

Elektronische Personalakte Marktanalyse & Anbieterbewertung

Professionelle Entscheidungsgrundlage für HR-Organisationen



Autor:

Stephan Boehnke

Mail: stephan@boehnke-hr-consult.com

Inhalt

Vorwort	4
Was ist eine elektronische Personalakte (ePA)?	4
Grundsätzliche Funktionen einer ePA	4
Allgemeine Gründe für die Nutzung einer ePA	5
Synonyme und verwandte Begriffe für die ePA	6
Begriffserläuterungen	6
Einordnung	7
Management Summary.....	7
1. Einführung	8
2. Zielsetzung der Analyse.....	9
3. Bewertungsmethodik.....	9
Stand-alone Anbieterprofile	11
1. Aconso	11
2. d.velop (d.velop documents / d.3ecm).....	13
3. ELO Digital Office.....	14
4. ESCRIBA – ECAP eFile.....	15
5. forcont – forpeople Digitale Personalakte	17
6. Optimal Systems – enaio®	18
7. Bechtle / PROXESS (ehem. HABEL).....	20
8. Onlyfy by XING (Recruiting – keine ePA).....	21
9. UKG – HR Service Delivery	21
10. Centric – Employee File for SAP	22
Integrierte Anbieterprofile	23
1. SAP SuccessFactors / SAP HCM (+ OpenText / Document Management Core)	23
2. TopFlow – Digitale Personalakte für SAP	24
3. P&I LOGA (Edenred)	26
4. Perbility HELIX.....	27
5. DATEV Personalakte	28
6. AKDB – OK.PERS / komXwork	29
Zusatzinformationen zu Anbietern	30
Aconso.....	30
AKDB.....	31

Bechtle.....	32
Centric	32
DATEV Personalakte	33
D.velop.....	33
ELO Digital Office	34
ESCRIBA	35
Forcont	35
Onlyfy by XING.....	36
Optimal Systems	36
Perbility	37
P&I AG	38
SAP SuccessFactors / SAP HCM.....	38
TopFlow	39
UKG	39
Vergleichstabellen & Handlungsempfehlungen	41
Vergleichstabellen.....	41
Handlungsempfehlungen	42
Gesamtfazit & Architektur-Empfehlungsrahmen.....	45
Gesamtfazit.....	45
Die zentrale Erkenntnis: Architektur schlägt Funktionalität	46
Architektur-Empfehlungsrahmen.....	46
Entscheidungs-Matrix: Welche Lösungswelt passt zu welchem Ziel?.....	48
Schlussfolgerung: Die ePA ist kein IT-Projekt – sondern ein Organisationsprojekt.....	48
Kurzes Management-Fazit	48
Executive Summary.....	49
Anlage: Entscheidungsbaum	51
Erläuterung zum Entscheidungsbaum	51

Vorwort

Sowohl in meiner Rolle als Berater als auch zuvor in meiner Funktion als Personalverantwortlicher habe ich mich stets gefragt, wie die Tätigkeiten im Personalmanagement am besten technisch unterstützt werden können. Gerade durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie wurde der Bedarf an technischen Lösungen im Personalbereich immer deutlicher. Ich beobachte den HR-Markt bereits seit vielen Jahren und stelle immer wieder fest, dass es angesichts der großen Anzahl verschiedener Applikationen kaum möglich ist, den Überblick zu behalten. Sicherlich kennt jeder Personaler einige der spezialisierten Softwareanbieter allein schon aus persönlicher Erfahrung. Das trifft auch auf mich zu, denn ich hatte nicht nur durch Ausschreibungen Kontakt zu zahlreichen Anbietern. Auch durch gemeinsame Projekte sind Partnerschaften entstanden und gewachsen.

Das Ziel dieser Analyse ist dennoch, eine möglichst neutrale und systematische Einschätzung der am Markt verfügbaren Anwendungen abzugeben. Sollten persönliche Projekterfahrungen eingeflossen sein, wird dies transparent gemacht.

Insgesamt werde ich Produkte aus verschiedenen Anwendungsbereichen betrachten. Dabei gibt es bei einigen Anbietern Überschneidungen im Produktportfolio. Auch darauf werde ich entsprechend hinweisen. Das Ziel ist es, im Abstand von ca. einem Monat jeweils ein weiteres Produktsegment vorzustellen und im Nachgang dafür zu sorgen, dass der Vergleich aktuell bleibt.

Es sei jedoch angemerkt, dass diese Vergleiche keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Der Markt ist schlichtweg zu groß und zu dynamisch, um vollständig abgebildet werden zu können.

Für Rückfragen stehe ich jederzeit gern zur Verfügung.

Was ist eine elektronische Personalakte (ePA)?

Die **elektronische Personalakte** ist die **digitale Form der klassischen Papier-Personalakte**.

Sie dient der **zentralen, strukturierten und revisionssicheren Verwaltung aller mitarbeiterbezogenen Dokumente** über den gesamten Lebenszyklus eines Beschäftigungsverhältnisses hinweg – von der Bewerbung bis zum Austritt.

Im Kern handelt es sich um ein **HR-spezifisches Dokumentenablagensystem**, das organisatorische, rechtliche und technische Anforderungen des Personalbereichs bündelt.

Grundsätzliche Funktionen einer ePA

Die konkreten Funktionsumfänge variieren je nach Anbieter, Unternehmensgröße und Integrationsgrad. Typischerweise lassen sich die Funktionen in folgende Bereiche gliedern:

Dokumentenablage

- Zentrale Ablage aller personalrelevanten Dokumente
- Strukturierung nach Aktenarten (z. B. Bewerberakte, Personalakte, Zusatzakten)
- Versionierung und Historisierung von Dokumenten
- Volltextsuche und Metadaten-Suche

Zugriff und Berechtigungen

- Rollen- und berechtigungsbasierter Zugriff (z. B. HR, MA, Führungskraft, Betriebsrat)

- Protokollierung von Zugriffen und Änderungen
- Einhaltung des Need-to-know-Prinzips

Compliance und Rechtssicherheit

- Revisions sichere Archivierung
- Unterstützung von Aufbewahrungs- und Löschrufen (DSGVO, HGB, AO)
- Nachvollziehbarkeit für Prüfungen (intern / extern)

Integration in HR-IT-Landschaften

- Anbindung an HR-Kernsysteme (z. B. SAP HCM, Workday, Oracle, DATEV etc.)
- Übernahme von Stammdaten zur automatischen Aktenzuordnung
- Optional: Übergabe an Archiv- oder ECM-Systeme

Prozessunterstützung (optional)

- Unterstützung einfacher HR-Workflows (z. B. Ablage, Freigaben)
- Ereignisbasierte Ablage (z. B. bei Eintritt, Vertragsänderung, Austritt)
- Verknüpfung mit digitalen Formularen oder Signaturen (je nach Lösung)

Allgemeine Gründe für die Nutzung einer ePA

Die Einführung einer ePA ist in der Praxis weniger eine technologische als vielmehr eine **organisatorische und strategische Entscheidung**. Typische Beweggründe sind:

Effizienz und Transparenz

- Schneller und ortsunabhängiger Zugriff auf vollständige Personalunterlagen
- Wegfall von Medienbrüchen und manueller Aktenpflege
- Reduzierung von Such- und Durchlaufzeiten

Rechtliche Absicherung

- Bessere Kontrolle über Datenschutz und Zugriffsrechte
- Nachweisbarkeit gegenüber Aufsichts- und Prüfstellen
- Unterstützung strukturierter Löschkonzepte

Skalierbarkeit und Standardisierung

- Einheitliche Aktenstruktur über Standorte und Länder hinweg
- Unterstützung von Wachstum, Reorganisationen und M&A-Szenarien
- Grundlage für Shared-Service-Modelle im HR

Grundlage für weitere HR-Digitalisierung

- Voraussetzung für durchgängige digitale HR-Prozesse
- Enabler für Self-Services, Workflow-Automatisierung und Analytics
- Entlastung des Personalbereichs von administrativen Routinetätigkeiten

Synonyme und verwandte Begriffe für die ePA

In der Praxis existieren zahlreiche **synonyme oder teilüberlappende Begriffe**, die je nach Anbieter, Marktsegment oder Kontext verwendet werden:

Häufig genutzte Synonyme

- Digitale Personalakte
- Elektronische Mitarbeiterakte
- Digitale Mitarbeiterakte

Verwandte bzw. weiter gefasste Begriffe

- HR-Akte
- Personalaktenmanagement
- HR-Dokumentenmanagement
- Employee File / Employee Record (internationaler Kontext)

Wichtig:

Nicht jede Lösung, die diese Begriffe verwendet, bietet automatisch den **vollen Funktions- und Compliance-Umfang einer klassischen ePA**. Die genaue Ausprägung hängt stark vom Produktfokus ab (HR-System, ECM, Archiv, Plattform).

Begriffserläuterungen

ERP

Steht für Enterprise Resource Planning und beschreibt die Vernetzung die Vernetzung aller geschäftskritischen Prozesse eines Unternehmens in einer Datenbank. Dabei wird das Ziel verfolgt, Unternehmensressourcen effizient zu steuern und Abläufe zu automatisieren.

ECM

Unter Enterprise Content Management versteht man Strategien, Methoden und Technologien zur digitalen Erfassung, Verwaltung, Speicherung, Bewahrung und Bereitstellung von Dokumenten und Inhalten in Unternehmen.

Cloud / On premise / Hybrid

Diese Begriffe beziehen sich auf die IT-Infrastruktur, wobei Cloud für das Beziehen von Rechnerleistung, Speicher und Anwendungen über das Internet von einem externen Dienstleister steht während bei on premise Software und Hardware in einem eigenen Rechenzentrum betrieben wird. Bei einer hybriden Struktur handelt es sich um eine Mischung aus cloud und on premise.

API

Steht für Application Programming Interface und stellt die Brücke zwischen 2 Softwareanwendungen dar, die den Datenaustausch und die Nutzung von Funktionen anderer Programme in Echtzeit ermöglicht.

REST

Der Representational State Transfer ist ein weit verbreiteter Architekturstil für die Entwicklung von Webservices, die einen einfachen Datenaustausch zwischen 2 Systemen ermöglicht.

OData

Das Open Data Protocol ist ein offener Standard zum Erstellen und Nutzen abfragbarer REST-APIs.

NLC-Technologie

Ermöglicht die schnelle Entwicklung von Softwareanwendungen über visuelle Oberflächen statt durch manuelles Programmieren. Damit werden Fachbereiche in die Lage versetzt ihre Anwendungen, ohne oder mit nur geringer Unterstützung der IT weiterzuentwickeln und anzupassen.

Einordnung

Die elektronische Personalakte ist **kein Selbstzweck**, sondern ein **zentrales Fundament moderner Personalarbeit**. Ihr eigentlicher Mehrwert entsteht dort, wo sie:

- sauber in bestehende HR-Systeme integriert ist
- klare Governance- und Berechtigungskonzepte unterstützt
- organisatorisch sauber eingeführt wird

Management Summary

Diese Management Summary bietet einen kompakten Überblick über die Analyse von Lösungen zur elektronischen Personalakte (ePA). Der Markt gliedert sich dabei in zwei zentrale Kategorien:

- eigenständige ePA-Systeme
- integrierte, HR- oder ERP-basierte Lösungen

Während eigenständige Systeme eine hohe Flexibilität, eine klare HR-Prozesslogik und geringere Abhängigkeiten bieten, punkten integrierte Lösungen vor allem dort, wo bereits fachlich und technisch dominierende Kernsysteme wie SAP, LOGA oder DATEV vorhanden sind.

ECM-Plattformen wie d.velop, ELO oder enaio richten sich an Unternehmen, die eine unternehmensweite Dokumenten- und Prozessstrategie verfolgen und die Personalakte als einen Baustein innerhalb einer zentralen Informationsarchitektur verstehen. HR-spezialisierte Anbieter wie aconso, ESCRIBA, forcont oder Perbility bieten dagegen besonders nutzerfreundliche, HR-orientierte Lösungen mit geringer Betriebslast und hohem Nutzwert im Tagesgeschäft.

Im öffentlichen Sektor sind AKDB und LOGA führend, da ihre Lösungen gezielt auf kommunale HR- und Verwaltungsprozesse ausgerichtet sind. Für KMU, die ihre Lohn- und Personalprozesse über DATEV organisieren, ist die DATEV Personalakte eine robuste und zugleich Compliance-konforme Wahl. Unternehmen mit starkem SAP-Fokus profitieren am meisten von SAP SuccessFactors in Kombination mit OpenText oder von SAP-nativen Add-ons wie TopFlow oder Centric.

Die Auswahl einer geeigneten ePA-Lösung hängt insbesondere von vier Faktoren ab:

- **Systemlandschaft**
(z. B. SAP, Microsoft 365, DATEV, kommunale Fachverfahren)

- **HR-Prozessreife und Digitalisierungsgrad**
(existieren bereits standardisierte HR-Prozesse oder überwiegt Ad-hoc-Arbeit?)
- **Compliance-Anforderungen**
(DSGVO, Aufbewahrungsfristen, Revisionsicherheit, Prüfanforderungen)
- **Betriebs- und Kostenstrategie**
(Cloud-first, On-Prem, Hybrid, interne vs. externe IT-Ressourcen)

Unternehmen mit dynamischem Wachstum oder starkem Bedarf an Prozessautomatisierung finden in den Lösungen von ESCRIBA und aconso besonders zukunftssichere Modelle, die digitale Aktenführung mit Dokumentenerzeugung und Workflow-Steuerung verbinden. ECM-orientierte Unternehmen profitieren von Anbietern wie d.velop, ELO und enaio, wenn eine zentrale Dokumenten- und Archivplattform für mehrere Fachbereiche aufgebaut oder konsolidiert werden soll. Mittelständische Unternehmen mit klarer Cloud-Ausrichtung erzielen häufig mit Perbility oder forcont den größten Nutzen, da diese Lösungen sich schnell einführen lassen und im Betrieb schlank bleiben.

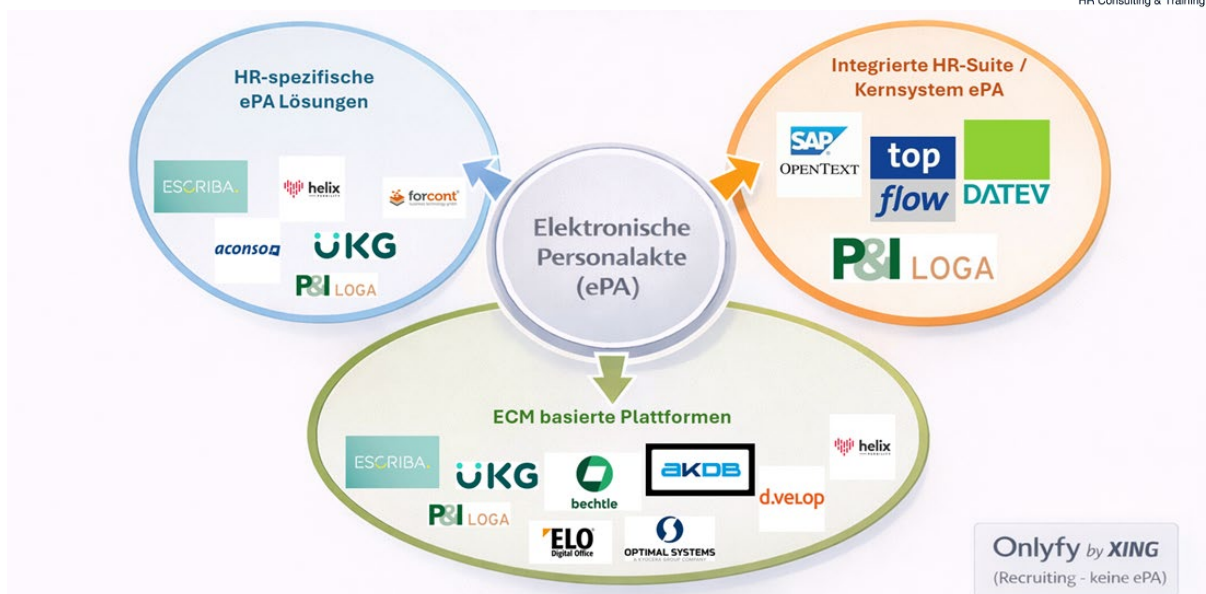
Summa summarum zeigt die Analyse, dass der Markt für elektronische Personalakten ausgereift ist und für jedes Unternehmensprofil passende Lösungen bietet – vom kleinen KMU über die kommunale Verwaltung bis hin zum internationalen Konzern. Die zentrale Herausforderung besteht nicht mehr in der Technik, sondern darin, eine Lösung zu finden, die zur bestehenden Systemlandschaft, zur HR-Organisation und zur zukünftigen Digitalisierungsstrategie passt. Genau hierbei unterstützt die vorliegende ePA-Marktanalyse und -Anbieterbewertung als professionelle Entscheidungsgrundlage, insbesondere für HR-Organisationen.

1. Einführung

Die Digitalisierung des Personalmanagements entwickelt sich zunehmend von einer optionalen Maßnahme zu einem strategischen Erfolgsfaktor. Unternehmen stehen heute vor der Herausforderung, ihre HR-Prozesse effizienter, sicherer und transparenter zu gestalten. Die elektronische Personalakte (ePA) ist ein zentraler Baustein dieser digitalen HR-Architektur. Sie ersetzt nicht nur papierbasierte Dokumente, sondern schafft auch eine standardisierte Grundlage für automatisierte HR-Prozesse, Self-Services, eine revisions sichere Archivierung und eine Compliance-konforme Ablage und Löschung von Daten.

Der Markt für elektronische Personalakten ist heterogen und umfasst unterschiedliche Lösungsansätze:

- **Spezialisierte Stand-alone-Lösungen**, die technisch unabhängig von ERP- oder HR-Systemen operieren und einen starken Fokus auf Dokumentenmanagement und HR-Prozesse legen.
- **Integrierte Lösungen**, die ausschließlich im Zusammenspiel mit bestehenden HR- oder ERP-Kernsystemen (z. B. SAP, LOGA, DATEV) betrieben werden können.
- **ECM-Plattformen**, welche die Personalakte als Teil einer übergeordneten, unternehmensweiten Informations- und Dokumentenstrategie verstehen.



Das Ziel dieser Marktanalyse besteht darin, Organisationen eine belastbare Entscheidungsgrundlage zu bieten, indem die relevanten Anbieter nach einheitlichen Kriterien bewertet und miteinander vergleichbar gemacht werden. So lässt sich schnell erkennen, welche Lösung zur IT-Landschaft, Prozessreife und Digitalisierungsstrategie eines Unternehmens passt.

2. Zielsetzung der Analyse

Die Analyse soll folgende Fragen beantworten:

1. **Welche Anbieter erfüllen die funktionalen und organisatorischen Anforderungen einer modernen ePA?**
2. **Welche Lösungen lassen sich nahtlos in bestehende HR- und IT-Landschaften einbinden?**
3. **Welche davon sind hinsichtlich Implementierungsaufwand, Betriebskosten und Skalierbarkeit sinnvoll?**
4. **Welcher Anbietertyp eignet sich für welche Unternehmensgröße bzw. Branche?**
5. **Welche Systeme sind zukunftssicher im Hinblick auf KI, Automatisierung und Compliance-Anforderungen?**

Die Ergebnisse dienen als Entscheidungsgrundlage für Workshops, Ausschreibungen, Shortlists sowie HR-Digitalisierungsprojekte.

3. Bewertungsmethodik

Um eine objektive und vergleichbare Bewertung der Anbieter zu ermöglichen, wurden alle Lösungen anhand von sieben einheitlichen Bewertungskriterien untersucht. Diese decken sowohl technische als auch organisatorische Aspekte ab und berücksichtigen typische Entscheidungsparameter in HR-Digitalisierungsprojekten.



Kriterium 1: Funktionalität

Bewertet werden Umfang, Tiefe und Reife der Aktenfunktionen, u. a.:

- Aktenlogik, Vollständigkeitsprüfung, Fristenmanagement
- Revisionsicherheit & DSGVO-Konformität
- Workflow-Unterstützung
- Dokumentenerzeugung
- Self-Services
- Zusatzmodule (z. B. Case Management, KI-Unterstützung)

Kriterium 2: Integrationen & Schnittstellen

Hierzu zählen:

- Anbindung an HR-Kernsysteme (SAP, LOGA, DATEV, Workday etc.)
- API-Verfügbarkeit (REST, OData, Webservices)
- Integration in ECM-/DMS-Strukturen
- Anbindung an M365, E-Signaturen, Archive
- Qualität der Stammdatenübernahme

Kriterium 3: Implementierungsaufwand

Bewertung der Komplexität eines Einführungsprojekts:

- Projektumfang & Dauer
- Aufwand für Altdatenmigration
- Komplexität des Berechtigungsmodells

- Anpassbarkeit / Customizing
- Abhängigkeiten zu IT-Ressourcen

Kriterium 4: Aufwand im laufenden Betrieb

Bewertet werden:

- IT-Aufwand (On-Prem vs. Cloud)
- Administrativer Aufwand (Rollenpflege, DSGVO-Löschkonzepte, Dokumentenmanagement)
- Wartungsintensität
- Skalierbarkeit

Kriterium 5: Betriebsmodelle

Bewertung der verfügbaren Betriebsarten:

- Cloud / SaaS
- On-Premise
- Hybrid
- Hosting durch Rechenzentren (insbesondere im öffentlichen Sektor)

Kriterium 6: Usability

Bewertung der Benutzerfreundlichkeit aus der Sicht von:

- HR-Administrator*innen
- Führungskräfte
- Mitarbeitende (ESS/MSS)
- mobile Nutzung
- intuitive Bedienbarkeit und UI-Design

Kriterium 7: Kundenzielgruppe

Einordnung der typischen Einsatzszenarien:

- Unternehmensgröße (KMU, Mittelstand, Konzern)
- Branchenfokus
- Öffentlicher Sektor vs. Privatwirtschaft
- SAP-/Microsoft-/DATEV-zentrierte IT-Landschaften
- Internationalität

Stand-alone Anbieterprofile

1. Aconso

***Hinweis:** Die Lösung von Aconso ist mir aus Ausschreibungen und Projekten bekannt, wodurch ich einen vertieften Einblick in die Applikation erhalten habe.*

1. Funktionalität

Aconso ist ein spezialisierter Anbieter für digitale Personalakten und automatisierte HR-Dokumentenprozesse.

Zentrale Funktionen:

- digitale Personalakte mit Aktenstruktur, Vollständigkeitsprüfung und Fristen
- revisionssichere Dokumentenablage
- automatisierte Dokumentenerzeugung (Verträge, Schreiben, Zeugnisse)
- integrierte Workflows (Freigaben, Genehmigungen, Posteingangsverarbeitung)
- Self-Service-Portale für MA und Führungskräfte
- KI-gestützte Klassifizierung & automatische Aktenzuordnung (bei Cloud nubea)
- digitale Archivierung inkl. Audit-Trail

Aconso gehört zu den funktional umfassendsten HR-Akten-Lösungen am Markt.

2. Integrationen & Schnittstellen

- tief integrierbar in SAP HCM und SAP SuccessFactors
- Workday, P&I LOGA, DATEV, weitere HR-Systeme
- REST-APIs für Drittsysteme
- Microsoft 365-Anbindung (Outlook, Teams)
- E-Signatur-Anbieter (DocuSign, FP Sign)

3. Implementierungsaufwand

- typisch **mittel**, da viele Standard-Bausteine vorhanden sind
- Aufwandstreiber:
 - Altdatenmigration
 - Berechtigungsmodell
 - Vertrags- und Dokumentenvorlagen
- Cloud-Einführungen deutlich schneller als On-Prem

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- Cloud nubea: **sehr gering** (Updates automatisch)
- On-Prem: Betrieb, Backups, Archivpflege → **mittel**
- HR-seitig: **moderat**, vor allem Governance und Löschregeln

5. Betriebsmodelle

- Cloud/SaaS (empfohlen)
- Private Cloud
- On-Prem

6. Usability

- sehr intuitive UI, klar HR-orientiert
- SAP-Integration wirkt „native“
- ideal für HR-Teams ohne ECM-Expertise

7. Kundenzielgruppe

- Mittelstand, große Unternehmen, Konzerne
- starke Verbreitung in Energie, Industrie, öffentliche Unternehmen
- ideal für SAP-lastige Organisationen

2. d.velop (d.velop documents / d.3ecm)

Hinweis: Die Lösung von d.velop ist mir aus Projektzusammenhängen bekannt, was einen vertieften Einblick in die Applikation ermöglicht hat.

1. Funktionalität

d.velop ist eine ECM-Plattform mit vollwertigem HR-Modul:

- digitale Personalakte inkl. Mitarbeiter-, Bewerber-, Rentnerakten
- OCR, Texterkennung, Metadatenverarbeitung
- automatisierte Workflows (z. B. Vertragsfreigaben, Unterschriftenprozesse)
- Scanning & Posteingangserkennung
- Dokumentenversionierung, revisions sichere Archivierung
- Fristenmanagement & Wiedervorlagen
- Dokumentenerzeugung optional möglich

2. Integrationen & Schnittstellen

- Microsoft 365 (Outlook, Teams, SharePoint)
- SAP ERP/S4 (ArchiveLink, zertifizierte Add-ons)
- DATEV (Partnerlösungen wie ecm:one)
- REST-APIs, Webservices
- E-Signaturen (DocuSign, FP Sign, Adobe Sign)

3. Implementierungsaufwand

- **hoch**, wenn ECM neu eingeführt wird
- **mittel**, wenn d.velop bereits im Einsatz ist
- Projektphasen:
 - Aktenplanmodellierung
 - Datenmigration

- Workflows
- Schnittstellenkonfiguration

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- Cloud: **gering**
- On-Prem: **mittel bis hoch** (DB, App-Server, Updates, Backups)
- HR-Aufwand: Governance, Rollenpflege, Prozessänderungen

5. Betriebsmodelle

- Cloud/SaaS
- Hybrid
- On-Prem (d.3ecm)

6. Usability

- modernes UI, MS365-orientiert
- hohe Funktionsdichte, dadurch etwas komplexer für Einsteiger
- sehr gut für Power-User

7. Kundenzielgruppe

- Mittelstand und Konzerne
- Verwaltungen, Energieversorger, Industrie
- Unternehmen mit ECM-Strategie

3. ELO Digital Office

1. Funktionalität

ELO ist ein Enterprise Content Management System (ECM) mit speziellem HR-Modul:

- digitale Personalakte, Bewerberakte, Stellenakte
- Scanning, OCR, Workflow
- Mobil-App, Aufgabenverwaltung
- revisions sichere Archivierung
- umfangreiche ECM-Funktionen für mehrere Fachbereiche
- Nutzung als Plattform für parallellaufende Fachverfahren möglich

2. Integrationen & Schnittstellen

- SAP (tief integriert)
- Microsoft 365
- DATEV, LOGA, Perbit, Personio (über Partner)
- REST-API, Webservices

3. Implementierungsaufwand

- **mittel bis hoch**
- geringer, wenn ELO bereits im Unternehmen genutzt wird
- höher, wenn als neues ECM eingeführt wird

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- Cloud: **gering**
- On-Prem: **mittel** (technische Systempflege)
- HR-seitig: Aktenpflege, Löschkonzepte

5. Betriebsmodelle

- Cloud
- Hybrid
- On-Prem

6. Usability

- modernes Webinterface
- ECM-typischer Aufbau, für HR manchmal komplexer
- Mobile Nutzung sehr gut

7. Kundenzielgruppe

- Unternehmen jeder Größe
- besonders geeignet für multi-fachbereichliche ECM-Strategien

4. ESCRIBA – ECAP eFile

***Hinweis:** ESCRIBA kenne ich aus Ausschreibungen und Einführungsprojekten sehr detailliert. Aus dieser Zusammenarbeit hat sich eine enge fachliche Partnerschaft entwickelt.*

1. Funktionalität

- digitale Personalakte
- modular aufgebaut als Teil des ESCRIBA HR Service Managers
- Emails können per drag'n'drop in die Akte gezogen werden. Dabei werden Emails in PDF/A konvertiert und Anhang ebenfalls separat hochgeladen wenn erforderlich
- Sehr leistungsstarkes personen- und kontextbasiertes Berechtigungssystem (Szenarien Modell) – besonders interessant für komplexe Unternehmensstrukturen
- vollumfänglich durch die Fachabteilung konfigurierbare Automatismen, wie bspw. Löschrufen und Ähnliches
- Vollständig, nahtlose Integration mit Dokumentenerzeugung, Geschäftsprozess- und Ticketmanagement sowie der Möglichkeit KI-Funktionalität und Leistungsfähigkeit in diesen Kontexten einzusetzen Low-Code-Process-Engine für HR-Workflows

- KI-Unterstützung (Textanalyse, Klassifikation)
- revisions sichere Ablage
- auch für andere elektronische Akten (Einkaufsakte, Kundenakte etc.) geeignet
- Die Akte ermöglicht nicht nur die Verwaltung von finalen (langzeitarchivfähigen) Dokumenten, sondern kann auch für alle beliebige digitale Artefakte wie Office Dokumente (Word, Excel, PowerPoint, ...) oder Bilder, Filme, Pläne etc. verwendet werden
-

2. Integrationen

Mit dem ESCRIBA Integration Server (EIS) verfügt ESCRIBA über eine umfangreiche Integrationslandschaft:

- **SAP HCM / SAP ERP / SAP S/4HANA (SAP Certified)**
- **SuccessFactors**
- Workday, DATEV, Dayforce, Oracle
- REST-API, Webservices, Import/Export-Schnittstellen & OData
- M365
- Einbindung externer Signaturanbieter (z. B. DocuSign, AdobeSign)
- **Multisystemfähig** – es können mehrere Systeme gleichzeitig angebunden werden

3. Implementierungsaufwand

- **mittel bis hoch**, abhängig vom Digitalisierungs- und Automatisierungsgrad
- leistungsstark, aber konzeptionell anspruchsvoll

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- Cloud: gering
- Prozesspflege: mittel

5. Betriebsmodelle

- Cloud/SaaS
- Private Cloud
- On-Prem

6. Usability

- moderne Oberfläche
- Dashboards & Self-Service-Portale
- ideal für HR-Service-Modelle

7. Kundenzielgruppe

- große Mittelständler, Konzerne

- Organisationen mit komplexen HR-Prozessen
- Ver- und Entsorgungsunternehmen, Finanzdienstleister, Industrie, Gesundheitswesen, Öffentlicher Dienst

5. forcont – forpeople Digitale Personalakte

1. Funktionalität

- vollständige HR-ePA mit Fokus auf Effizienz
- Fristenmanagement & Vollständigkeitsprüfung
- Arbeitgeberakte & Bewerberakte
- revisions sichere Archivierung
- Workflows für Standardprozesse
- digitale Posteingangsverarbeitung

2. Integrationen

- SAP, LOGA, DATEV
- REST-Schnittstellen für weitere HR-Systeme
- Microsoft 365 teilweise verfügbar

3. Implementierungsaufwand

- **mittel**, durch klar strukturierte Best-Practices
- größte Position: Papiermigration

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- gering bis mittel
- Administrationsaufwand überschaubar

5. Betriebsmodelle

- Cloud
- Private Cloud
- On-Prem

6. Usability

- übersichtlich, klar strukturiert
- besonders HR-freundlich

7. Kundenzielgruppe

- Mittelstand
- Kommunale Unternehmen

- Energie & Versorger

6. Optimal Systems – enaio®

Hinweis: Optimal Systems kenne ich aus engerer Zusammenarbeit in fachlich angrenzenden Projekten.

1. Funktionalität

Optimal Systems bietet mit **enaio®** eine professionelle Enterprise-Content-Management-Plattform (ECM), die eine umfassende digitale Personalakte als vorkonfiguriertes HR-Modul bereitstellt.

Zentrale Funktionen:

- strukturierte Mitarbeiter-, Bewerber- und Rentnerakten
- reversionssichere Archivierung & DSGVO-konforme Aufbewahrung
- Volltextsuche, OCR, Metadaten, Aktenpläne
- Fristenmanagement & Wiedervorlagen
- Workflow-Unterstützung (Genehmigungen, Unterschriften, Aufgabenrouting)
- digitale Posteingangsverarbeitung & Scanning
- Audit-Trail, Berechtigungsmodell, Dokumentenversionierung

Die Akte kann als **eigenes HR-Modul** betrieben oder in ein **unternehmensweites ECM** eingebettet werden.

2. Integrationen / Schnittstellen

enaio® verfügt über eine große Integrationslandschaft:

- **SAP HCM / SAP ERP / SAP S/4HANA** (u. a. über ArchiveLink, zertifizierte Konnektoren)
- **SuccessFactors** (über Integration Layer)
- **P&I LOGA, DATEV, d.velop connect, Perbit, Personio** (je nach Projekt)
- Microsoft 365 (Outlook, Teams, OneDrive)
- REST-API, Webservices, Import/Export-Schnittstellen
- Einbindung externer Signaturanbieter (z. B. DocuSign)
- Archiv- und DMS-Integrationen (z. B. Migration aus Altarchiven)

Optimal Systems besitzt zudem ein großes Partnernetzwerk, das zusätzliche Konnektoren bereitstellt.

3. Implementierungsaufwand

- **Mittel**, wenn enaio® bereits im Unternehmen genutzt wird
- **Hoch**, wenn das ECM erstmalig eingeführt wird (insbesondere bei mehreren Fachbereichen)
- Typische Projektbausteine:
 - Analysieren & Modellieren der Aktenstruktur
 - Einrichtung von Workflows
 - Migration von Papierakten & Altarchiven

- Integration in HR-Systeme

enaio® ist hochgradig anpassbar, was Flexibilität erhöht, aber den Implementierungsaufwand je nach Projektumfang steigern kann.

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- **Cloud:** sehr gering
- **On-Premise:** abhängig von der IT-Infrastruktur, Bedarf an:
 - Datenbankbetrieb
 - Systemupdates
 - Monitoring
 - Backup & Recovery

Fachliche Pflege (HR):

- Rollen & Berechtigungen
- Löschregeln/Retention Policies
- Aktenpflege & Governance

Aufwand insgesamt: **mittel**.

5. Betriebsmodelle

enaio® ist sehr flexibel:

- **On-Premise**
- **Private Cloud** (Systemhäuser oder Firmeneigenes RZ)
- **Hosted Cloud** durch Partner
- **SaaS-Angebote** über OPTIMAL SYSTEMS-Ökosystem

Hybride Szenarien (z. B. SAP on-prem + enaio Cloud) sind gängig.

6. Usability

- modernes Webinterface (enaio® web)
- Desktop-Client für Power-User
- mobile Nutzung möglich
- UI ist funktionsreich (ECM-typisch), daher besonders geeignet für HR-Teams mit professioneller Sachbearbeitung
- Für Gelegenheitsnutzer etwas komplexer als rein HR-zentrierte Lösungen (z. B. aconso oder forcont)

7. Kundenzielgruppe

- Mittelgroße bis sehr große Unternehmen
- Ideal für Organisationen, die **ECM-Strategien** verfolgen
- Besonders verbreitet in:

- öffentliche Verwaltungen
 - Energieversorger & Stadtwerke
 - Gesundheitswesen
 - Industrie & produzierendes Gewerbe
- Kunden, die ein **zentrales Dokumentenmanagement** über mehrere Fachbereiche hinweg betreiben möchten

7. Bechtle / PROXESS (ehem. HABEL)

1. Funktionalität

- klassische ECM-Plattform
- digitale Personalakte
- Scanning, OCR, Workflow
- Archivierung über mehrere Fachbereiche hinweg
- Dokumentenversionierung & Audit Trail

2. Integrationen

- SAP, DATEV, Microsoft 365
- REST-Schnittstellen
- Integration in ERP-/Fibu-Systeme

3. Implementierungsaufwand

- **mittel**, wenn PROXESS schon vorhanden ist
- **hoch** bei ECM-Neueinführung

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- Cloud: gering
- On-Prem: mittel

5. Betriebsmodelle

- Cloud
- On-Prem

6. Usability

- funktional, eher klassisches ECM-Design
- HR-Module klar strukturiert

7. Kundenzielgruppe

- Bestandskunden im Bechtle-/PROXESS-Umfeld
- Mittelstand

8. Onlyfy by XING (Recruiting – keine ePA)

Hinweis: Bei diesem Produkt handelt es sich um eine reine Bewerbungsakte und nicht um eine vollwertige elektronische Personalakte (ePA).

1. Funktionalität

- Bewerbungsakte
- Kommunikation, Terminplanung
- Talent-Pool
- Onboarding light

Nicht geeignet als digitale Personalakte.

2. Integrationen

- Personio
- SAP SuccessFactors
- M365

3. Implementierungsaufwand

- gering

4. Betrieb

- minimal

5. Betriebsmodell

- reine Cloud

6. Usability

- sehr modern
- ideal für Recruiting

7. Zielgruppe

- Unternehmen mit Recruiting-Fokus

9. UKG – HR Service Delivery

1. Funktionalität

- digitale Mitarbeiterakte
- Dokumentenerzeugung
- Case & Ticketing
- Self-Service
- Workflow-Automatisierung
- umfassende HR-Service-Suite

2. Integrationen

- SAP, Workday, Oracle
- M365
- REST-API

3. Implementierungsaufwand

- mittel bis hoch, abhängig von globalen HR-Strukturen

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- gering (Cloud)

5. Betriebsmodell

- 100 % Cloud

6. Usability

- modern, prozessfokussiert

7. Kundenzielgruppe

- internationale Organisationen
- große Retail-/Service-Unternehmen

10. Centric – Employee File for SAP

1. Funktionalität

- vollständig SAP-native ePA
- Mitarbeiter-, Bewerber-, Stellenakten
- Dokumentenablage & Workflows
- revisions sicheres Archiv via SAP

2. Integrationen

- SAP ERP HCM
- SAP S/4HANA HCM
- SuccessFactors

3. Implementierungsaufwand

- mittel (wenn SAP vorhanden)

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- SAP-Basis notwendig
- HR-Aufwand gering

5. Betriebsmodell

- On-Prem / Private Cloud (SAP)

6. Usability

- identisch zu SAP-UX
- Fiori/GUI

7. Zielgruppe

- SAP-zentrierte HR-Organisationen

Integrierte Anbieterprofile

1. SAP SuccessFactors / SAP HCM (+ OpenText / Document Management Core)

***Hinweis:** Mit den verschiedenen SAP-Anwendungen habe ich als Personalleiter und Berater mehrfach zu tun gehabt. Die OpenText-Lösung war in meiner Zeit als Personalleiter produktiv im Einsatz. Ich habe diese Applikation daher näher kennenlernen können.*

1. Funktionalität

SAP bietet zwei Hauptszenarien für digitale Personalakten:

- **SAP HCM (On-Prem):** Standardanlage mit GOS-Anhängen, die erst mit Add-ons (OpenText, d.velop, aconso, TopFlow) zur vollwertigen ePA wird.
- **SAP SuccessFactors:** Die ePA ist über **SAP Document Management Core** oder **OpenText Extended ECM** tief in HR-Prozesse integriert.

Funktionsumfang:

- strukturierte digitale Personalakte
- automatische Ablage aus HR-Prozessen
- Dokumentenerzeugung (z. B. über SAP Document Generation)
- Fristen, Löschregeln, Revisionssicherheit
- Fiori-UI und SuccessFactors-UI
- vollständige Auditierung

SAP bietet damit eine der umfassendsten ePA-Integrationen am Markt.

2. Integrationen & Schnittstellen

- SAP HCM / SAP ERP
- SAP S/4HANA HCM (H4S4)
- SAP SuccessFactors (Employee Central)
- SAP Workflow / BTP-Services
- Microsoft 365 (teilweise über Partner)
- REST-/OData-APIs

- OpenText Connectoren

3. Implementierungsaufwand

- **hoch**, wenn SAP selbst im Wandel ist (z. B. Upgrade auf S/4HANA)
- **mittel**, wenn lediglich die Akte eingeführt wird
- Aufwandsfaktoren:
 - Berechtigungsmodell
 - Rollen-/Strukturorganisation in SAP
 - Altdatenmigration
 - Drittsystemintegrationen

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- SAP-Basis erforderlich
- Systempflege (Support Packages, ArchiveLink-Strukturen, Berechtigungen)
- Fachliche Aufwände: Löschkonzepte, Aktenpflege

5. Betriebsmodelle

- On-Prem
- Private Cloud
- Hybrid
- Public Cloud (bei SuccessFactors)

6. Usability

- modernste Usability in SuccessFactors
- im SAP GUI „technischer“, aber mit Fiori deutlich verbessert
- nahtloses Arbeiten für SAP-User

7. Zielgruppe

- große Unternehmen, Konzerne
- international tätige Firmen
- Unternehmen mit klarer SAP-Strategie

2. TopFlow – Digitale Personalakte für SAP

Hinweis: Die Lösung von TopFlow habe ich im Rahmen von Ausschreibungen kennengelernt und konnte dadurch einen detaillierteren Einblick in diese Applikation gewinnen.

1. Funktionalität

TopFlow bietet mit *top personnel RM* eine vollständig in SAP integrierte digitale Personalakte. Die Lösung ermöglicht:

- strukturierten Aufbau der Personalakte (Verträge, Nachweise, Beurteilungen, Abrechnungen, Bescheinigungen usw.)
- definierbare **Lösch- und Aufbewahrungsfristen** gemäß DSGVO
- vollständige Übersicht relevanter SAP-HCM-Daten über die Integration von Infotypen
- automatische oder manuelle Ablage von Dokumenten, inkl. Drag-&-Drop
- Einbettung von E-Mails aus Outlook/Notes in die Akte
- Prüfung von Zugriffsberechtigungen anhand von SAP-Organisationsobjekten
- Verknüpfung von Personalakte, Stellenakte und Bewerberakte
- Checklistenfunktionen für Eintritt, Wechsel und Austritt
- temporäre Akteneinsicht über „Ausleihfunktion“

TopFlow stellt darüber hinaus **vordefinierte HR-Akte-Strukturen** bereit, die an Unternehmensanforderungen angepasst werden können.

2. Integrationen & Schnittstellen

Die Lösung ist **nativ in SAP eingebettet**, ohne zusätzliche Middleware.

Relevante Integrationen:

- SAP ERP HCM, SAP S/4HANA HCM/H4S4
- SuccessFactors Employee Central (zentrale Dokumentenablage + HR-Prozessbezug)
- SAP Fiori / UI5, SAP GUI, Browser, mobile Endgeräte
- Outlook / Notes-Integration für E-Mail-Ablage
- Volltextsuche (SAP TREX / Embedded Search)

3. Implementierungsaufwand

Mittel – abhängig von:

- gewünschter Aktenstruktur
- Berechtigungsmodell
- Datenmigration (Barcode-basierte Migration möglich, aber optional)

Kein eigener technischer Plattformbetrieb erforderlich.

4. Aufwand im laufenden Betrieb

Niedrig – da ausschließlich SAP-Standardkomponenten betrieben werden müssen (Berechtigungen, ArchivLink, Updates).

5. Betriebsmodelle

- On-Premise (ERP / S/4HANA)
- Private Cloud / Hosted
- Hybrid mit SuccessFactors

6. Usability

Gute Benutzerakzeptanz durch:

- moderne Oberflächen (Fiori/UI5)
- Outlook-ähnliche Bedienlogik
- Drag-&-Drop Dokumentenhandling
- klare Aktenstrukturen
- mobile Nutzung

7. Zielgruppe

Unternehmen mit SAP-zentrischer HR-Systemlandschaft, insbesondere:

- SAP-HCM-Bestandskunden (ERP oder S/4HANA H4S4)
- SuccessFactors-Kunden, die ein integriertes ePA-Modul benötigen
- Organisationen, die ein ePA-System innerhalb SAP ohne Subsystem bevorzugen

Hinweis zum erweiterten Funktionsumfang

TopFlow bietet über die reine Personalakte hinaus zusätzliche Module für Prozessmanagement, Dokumentenerzeugung und organisationsweite ECM-Funktionalitäten. Diese sind **nicht Teil der ePA-Bewertung** und werden in separaten Vergleichen berücksichtigt.

3. P&I LOGA (Edenred)

1. Funktionalität

LOGA ist ein integriertes HR-System mit eigener ePA:

- Personalakte im LOGA-Archiv
- automatische Ablage von Abrechnungen, Bescheinigungen, Verträgen
- Dokumentenzuordnung nach Kategorien
- digitale Workflows (Genehmigungen, Posteingang)
- revisions sichere Archivierung
- direkter Bezug zu Personalabrechnung, Zeitwirtschaft, Organisation

LOGA ist weniger ein Dokumentensystem, sondern eine **integrierte HR-Suite**.

2. Integrationen & Schnittstellen

- LOGA-Web und LOGAHR
- Standardisierte Schnittstellen zu Drittsystemen
- häufig über kommunale Rechenzentren betrieben
- Fokus auf Datenkonsistenz innerhalb LOGA

3. Implementierungsaufwand

- **mittel**, wenn LOGA bereits genutzt wird

- **hoch**, wenn LOGA komplett neu eingeführt wird
- strukturierte Migrationsprozesse verfügbar

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- gering bis mittel
- abhängig von der Betriebsform (Rechenzentrum vs. lokal)
- automatische Updates bei Cloud/Web-Versionen

5. Betriebsmodelle

- On-Prem
- Hosting durch Rechenzentren
- Web-/Cloud-Varianten (LOGA3, LOGAHR)

6. Usability

- traditionelle, aber klare Sachbearbeiter-Logik
- neuere Web-UIs deutlich verbessert
- stark auf Verwaltung und Großorganisationen zugeschnitten

7. Zielgruppe

- öffentlicher Dienst
- größere Mittelständler
- Rechenzentrumsbetriebe

4. Perbility HELIX

1. Funktionalität

HELIX ist eine moderne HR-Suite, deren ePA vollständig integriert ist:

- digitale Personalakte
- digitaler Posteingang & Scanning
- strukturierte Dokumentenablage & Klassifizierung
- HR-Prozessmodule (Zeit, Entwicklung, Recruiting)
- Analytics & Reporting
- Zeugniserstellung, Vertragsworkflow

2. Integrationen & Schnittstellen

- DATEV-Onlineschnittstelle
- Schnittstellen zu SAP, LOGA, Personio, weiteren HR-Systemen
- REST-API

3. Implementierungsaufwand

- **mittel**, da SaaS & modulbasierter Aufbau
- typische Schritte:
 - Datenübernahme
 - Rollenmodell
 - Aktenkonfiguration
 - Schnittstellen einrichten

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- gering (Cloud-System)
- HR-Aufwand: moderat (Governance, Löschfristen)

5. Betriebsmodelle

- reine Cloud/SaaS
- browserbasiert

6. Usability

- sehr moderne, intuitive Oberfläche
- geringste Einstiegshürde aller integrierten Systeme
- ideal für Mittelstand

7. Zielgruppe

- mittelständische Unternehmen
- Cloud-affine Organisationen
- Firmen, die eine HR-Suite statt einzelfunktionaler Add-ons wünschen

5. DATEV Personalakte

1. Funktionalität

Die DATEV Personalakte ist Bestandteil der neuen Plattform **DATEV Personal**:

- digitale Ablage aller abrechnungs- und personalrelevanten Dokumente
- strukturierte Aktenführung
- revisions sichere Speicherung
- einfache Upload- und Verwaltungsmöglichkeiten
- Integration in Lohnabrechnung, Unternehmen Online und Auswertungen

Fokus klar auf **Payroll-nahe Personalunterlagen**.

2. Integrationen & Schnittstellen

- DATEV Lohn & Gehalt / LODAS
- DATEV Unternehmen Online

- Partnerlösungen über DATEV-Marktplatz
- eingeschränkte HR-Prozessintegration

3. Implementierungsaufwand

- **niedrig**, wenn DATEV bereits genutzt wird
- **mittel**, wenn alte DATEV-ePA migriert wird
- fast keine IT-Anforderungen auf Kundenseite

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- sehr gering (Cloud-Updateautomatismen)
- HR-Aufwand minimal (Upload, Rechte, Fristen)

5. Betriebsmodelle

- reine DATEV-Cloud

6. Usability

- DATEV-typisch funktional, weniger modern
- ideal für Kanzlei-Mandantenmodelle

7. Zielgruppe

- KMU
- Steuerkanzleien & deren Mandanten
- Unternehmen mit DATEV-geführter Payroll

6. AKDB – OK.PERS / komXwork

1. Funktionalität

Die AKDB bietet eine vollständig integrierte digitale Personalakte innerhalb der kommunalen HR-Landschaft:

- Personal-, Bewerber-, Personalratsakten
- strukturierte Ablage & Metadaten
- revisions sichere Archivierung über komXwork
- digitale Vorgänge, Workflows, E-Government-Anbindung
- automatische Ablage aus OK.PERS/OK.PWS
- DSGVO-konforme Lösch- und Aufbewahrungsregeln

2. Integrationen & Schnittstellen

- Integration in kommunale Fachverfahren
- XÖV- & DOMEA-konforme Standards
- SAP/DMS-Anbindungen über Partner möglich

- Schnittstellen zu Zeitwirtschaft, Bewerbermanagement der AKDB

3. Implementierungsaufwand

- **niedrig bis mittel**, wenn AKDB-HR bereits vorhanden ist
- **hoch**, wenn Systemlandschaft komplett neu eingeführt wird

4. Aufwand im laufenden Betrieb

- gering bei Rechenzentrumsbetrieb
- HR-Aufwand: Rechte, Fristen, Governance

5. Betriebsmodelle

- Rechenzentrum (Standard im öffentlichen Dienst)
- On-Prem bei kommunalen IT-Dienstleistern
- Web-/Cloud-Komponenten

6. Usability

- funktional, auf kommunale Sachbearbeitung zugeschnitten
- modernere UIs bei OK.PERS+

7. Zielgruppe

- Kommunalverwaltungen
- kommunale Betriebe
- öffentliche Einrichtungen in Deutschland

Zusatzinformationen zu Anbietern

Dieser Abschnitt ergänzt die vorangegangene funktionale und architektonische Bewertung um marktbezogene Zusatzinformationen. Ziel ist es, Entscheidern zusätzliche Transparenz hinsichtlich Anbieterreife, Marktpositionierung, Preislogik und Zugänglichkeit zu geben. Die Informationen dienen ausschließlich als ergänzende Orientierung und fließen nicht in die eigentliche Bewertungsmatrix ein.

Die folgenden Angaben basieren auf öffentlich zugänglichen Quellen, Selbstauskünften der Anbieter sowie Marktrecherchen und können variieren.

Aconso

Preismodell:

öffentlich / nicht öffentlich

Marktpräsenz:

regional / international

Rezensionen von Kunden:

- OMKB 4,8/5 Sterne
- Proven Expert 3,9/5 Sterne
- Gartner Peer Insights 4/5 Sterne

Testzugang:

ja / ~~nein~~ / **eingeschränkt**

Kennzahlen:

- 100 Mitarbeitende an 5 Standorten
- 600 Kunden weltweit
- Der jährliche Umsatz wird auf 9,8 Mio. € geschätzt

Eindruck der Website:

- Menüstruktur: Übersichtlich, man findet alles Wichtige
- Optik der Website: Schönes, simples Design
- Inhalt der Website: Informativ, nicht besonders in die Tiefe gehend, verweist auf viele Whitepaper (können gegen Kontaktinformationen eingelöst werden)
- Suchfunktion: Nicht verfügbar
- Kein Chatbot

AKDB

Preismodell:

öffentlich / ~~nicht öffentlich~~

Marktpräsenz:

regional / ~~international~~

Rezensionen von Kunden:

- Kundenstorys auf der Website
- 4,7/5 Sterne von über 500.000 Kundenbewertungen laut Informationen auf der Website

Testzugang:

ja / ~~nein~~ / **eingeschränkt**

Kennzahlen:

- 1015 Mitarbeitende
- Umsatz stieg von 117 Mio. € (2019) auf 128 Mio € (2020)
- 2024 liegt der Umsatz bei 189,4 Mio. €

- Folgende Jahresberichte liegen noch vor -> 2021

Eindruck der Website:

- Menüstruktur: zu umfangreich
- Optik der Website: Schönes, simples Design, wirkt etwas unpersönlich
- Inhalt der Website: Whitepaper verfügbar, umfangreiche Informationen zu allen Lösungen,
- Suchfunktion: verfügbar
- Kein Chatbot

Bechtle

Preismodell:

öffentlich / nicht öffentlich

Marktpräsenz:

regional / international

Kundenrezensionen:

- Keine spezifischen ePA-Bewertungen auf großen Review-Plattformen

Testzugang:

ja / nein / eingeschränkt

Kennzahlen:

- Bechtle AG: mehrere Tausend Mitarbeitende, Milliardenumsatz (Konzernkennzahlen)

Eindruck der Website:

- Konzernauftritt, service- und lösungsorientiert

Centric

Preismodell:

öffentlich / nicht öffentlich

Marktpräsenz:

regional / international

Rezensionen von Kunden:

- Keine Rezensionen zu finden
- Referenzen auf der Website

Testzugang:

ja / nein / eingeschränkt

Kennzahlen:

- 3.100 Mitarbeiter in ganz Europa
- 2023 ein Umsatz von 425 Mio. €

Eindruck der Website:

- Suchfunktion verfügbar
- Kein Chatbot

D.ATEV Personalakte

Preismodell:

~~öffentlich~~ / **nicht öffentlich**

Marktpräsenz:

~~regional~~ / ~~international~~

Kundenrezensionen:

- Hohe Marktdurchdringung, aber wenige explizite ePA-Bewertungen

Testzugang:

~~ja~~ / ~~nein~~ / **eingeschränkt**

Kennzahlen:

- Große IT-Genossenschaft mit stabiler Bilanz

Eindruck der Website:

- Fachlich
- Informationsorientiert
- wenig marketinggetrieben

D.velop

Preismodell:

öffentlich / ~~nicht öffentlich~~

Marktpräsenz:

~~regional~~ / **international**

Rezensionen von Kunden:

- Referenzen von Kunden: d.velop Referenzen & Fallstudien | 15.000+ Kunden
- Gartner Peer Insights 4,6/5 Sterne
- Trustpilot 4,3/5 Sterne

- Trusted 4,4/5 Sterne
- Capterra (für elektronische Signatur) 4,5/5 Sterne)

Testzugang:

ja / nein / eingeschränkt

Kennzahlen: (Umsatz, Gewinn, Mitarbeiterzahl, Entwicklung der letzten 5 Jahre)

- 1.100 Mitarbeitende
- Bislang mehr als 15.000 Kunden
- 2021 Umsatz von etwa 86,1 Mio. €
- 2022 Umsatz von etwa 101,1 Mio. €
- 2023 Umsatz von etwa 112,1 Mio. €
- 2024 Umsatz von etwa 123,8 Mio. €
- Wachstum von 2021 auf 2024 von 43,79%

Eindruck der Website:

- Menüstruktur: Logisch und übersichtlich
- Optik der Website: Gute Auflösung, optisch ansprechend, gut strukturiert
- Inhalte der Website: Produkte werden detailliert erklärt, Whitepaper stehen gegen Datenangabe zur Verfügung, teilweise eigene Infovideos von Youtube zur Verfügung gestellt
- Suchfunktion: Funktioniert gut, AI Customer Support konnte auch Fragen gut beantworten

ELO Digital Office

Preismodell:

öffentlich / ~~nicht öffentlich~~

Marktpräsenz:

~~regional~~ / international

Rezensionen von Kunden:

- OMR 4,4/5 Sterne
- Capterra 4,8/5 Sterne

Testzugang:

ja / nein / eingeschränkt

Kennzahlen:

- 50 Vertriebsländer
- 25 Standorte in 16 Ländern
- 400 Mitarbeitende in Deutschland
- Jährlich wachsender Umsatz von 64 Mio. €

Eindruck der Website:

- Menüstruktur: Gut strukturiert, jedoch zu umfangreich
- Optik der Website: Schlicht, benutzen keine eigenen Bilder – dadurch unpersönlich
- Inhalt der Website: Viele FAQ's eingebaut, Bilder aus der Software, viele Infovideos, gesammelter Zugang zu etlichen Medien (Whitepaper, Broschüren, Infomaterial)
- Suchfunktion: Vorhanden und funktioniert gut
- Kein Chatbot

ESCRIBA

Preismodell:

~~öffentlich~~ / **nicht öffentlich**

Marktpräsenz:

~~regional~~ / **international**

Kundenrezensionen:

- Gartner Peers Insight: 4,6/5 Punkten

Testzugang:

~~ja~~ / ~~nein~~ / **eingeschränkt**

Kennzahlen:

- Ca. 140 Mitarbeitende; mittelständisches Softwareunternehmen mit zweistelligem Wachstum

Eindruck der Website:

- Professionell, use-case-orientiert, Fokus auf Low-Code und Prozessautomatisierung

Forcont

Preismodell:

~~öffentlich~~ / **nicht öffentlich**

Marktpräsenz:

~~regional~~ / ~~international~~

Rezensionen von Kunden:

- ProvenExpert 4/5 Sterne

Testzugang:

ja / nein / eingeschränkt

Kennzahlen:

- Über 75 Mitarbeitende an 3 Standorten
- Der jährliche Umsatz wird auf 3,9 Mio. € geschätzt

Eindruck der Website:

- Menüstruktur: Übersichtlich, man findet alles Wichtige
- Optik der Website: Schönes, simples Design, wirkt etwas unpersönlich
- Inhalt der Website: Informativ, Datenblätter liegen bei, es gibt Tutorials zu den Produkten, Whitepaper
- Suchfunktion: Verfügbar
- Kein Chatbot

Onlyfy by XING

Preismodell:

öffentlich / nicht öffentlich

Marktpräsenz:

regional / international

Kundenrezensionen:

- Bewertungen zu Recruiting-Funktionen vorhanden, keine ePA-spezifischen Reviews

Testzugang:

ja / nein / eingeschränkt

Kennzahlen:

- Teil der New Work SE

Eindruck der Website:

- Modern, marketingorientiert, klarer Recruiting-Fokus

Optimal Systems

Preismodell:

öffentlich / nicht öffentlich

Marktpräsenz:

regional / international

Rezensionen von Kunden:

- OMR 4,5/5 Sterne

Testzugang:

ja / ~~nein~~ / **eingeschränkt**

Kennzahlen:

- Umsatz von 73,1 Mio. € in 2020
- Umsatz von 62,2 Mio. € in 2023
- Umsatzrückgang von 2020 bis 2023

Eindruck der Website:

- Sachlich, technisch orientiert
- Fokus auf Dokumenten- und Prozessmanagement
- Kein Chatbot

Perbility

Preismodell:

~~öffentlich~~ / **nicht öffentlich**

Marktpräsenz:

regional / ~~international~~

Rezensionen von Kunden:

- ProvenExpert 4,5/5 Sterne

Testzugang:

ja / ~~nein~~ / **eingeschränkt**

Kennzahlen:

- Über 190 Mitarbeitende an 4 Standorten
- Von 2020 bis 2024 vervierfachte sich der der Umsatz auf 29 Mio. € (Main Capital Partners veräußert Perbility an Rivean Capital)

Eindruck der Website:

- Menüstruktur: Übersichtlich, man findet alles Wichtige
- Optik der Website: Sehr persönlich, viele Insights des Unternehmens, schönes Design
- Inhalt der Website: Informativ, gut strukturiert, einzelne Lösungen werden erklärt
- Suchfunktion: Nicht verfügbar
- Kein Chatbot

P&I AG

Preismodell:

Teilweise öffentlich / nicht öffentlich

Marktpräsenz:

~~regional~~ / international

Rezensionen von Kunden:

- Trustpilot 3,2/5 Sterne
- OMR 2,3/5 Sterne

Testzugang:

ja / nein / eingeschränkt

Kennzahlen:

- Konzernumsatz mehr als verdoppelt von 125,1 Mio. €
- EBIT von 53,5 Mio. € (2016/2017) auf 185,3 Mio. € (2024/2025)
- Mitarbeiter 399 (2026/2027), steigen bis 2021/2022 auf 543 Mitarbeiter, sinken in den Jahren danach bis 499 Mitarbeiter (2024/2025)

Eindruck der Website:

- Menüstruktur: Sehr simpel gehalten und wenig Zugriff auf Informationen
- Optik der Website: Sehr kreative Aufmachung, beim scrollen jedoch etwas nervig, zu viele Animationen
- Inhalt der Website: Sehr wenig Inhalt, kein Zugriff auf Materialien wie Whitepaper oder ähnliches
- Suchfunktion: Nicht verfügbar
- Termin-Vereinbarung leitet an externe Seite weiter
- Kein Chatbot

SAP SuccessFactors / SAP HCM

Preismodell:

öffentlich / nicht öffentlich

Marktpräsenz:

~~regional~~ / international

Kundenrezensionen:

- Zahlreiche Enterprise-Reviews auf internationalen Plattformen.

Testzugang:

ja / ~~nein~~ / **eingeschränkt**

Kennzahlen:

- SAP SE: globaler Konzern mit Milliardenumsatz und hoher Marktkapitalisierung.

Eindruck der Website:

- Sehr umfangreich
- Konzerngetrieben
- hohe Informationsdichte

TopFlow

Preismodell:

öffentlich / **nicht öffentlich**

Marktpräsenz:

~~regional~~ / **international**

Rezensionen von Kunden:

- Keine Kundenbewertungen gefunden
- Success Stories vorhanden

Testzugang:

ja / **nein** / ~~eingeschränkt~~

Kennzahlen:

- Geschätzte Mitarbeiteranzahl: 32
- Bilanzsumme in 2022 lag bei 2.283.121€
- In 2023 lag die Bilanzsumme bei 2.662.269€

Eindruck der Website:

- Funktionen werden detailliert erklärt, Youtube-Videos stehen zusätzlich zur Verfügung
- Gestaltung sehr simpel – nicht ansprechend
- Wenig persönlich, wenig Informationen zum Unternehmen
- Suchfunktion verfügbar
- Kein Chatbot

UKG

Preismodell:

öffentlich / nicht öffentlich

Marktpräsenz:

regional / international

Rezensionen von Kunden:

- Gartner Peer Insights 4,2/5 Sterne
- Capterra Deutschland 4,3/5 Sterne

Testzugang:

ja / nein / eingeschränkt

Kennzahlen:

- 12.000 Mitarbeitende weltweit
- 2020 fast 3 Mrd. USD Umsatz
- 2021 ca. 3,26 Mrd. USD Umsatz
- 2022 ca. 3,656 Mrd. USD Umsatz
- 2023 ca. 4,3 Mrd. USD Umsatz

Eindruck der Website:

- Enterprise-orientiert
- umfangreiche Produkt- und Brancheninformationen
- Menü etwas unübersichtlich

Vergleichstabellen & Handlungsempfehlungen

Vergleichstabellen

Tabelle 1 – Stand-alone Lösungen (ECM-, HR- und Spezialanbieter)

(Bewertung: niedrig / mittel / hoch)

Funktions- & Integrationsbewertung

Anbieter	Funktionsumfang ePA	Integrationen	Implementierungsaufwand	Betrieb (IT)	Usability	Zielgruppe
Aconso	hoch	hoch (SAP, SF, DATEV, Workday)	mittel	gering-mittel	sehr hoch	Mittelstand, Konzerne, SAP
Centric	hoch (SAP-native)	sehr hoch (SAP)	mittel	mittel	mittel	SAP-geführte Unternehmen
d.velop	hoch	sehr hoch (M365, SAP, DATEV)	mittel-hoch	mittel	mittel	Mittelstand, Konzerne, ECM-Fokus
ELO	hoch	hoch (SAP, M365, Partner)	mittel-hoch	mittel	mittel	Unternehmen mit ECM-Strategie
ESCRIBA	sehr hoch	sehr hoch (SAP, SF, Workday, Oracle)	mittel-hoch	gering	hoch	Unternehmen mit Prozessautomatisierung
forcont	mittel-hoch	mittel (SAP, LOGA, DATEV)	mittel	gering-mittel	hoch	Mittelstand
Onlyfy (XING)	niedrig (nur Bewerbungsakte)	mittel	gering	gering	hoch	Recruiting-Fokus, keine ePA
Optimal Systems (enaio)	sehr hoch	sehr hoch (SAP, DMS, M365)	mittel-hoch	mittel	mittel	ECM-orientierte mittlere & große Unternehmen
PROXESS (HABEL)	mittel	mittel	mittel-hoch	mittel	mittel	Mittelstand, Bestandskunden
UKG	hoch (HR-Service-Suite)	sehr hoch	mittel-hoch	gering	hoch	internationale Service-Organisationen

Tabelle 2 – Integrierte Lösungen (HR-Systeme mit ePA-Modul)

Anbieter	Funktionsumfang ePA	Integrationen	Implementierungsaufwand	Betrieb (IT)	Usability	Zielgruppe
AKDB	mittel - hoch	hoch (kommunale Systeme)	gering - mittel	sehr gering	mittel	Kommunalverwaltungen
DATEV Personalakte	mittel	mittel	gering	sehr gering	mittel	KMU, Kanzleien
P&I LOGA	mittel - hoch	mittel	mittel	gering - mittel	mittel	Öffentlicher Dienst, Mittelstand
Perbility HELIX	mittel - hoch	hoch (DATEV, SAP, LOGA)	mittel	gering	sehr hoch	Mittelstand, Cloud-first
SAP SuccessFactors / SAP HCM	sehr hoch	sehr hoch	hoch	mittel - hoch	hoch	Konzerne, SAP-Unternehmen
TopFlow (SAP Add-on)	hoch	SAP-nativ	mittel	mittel	gut (SAP-typisch)	SAP-Mittelstand, SAP-Organisationen

Tabelle 3 – Gesamtvergleich nach Zielgruppenbedarfen

Welcher Anbieter passt zu welchem Unternehmensprofil?

Unternehmensprofil	Empfehlung
SAP-zentriertes Unternehmen	SAP SuccessFactors + OpenText, TopFlow, Centric, Aconso, ESCRIBA
Mittelstand, Cloud-orientiert, moderne UI	Perbily HELIX, aconso nubea, forcont, ESCRIBA
Unternehmen mit ECM-/DMS-Strategie	d.velop, ELO, Optimal Systems, ESCRIBA
Öffentlicher Dienst	AKDB, P&I LOGA, ESCRIBA, teilweise Optimal Systems
KMU mit DATEV-Lohnabrechnung	DATEV Personalakte, Perbily HELIX
Unternehmen mit starkem Automatisierungsbedarf	ESCRIBA (Low-Code), aconso (Dokumentenerzeugung), UKG (Service Delivery)
Recruiting-intensiv, aber nicht ePA-fokussiert	Onlyfy (Achtung: keine Personalakte)
Global agierende Unternehmen mit Service-Center-Struktur	UKG

Handlungsempfehlungen

Worauf achte ich als Berater bei der Auswahl von Systemkomponenten? Zunächst ist es aus meiner Sicht von großer Bedeutung die vorhandene IT-Infrastruktur genau zu betrachten. Dabei stellen sich einige Fragen, wie:

- Was ist vorhanden?
- Sind die Release-Stände aktuell?
- Sind die vorhandenen Systeme zukunftsfähig?
- Ist der Datenaustausch mit Drittsystemen problemlos möglich?
- Sind alle Funktionen, die künftig benötigt werden vorhanden oder in der Systemarchitektur beschaffbar und integrierbar?
- Ist ein Single Sign On (SSO) möglich und können die Berechtigungsstrukturen in Drittsystemen genutzt werden?

Je nach Antwortstruktur entscheidet sich dann, was für die Systementscheidung führend ist. Denn die verschiedenen Anbieter, eben auch bei der elektronischen Personalakte, haben sehr unterschiedliche Vor- und Nachteile.

Es kommt mittlerweile auch immer mehr darauf an, was ich als Personalbereich eigenverantwortlich, also ohne IT und ohne Anbieter-Support, im System machen will und was nicht. Moderne IT-Architekturen, wie die No- und Low-Code-Technologie (NLC) lassen auch ohne Programmierkenntnisse vielfältige Weiterentwicklungsmöglichkeiten für den Kunden auf fachlicher Ebene zu.

Ein weiterer Aspekt ist natürlich auch, will ich „nur“ eine ePA einführen oder geht es um eine ganzheitliche Digitalisierungsstrategie, bei der die ePA nur ein Teil der Gesamtlösung ist.

1. Empfehlung nach Systemlandschaft

SAP-Landschaft (ERP HCM, S/4HANA HCM, SuccessFactors)

- **TopFlow** oder **Centric**, wenn alles im SAP-Stack bleiben soll
- **SAP SuccessFactors + OpenText**, wenn global skalierbare HR-Prozesse im Fokus stehen
- **aconso**, wenn auch Dokumentenautomatisierung benötigt wird
- **ESCRIBA**, wenn neben der Akte auch digitale Dokumentenerzeugung und -bearbeitung sowie Prozessautomatisierung mit integriertem Ticketsystem gewünscht ist - hochflexibel durch NLC-Technologie und als Teil des modular aufgebauten HR Service Managers

Begründung: höchste Integrationsqualität, geringstes Risiko, SAP-Berechtigungslogik bleibt erhalten

Workday, Oracle

- **ESCRIBA**, wenn neben der Akte auch digitale Dokumentenerzeugung und -bearbeitung sowie Prozessautomatisierung mit integriertem Ticketsystem gewünscht ist, hochflexibel und modular durch NLC-Technologie
- **aconso**, wenn auch Dokumentenautomatisierung benötigt wird

Begründung: höchste Integrationsqualität, geringstes Risiko

Microsoft- & ECM-geführte IT-Landschaften

- **d.velop, ELO, enaio (Optimal Systems)**

Begründung: zentrale Dokumentenstrategie, Integration in Microsoft 365, abteilungsübergreifende Nutzung

Cloud-first, moderner Mittelstand

- **Perbility HELIX**
- **forcont**
- **aconso nubea**
- **ESCRIBA (cloud)**

Begründung: schnelle Einführung, intuitive Bedienung, geringer Betrieb

Kommunale Verwaltungen & öffentlicher Dienst

- **AKDB (OK.PERS, komXwork)**
- **P&I LOGA (Archivlösung, integrierte HR-Prozesse)**
- **ESCRIBA (hohe Compliance Standards, integrierte HR-Prozesse)**

Begründung: Fachverfahrenintegration, DOMEA-/XÖV-Konformität, Rechenzentrumsbetrieb

Multisystemlandschaften

Unternehmen, die durch verschiedene Größen und Strukturen in verschiedenen Ländern oder auf Grund von Unternehmenszukaufen mehrere ERP-Systeme parallel betreiben müssen, aber dennoch

für bestimmte Funktionen eine einheitliche Lösung suchen sind mit Systemen am besten versorgt, die zeitgleich Daten aus verschiedenen Systemen verarbeiten und bei Bedarf auch miteinander verknüpfen können. Hier sticht die No- und Low-Code-basierte Lösung von **ESCRIBA** besonders heraus.

Begründung: höchste Integrationsqualität

KMU mit DATEV-Lohnabrechnung

- DATEV Personalakte
- Perbility HELIX

Begründung: geringster Aufwand, klare Payroll-Fokussierung

2. Empfehlung nach HR-Reifegrad

HR-Prozesse weitgehend manuell

→ forcont, Perbility, aconso

Begründung: schnell einsetzbar, wenig Komplexität

HR-Prozesse standardisiert, Digitalisierung im Aufbau

→ aconso, ESCRIBA, d.velop

Begründung: Kombination aus ePA + Workflows + Dokumentenerzeugung

HR Shared Services / Service Center Modelle

→ SAP SuccessFactors, ESCRIBA, UKG

Begründung: integriertes Case Management & Prozessautomatisierung

3. Empfehlung nach Unternehmensgröße

Größe	Geeignete Anbieter
< 200 Mitarbeitende	DATEV, Perbility, forcont
200–2000 Mitarbeitende	aconso, Perbility, d.velop, ELO, ESCRIBA
> 2000 Mitarbeitende	aconso, SAP, ESCRIBA, Optimal Systems, UKG

4. Empfehlung nach Branchenausrichtung

Branche	Anbieter
Industrie & Produktion	SAP, TopFlow, Aconso, d.velop, ESCRIBA
Energie & Versorger	Optimal Systems, d.velop, ESCRIBA
Gesundheitswesen	ELO, d.velop, LOGA, AKDB, ESCRIBA
Finanzdienstleister	ESCRIBA, aconso, SAP
Öffentlicher Dienst	AKDB, LOGA, Optimal Systems, ESCRIBA
IT & Dienstleistung	Perbility, aconso, ESCRIBA

Gesamtfazit & Architektur-Empfehlungsrahmen

Gesamtfazit

Die Analyse der marktgängigen Lösungen für die elektronische Personalakte zeigt deutlich:
Eine „beste“ Lösung gibt es nicht - aber für jede Systemlandschaft und jede HR-Organisation gibt es eine klar geeignete Lösungsklasse.

Der Markt lässt sich in drei dominierende Kategorien einteilen:

1. HR-spezifische ePA-Lösungen (z. B. aconso, forcont, Perbility, ESCRIBA)

Diese Systeme sind besonders stark in:

- HR-Prozessnähe
- Benutzerfreundlichkeit
- schneller Implementierung
- moderner Cloud-Architektur

Sie sind ideal für Unternehmen, die eine ePA primär als HR-Werkzeug betrachten und eine schlanke Lösung wünschen.

2. ECM-basierte Plattformen (z. B. d.velop, ELO, Optimal Systems, ESCRIBA, PROXESS)

Diese Systeme eignen sich für Organisationen, die:

- eine unternehmensweite Dokumentenstrategie verfolgen
- Compliance, Archivierung und Fachbereichsübergreifende Ablagen zentralisieren möchten
- hohe Anforderungen an Metadaten, Versionierung und Skalierbarkeit haben

Sie machen besonders dann Sinn, wenn bereits ein ECM im Unternehmen existiert oder aufgebaut werden soll.

3. Integrierte ePA in HR-Suiten (z. B. SAP, TopFlow, LOGA, Perbility HELIX, DATEV, AKDB)

Diese Lösungen sind optimal, wenn:

- HR-Prozesse und ePA eng miteinander verzahnt werden sollen
- bestehende Kernsysteme (SAP, LOGA, DATEV) führend bleiben sollen
- kein zusätzliches DMS oder ECM eingeführt werden soll

Sie Punkten vor allem durch Datenkonsistenz, geringen Systembruch und geringere Abhängigkeit von Schnittstellen.

Die zentrale Erkenntnis: Architektur schlägt Funktionalität

Die vorliegende Marktanalyse zeigt klar:

- Die ePA muss in den Systemkontext passen - nicht andersherum.

Denn:

- die IT-Landschaft bestimmt, wie teuer, wie aufwendig und wie stabil eine ePA betrieben werden kann
- Schnittstellen und Berechtigungsmodelle sind entscheidender als UI oder Funktionsumfang
- Migration & Governance sind oft wichtiger als Feature-Vergleiche

Aus diesen Gründen ist eine architekturorientierte Entscheidung die nachhaltigste.

Architektur-Empfehlungsrahmen

Der folgende Entscheidungsrahmen hilft, die korrekte Lösungsgruppe zu wählen:

1. SAP-first Architektur

Empfehlung:

- SAP SuccessFactors + OpenText
- TopFlow
- Centric
- aconso (SAP integriert)
- ESCRIBA

Warum:

- gleiche Berechtigungslogik
- geringster Schnittstellenaufwand
- beste Prozessintegration
- Zukunftssicherheit im S/4HANA-Umfeld

Risiko bei Nicht-SAP-Lösungen:

- Doppelpflege, inkonsistente Datenhaltung, höherer TCO

2. Microsoft 365 / ECM-zentrierte Architektur

Empfehlung:

- d.velop
- ELO
- Optimal Systems (enaio)

Warum:

- tiefe MS-Integration
- unternehmensweite DMS- und Archivstrategie
- vielseitig (HR + weitere Fachbereiche)

Risiko bei HR-SaaS-Lösungen:

- ePA wird zur „Insel“, Governance erschwert.

3. Cloud-first Mittelstand (geringe IT-Ressourcen)

Empfehlung:

- Perbility HELIX
- forcont
- aconso nubea
- ESCRIBA (Cloud)

Warum:

- schnelle Einführung
- geringer Betrieb
- moderne UX
- keine zusätzliche Infrastruktur

Risiko bei ECM:

- Einführung oft überdimensioniert

4. Öffentlicher Dienst / Kommunale Fachverfahren

Empfehlung:

- AKDB (OK.PERS / komXwork)
- LOGA
- ESCRIBA
- Optimal Systems (bei breiter ECM-Strategie)

Warum:

- Fachverfahrensintegration
- Rechenzentrumskompatibilität

- DOMEA-Konformität
- revisions sichere Verfahrenskette

5. KMU mit DATEV

Empfehlung:

- DATEV Personalakte
- Perbility HELIX
- forcont

Warum:

- geringster Implementierungsaufwand
- einfachste Bedienung
- direkte Payroll-Integration

Entscheidungs-Matrix: Welche Lösungswelt passt zu welchem Ziel?

Unternehmensziel	passende Lösungsart
Systembruch vermeiden	integrierte ePA (SAP, LOGA, DATEV)
HR-Prozesse digitalisieren	HR-spezifische ePA (aconso, forcont, ESCRIBA)
Dokumentenstrategie vereinheitlichen	ECM (d.velop, ELO, enaio, ESCRIBA)
Kosten & Betrieb minimieren	Cloud-first Lösungen (Perbility, aconso nubea)
komplexe Workflows / Shared Services	SuccessFactors + OpenText, ESCRIBA, UKG
Archiv & Compliance im Fokus	ECM (Optimal Systems, d.velop)

Schlussfolgerung: Die ePA ist kein IT-Projekt – sondern ein Organisationsprojekt

Die technische Lösung ist nur ein Baustein. Entscheidend für einen erfolgreichen Projekterfolg sind:

- saubere Akten- & Löschkonzepte
- definierte Rollen & Berechtigungen
- klare HR-Prozesse
- Migration & Qualität der Bestandsdokumente
- Change-Management für HR-Teams

Wichtig: Die ePA entfaltet ihren maximalen Nutzen nur dann, wenn sie in eine kohärente HR-Digitalisierungsstrategie eingebettet ist.

Kurzes Management-Fazit

Der Markt ist stabil, ausgereift und technologisch breit aufgestellt.

Die Wahl der Lösung sollte primär architektur- und prozessgetrieben erfolgen.

Unternehmen sollten sich zunächst fragen:

- „Wollen wir HR digitalisieren oder unsere Dokumentenwelt?“

Diese Frage entscheidet über die richtige Lösungsarchitektur.

Für jedes Unternehmensprofil existieren heute Anbieter, die schnell, wirtschaftlich und langfristig tragfähig sind.

Herausragend ist dabei die Lösung von ESCRIBA. Hier verbindet sich die ePA-Lösung nahtlos mit einer modernen und sehr flexiblen Dokumentenerzeugung und -bearbeitung sowie einer Process-Engine auf Basis der modularen No- und Low-Code-Technologie. Zudem ist die Lösung multisystemfähig und lässt sich nahezu in jede vorhandene IT-Infrastruktur problemlos einbetten. Aufgrund meiner persönlichen positiven Erfahrung mit ESCRIBA und den bisherigen zahlreichen erfolgreichen gemeinsamen Projekten kann ich eine klare Empfehlung für das ECAP eFile aussprechen.

Executive Summary

Die Einführung einer elektronischen Personalakte (ePA) ist ein wesentlicher Baustein moderner HR-Digitalisierung. Die vorliegende Marktanalyse zeigt, dass Unternehmen heute zwischen drei Lösungsarchitekturen wählen können: **HR-spezifischen ePA-Systemen, ECM-Plattformen** und **integrierten HR-Suiten**. Jede Kategorie folgt einem klaren Nutzenprofil und adressiert unterschiedliche organisatorische und technische Bedürfnisse.

HR-spezifische Lösungen wie aconso, forcont, Perbility oder ESCRIBA überzeugen durch hohe Benutzerfreundlichkeit, schnelle Einführung, moderne Cloud-Architekturen und starke HR-Prozessnähe. Sie sind besonders geeignet für mittelständische Unternehmen und Organisationen, die primär HR-Workflows digitalisieren möchten.

ECM-basierte Plattformen (d.velop, ELO, Optimal Systems, ESCRIBA) richten sich an Unternehmen mit einer übergreifenden Dokumentenstrategie. Sie bieten maximale Skalierbarkeit, tiefe Compliance-Funktionalität und die Möglichkeit, Akten und Workflows in mehreren Fachbereichen zu standardisieren. Diese Systeme sind ideal, wenn HR-Teil einer zentralen Informationsarchitektur sein soll.

Integrierte HR-Suiten (SAP SuccessFactors, SAP HCM, TopFlow, P&I LOGA, Perbility HELIX, DATEV, AKDB) sind besonders sinnvoll, wenn HR-Daten bereits in einem führenden System liegen. Sie minimieren Systembrüche, reduzieren Integrationsaufwand und gewährleisten höchste Datenkonsistenz. Konzerne profitieren vor allem von SAP-basierten Lösungen, während der öffentliche Dienst auf LOGA bzw. AKDB setzt und KMU auf DATEV.

Die Auswahl der passenden Lösung hängt weniger von einzelnen Funktionen ab als von der **Systemlandschaft, der HR-Organisationsstruktur und dem Digitalisierungsgrad**.

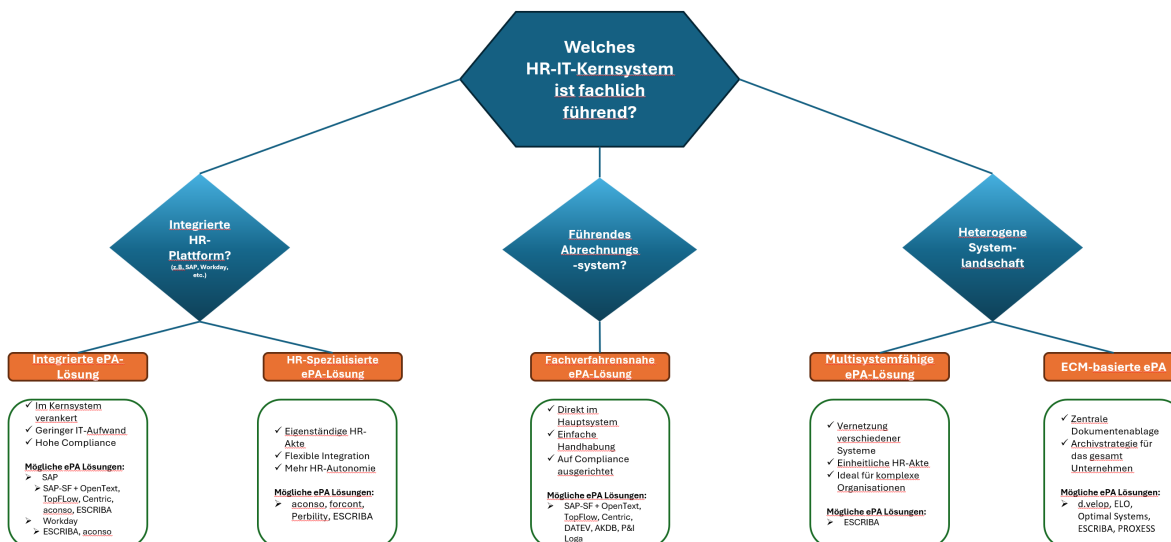
Entscheidende Erfolgsfaktoren sind ein konsistentes Berechtigungs- und Löschkonzept, die Migration vorhandener Dokumente, die Standardisierung von HR-Prozessen sowie das Change-Management.

Die Analyse zeigt klar: Für jedes Unternehmensprofil existieren ausgereifte Lösungen, die sowohl wirtschaftlich als auch strategisch nachhaltig sind. Die richtige Lösung ist jene, die sich **organisch in die bestehende Systemarchitektur einfügt**, die HR-Teams befähigt und gleichzeitig die rechtlichen Anforderungen (DSGVO, Revisionsicherheit, Aufbewahrungspflichten) erfüllt.

Die elektronische Personalakte ist kein isoliertes IT-Tool, sondern ein strategischer Hebel zur Professionalisierung und Modernisierung von HR-Prozessen. Unternehmen, die dies berücksichtigen, erzielen die größten Effizienzgewinne und schaffen die Basis für weitere digitale HR-Services wie Self-Services, automatisierte Dokumentenerstellung und KI-basierte Prozessunterstützung.

Anlage: Entscheidungsbaum

Entscheidungsbaum zur Auswahl einer ePA-Lösungsarchitektur



Erläuterung zum Entscheidungsbaum

„Entscheidungsbaum zur Auswahl einer ePA-Lösungsarchitektur“

Die Auswahl einer elektronischen Personalakte (ePA) ist keine rein technische Frage. Vielmehr geht es darum, **wie die ePA zur eigenen Organisation, zur bestehenden Systemlandschaft und zu den Arbeitsweisen im Personalbereich passt.**

Der beigefügte Entscheidungsbaum soll dabei helfen, **eine erste, fundierte Grundentscheidung** zu treffen. Er ersetzt keine Detailanalyse, zeigt aber klar, **welche Lösungsrichtung grundsätzlich geeignet ist.**

1. Ausgangspunkt: Das führende HR-System

Der Entscheidungsbaum startet mit einer einfachen Frage:

Welches System ist heute fachlich führend im Personalbereich?

Damit ist gemeint:

- Wo liegen die zentralen Personaldaten?
- In welchem System arbeiten HR-Mitarbeitende täglich?
- Welches System bestimmt Prozesse und Regeln?

Diese Frage ist entscheidend, weil die ePA **immer in dieses Umfeld eingebettet sein muss**, um effizient und rechtssicher betrieben zu werden.

2. Integrierte HR-Plattform

Wenn ein zentrales HR-System bereits viele Personalprozesse abdeckt, kann es sinnvoll sein, **die ePA direkt in diesem System zu verankern.**

Typische Merkmale:

- Die Personalakte ist Teil des bestehenden Systems
- Geringer zusätzlicher IT-Aufwand
- Klare Zuständigkeiten und hohe Compliance

Geeignet für Organisationen, die:

- ein stabiles HR-Kernsystem haben
- möglichst wenig zusätzliche Anwendungen betreiben wollen
- auf klare Standards setzen

3. HR-spezialisierte ePA

Wenn der Personalbereich mehr Flexibilität wünscht, kann eine **eigenständige, HR-spezialisierte ePA** sinnvoll sein.

Typische Merkmale:

- Eigene Personalakte außerhalb des Kernsystems
- Flexible Anbindung an bestehende Systeme
- Mehr Gestaltungsspielraum für HR

Geeignet für Organisationen, die:

- HR-Prozesse weiterentwickeln wollen
- mehr Eigenständigkeit im Personalbereich benötigen
- nicht alles im Kernsystem abbilden möchten

4. Fachverfahrensnahe ePA

In manchen Organisationen ist das **Abrechnungs- oder Fachverfahren** das zentrale HR-System.

Typische Merkmale:

- Die ePA ist direkt im Hauptsystem verankert
- Einfache Nutzung im Tagesgeschäft
- Starker Fokus auf Rechtssicherheit

Geeignet für Organisationen, die:

- stark abrechnungs- oder verwaltungsgetrieben arbeiten
- klare, stabile Prozesse haben
- wenig zusätzliche Systeme einsetzen möchten

5. Multisystem-fähige ePA-Plattform

Wenn mehrere HR- oder ERP-Systeme parallel genutzt werden, braucht es eine Lösung, die **Daten aus verschiedenen Quellen zusammenführt**.

Typische Merkmale:

- Eine einheitliche Personalakte über mehrere Systeme hinweg

- Gute Eignung für komplexe Organisationen
- Hohe Flexibilität bei Veränderungen

Geeignet für Organisationen, die:

- durch Zukäufe oder Internationalisierung gewachsen sind
- mehrere Systeme gleichzeitig betreiben
- zentrale HR-Services aufbauen möchten

6. ECM-basierte ePA

Wenn der Fokus weniger auf HR-Prozessen, sondern stärker auf **Dokumentenmanagement und Archivierung** liegt, kann eine ECM-basierte Lösung sinnvoll sein.

Typische Merkmale:

- Zentrale Dokumentenablage für das gesamte Unternehmen
- Einheitliche Archiv- und Compliance-Strategie
- HR ist ein Fachbereich unter mehreren

Geeignet für Organisationen, die:

- eine unternehmensweite Dokumentenstrategie verfolgen
- mehrere Fachbereiche einheitlich organisieren wollen
- die ePA als Teil eines größeren Dokumentenkonzepts sehen

7. Wichtiger Hinweis zum HR-Reifegrad

Der Entscheidungsbaum macht bewusst eines klar:

Der Reifegrad der HR-Organisation beeinflusst den Funktionsumfang – nicht die Grundarchitektur.

Das bedeutet:

- Auch ein wenig digitalisierter Personalbereich kann die **richtige Architektur** wählen
- Funktionen und Automatisierung können später ausgebaut werden
- Die Architekturentscheidung sollte langfristig tragfähig sein

8. Ziel des Entscheidungsbaums

Der Entscheidungsbaum soll **keine Anbieter bewerten** und **keine fertige Kaufentscheidung liefern**.

Er hilft vielmehr dabei,

- die **eigene Ausgangslage zu reflektieren**,
- eine **passende Lösungswelt** zu identifizieren,
- und auf dieser Basis **gezielt in die Detailauswahl einzusteigen**.

Damit bildet er eine **klare Brücke zwischen strategischer Überlegung und konkreter Systemauswahl**.