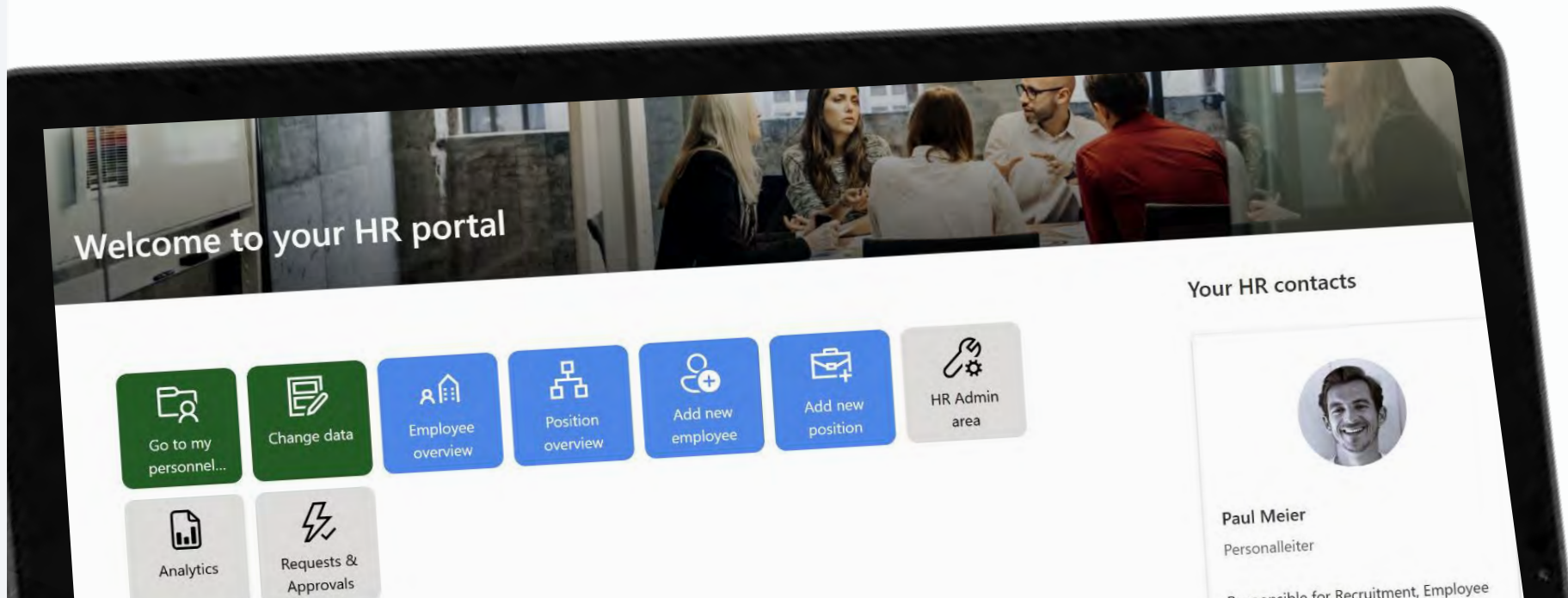
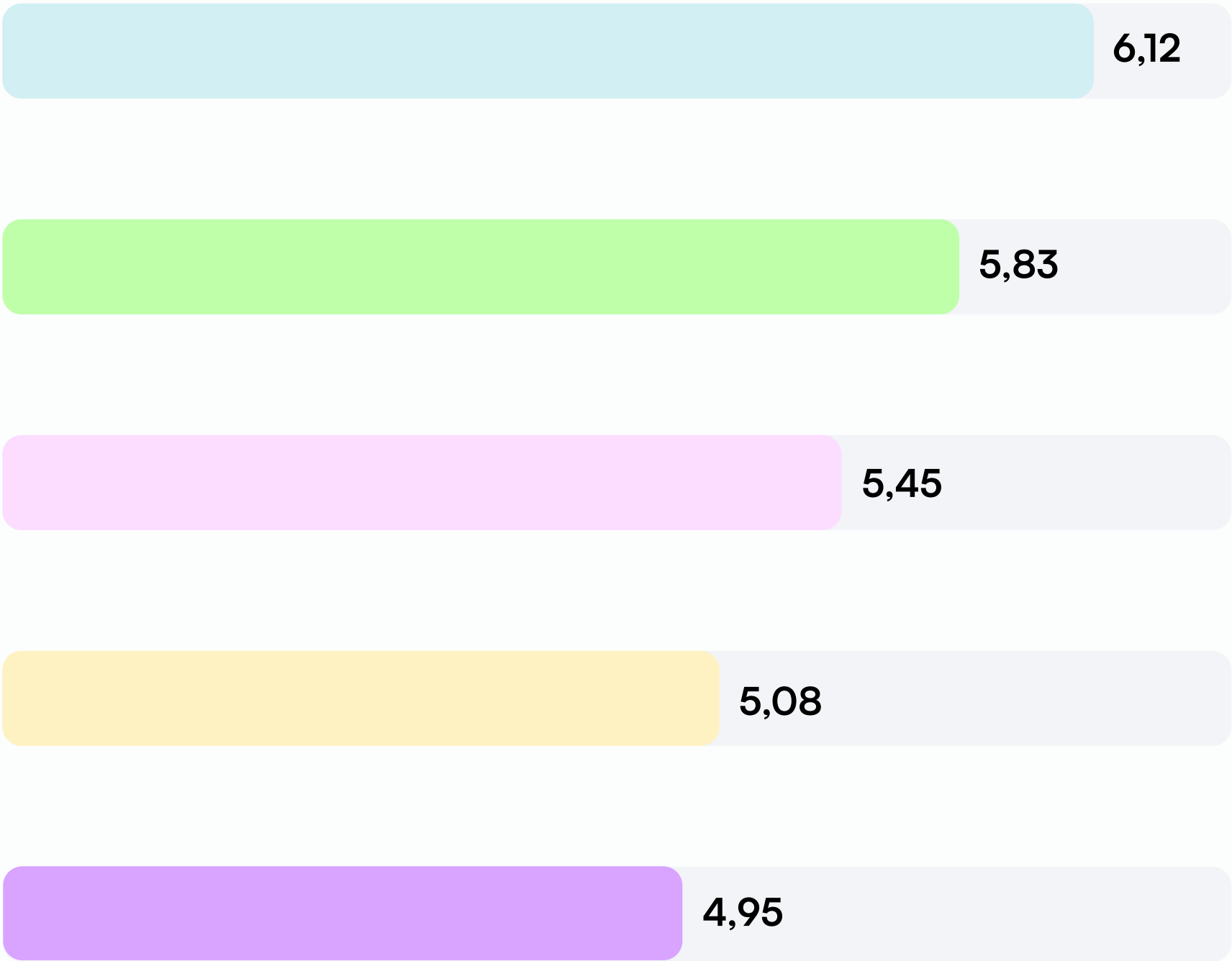


Das Digitalisierungs-Gefälle

Je größer, desto digitaler

Die Grafik zeigt, dass größere Unternehmen im HR-Bereich deutlich weiter in der Digitalisierung sind als kleinere Firmen. Während Großunternehmen bereits umfassend digital arbeiten, haben kleinere Betriebe hier noch Nachholbedarf. Der Unterschied verdeutlicht das Gefälle in der digitalen Transformation, das besonders kleine Unternehmen betrifft.

Durchschnittlicher Digitalisierungsgrad





Painpoints im HR-Bereich

- 1

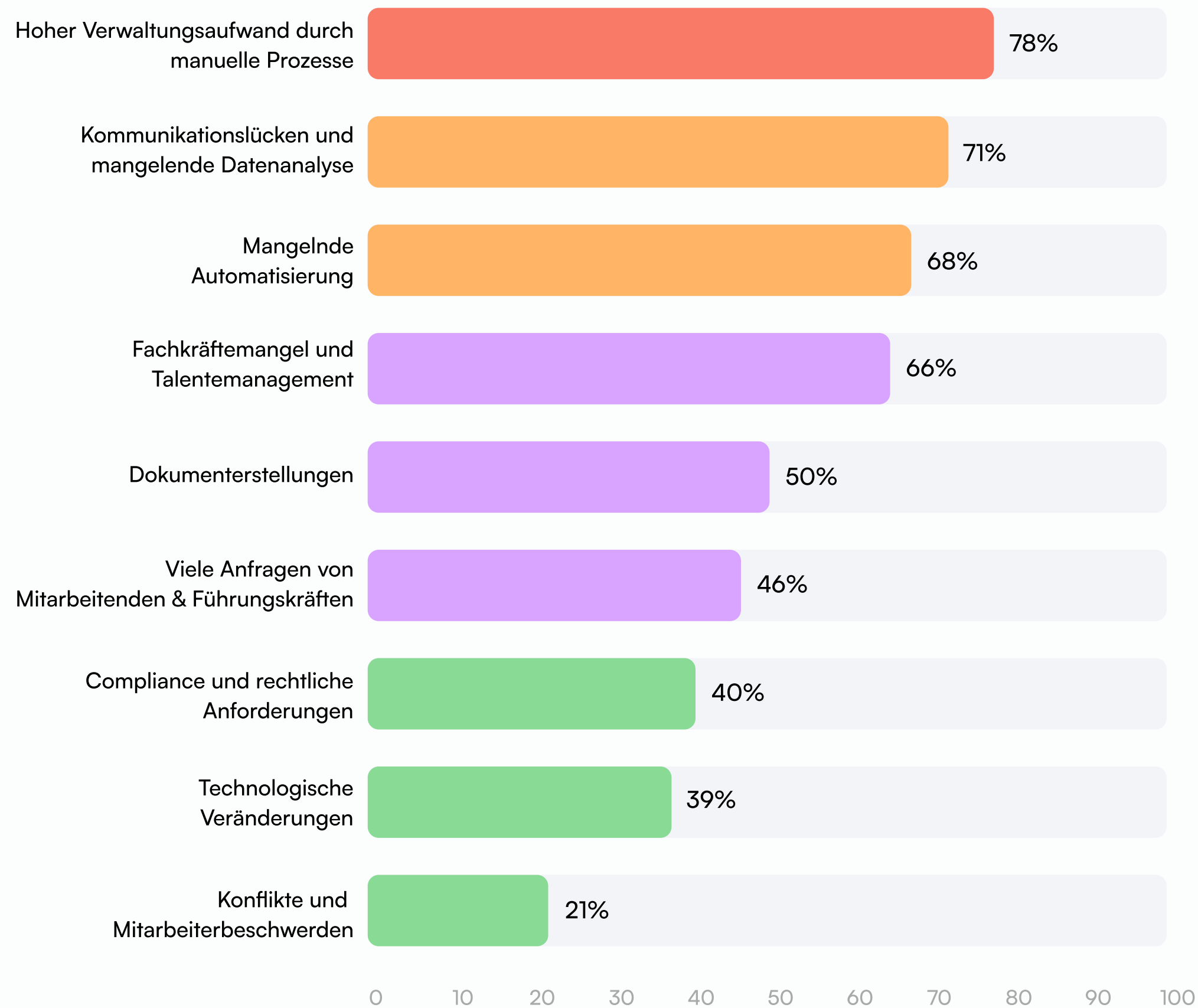
Hoher Verwaltungsaufwand und **manuelle Prozesse** stechen als bedeutendste Painpoints hervor, wobei ein großer Teil der Teilnehmenden diesen Herausforderungen voll zustimmt.
- 2

Mangelnde Automatisierung und **Probleme mit der Kommunikation & Datenverwaltung** bleiben problematisch, wobei ein erheblicher Prozentsatz der Teilnehmenden Unzufriedenheit äußert.
- 3

Fachkräftemangel, Dokumentenerstellung und **zunehmende Anfragen von Mitarbeitenden und Führungskräften** werden ebenfalls als zentrale HR-Probleme erkannt, mit vielen Befragten, die ihre Auswirkung bestätigen.
- 4

Positiv ist, dass Bereiche wie **Compliance, Technologische Veränderungen** und vor allem **Konflikte & Beschwerden durch Mitarbeitende** weniger gravierende Probleme darstellen dürften, da viele Befragte hier neutral oder zufrieden sind.

Was sind die Pain Points im HR-Bereich?





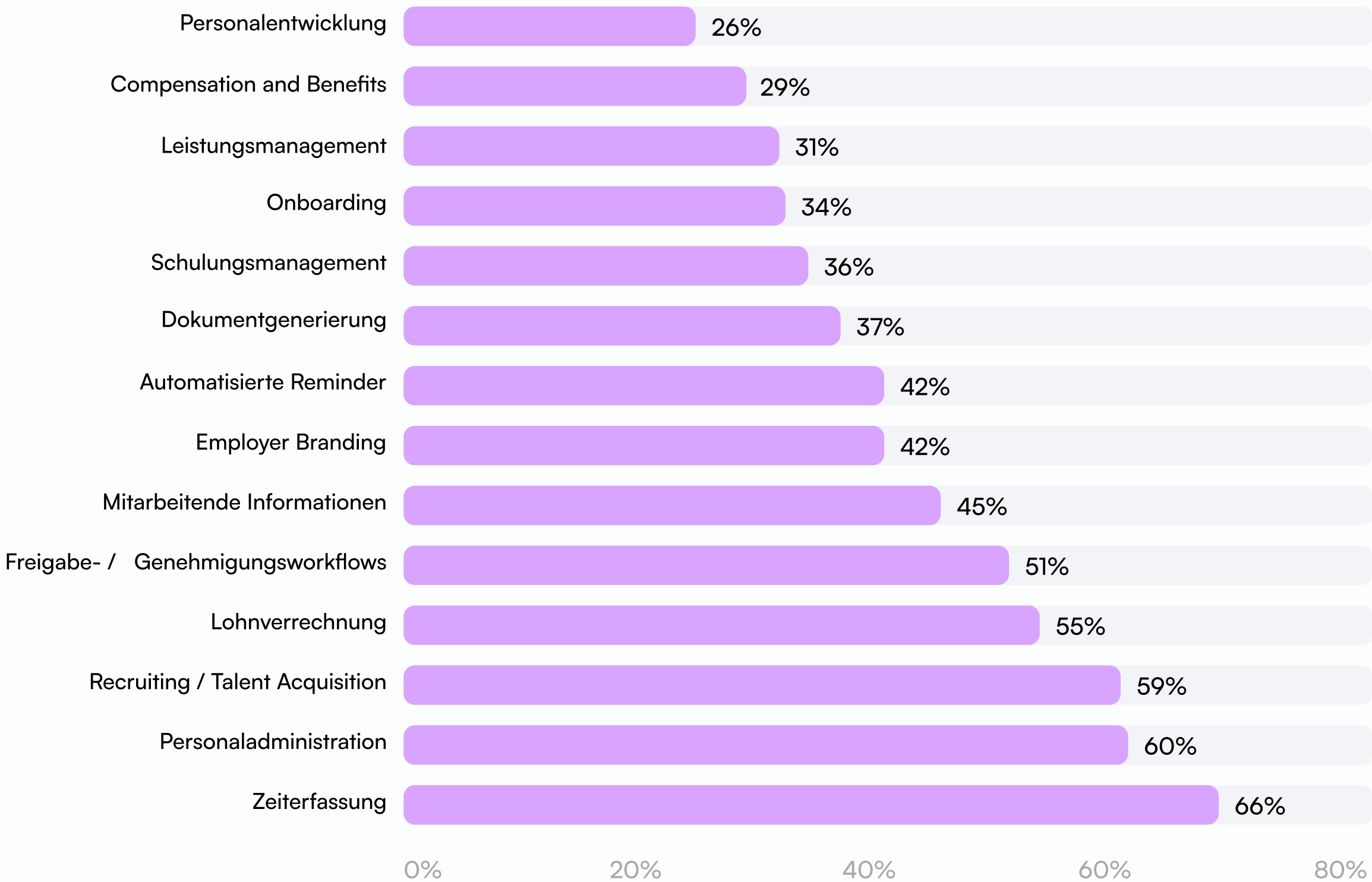
Was wurde bereits digitalisiert?

Die Basics sind oft digital, das war's aber auch

Bestimmte HR-Bereiche wie Zeiterfassung, Personaladministration und Recruiting sind in den meisten Unternehmen bereits weitgehend digitalisiert. Auch Lohnverrechnung und Freigabeprozesse werden in vielen Unternehmen digital abgedeckt.

Bereiche wie Personalentwicklung und Compensation & Benefits hingegen hinken in der Digitalisierung hinterher, was darauf hinweist, dass hier noch Potenzial zur Optimierung besteht.

Der Digitalisierungsgrad der verschiedenen HR-Bereiche



Was behindert die Digitalisierung?

Es fehlt an Zeit, Geld und Wissen

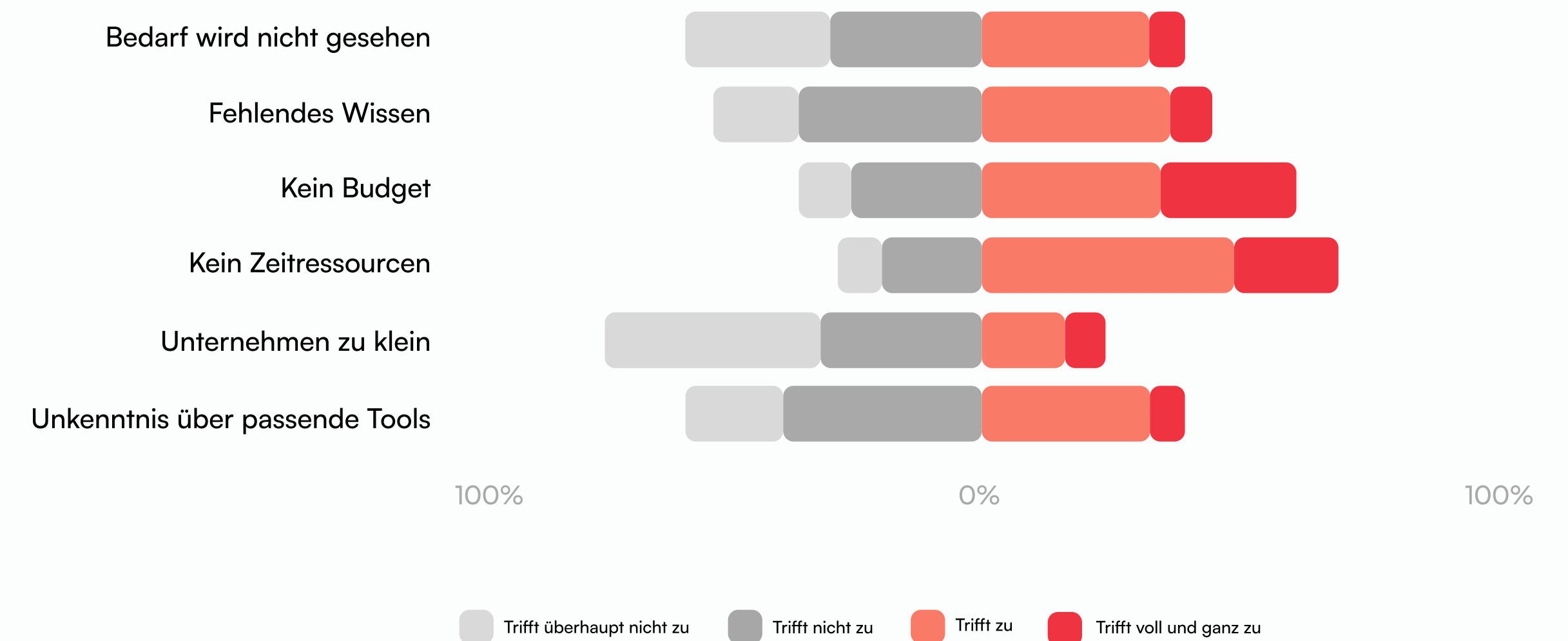
Die häufigsten Hürden sind das **fehlende Budget** und **keine ausreichenden Zeitressourcen**, die von vielen als relevant angegeben werden. Auch **fehlendes Wissen** und **Unklarheit über geeignete Tools** stellen wesentliche Herausforderungen dar. In einigen Fällen wird der Bedarf an **Digitalisierung** gar nicht erkannt, und kleinere Unternehmen empfinden sich oft als nicht groß genug, um von der Digitalisierung zu profitieren.

Um Wissenslücken zu füllen, bietet pemundo Know-How und Erfahrungsaustausch rund um HR, Digitalisierung und effiziente Prozesse in unseren kostenlosen Online-Events. Hier erhältst du wertvolle Insights und praktische Tipps, um dein Unternehmen zukunftssicher zu gestalten.

Jetzt anmelden und mehr erfahren

pemundo.com/webinare

Hindernisse bei der Digitalisierung





Knowledge Gap

Viele Unternehmen haben beim Thema Digitalisierung das Problem, dass ihnen das nötige Wissen fehlt. Dabei geht es einerseits um einen Überblick, welche von den vielen am Markt befindlichen digitalen HR-Tools bei welchen Themen wirklich hilfreich sind. Und andererseits aber auch darum, dass sie die schon im Unternehmen vorhandene HR-Software nicht gut genug kennen, was den Digitalisierungsprozess behindert und dazu führt, dass die hohen Erwartungen an eine HR-Software oft nicht erfüllt werden. HR fehlt hier oftmals Zeit, Wissen oder auch die Bereitschaft, sich vollumfänglich mit dem eigenen System auseinander zu setzen, um dieses weiterzuentwickeln oder um schon verfügbare Module zu ergänzen.

Diese Diskrepanz zwischen Wissen und den hohen Erwartungen führt dazu, dass viele Unternehmen ihre Digitalisierung nicht effizient vorantreiben können.

54%

fehlt das Wissen, um ihre
HR-Prozesse sinnvoll
zu digitalisieren.



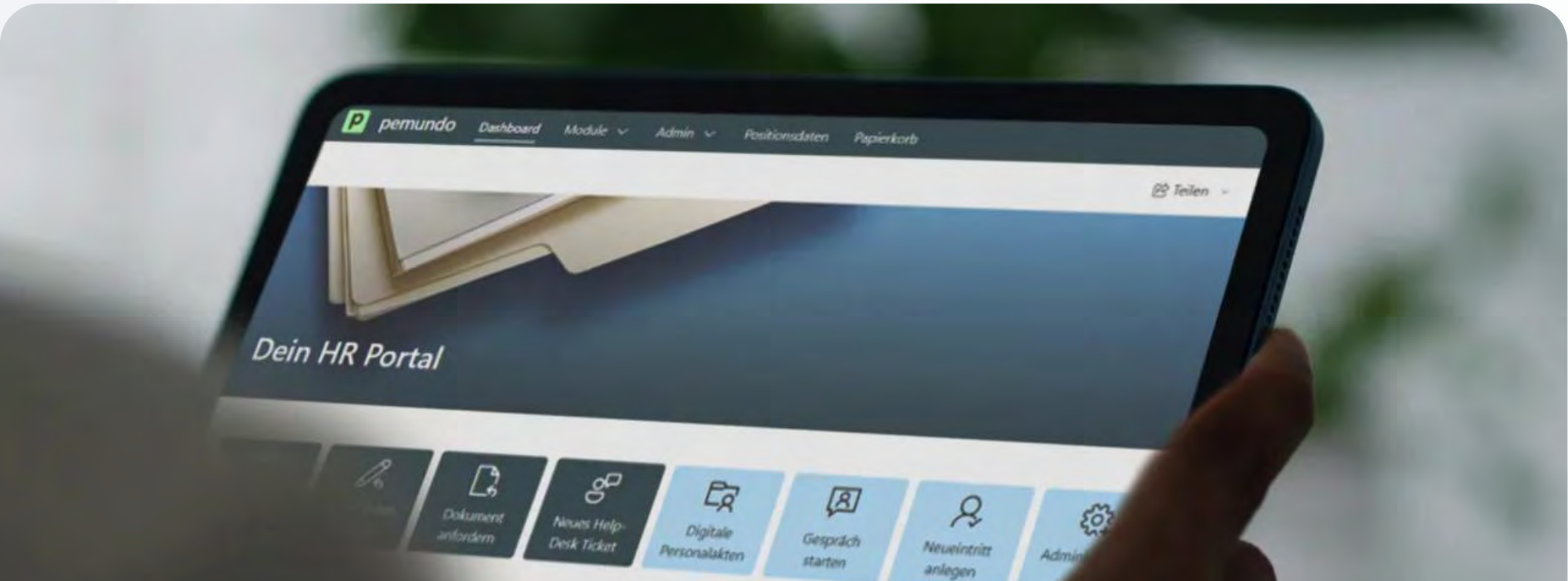
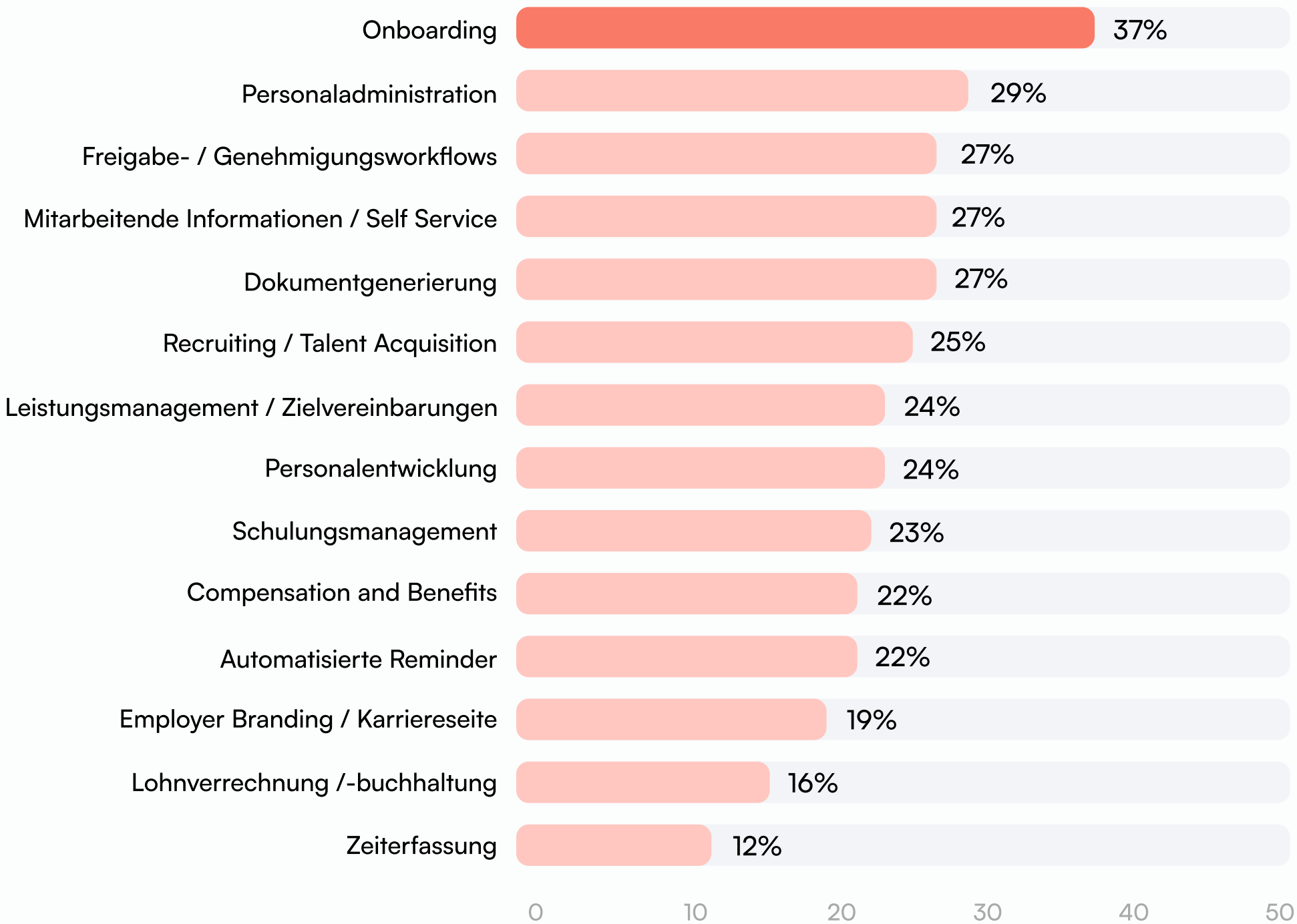
Wunschthemen Digitalisierung

Viele Themen stehen auf der Agenda

Onboarding ist der am häufigsten genannte Bereich, der derzeit höchste Priorität hat. Auch **Mitarbeiterinformationen / Self Service** sowie **Personaladministration** gehören zu den Bereichen, die viele Unternehmen als nächstes digitalisieren möchten.

Im Vergleich dazu stehen Bereiche wie **Lohnverrechnung** und **Zeiterfassung** weiter unten auf der Wunschliste, was darauf zurückzuführen ist, dass diese Prozesse bereits in vielen Unternehmen digitalisiert sind.

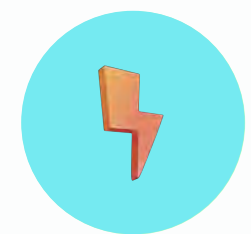
Welche Prozesse stehen aktuell ganz oben auf deiner Digitalisierungs-Wunschliste?



Herausforderungen

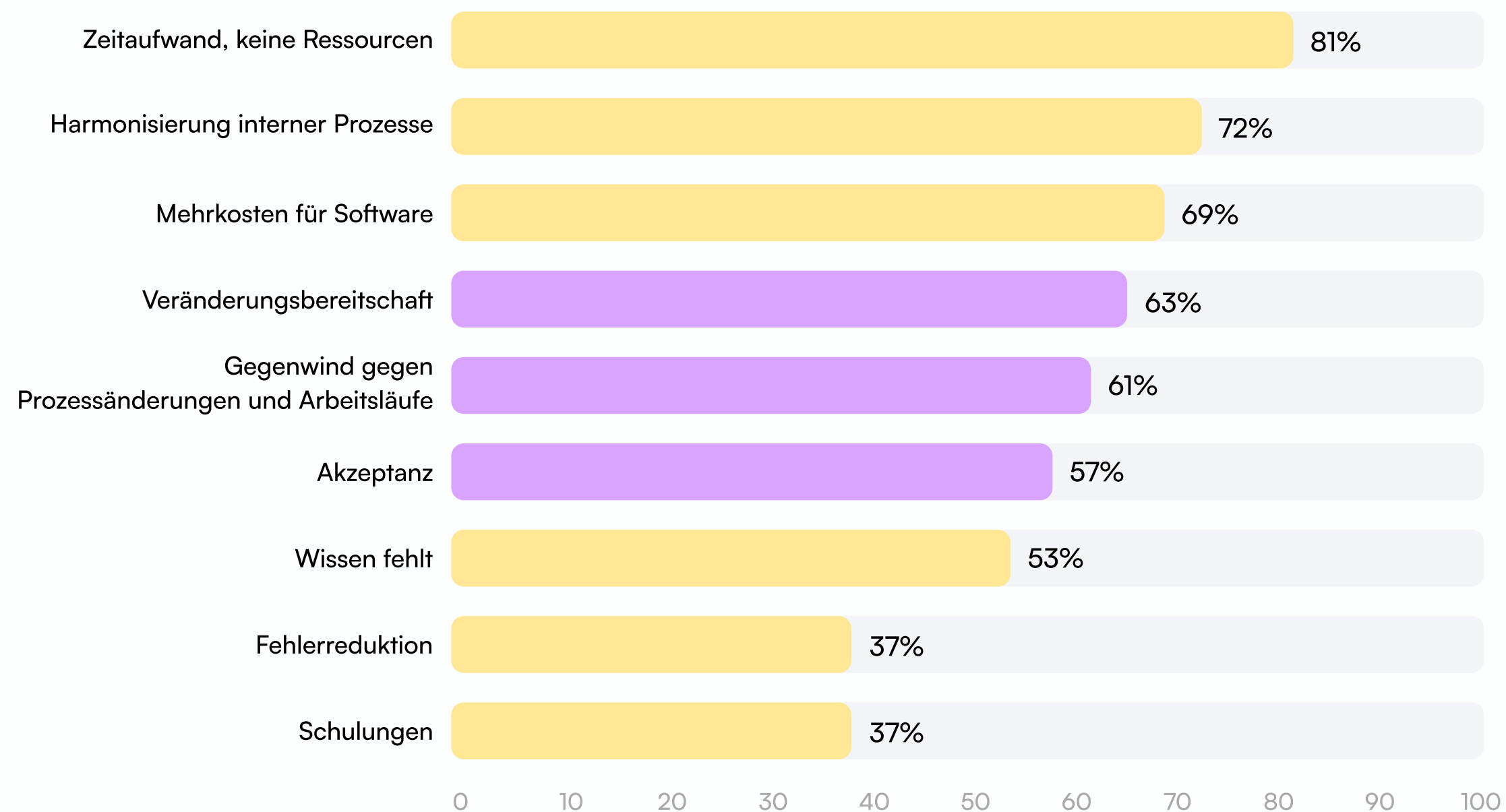
Was steht der Digitalisierung im Weg?





Herausforderungen bei der HR-Digitalisierung

Was ist für dich die größte Herausforderung bei der Implementierung einer HR Software?



Wie überzeugst du die Belegschaft von Prozessveränderung?

Zeitmangel und fehlende Ressourcen sind die größte Barriere, die die Digitalisierung in vielen Unternehmen verlangsamen. **Akzeptanz und Gegenwind gegen Prozessänderungen** stellen ebenfalls große Hindernisse dar, da viele Mitarbeitende und Führungskräfte Schwierigkeiten haben, neue Arbeitsweisen zu akzeptieren. Auch die **Harmonisierung interner Prozesse** und die **Mehrkosten für Software** werden als große Herausforderungen wahrgenommen. Diese Erkenntnisse verdeutlichen, dass neben finanziellen und technologischen Aspekten vor allem kulturelle und organisatorische Faktoren die Digitalisierung erschweren.



Christina Mokoru
GRÜNDERIN PEMUNDO

“

Bei pemundo ist es uns sehr wichtig, über unsere Webinare und Kanäle wie LinkedIn Digitalisierungswissen zu vermitteln. Dabei geht es unter anderem darum, wie man ein HR Software Projekt beginnt oder wie Change Management erfolgreich integriert wird. Wir wollen dazu beitragen, dass HR selbst befähigt wird, digitaler zu werden.



Das Zeit-Paradoxon: Darum kommt die Digitalisierung nicht voran

Größte Pain-Points

Manuelle & zeitaufwändige Prozesse

78%

Hoher Verwaltungsaufwand

76%

Größtes Hindernis bei der Digitalisierung: Keine Zeitressourcen

81%

VS

Erhoffte Vorteile

Automatisierte Abläufe

98%

Effizienzsteigerung

96%

Zeitersparnis bei administrativen Tätigkeiten

93%

Das “Henne-Ei” Problem

Die größte Hürde bei der Digitalisierung sind die eigenen Zeitressourcen. Allerdings sind zeitaufwändige Prozesse auch der größte Pain Point. Daher erhofft man sich logischer Weise Zeitersparnis bzw. Zeitgewinn als größten Outcome der Digitalisierung. Nur leider hat man keine Zeit, sich der Digitalisierung und der Auswahl und Implementierung passender Tools zu widmen.

Ein bekanntes Dilemma, das die Zahlen mehr als anschaulich verdeutlichen.





Was würden HR-Professionals mit der gewonnen Zeit machen?



Endlich mehr Zeit für
Mitarbeiterentwicklung und -bindung

11:00 PM • Oct 14, 2024



Freie Kapazitäten für Mitarbeiterbetreuung
und Kommunikation

8:00 AM • Oct 15, 2024



Optimierung von Recruiting und Onboarding

02:00 PM • Oct 14, 2024



Fokus auf Strategische HR-Entwicklung
und Effizienzsteigerung

11:00 PM • Oct 16, 2024



Fazit & Ausblick

Was haben wir gelernt?





Fazit

Die Digitalisierung von HR-Prozessen ist in vielen Unternehmen ein Thema, aber es gibt noch erhebliches Potenzial - besonders in kleinen und mittelständischen Betrieben bei Themen wie Personalentwicklung, Onboarding und Self-Service-Lösungen.

Sehr viele Unternehmen nutzen bereits eine HR-Software, jedoch ist die Zufriedenheit damit durch die Bank sehr niedrig. Oftmals werden nur einzelne Prozesse (zufriedenstellend) abgedeckt, und viele wichtige Funktionen, wie beispielsweise eine umfassende Datenanalyse oder automatisierte Workflows, fehlen. Die vorhandenen Systeme werden häufig als zu starr oder unflexibel empfunden, was zu Frustration in den HR-Abteilungen führt. Zudem bleibt die Einbindung der Mitarbeitenden in Self-Service-Portale oft hinter den Erwartungen zurück, was das volle Potenzial der eingesetzten Lösungen einschränkt.

Hürden wie zeitliche, finanzielle und technologische Ressourcen behindern den Fortschritt. Viele Unternehmen kämpfen mit administrativen Aufgaben und haben wenig Kapazitäten, um die Digitalisierung voranzutreiben, obwohl Automatisierung zu Zeitersparnis und effizienteren Prozessen führen kann.

Es ist entscheidend, dass Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe, modulare HR-Lösungen nutzen, um ihre Prozesse schrittweise zu digitalisieren und so Effizienz und Mitarbeiterbindung zu steigern. Die richtigen Tools und Strategien können langfristig zu mehr Erfolg führen.





Dein nächster Schritt zur HR-Digitalisierung

Die Umfrage zeigt, dass viele Unternehmen noch Herausforderungen bei der HR-Digitalisierung haben — sei es durch fehlende Zeit, Ressourcen oder die richtige Lösung. Diese Erkenntnisse bestätigen, wovon wir schon bei der Gründung von pemundo überzeugt waren: Unternehmen brauchen gezielte Unterstützung, um ihre HR-Prozesse effizient und zukunftssicher zu gestalten.

Genau deshalb sind wir mit der Vision gestartet, Unternehmen im gesamten DACH-Raum bei der Digitalisierung von HR zu unterstützen und diese Transformation entscheidend voranzutreiben.

Wenn ihr nach Wegen sucht, diese Potenziale zu nutzen und eure HR-Prozesse gezielt zu optimieren, stehen wir gerne für einen unverbindlichen Austausch zur Verfügung. Lasst uns gemeinsam darüber nachdenken, wie eure HR den nächsten Schritt in der Digitalisierung gehen kann.

Buche einen Kennenlerncall

und lass uns über HR sprechen.



GRÜNDER PEMUNDO UND DEINE WEGBLEITER BEI DER HR-DIGITALISIERUNG

Martin Sulzbacher und Christina Moku