

hs magazin

DIGITALE PERSONALAKTE

Elektronik statt Papier



TITEL Interview: „Die elektronische Akte ist die effizienteste Lösung“ **LÖSUNGEN & TRENDS** E-Rechnungen: ZUGFeRD zieht | Finanzbuchhaltung: Zeitersparnis durch automatische Kontierung **PRAXIS** Anwenderbericht: Digitale Personalakte optimiert Workflow **TIPPS & TRICKS** Lohnabrechnung: Eigene Tageskennzeichen nutzen

Vernünftige Gewohnheit

Der Mensch ist ein Gewohnheitstier. Das ist grundsätzlich gar nicht so schlecht. Wie sollten wir sonst den Kopf frei haben für wichtigere Dinge, wenn wir nicht einen beträchtlichen Anteil unseres Alltags gewohnheitsmäßig und damit automatisch erledigten? Auch Unternehmen profitieren von Routine: Sie beschleunigt Abläufe und setzt Kapazitäten frei. Leider ist aber nicht jede Gewohnheit nützlich und zeitgemäß.

Nehmen wir den Bereich Human Resources (HR). Kaum ein Arbeitgeber käme heutzutage noch auf die Idee, die Lohnabrechnung mit Stift und Zettel zu erledigen. Dagegen regiert bei der Archivierung und Personalaktenführung häufig ein organisatorischer Traditionalismus. Viele Unternehmen setzen hier nach wie vor auf Papier, obwohl längst elektronische Lösungen zur Verfügung stehen, mit denen sie Zeit sparen und die Archiv- und Prozesskosten senken könnten.

Was hält die Verantwortlichen davon ab, sich von ihren administrativen Altlasten zu befreien? Zumeist dürfte es wohl die Macht der Gewohnheit sein, bisweilen gepaart mit der Sorge vor Umstellungs-

aufwand. Beides trägt dazu bei, dass suboptimale Prozesse in Kauf genommen und als „bewährte Verfahren“ euphemistisch verbrämt werden. Schließlich sind sie den Beteiligten geläufig, und am Ende funktioniert es ja meistens doch irgendwie.

Sind Gewohnheiten also wirklich unser Schicksal, wie der Philosoph und Psychologe William James (1842–1910) behauptete? Ja – und nein. Einerseits brauchen wir sie, um unseren Alltag zu bewältigen. Andererseits verfügt der Mensch zum Glück über Vernunft. Und deren Macht ist ebenfalls nicht zu unterschätzen. Dies zeigt sich – um beim Beispiel HR zu bleiben – nicht zuletzt daran, dass immer mehr Arbeitgeber ihr Papierarchiv durch die digitale Personalakte ersetzen. Die Benutzer müssen ihre Gewohnheiten dabei keineswegs vollständig über Bord werfen, im Gegenteil. Die Software hilft ihnen, ihre Routinen weiterzuentwickeln und sich dadurch die Arbeit zu erleichtern. Auf diese Weise lassen sich Gewohnheit und Vernunft effizienzfördernd miteinander in Einklang bringen.

Johannes Tenge



Johannes Tenge
Redaktion hs magazin



11

Glaubt, dass sich die digitale Personalakte auch in kleineren Unternehmen durchsetzen wird: HR-Software-Experte Prof. Wilhelm Müller.



24

Demnächst neu: Einblicke in die künftige HS-Website.



Alles im Fluss: Beim Großhändler Kurt Müller GmbH sorgt Software von HS für reibungslose Prozesse.

28

Prämie sichern
Empfehlen Sie HS einen neuen Kunden.
Alle Details unter
www.hamburger-software.de/empfehlung

Aktuell

04 News

Titel

- 10 **Personalaktenführung**
Auslaufmodell Papierarchiv
- 11 **Interview: Prof. Dr. Wilhelm Müller**
„Die elektronische Akte ist die effizienteste Lösung“
- 14 **Digitale Personalakte**
Elektronik statt Papier

Lösungen & Trends

- 16 **Elektronische Rechnungen**
ZUGFeRD zieht
- 16 **Elektronische Rechnungen**
GoBD-konforme Archivierung mit den Programmen von HS
- 18 **Reihe: ERP-Software nach Maß**
Teil 4: Auftragsbearbeitung
Lösungen für jeden Bedarf

20 Finanzbuchhaltung

Durch automatische Kontierung Zeit sparen

22 HS Programme zur Personalwirtschaft

Mit gutem Beispiel voran

22 HS Programme zur Personalwirtschaft

Highlights der Version 2.60

Intern

23 Technischer Support

Mission: Possible

24 In eigener Sache

Die neue Website von HS

Praxis

26 Anwenderbericht

Optimierter Workflow in der Personalabteilung

28 Anwenderbericht

Saubere Leistung

Rallye

34 Rallye Dakar 2015

Wüstenfuchs allein auf weiter Flur

Standards

- 02 Editorial
- 30 Tipps & Tricks
- 32 Kundenausbildung:
Aktuelle Seminartermine
- 33 Gewinnspiel
- 35 Impressum



Das hs magazin als PDF:
www.hamburger-software.de/kundenzeitschrift



MESSE

Besuchen Sie HS auf der CeBIT

Vom 16. bis 20. März 2015 haben Sie auf der CeBIT in Hannover die Gelegenheit, sich über die aktuelle ERP-Software von HS zu informieren. Zu sehen gibt es zahlreiche Lösungen, die Ihnen die Arbeit in den Bereichen Auftragsbearbeitung/Warenwirtschaft, Finanzbuchhaltung, Lohnabrechnung und Personalmanagement erleichtern können. Hierzu zählen unter anderem die Digitale Personalakte sowie das Modul Personalentwicklung, mit dem sich Mitarbeitergespräche effizienter organisieren lassen. Weitere Themenschwerpunkte am HS-Stand in Halle 5: integriertes Dokumentenmanagement, grafische Darstellung von Kennzahlen im Cockpit sowie Warenwirtschaft für DATEV-Anwender. Besonders interessant dürfte ein Messebesuch für kleine und mittlere Produktionsbetriebe sein, denn HS gewährt erstmals Einblicke in sein voraussichtlich ab Sommer 2015 erhältliches Modul zur Materialbedarfsermittlung (s. Meldung auf dieser Seite).

Halle 5, Stand D28

CeBIT 16.–20. März 2015

Kostenfreie CeBIT-Tickets
sind über HS erhältlich.
www.hamburger-software.de/messen

PRODUKTION

CeBIT: HS zeigt neues Softwaremodul zur Materialbedarfsermittlung

Erste Einblicke: Auf der CeBIT 2015 präsentiert HS eine Beta-Version seines neuen Moduls, mit dem kleine und mittlere Produktionsunternehmen künftig komfortabel ihren Materialbedarf für alle Artikel einer Stückliste ermitteln können (s. hs magazin 4/2014). Die Software wird voraussichtlich ab dem Sommer zur Version 2.80 der HS Auftragsbearbeitung erhältlich sein.

Die Anwendung ermittelt den Nettbedarf an Rohstoffen, Einzelteilen und Baugruppen. Dabei berücksichtigt sie die Lagerbestände und Reservierungen. Aus den vorgeschlagenen oder vom Benutzer angepassten Sollmengen lassen sich automatisch



© Firma V/fotolia.com

Fertigungsaufträge erzeugen, die alle extern erbrachten Fertigungsleistungen miteinbeziehen. Anhand der Fertigungsaufträge kann das Unternehmen den Produktionsdurchlauf bis hin zu den Fertigmeldungen organisieren, da auch Plandaten wie zum Beispiel Rüstzeiten in Stücklisten hinterlegt sind. Auch lassen sich Angebote künftig besser kalkulieren, da es mit dem Modul möglich sein wird, in den Stammdaten für einzelne Ressourcen die Herstellungskosten zu hinterlegen. Auf diese Weise optimieren Unternehmen ihre Ertragssituation. Zudem behalten die Benutzer die Lagerbestände und den Fortschritt der Fertigungsaufträge im Blick.

PARLAMENTSBESCHLUSS

Elektronische Rechnung wird in der Schweiz Pflicht

Wer die schweizerische Bundesverwaltung beliefert, muss seine Rechnungen ab 1. Januar 2016 elektronisch einreichen, sofern der Vertragswert 5.000 Schweizer Franken übersteigt. Das hat der Bundesrat des Nachbarlandes beschlossen. Davon betroffen sind alle Unternehmen, die Geschäfte mit den Bundesbehörden in der Schweiz machen. Lieferanten sollen ihre Rechnungen demnach künftig über einen von der Schweizer Verwaltung beauftragten Serviceprovider einreichen. Dabei haben die Unternehmen zwei Möglichkeiten: Entweder sie erfassen die Daten über ein Onlineformular des Service-Providers oder sie stellen dem Dienstleister eine PDF-Datei zur Weiterleitung an den Rechnungsempfänger zur Verfügung.

Durch die Verpflichtung zur elektronischen Rechnungsstellung hofft die Schweiz auf einen schnellen und kostensparenden Austausch von Rechnungen. Bereits seit 2012 sei die Bundesverwaltung imstande,

eingehende E-Rechnungen zu verarbeiten, heißt es von offizieller Seite. Bislang werden den Angaben zufolge aber nur 14 Prozent der jährlich rund 700.000 Rechnungen papierlos eingereicht.

Wie Österreich, wo bereits jetzt alle einheimischen Lieferanten elektronische Rechnungen an die Bundesverwaltung stellen müssen, setzt die Schweiz beim Thema E-Rechnung auf eine nationale Lösung. Deutschland verfolgt dagegen einen anderen Ansatz: Mit ZUGFeRD steht hier ein Rechnungsformat zur Verfügung,

das auf den internationalen Standards der „Cross Industry Invoice“ (CII) sowie auf den vom Europäischen Normungsgremium CEN entwickelten „Message User Guidelines“ (MUG) für eine Kernrechnung basiert (www.ferd-net.de). Damit hat ZUGFeRD gute Chancen, nicht nur in Deutschland, sondern auch bei der anstehenden EU-Normierung des elektronischen Rechnungsaustausches zum Zug zu kommen.

 www.e-rechnung.admin.ch



© xtock/fotolia.com

EU-VERORDNUNG

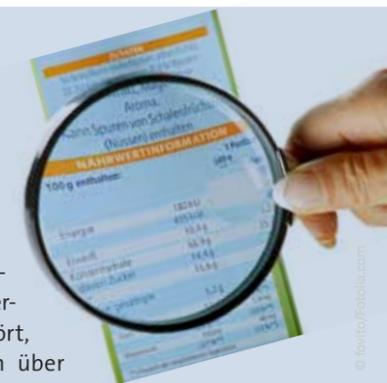
LMIV: Neue Kennzeichnungspflichten für die Lebensmittelbranche

Seit dem 13. Dezember 2014 gilt in den Mitgliedstaaten der EU die europäische Lebensmittelinformations-Verordnung 1169/2011 (LMIV). Sie hat in Deutschland die bisherige Lebensmittelkennzeichnungs-Verordnung abgelöst. Dies stellt die Lebensmittelbranche vor erhebliche Herausforderungen, weil sie neue Vorgaben zur Produktkennzeichnung und Informationsweitergabe zu erfüllen hat.

Die LMIV schreibt detailliert vor, wie Lebensmittel zu kennzeichnen sind. So müssen nun beispielsweise auch unverpackt abgegebene Lebensmittel und Speisen gekennzeichnet werden. Unter anderem ist darüber zu informieren, ob das Produkt eines oder mehrere von 14 definierten Hauptallergenen enthält. Darüber hinaus legt die Verordnung Regeln für Werbung, Aufmachung und Fernabsatz fest. Die neuen Kennzeichnungspflichten sollen mehr Transparenz hinsichtlich Inhaltsstoffen und Produktherkunft schaffen. Verbraucher sollen auch beim Einkauf in der Bäckerei oder Metzgerei allergenhaltige Lebensmittel erkennen können.

Von der LMIV betroffen sind alle Lebensmittelunternehmen (Hersteller, Händler und Gemeinschaftsverpfleger), zu deren Tätigkeit es gehört, den Konsumenten Informationen über Lebensmittel bereitzustellen – und zwar auf allen Stufen der Lebensmittelkette. Für Lebensmittel und Speisen, die im Fernabsatz (Internet, Katalog, Fernsehen, Telefon etc.) vertrieben werden, gelten nahezu dieselben Informationsanforderungen wie im Supermarkt. Da das gelieferte Produkt mit dem online bestellten vollständig übereinstimmen muss, können kleinste Änderungen in Lebensmitteln bereits dazu führen, dass eine neue GTIN (Global Trade Item Number) vergeben oder die Artikelnummer um zusätzliche Identifikationsmerkmale wie zum Beispiel eine Chargennummer erweitert werden muss.

 www.lmiv-services.de



© fotofest/fotolia.com



KABINETTSBESCHLUSS

Bessere Chancen für KMU bei öffentlichen Aufträgen

Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sollen künftig bei der Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand nicht mehr benachteiligt werden. Die Bundesregierung hat Eckpunkte für eine Reform des Vergaberechts beschlossen, um öffentliche Ausschreibungen zu vereinfachen. Auch den Kommunen soll die Auftragsvergabe erleichtert werden.

Mit der geplanten Reform will die Große Koalition drei neue EU-Richtlinien umsetzen, die auf eine Vereinfachung der Verfahren abzielen. Hierzu sollen laut Bundeswirtschaftsministerium die elektronische Vergabe gestärkt und Mindestfristen verkürzt werden. Verhandlungen mit Bietern würden erleichtert.

Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel sieht in der geplanten Reform einen wichtigen Impuls für Wachstum und Wettbewerb. Das jährliche Volumen öffentlicher Beschaffung belaufe sich auf etwa 300 Milliarden Euro und mache damit mindestens zehn Prozent der Wirtschaftsleistung in Deutschland aus. Mit der Reform sollen auch Wirtschaftsdelikte und Sozialmissbrauch eingedämmt werden. Darüber hinaus ist geplant, künftig soziale und ökologische Aspekte bei der Auftragsvergabe zu berücksichtigen und sicherzustellen, dass die Unternehmen arbeits- und sozialrechtliche Vorgaben einhalten. Wer sich wegen Wirtschaftsdelikten strafbar gemacht hat, soll den Angaben zufolge nicht von öffentlichen Aufträgen profitieren. Hierzu werde die Einführung eines bundesweiten Bieterregisters geprüft. Der Gesetzentwurf zur Reform soll im Frühjahr 2015 vorliegen.

© Gajus/Shutterstock.com

CREDITREFORM

So wenige Insolvenzen wie seit 15 Jahren nicht

Die Zahl der Unternehmensinsolvenzen in Deutschland ist auf den niedrigsten Stand seit 15 Jahren gesunken. Auch bei den privaten Verbraucherinsolvenzen gibt es Entspannung. Dies hat die Wirtschaftsauskunftei Creditreform mitgeteilt. Insgesamt habe es im vergangenen Jahr 23.800 Firmenpleiten (2013: 26.120) gegeben, so Creditreform. Grund für den Rückgang sei die bislang recht stabile Konjunktur und ein vergleichsweise einfacher Zugang zu Krediten. Zwar habe es einige prominente Fälle gegeben, wie die Insolvenzen der Verlagsgruppe Weltbild mit rund 6.800 Beschäftigten, des Windpark-Finanziers Prokon und der Mitteldeutschen Fahrradwerke (Mifa). In erster Linie seien es aber kleine Betriebe mit maximal

fünf Mitarbeitern gewesen, die in die Krise geschlittert seien, erklärt die Wirtschaftsauskunftei.

Private Verbraucherinsolvenzen sanken von mehr als 91.000 im Jahr 2013 auf weniger als 87.000 im Jahr 2014. Als Gründe für den Rückgang führt Creditreform höhere Tarifabschlüsse, die geringere Arbeitslosenquote und die niedrige Inflationsrate an.



© motorradcbr/Fotolia.com



© bomix/Fotolia.com

INTERNETGEFAHREN

BSI warnt vor „digitaler Sorglosigkeit“ im Netz

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) warnt vor zunehmenden Bedrohungen im Internet und beklagt eine „digitale Sorglosigkeit“ vieler Bürger und Unternehmen. „Die Angreiferszene rüstet auf. Cyberangriffe werden immer professioneller“, sagt BSI-Präsident

Michael Hange. Viele Internetnutzer und Unternehmen seien sich der Gefahren aber nicht ausreichend bewusst. Hange zufolge sind mehr als eine Million Rechner in Deutschland mit Schadprogrammen infiziert und in sogenannten Botnetzen zusammengeschlossen. Dies ermögliche es Kriminellen, die betroffenen Computer für ferngesteuerte Cyberangriffe zu missbrauchen, ohne dass die Nutzer dies überhaupt mitbekämen. Solche Attacken seien für die Täter bequem und das



Entdeckungsrisiko gering, sagt Hange. Die technischen Instrumente könne man im Internet kaufen und Botnetze ließen sich mieten.

Oft zu geringe Investitionen in IT-Sicherheit

Das Dunkelfeld der Cyberkriminalität ist nach Angaben des BSI-Chefs groß, die Aufklärungsquote dagegen niedrig. Durch die Enthüllungen der US-

Geheimdienstaffäre habe sich die Sensibilität für die Gefahren im Cyberraum zwar verbessert. Eine „digitale Sorglosigkeit“ sei aber noch immer weit verbreitet, so Michael Hange. „Viele Nutzer und Firmen merken gar nicht, wenn sie Opfer einer Cyberattacke werden.“ Zum Teil fehle es an der Kompetenz, Gefahren zu erkennen und für genügend Schutz zu sorgen. In vielen Unternehmen werde außerdem zu wenig in IT-Sicherheit investiert. Gerade bei kleinen mittelständischen Betrieben hapere es noch.

© MxPhoto/Fotolia.com

GESETZENTWURF

Schmiergeldzahlungen in der Wirtschaft sollen strenger geahndet werden

Die Bundesregierung will verstärkt gegen Korruption bei Geschäftsabschlüssen angehen. Das Kabinett hat einen Gesetzentwurf auf den Weg gebracht, der die Strafbarkeit der Bestechlichkeit und Bestechung im „geschäftlichen Verkehr“ erweitert. Insbesondere Schmiergeldzahlungen in der Wirtschaft sollen umfassender als bislang unter Strafe gestellt werden. Die Regelungen betreffen somit Angestellte oder Beauftragte von Unternehmen.

Derzeit ist die Bestechung dieser Personen nur dann strafbar, wenn damit eine unlautere Bevorzugung im Wettbewerb erkaufte werden soll. Dies ist etwa der Fall, wenn der Einkäufer einer Firma sich von einem Zulieferer bestechen lässt und dafür im Gegenzug diesem Zulieferer den Auftrag gibt, statt einem günstigeren Konkurrenten.

Pflichtverletzungen gegenüber Arbeitgeber künftig strafbar

Künftig sollen auch Fälle strafbar sein, in denen es nicht zu einer solchen Wettbewerbsverzerrung kommt, sondern zu einer Verletzung der Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber. Bewilligt also zum Beispiel der Angestellte einer Bank gegen die Zahlung eines Bestechungsgeldes einen Immobilienkredit, obwohl der Kunde gar nicht die dafür notwendigen Voraussetzungen erfüllt, ist dies der geplanten Neuregelung zufolge künftig strafbar.

Mit dem Gesetzentwurf will die Bundesregierung das deutsche Strafrecht an verbindliche Vorgaben aus einem EU-Rahmenbeschluss anpassen.

SPARKASSEN-STUDIE

Investitionsstau im Mittelstand

Die mittelständischen Unternehmen in Deutschland halten sich mit Expansionsplänen und großen Investitionsvorhaben zurück. Nach Angaben des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV) planten im Jahr 2013 lediglich 19,7 Prozent der Unternehmen, in den folgenden zwölf Monaten Geld in ihre Expansion zu stecken – der niedrigste Stand seit 2010. Im Vorjahr wollten sich noch 27,5 Prozent der Betriebe vergrößern. Zu diesem Ergebnis kommt der DSGV in seiner aktuellen Studie „Diagnose Mittelstand“, für die er rund 250.000 Unternehmensbilanzen ausgewertet hat.

Weniger Investitionsmittel abgerufen

„Wir müssen erkennen, dass sich der Investitionsstau bei den Unternehmen bislang nicht aufgelöst hat“, sagt DSGV-Präsident Georg Fahrenschon. In den Unternehmen herrsche, auch

wegen der weltweiten Krisen, „erhebliche Unsicherheit über die weitere wirtschaftliche Entwicklung“. Dem entsprechend gaben die Sparkassen im Rahmen der DSGV-Umfrage an, dass ihre mittelständischen Kunden im Jahr 2013 fast 46 Prozent weniger Investitionsmittel abgerufen hätten als im Vorjahr. Fahrenschon befürchtet, dass die Mittelständler mangels Investitionen „ins Hintertreffen“ geraten könnten.

Eigenkapitalquote gestiegen

Zugleich wirkt sich die Investitionszurückhaltung auf die Eigenkapitalquote der Unternehmen aus: Mit einem Durchschnittswert von 22,3 Prozent im Jahr 2013 hat diese laut DSGV-Studie einen neuen Rekordwert erreicht. Im Vorjahr lag die Quote mit 19,7 Prozent deutlich niedriger – vor 14 Jahren, als der DSGV mit der jährlichen Studie begann, sogar bei nur 7 Prozent.

Umsatzrentabilität gesunken

Die Erhebung des DSGV gibt auch Einblick in die Ertragslage der Unternehmen. Die Umsatzrentabilität ist demnach von 7,4 auf 6,4 Prozent gesunken. Als Gründe für diese deutliche Eintrübung nennt der Sparkassenverband die schwache Wirtschaftsentwicklung und die steigenden Kosten. So sind etwa die durchschnittlichen Personalkosten im Jahr 2013 um 1,2 auf 19,2 Prozent gestiegen. Infolge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns könnte dieses Niveau in den kommenden Jahren nach Einschätzung des DSGV weiter steigen. Noch gebe es aber keinen Anlass, eine wachstumshemmende Dynamik der Arbeitskosten zu befürchten, wenngleich dies für einzelne Branchen auch anders aussehen könne.

 www.sparkasse.de/firmenkunden/diagnose-mittelstand.html



Mehr Eigenkapital: Die Investitionszurückhaltung sorgt in vielen Unternehmen für volle Kassen.



Junge Leute mit ausländischen Wurzeln stoßen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oft auf Vorbehalte.

UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

Migrationshintergrund erschwert Suche nach Ausbildungsplatz

Für viele der 450.000 Ausbildungsbetriebe in Deutschland ist die Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund Normalität geworden. Knapp 70.000 Unternehmen bilden derzeit Jugendliche mit ausländischen Wurzeln aus. Es gibt aber auch Vorbehalte. So haben 60 Prozent aller Betriebe noch nie einem Azubi mit Migrationshintergrund eingestellt. Zu diesem Ergebnis kommt eine repräsentative Unternehmensbefragung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung.

Betriebe nennen fehlende Bewerbungen als Hauptgrund

Als häufigsten Grund, bislang niemanden mit Migrationshintergrund auszubilden, geben die Unternehmen an, keine Bewerbungen von diesen Jugendlichen zu erhalten (74,8 Prozent). Diese Begründung ist nach Auffassung der Studienautoren Prof. Ruth Enggruber und Prof. Josef Rützel allerdings wenig plausibel: Andere Befragungen zeigten, dass gerade junge Frauen und Männer mit ausländischen Wurzeln sich bei besonders vielen Unternehmen bewürben. 71 Prozent der Abgänger mit mittlerem Schulabschluss und Migrationshintergrund fänden jedoch keinen Ausbildungsplatz. Bildungsexperte Frank Frick von der Bertelsmann Stiftung verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass mehr als ein Viertel der Jugendlichen in



Deutschland ausländische Wurzeln habe. Dieser Bevölkerungsgruppe den Zugang zu Ausbildung zu vereinfachen, sei „wesentlich für gelingende Integration und Fachkräftesicherung“.

Sprachliche und kulturelle Probleme befürchtet

Als weiteren Grund dafür, keine Bewerber mit Migrationshintergrund einzustellen, nennen 38 Prozent der befragten Unternehmen die Sorge vor Sprachbarrieren. Dem hält Claudia Burkard von der Bertelsmann Stiftung entgegen: „Wer einen mittleren Schulabschluss hat, dürfte in der Regel keine großen Sprachprobleme mitbringen.“ Ein Teil der Verantwortlichen in den Betrieben hat ferner Bedenken, dass die kulturellen Unterschiede zu groß sein und das Betriebsklima belasten könnten (14,7 Prozent). Schlechtere Leistungen der Jugendlichen befürchten dagegen nur 9,1 Prozent der Befragten.

 www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufsausbildung-junger-menschen-mit-migrationshintergrund/



PERSONALAKTENFÜHRUNG

Auslaufmodell Papierarchiv

Die Idee, Personalakten in elektronischer Form vorzuhalten, ist mittlerweile rund vier Jahrzehnte alt. Sie entstand in den 1970er-Jahren, als größere Unternehmen die ersten EDV-gestützten Personalinformationssysteme einführten. Damit ließen sich zwar einzelne beschäftigtenbezogene Daten speichern und auswerten, von den funktionellen Möglichkeiten heutiger Lösungen waren diese Anwendungen aber noch weit entfernt.

Die ersten Systeme, bei denen tatsächlich von „elektronischer“ oder „digitaler“ Personalaktenführung gesprochen werden kann, hielten vor rund 20 Jahren Einzug in die Personalabteilungen. Auch hier waren Großunternehmen die Vorreiter. Für die meisten kleinen und mittelständischen Arbeitgeber waren die frühen Lösungen weder in technischer noch in finanzieller Hinsicht eine praktikable Alternative zum Papier. Seitdem hat sich im Markt jedoch viel getan.

Inzwischen stehen erschwingliche Systeme zur Verfügung, mit denen auch kleinere Unternehmen ihre Personalakten elektronisch führen und die HR-Prozesse optimieren können. Dennoch arbeiten Personalabteilungen häufig immer noch mit einem traditionellen Papierarchiv. Als ein

wesentlicher Grund hierfür wird meist der initiale organisatorische Umstellungsaufwand genannt. Mit grundsätzlicher Ablehnung stehen dem Thema elektronische Archivierung aber nur die wenigsten Unternehmensverantwortlichen gegenüber. So erklärten sich im Rahmen einer Erhebung des Statistischen Bundesamts 86 Prozent der Befragten prinzipiell bereit, steuerlich relevante Unterlagen künftig ausschließlich digital aufzubewahren.

Mag die Macht der Gewohnheit kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) derzeit noch davon abhalten, sich vom Papierarchiv zu verabschieden: Die fortschreitende Digitalisierung, die Verfügbarkeit neuer mobiler Technologien und die zunehmende Erkenntnis, dass moderne Dokumentenmanagementlösungen schlichtweg effizienter sind, werden den Bewusstseinswandel weiter vorantreiben. Fachleute wie der Wirtschaftsinformatiker Wilhelm Mülder sind daher davon überzeugt, dass die digitale Personalakte die Papierakte in den kommenden Jahren auch in KMU ersetzen wird. Im Interview auf den folgenden Seiten spricht der HR-Software-Experte über den Nutzen der elektronischen Lösung und über wichtige Aspekte im Zusammenhang mit der Einführung.

INTERVIEW: PROF. DR. WILHELM MÜLDER

„Die elektronische Akte ist die effizienteste Lösung“

Immer mehr Arbeitgeber erfassen und verwalten Personaldaten und Mitarbeiterdokumente papierlos mithilfe einer digitalen Personalakte. Der Wirtschaftsinformatiker und HR-Software-Experte Wilhelm Mülder erläutert den Nutzen einer solchen Lösung und erklärt, worauf im Zuge der Einführung zu achten ist.

Herr Professor Mülder, schon seit mehreren Jahren gibt es die technischen Möglichkeiten zur elektronischen Verwaltung von Personalakten. Inwieweit haben sich entsprechende Lösungen im Markt bislang durchgesetzt? Und wer nutzt sie: nur die großen oder inzwischen auch kleine und mittelständische Arbeitgeber?

Wilhelm Mülder: In der Tat existieren rechtssichere und technisch ausgereifte Lösungen für digitale Personalakten schon seit rund 20 Jahren. Zunächst haben sich Großunternehmen an die Umstellung von Papierakten auf digitale Akten gewagt. Inzwischen erkennen aber auch immer mehr Mittelständler, dass die traditionelle Aufbewahrung von Papier nicht mehr zeitgemäß ist und die digitale Personalakte, verbunden mit sicheren Authentifizierungsverfahren und Workflow-Komponenten, unbestreitbar im Vorteil ist. Allerdings ist die Einführung digitaler Personalaktensysteme auch immer mit Investitionen und einem Projekt verbunden, dies muss den mittelständischen Firmen klar gemacht werden.

Welche Argumente sprechen denn dafür, dass Arbeitgeber sich von der herkömmlichen Papierablage verabschieden und eine digitale Personalakte nutzen?

Mülder: Im Vordergrund stehen ganz klar Schnelligkeit und Vereinfachung. Der berechtigte Nutzer kann direkt von seinem PC oder sogar mobil per Tablet auf die Dokumente der Personalakte zugreifen. Früher mussten die Papierakten aus Archivschränken, die sich teilweise im Keller oder in



Zur Person

Prof. Dr. Wilhelm Mülder ist Professor für Wirtschaftsinformatik an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach. Er verfügt über langjährige Erfahrung in Forschungs- und Beratungsprojekten in den Bereichen IT und Management und hat zahlreiche Fachbücher und Fachartikel, u. a. zu personalwirtschaftlichen Themen, veröffentlicht. Darüber hinaus ist er Sprecher der Fachgruppe „Informationssysteme in der Personalwirtschaft“ innerhalb der „Gesellschaft für Informatik e. V.“ sowie Mitherausgeber der Fachzeitschrift „HR-Performance“. Als Leiter des Instituts GEMIT (Geschäftsprozessmanagement und IT) führt er Forschungsprojekte und Studien im Bereich von HR & IT durch.



anderen Gebäuden befanden, herausgesucht werden. Noch länger dauerte es, wenn die Akte von einem Standort zum anderen verschickt werden musste. Letztlich spart das Unternehmen mit digitalen Personalakten auch Kosten, denn – wenn man einmal ehrlich ist – die Personalaktenführung zählt nicht zu den wichtigsten und interessantesten Aufgaben einer Personalabteilung. Andererseits ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, gewisse Belege bis zu zehn Jahre und länger aufzubewahren. Die elektronische Akte ist in diesem Fall die effizienteste Lösung.

Welche Punkte sollten vor der Einführung einer digitalen Personalakte im Unternehmen geklärt werden?

Mülder: Es hat sich bewährt, eine Projektgruppe, bestehend aus Vertretern der Personalabteilung, des IT-Bereichs sowie in enger Abstimmung mit Datenschutzbeauftragtem und Betriebsrat, zu konstituieren. Am Anfang steht die Analyse der Ist-Situation: Welche Dokumente umfassen die bisherigen Personalakten? Wer archiviert heute die Personalakten? Welche Formate existieren bei digitalen Personaldokumenten? Welche Stellen benötigen den Zugriff auf Personalakten? Im nächsten Schritt erarbeitet das Projektteam ein Konzept für die digitale Personalakte. Hierbei sind fachliche Wünsche sowie technische Anforderungen zu berücksichtigen. Ferner ist ein Berechtigungskonzept mit genauen Zugriffsregeln zu erarbeiten. Es schließt sich die Auswahl der Software an. Hierbei sollte sich das Projektteam mehrere Lösungen genauer anschauen. Die vorher schriftlich fixierten technischen und fachlichen Anforderungen sind mit den jeweiligen Software-Anbietern durchzugehen, auch eine Kosten-Nutzen-Rechnung sollte in diesem Projektabschnitt erfolgen. Nach Entscheidung für eine Software folgen die Installation, die Übernahme vorhandener Papierarchive, die Schulung der Nutzer sowie die Umstellung auf den Echtbetrieb.

„Ich bin überzeugt, dass die elektronische Personalakte in den kommenden Jahren die Papierakte auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen ersetzen wird.“

Wilhelm Mülder



Ein besonders heikles Thema im HR-Bereich ist der Schutz sensibler Personendaten. Worauf ist in diesem Zusammenhang bei der Einführung einer digitalen Personalakte zu achten?

Mülder: In den Anfangsjahren schwebte immer eine Portion Rechtsunsicherheit mit: Darf man wirklich nach der Digitalisierung (dem Scannen) die Papierakten vernichten? Werden digitale Akten von Arbeitsgerichten genauso behandelt wie Papierakten? Kann die technische Lesbarkeit bzw. der Ausdruck auch noch nach zehn oder noch mehr Jahren gewährleistet werden? Wie kann der Zugriff Unbefugter auf digitale Personaldokumente verhindert werden? Spezielle Vorschriften, wie sie beispielsweise im Bundesbeamtengesetz existieren, gibt es im Arbeitsrecht nicht. Wichtige Rechtsquellen sind aus arbeitsrechtlicher Sicht (z. B. Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in seine Personalakte) das Betriebsverfassungsgesetz sowie für den Persönlichkeitsschutz das Bundesdatenschutzgesetz. Generell müssen die vier Prinzipien des Personalaktenrechts (Vertraulichkeit, Transparenz, Richtigkeit und Zulässigkeit) beachtet werden. Der Arbeitgeber ist auf der sicheren Seite, wenn er Grundsätze ordnungsgemäßer Archivierung formuliert und beachtet. Hierzu gehört unter anderem, dass Dokumente unveränderbar archiviert werden müssen, dass kein Dokument auf dem Weg ins elektronische Archiv verloren gehen darf und dass Dokumente durch geeignete Suchtechniken bzw. Schlagworte zeitnah wiedergefunden werden können.

Eingangs sprachen wir über die bisherige Verbreitung von Lösungen zur elektronischen Personalaktenverwaltung. Wie, glauben Sie, wird sich die Situation künftig darstellen?

Mülder: Ich bin überzeugt, dass die elektronische Personalakte in den kommenden Jahren die Papierakte auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen ersetzen wird. Es ist einfach bequemer und spart Zeit. Ob sich auch Kosten einsparen lassen, muss allerdings in jedem Einzelfall gerechnet werden. Die Gefahr besteht, dass ein falsch aufgesetztes Projekt oder eine halbherzige Umstellung (z. B. Mischformen von Papier- und Digitalakten) nicht zu den gewünschten Nutzeffekten führen. Der Wechsel von Papier- auf Digitalakten funktioniert nicht von allein, die Software führt nicht automatisch zu Kosteneinsparungen und der ROI berechnet sich nicht zwangsläufig schon nach wenigen Wochen. Wichtig ist sicherlich auch, einen zuverlässigen Technikpartner zu haben, der idealerweise schon über Erfahrungen und Referenzen bei digitalen Personalakten verfügt. 

DIGITALE PERSONALAKTE

Elektronik statt Papier



Die digitale Personalakte boomt: Immer mehr kleine und mittlere Unternehmen möchten sich damit von Aktenbergen, überfüllten Archiven und umständlichen Suchvorgängen befreien. HS bietet eine modulare Lösung an, mit der sich die Abläufe in der Personalverwaltung beschleunigen und die Kosten senken lassen.

In vielen Personalabteilungen sieht es ähnlich aus: Papier wohin das Auge blickt, überfüllte Aktenschränke. Sogar HR-Profis verlieren da mitunter den Überblick – und viel Zeit. Untersuchungen zufolge verbringen Personaler jeden Monat mehrere Tage mit Aktenpflege und Informationssuche. Für die Personalarbeit ist es jedoch wichtig, dass die Akteninhalte (z. B. Zielvereinbarungen oder Unterlagen zu Mitarbeitergesprächen) schnell verfügbar sind. Mithilfe der digitalen Personalakte von HS lässt sich das realisieren. Die Software verringert den administrativen Aufwand und verschafft den Personalern Zeit für strategische Aufgaben wie die Personalentwicklung.

Schnellere Informationsbeschaffung

Ein wesentlicher Vorteil der digitalen Personalakte gegenüber einem papiergebundenen Archiv besteht darin, dass sie den Weg zur Information erheblich verkürzt. Anstatt zum Aktenschrank gehen zu müssen, greifen die Benutzer über Berechtigungsprofile ortsunabhängig und gegebenenfalls zeitgleich auf die ihnen zugeordneten Inhalte zu. Da alle



„Die digitale Personalakte ist dem Papierarchiv in jeder Hinsicht überlegen: Sie beschleunigt die Abläufe, spart Platz und senkt dadurch die Kosten.“

Christian Seifert
Produktmanager bei HS

relevanten Daten systematisch und zentral gespeichert sind, gibt es keine unvollständigen Akten mehr – etwa weil Teile davon zum Kopieren, zur Bearbeitung oder zur Erstellung von Statistiken entnommen wurden.

Mithilfe der Suchfunktionen der Software lässt sich zudem jedes Dokument zügig finden. Dies hilft der Personalabteilung, Mitarbeiterrückfragen zu beantworten. Außer-

dem können Informationen für die Führungskräfte und die Geschäftsleitung schneller zur Verfügung gestellt werden. Im Papierarchiv müssten die Personaler hierzu erst einmal Aktenordner wälzen.

Automatisierte Archivierung

Auch die Dokumentenablage kostet Personalabteilungen, die noch papiergebunden archivieren, viel Zeit. Vor allem die Lohnabrechnung produziert laufend neue Unterlagen, die revisions sicher aufzubewahren sind. Mit der digitalen Personalakte von HS lässt sich der Archivierungsprozess automatisieren. Hierzu wird die Software in das HS Personalwesen integriert, sodass alle firmen- und mitarbeiterbezogenen Drucke aus der Lohnabrechnung (Verdienstabrechnungen, Beitragsnachweise, Lohnsteuerbescheinigungen usw.) direkt bei ihrer Entstehung kategorisiert, verschlagwortet und archiviert werden.

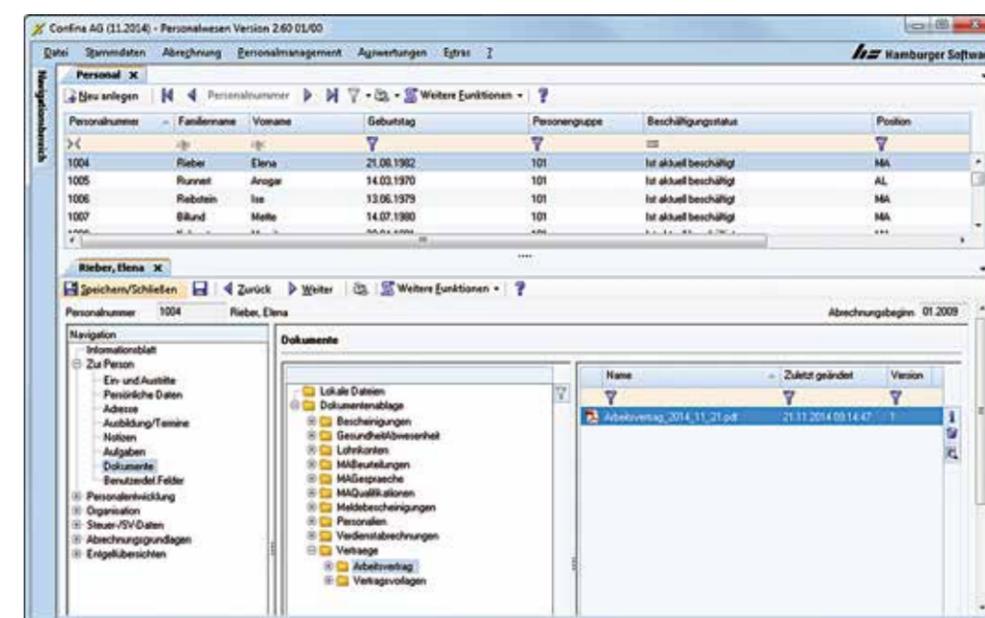
Besserer Datenschutz

Eine der zentralen Herausforderungen im HR-Bereich ist der datenschutzgerechte Umgang mit sensiblen Informationen. Die Papierarchivierung hat hier gegenüber der digitalen Personalakte klar das Nachsehen. So besteht bei jedem Aktentransport das Risiko, dass Unbefugte Einsicht in Dokumente erhalten. Außerdem lässt sich kaum kontrollieren, wer sich in welchem Umfang Kopien anfertigt. Mit der elektronischen Lösung entfallen solche Risiken. Zum einen brauchen die Akten nicht mehr händisch herausgegeben zu werden, zum anderen bietet die Software die Möglichkeit, verschiedenen Benutzern unterschiedliche Schreib- und Leserechte zuzuordnen.

Geringere Kosten

Für die Einführung der digitalen Personalakte sprechen zu guter Letzt auch Kostenaspekte: Die Automatismen der Lösung entlasten die qualifizierten Mitarbeiter der Personalabteilung von wenig anspruchsvollen, aber oft zeitraubenden Routineaufgaben. Dadurch werden Kapazitäten frei, die deutlich wertschöpfender eingesetzt werden können, etwa im Bereich der Personalentwicklung, des Recruitings oder der Führungskräfteberatung. Darüber hinaus sparen Arbeitgeber infolge des verringerten Flächenbedarfs Archivkosten ein und senken ihre Ausgaben für Papier und Druckermaterial.

www.hamburger-software.de/personalakte



Integrierte Lösung:
Alle Dokumente aus der digitalen Personalakte stehen im HS Personalwesen übersichtlich zur Verfügung.



Whitepaper zum kostenlosen Download

Der zwölfseitige Ratgeber gibt Tipps und Empfehlungen rund um die Einführung und den Einsatz einer digitalen Personalakte. Er ist auf der Website von HS als PDF-Datei erhältlich.

www.hamburger-software.de/whitepaper

ELEKTRONISCHE RECHNUNGEN

ZUGFeRD zieht

Immer mehr Unternehmen möchten ihre Rechnungsprozesse von Papier auf Elektronik umstellen und dadurch Kosten senken. Mit ZUGFeRD gibt es hierfür in Deutschland seit Mitte 2014 ein einheitliches Rechnungsformat, das gute Chancen hat, künftiger EU-Standard zu werden. HS bereitet derzeit die Umsetzung in seinen Anwendungen vor.



Bis zu 6,60 Euro pro Ausgangsrechnung können Unternehmen durch einen elektronischen Rechnungsversand sparen. Auf Empfängerseite beläuft sich das Sparpotenzial sogar auf 11,20 Euro je eingehender Rechnung. Diese Zahlen hat die Schweizer Unternehmensberatung Billentis in ihrer Marktstudie „E-Rechnung 2014“ ermittelt. Papierlose Rechnungsprozesse helfen den Betrieben aber nicht nur, Arbeitszeit, Material und Porto einzusparen, sie sorgen auch für eine bessere Liquidität. Denn elektronische Rechnungen werden erfahrungsgemäß schneller bezahlt als Papierrechnungen.

Dennoch liegt in Deutschland der Anteil elektronischer Rechnungen nach Angaben des Forums elektronische Rechnung Deutschland (FeRD) bislang bei unter 10 Prozent – und das, obwohl Anwendungen wie die HS Auftragsbearbeitung seit geraumer Zeit die Möglichkeit bieten, Ausgangsrechnungen aus der Software heraus als PDF-Anhang per e-mail zu versenden. Die Zurückhaltung der Unternehmen hängt vor allem damit zusammen, dass es bis vor Kurzem kein einheitliches Rechnungsformat als allgemeingültigen Standard gab. Das hat sich mit ZUGFeRD geändert.

Vereinfachtes Rechnungs-Handling

Das Neue an ZUGFeRD-Rechnungen ist das verwendete ISO-zertifizierte Trägerformat PDF/A-3. Damit ist es möglich, neben dem im PDF/A-Format erstellten Rechnungsbild auch die Rechnungsinformationen strukturiert in das PDF/A-3 einzubetten – und zwar als XML-Datei auf Basis des ZUGFeRD-Datenmodells. Unternehmen, die eine ZUGFeRD-Rechnung empfangen, können die XML-Daten (z. B. Rechnungsnummer, Datum, Betrag) ohne teure OCR-Erkennung extrahieren und als Ordnungskriterien für die elektronische Archivierung verwenden. Die strukturierten Rechnungsinformationen schaffen zudem eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Finanzbuchhaltungsprogramme ZUGFeRD-Rechnungen halbautomatisch vorkontieren können. Dies wiederum minimiert Fehlerquellen und hilft Buchhaltern, bei der Rechnungserfassung Zeit zu sparen. Bei Eingangsrechnungen mit Bestellbezug besteht außerdem die Möglichkeit, die Rechnung mit den Daten des Bestellwesens abzugleichen und freizugeben.

Hohe Akzeptanz bei Unternehmen und Verbrauchern

Doch auch Rechnungsempfänger, bei denen keine automatisierte Weiterverarbeitung erfolgt, profitieren von ZUGFeRD: Dank PDF/A-3 werden sie nämlich nicht mehr durch ergänzende Dateien irritiert, sondern können sich die Rechnungen auf PCs, Smartphones und anderen Endgeräten mithilfe kostenloser und üblicherweise vorinstallierter Software vollständig anzeigen lassen. Die leichte Handhabung dürfte dazu beitragen, dass Klein- und Kleinstunternehmer sowie Verbraucher elektronische Rechnungen künftig verstärkt akzeptieren werden. ZUGFeRD kommt jedoch auch bei Großunternehmen gut an. Diese möchten das Format, alternativ zum Rechnungsdatenaustausch im EDI-Verfahren, als Standard für den elektronischen Rechnungsdatenaustausch etablieren – zum Beispiel analog zu EDIFACT/EANCOM. Dementsprechend haben unter anderem die Metro Group und der Verband der Automobilindustrie (VDA) an der Entwicklung von ZUGFeRD mitgewirkt.

Umsetzung in den Programmen von HS

Benutzer der HS Programme zur Auftragsbearbeitung und Finanzbuchhaltung sowie des HS Dokumentenmanagements werden den neuen Rechnungsstandard schon bald nutzen können. Ab der voraussichtlich im Sommer 2015 erhältlichen Version 2.80 soll es mit den HS Programmen zur Auftragsbearbeitung möglich sein, Ausgangsrechnungen als ZUGFeRD-Rechnungen im PDF/A-3 Format zu erstellen und per e-mail zu versenden. Im nächsten Schritt ist vorgesehen, in den HS Programmen zur Finanzbuchhaltung die funktionellen Voraussetzungen für die automatische Vorkontierung eingehender ZUGFeRD-Rechnungen zu schaffen. In puncto Komfort wird diese Lösung dem Erweiterungsmodul Kontierung ähneln, mit dessen Hilfe zahlreiche HS-Kunden ihre elektronischen Bankauszüge automatisiert verarbeiten. Im Zuge der weiteren Produktentwicklung sollen die Prozesse dann kontinuierlich optimiert werden – bis hin zur elektronischen Rechnungsprüfung und -freigabe. 

 www.hamburger-software.de/erechnung

ELEKTRONISCHE RECHNUNGEN

GoBD-konforme Archivierung mit den Programmen von HS

Seit Jahresbeginn gelten für Unternehmen die neuen „Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“, kurz: GoBD (BMF-Schreiben vom 14. November 2014). Sie ersetzen die bisherigen Vorgaben der Finanzverwaltung (GoBS, GDPdU) und regeln unter anderem die Aufbewahrung elek-

tronischer Rechnungen. Hier galt schon bisher der Grundsatz, dass elektronische Handels- oder Geschäftsbriefe in dem Format aufzubewahren sind, in dem sie verschickt bzw. empfangen wurden. Die GoBD lassen nun jedoch auch eine Umwandlung in ein anderes Format zu, sofern die maschinelle Auswertbarkeit nicht eingeschränkt wird und keine inhaltlichen Veränderungen vorgenommen werden.

Benutzer der HS Auftragsbearbeitung können die Vorgaben mithilfe der HS Archivlösung komfortabel umsetzen. So werden beispielsweise elektronische Ausgangsrechnungen beim Versand per e-mail automatisch als PDF-Dateien im HS Dokumentenmanagement archiviert. Setzt das Unternehmen die Archivlösung zusätzlich im Zusammenhang mit den HS Programmen zur Finanzbuchhaltung ein, kann die Buchhaltung unmittelbar nach dem e-mail-Versand über die Fibussoftware auf das archivierte Belegbild der Ausgangsrechnung zugreifen. Nachfragen von Kunden zur

Rechnungsstellung können somit ohne langwierige Suche direkt beantwortet werden. Auch eingehende elektronische Rechnungen lassen sich mithilfe der Dokumentenmanagementlösung von HS gemäß GoBD archivieren – und zwar sowohl über die Benutzeroberfläche der HS Auftragsbearbeitung oder der HS Programme zur Finanzbuchhaltung als auch direkt aus dem verwendeten e-mail-Programm, zum Beispiel aus Microsoft Outlook.

 www.hamburger-software.de/ab-archiv

Teil 1: Finanzbuchhaltung – Mehr als Buchen (2/2014)

Teil 2: Lohnabrechnung – Für alle Fälle gerüstet (3/2014)

Teil 3: Personalmanagement – Werkzeuge zum Zeitsparen (4/2014)

Teil 4: Auftragsbearbeitung – Lösungen für jeden Bedarf (1/2015)



AUFTRAGSBEARBEITUNG VON HS

Lösungen für jeden Bedarf

Kleine und mittlere Unternehmen können häufig flexibler und schneller auf Kundenanforderungen reagieren als Großunternehmen. Die HS Auftragsbearbeitung hilft Betrieben, diesen Wettbewerbsvorteil voll auszuspüren. Sie bietet eine breite, branchenübergreifend nutzbare Funktionsbasis und vielfältige Erweiterungsmöglichkeiten.

Ob Händler, Hersteller oder Dienstleister: Eine effiziente Belegbearbeitung – von der Angebotserstellung über die Rechnungsschreibung bis hin zur Archivierung – ist in jedem Unternehmen das A und O reibungsloser und schneller Geschäftsprozesse. Die Abläufe im Bereich der Auftragsabwicklung ähneln sich dabei in vielen Unternehmen, wengleich zahlreiche Betriebe zusätzliche spezifische Anforderungen haben. Die Warenwirtschaftssoftware HS Auftragsbearbeitung bildet solche Besonderheiten ab.



Foto: privat

„Die Kombination aus Standard und individuellen Möglichkeiten macht die HS Auftragsbearbeitung zu einem unverzichtbaren Werkzeug für die tägliche Auftragsabwicklung.“

Dirk Pahlsmeier
Geschäftsführender Gesellschafter
Aquarium Münster Pahlsmeier GmbH

Individuell erweiterbarer Standard

„Die Anwendung wird in den unterschiedlichsten Branchen eingesetzt, und in jedem Unternehmen hat sie ihr eigenes Gesicht“, sagt Stefanie Köhnken, Produktmanagerin bei HS. Für einen exportorientierten Hersteller wie den Aquaristik-Spezialisten Aquarium Münster Pahlsmeier GmbH ist es beispielsweise unerlässlich, dass die Software es ihm ermöglicht, mit seinen Kunden in verschiedenen Sprachen zu kommunizieren. „Aus diesem Grund haben wir unsere Lösung um das HS-Modul Fremdsprachen/-währung erweitert“, sagt Dirk Pahlsmeier, geschäftsführender Gesellschafter des in Telgte ansässigen Unternehmens. Die Kombination aus Standard und individuellen Möglichkeiten macht die HS Auftragsbearbeitung in seinem Betrieb zu einem unverzichtbaren Werkzeug für die tägliche Auftragsabwicklung.

Prokuristin Beate Kitzhofer von der Schweiß- und Metallbearbeitung GmbH in Jessen (Elster) schätzt vor allem die Funktionen des Erweiterungsmoduls Provision. „Am Monatsende ist auf Knopfdruck die Provisionsabrechnung fertig“, sagt sie. Wieder andere Anforderungen hat die Hentzen GmbH in München, ein Hersteller von Turnierpreisen: „Als produzierendes Unternehmen nutzen wir das Modul Stückliste. Besonders wichtig ist für uns auch das Mehrlager-Modul, mit dem wir unter anderem die Bestän-



Foto: privat

Rolf Anders
Kaufmännischer Mitarbeiter
Hentzen GmbH

„Die modulare Struktur der HS Auftragsbearbeitung hat den Vorteil, dass man zusätzliche Funktionen – bei uns zum Beispiel ‚Mehrlager‘ – während des laufenden Betriebs hinzufügen kann.“

de unserer Graveure überwachen“, so Rolf Anders, der bei Hentzen unter anderem für den Vertrieb zuständig ist.

Insgesamt stehen für die HS Auftragsbearbeitung 17 Erweiterungsmodul zur Verfügung. Das Angebot reicht vom Bestellwesen über die Dokumentenmanagementlösung bis hin zu Software für spezielle Anforderungen wie die Serien-/Chargennummernverwaltung oder Intrastat-Meldungen. „Der modulare Aufbau erlaubt es den Benutzern, bestimmte Funktionen oder Arbeitsabläufe nach und nach einzuführen – und das dank des Mietmodells ohne finanzielles Risiko“, erläutert Produktmanagerin Köhnken.

Zeitsparende Funktionen

Einmal eingerichtet zeigt sich die Lösung auch bei der Bedienung flexibel: „Funktionen oder Hinweise, die nicht benötigt werden, lassen sich ausblenden, sodass die Anwendung ausschließlich die Unternehmensbelange fokussiert“, sagt Stefanie Köhnken. Dies fördere die Übersicht und

erleichtere die Handhabung. Jeder Beleg braucht zudem nur einmal erfasst zu werden, beispielsweise als Angebot oder Lieferschein. Die hinterlegten Daten können in andere Belegarten, wie Auftragsbestätigungen oder Rechnungen, abgerufen und bedarfsweise angepasst werden. Selbst ein Querabruf vom Bestellwesen ist möglich. „Dank der schnellen Wandlung der Belege konnten wir unsere Auftragsabwicklung spürbar beschleunigen“, sagt Beate Kitzhofer. Die Prokuristin freut sich darüber hinaus über die aktuelle Bestandsverwaltung: „Nach der Buchung von Wareneingängen ist sofort der neue Lagerbestand je Artikel abrufbar. Das schafft Transparenz und Auskunftsfähigkeit.“

Nahtlose Integration ins kaufmännische System

Ein weiterer Vorzug, den die Benutzer zu schätzen wissen, ist die Integrationsfähigkeit der HS Auftragsbearbeitung: „Durch die Anbindung an die HS Finanzbuchhaltung sowie an unser digitales Dokumentenmanagement konnten wir Arbeitsabläufe automatisieren, die wir vorher mit deutlich höherem Aufwand manuell abwickeln mussten“, sagt Dirk Pahlsmeier. Auch mit Fremdsystemen lässt sich die Software verbinden. Beate Kitzhofer etwa übergibt die Belege aus der HS Auftragsbearbeitung mithilfe des HS-Moduls DATEV Datei-Schnittstelle direkt in die DATEV Finanzbuchhaltung. „Das funktioniert superschnell“, berichtet sie. Für Rolf Anders zählt vor allem die Verknüpfung mit Microsoft Excel: „Wir erstellen mit Excel Auswertungen über mehrere Jahre und können die dafür benötigten Daten schnell und komfortabel aus der Auftragsbearbeitung exportieren.“ Darüber hinaus, so Produktmanagerin Köhnken, bietet das offene Datenbanksystem der Software umfangreiche weitere Möglichkeiten, Daten zu importieren und zu exportieren.





FINANZBUCHHALTUNG

Durch automatische Kontierung Zeit sparen

Mithilfe des Moduls Kontierung von HS lässt sich der Aufwand für die Buchung von Kontoauszügen deutlich senken.

Untersuchungen zeigen: Gut vier Fünftel aller Bankbewegungen in der Finanzbuchhaltung wiederholen sich regelmäßig. Kontoauszüge manuell zu buchen, ist daher nicht nur eine zeitraubende, sondern auch eintönige und damit fehleranfällige Arbeit. Das Modul Kontierung schafft Abhilfe: Die vollständig in die Programme HS Finanzwesen und HS Finanzbuchhaltung integrierbare Software kontiert die Bankbuchungen automatisch und macht manuelle Bearbeitungsschritte weitgehend überflüssig. Für die Formate der gebräuchlichen Online-Banking-Programme enthält die Lösung Vorbesetzungen. Sie lässt sich aber auch an individuelle Dateiformate anpassen.

Einfache Bedienung

Das Modul liest die Kontoauszugsdateien der Banken direkt in den Datenbestand des HS Finanzwesens bzw. der HS Finanzbuchhaltung ein und erstellt Kontierungsvorschläge. Hierzu gleicht es Zahlungen mit offenen Posten ab und berücksichtigt Skonti. Die Kontierungsvorschläge lassen sich vor dem Buchen noch kontrollieren und bearbeiten.

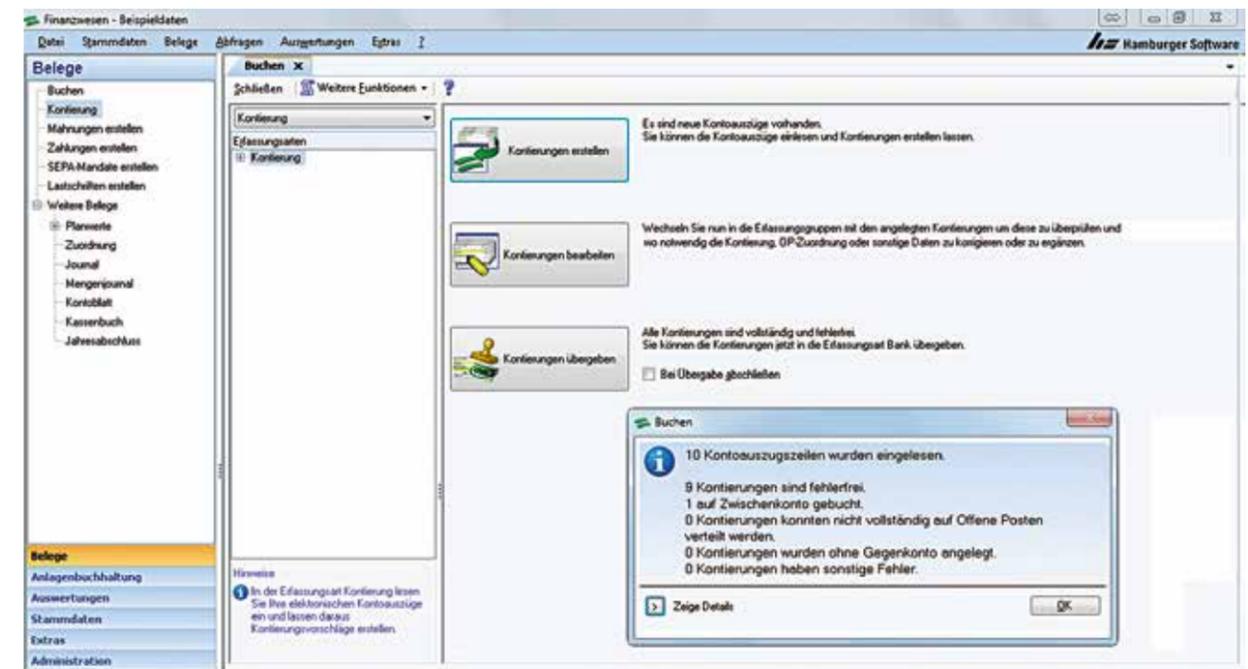


Foto: © Liebenow

„Das Modul Kontierung befreit die Buchhaltung von lästigen Routinearbeiten und verschafft den Mitarbeitern Zeit für wichtige Aufgaben, wie zum Beispiel die Optimierung des Fordeungsmanagements.“

André Bökensmidt
Produktmanager bei HS

Darüber hinaus können die Benutzer Bankbuchungen mithilfe der Anwendung auch manuell kontieren. Alle fertigen Buchungssätze liegen anschließend ohne zusätzlichen Export der Daten sofort in der Finanzbuchhaltungssoftware vor. Falschbuchungen durch Erfassungs- oder Übertragungsfehler sind damit ausgeschlossen.



Die Kontierungsfunktionen sind vollständig in das Arbeitsgebiet „Buchen“ des HS Finanzwesens und der HS Finanzbuchhaltung integriert.

Hohe Trefferquote

Im Schnitt kontiert die Software zwischen 80 und 90 Prozent der Bankbuchungen. Mithilfe eigener Kontierungsvorlagen für wiederkehrende Geschäftsvorfälle (z.B. Mietzahlungen, Versicherungen, Bankspesen) lässt sich die Trefferquote sogar noch steigern. Schon beim nächsten Kontierungslauf ordnet die Anwendung die entspre-

chenden Buchungen dann automatisch zu. Wie Praxiserfahrungen zeigen, können Unternehmen auf diese Weise bis zu zwei Drittel ihres täglichen Zeitaufwands für Kontierungsarbeiten einsparen. //

Demo-Film unter:

www.hamburger-software.de/kontierung

NACHGEFRAGT BEI: HEINZ WEHMANN

„Kaum noch Handarbeit erforderlich“

Herr Wehmann, Sie setzen das Modul Kontierung in Verbindung mit der HS Finanzbuchhaltung ein. Welche Vorteile bringt die Software Ihrem Unternehmen?

Heinz Wehmann
Sternekoch und
Inhaber „Landhaus
Scherrer“, Hamburg



Heinz Wehmann: Als Gastronomiebetrieb sind wir einerseits, wie jedes andere Unternehmen, auf eine professionelle Buchhaltung angewiesen. Andererseits soll uns das Kaufmännische natürlich möglichst wenig Aufwand bereiten. Die automatische Kontierung bringt uns diesem Ziel ein ganzes Stück näher, weil wir damit Buchhaltungszeit sparen und Fehler bei der Erfassung von Kontoauszügen vermeiden.

Wie hoch ist die Trefferquote der Software?

Wehmann: Über 80 Prozent. Wir brauchen im Tagesgeschäft lediglich noch die einzelnen Zeilen zu überprüfen, müssen aber so gut wie keine Eingaben mehr machen. Handarbeit ist hier also kaum noch erforderlich.

Wie finden Sie die Handhabung der Lösung?

Wehmann: Einfach und übersichtlich. Die Abläufe sind verständlich und die notwendigen Eingaben auf das Wichtigste reduziert.

Was schätzen Sie am Kontierungsmodul besonders?

Wehmann: Sehr entgegen kommt uns vor allem, dass jeder Tag einzeln bearbeitet und bei Sonderfällen auch offenbleiben kann.

HS PROGRAMME ZUR PERSONALWIRTSCHAFT

Mit gutem Beispiel voran

Der beste Weg, eine Software auszuprobieren, ist, sie arbeiten zu lassen. Niemand möchte allerdings gleich die Echtdaten seines Unternehmens verwenden, um damit die Funktionen einer neuen Lösung durchzuspielen. Aus diesem Grund liefert HS seine Anwendungen mit fiktiven Beispieldaten aus. Darin sind alle erhältlichen Erweiterungsmodule freigeschaltet, sodass Kunden – unabhängig von ihrer Programm Lizenz – sämtliche Funktionen gefahrlos testen können.

Benutzern der Lohnabrechnungs- und Personalmanagement-Software von HS stehen hierzu seit Kurzem zusätzliche Möglichkeiten zur Verfügung: Der Hersteller hat die Beispieldaten der Anwendungen zur Jahreswechsellösung 2.60 überarbeitet. „Insbesondere die Module Stellenmanagement und Personalentwicklung werden dadurch verstärkt in Szene gesetzt“, sagt Produktmanager Christian Seifert. Die Kunden können sich jetzt im Stellenmanagement anhand eines Beispiels die Verwaltung von Organisationseinheiten und Stellen mitsamt Stellenbeschreibungen, Kompetenzen etc. ansehen. Im Modul Personalentwicklung zeigen die Beispieldaten anhand der hinterlegten Gesprächsleitfäden und Kompetenzbeurteilungen, wie eine Mitarbeitergesprächsrunde mit

Unterstützung durch die HS-Lösung zeit-sparend vorbereitet, durchgeführt und dokumentiert werden kann. „Die Beispiele verdeutlichen zudem, wie einfach man sich einen Überblick über die Kompetenzen sowie über Aus- und Weiterbildungen der Mitarbeiter verschaffen kann“, so Seifert.

Neben den Kunden nutzen auch die Mitarbeiter von HS die Beispieldaten. Dem Support etwa helfen sie, per e-mail übermittelte Benutzerfragen in der Anwendung besser nachvollziehen zu können. „Da kommt es uns sehr entgegen, dass wir mit den Beispieldaten viele Abrech-

Gewinnspiel

Gewinnen Sie eines von fünf mobilen „Power Bank Ladegeräten“.



Beantworten Sie dazu die folgende Frage:

Wie heißt der Mitarbeiter, der in den Beispieldaten des HS Personalwesens die Stelle „Online Marketing Manager“ innehat?

Senden Sie den gesuchten Vor- und Nachnamen per e-mail an gewinnspiel@hamburger-software.de oder per Post. Bitte geben Sie Ihre Anschrift und den Betreff „Beispieldaten“ an. Einsendeschluss ist der 30. April 2015. Die Gewinner werden ausgelost und schriftlich benachrichtigt. Umtausch und Rechtsweg sind ausgeschlossen.

Auch einen Einblick in die Gehaltsentwicklung gestattet die Lösung und vergleicht obendrein die vereinbarten mit den tatsächlich abgerechneten Entgelten, was insbesondere bei variablen Vereinbarungen wichtig ist.

nungsfälle abbilden können“, sagt Steffi Feldmann von der Profilline Lohnabrechnung. Ihre Empfehlung an die Kunden: „Schauen Sie ruhig einmal in die Beispieldaten. Der Lerneffekt ist nicht zu unterschätzen.“

HS PROGRAMME ZUR PERSONALWIRTSCHAFT

Highlights der Version 2.60

Mit der aktuellen Version 2.60 der HS Programme zur Personalwirtschaft stehen den Benutzern neben der obligatorischen Umsetzung der gesetzlichen Änderungen attraktive Neuerungen zur Verfügung, die ihnen die Arbeit erleichtern:

■ Eigene Tageskennzeichen

Es können nun Tageskennzeichen des Typs „Bezahlte Arbeitszeit“ oder „Bezahlte Fehlzeit“ angelegt werden. Die Tageskennzeichen lassen sich für Auswertungszwecke nutzen. Außerdem können damit, in Abhängigkeit vom Tageskennzeichen, bestimmte Folge Lohnarten angestoßen werden (nur HS Personalwesen). Durch diese Neuerung können unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle berücksichtigt werden, wie zum Beispiel eine pauschal vergütete Rufbereitschaft (s. Seite 29).

■ Neue Buchungszeilen

Zwei neue Buchungszeilen erleichtern die Erstellung differenzierter Kostenauswertungen von Minijobs und Pauschalversteuerungen. Zudem helfen diese auch der Finanzbuchhaltung bei der Erstellung der E-Bilanz – dank getrennter Ausweisung der Sozialabgaben für Minijobber.

■ HS Digitale Personalakte und HS Stellenmanagement

Wie in der HS Personalentwicklung können jetzt auch in diesen beiden Modulen im Arbeitsgebiet **Personal -> Ausbildung -> Termine** die Ausbildung sowie Termine des Mitarbeiters erfasst werden (z. B. Auffrischungstermine für Ersthelfer, Termine beim Betriebsarzt).

■ Neues Erweiterungsmodul Cockpit

Diese Lösung stellt die wichtigsten HR-Kennzahlen (Fehlzeitenquote, Jahresurlaubsverteilung, Schwerbehindertenquote, Fluktuationsquote u. v. m.) grafisch dar, beispielsweise als Ampel, Tacho, Säulen- oder Liniendiagramm. Nähere Informationen gibt es unter www.hamburger-software.de/personalcockpit.

TECHNISCHER SUPPORT

Mission: Possible

IT-Feuerwehr, Optimierer, Dienstleister: Dem Technischen Support von HS, kurz: TES, fällt meist auch dort eine Lösung ein, wo andere mit ihrem Latein am Ende sind. Die Spezialisten beraten Kunden in Systemfragen, beheben Netzwerk- und Installationsprobleme und korrigieren Datenbestände.

Die richtigen Funktionen und eine versierte Bedienung sind wichtig, aber nur die halbe Miete: Damit ERP-Software ihre geschäftsunterstützende Wirkung voll entfaltet, muss sie optimal in die IT-Systemlandschaft des Unternehmens integriert werden. Nicht jedem Benutzer gelingt dies im Alleingang und auch im späteren Betrieb ist häufig Unterstützung gefragt.

umfangreichen praktischen Erfahrungen im Systemadministrationsbereich eingestellt“, so Buxmann. Ein anderes Gebiet, auf dem viele Kunden seiner Einschätzung nach künftig Unterstützung benötigen werden, ist der Schutz vor Gefahren aus dem Internet: „Immer mehr Benutzer sind sich der zunehmenden Bedrohung durch Computer-Schädlinge und Späh-Software bewusst und

bitten uns um Hilfe bei der Konfiguration der Schutzsoftware, sodass die HS-Anwendungen nicht behindert werden.“ Aber auch der Gesetzgeber trägt dazu bei, dass der Supportbedarf steigt – beispielsweise durch die Einführung komplexer digitaler Verfahren im Bereich der Lohnabrechnung.

Vielfältige Aufgaben

Bei TES erhalten HS-Kunden Unterstützung in technischen Fragen rund um den Einsatz ihrer Software. Die IT-Spezialisten beraten die Anwender und stellen ihnen telefonisch, schriftlich oder per Fernsupport eine Lösung zur Verfügung. Zu den Hauptaufgaben zählt es, Systemprobleme bei der Software-Installation oder Drucker-Einbindung zu beheben. „Im Rahmen von DMS-Einführungsprojekten beraten und unterstützen wir die Kunden zudem

„Viele Probleme lassen sich vermeiden. Bei der Einführung eines DMS unterstütze ich die Kunden daher bereits im Zuge der Vorarbeiten.“



Jonas Benz
Mitarbeiter im Technischen Support von HS

schon bei den Vorarbeiten, damit von Anfang an alles optimal läuft“, sagt Jonas Benz. Ein weiterer Aufgabenschwerpunkt ist die Analyse und Korrektur von Datenbeständen der HS-Anwendungen. „Hier sind wir oft Retter in höchster Not. Entsprechend erleichtert sind die Kunden, wenn wir eine Datensicherung wiederhergestellt oder Unstimmigkeiten der Salden korrigiert haben“, erzählt TES-Mitarbeiter Samer Chamseddin. Darüber hinaus leisten die Spezialisten gelegentlich auch intern Support, zum Beispiel bei System- oder Netzwerkproblemen. Außerdem schulen sie Kollegen aus der Profilline und beraten die Dozenten der Kundenausbildung von HS.

Für René Buxmann macht diese Aufgabenvielfalt einen wesentlichen Reiz seiner Arbeit aus. „Ich bin nun seit fast 19 Jahren im Support tätig, doch kein Tag glich bisher dem anderen“, sagt er. „Die unterschiedlichen Situationen, ständig wechselnde Ansprechpartner und neue Technologien sorgen dafür, dass es spannend bleibt.“

„Systemsupport ist eine spannende Mischung aus Beratung, Analyse und Kundenbetreuung. In Verbindung mit dem technischen Fortschritt kommt da keine Langleweile auf.“



René Buxmann
Team-Koordinator im Technischen Support von HS

Steigende Anforderungen

„Die Liste der möglichen technischen Probleme beim Einsatz von ERP-Software ist lang“, sagt René Buxmann, Team-Koordinator im Technischen Support, einer sechsköpfigen Unterabteilung der HS Profilline. Mal klappt zum Beispiel eine Installation nicht, ein anderes Mal streikt der Drucker, dann wieder stellt sich eine Datensicherung als fehlerhaft heraus. Für den Support-Profi sind solche Schwierigkeiten ganz normal: „Zum einen besitzt nicht jeder Benutzer die Kenntnisse eines Netzwerkadministrators, zum anderen sind die Anwendungen heute tiefer ins Betriebssystem integriert und komplexer als früher – und die Entwicklung geht weiter.“ Ein Beispiel hierfür sei das Dokumentenmanagement (DMS) von HS. „Dieses übergreifende Thema erfordert Spezialisten-Know-how. Mit unserem ehemaligen Auszubildenden Jonas Benz haben wir deshalb eigens dafür einen Mitarbeiter mit



„Es ist jedes Mal aufs Neue schön und motivierend, wenn sich ein Kunde dafür bedankt, dass sein System wieder rundläuft.“

Samer Chamseddin
Mitarbeiter im Technischen Support von HS

IN EIGENER SACHE

Die neue Website von HS

In einigen Wochen werden Sie den Internetauftritt von HS in neuem Gewand und mit neuer Struktur sehen. Hier erhalten Sie exklusiv einen ersten Eindruck vom künftigen Erscheinungsbild sowie Informationen zu wichtigen Änderungen.

4 Ziele

Einfache Grundstruktur

Die Bereiche der Website sind klar strukturiert, übersichtlich dargestellt und leicht bedienbar.

Relevante Inhalte

Die Inhalte sind für die Besucher hinsichtlich Aktualität und Relevanz optimiert.

Kommunikation der Stärken

Die Stärken von HS (z. B. Erfahrung seit 1979, tausendfach bewährte Software, hohe Supportqualität) werden deutlich vermittelt.

Gesicht zeigen

Die HS-Philosophie ist geprägt von Kundenorientierung, Vertrauen und Verlässlichkeit. Die Mitarbeiter stellen dies täglich unter Beweis, z. B. im Support. Sie geben HS damit ein Gesicht. Auf der Website werden daher ausgewählte Mitarbeiter zu sehen sein.

4 neue Bereiche

Akademie

HS bietet zahlreiche Seminare zur Anwenderschulung an. Die „Akademie“ gliedert das Angebot übersichtlich in:

- Firmenseminare
- Gruppenseminare
- Info-Veranstaltungen
- Online-Schulungen

hs magazin online

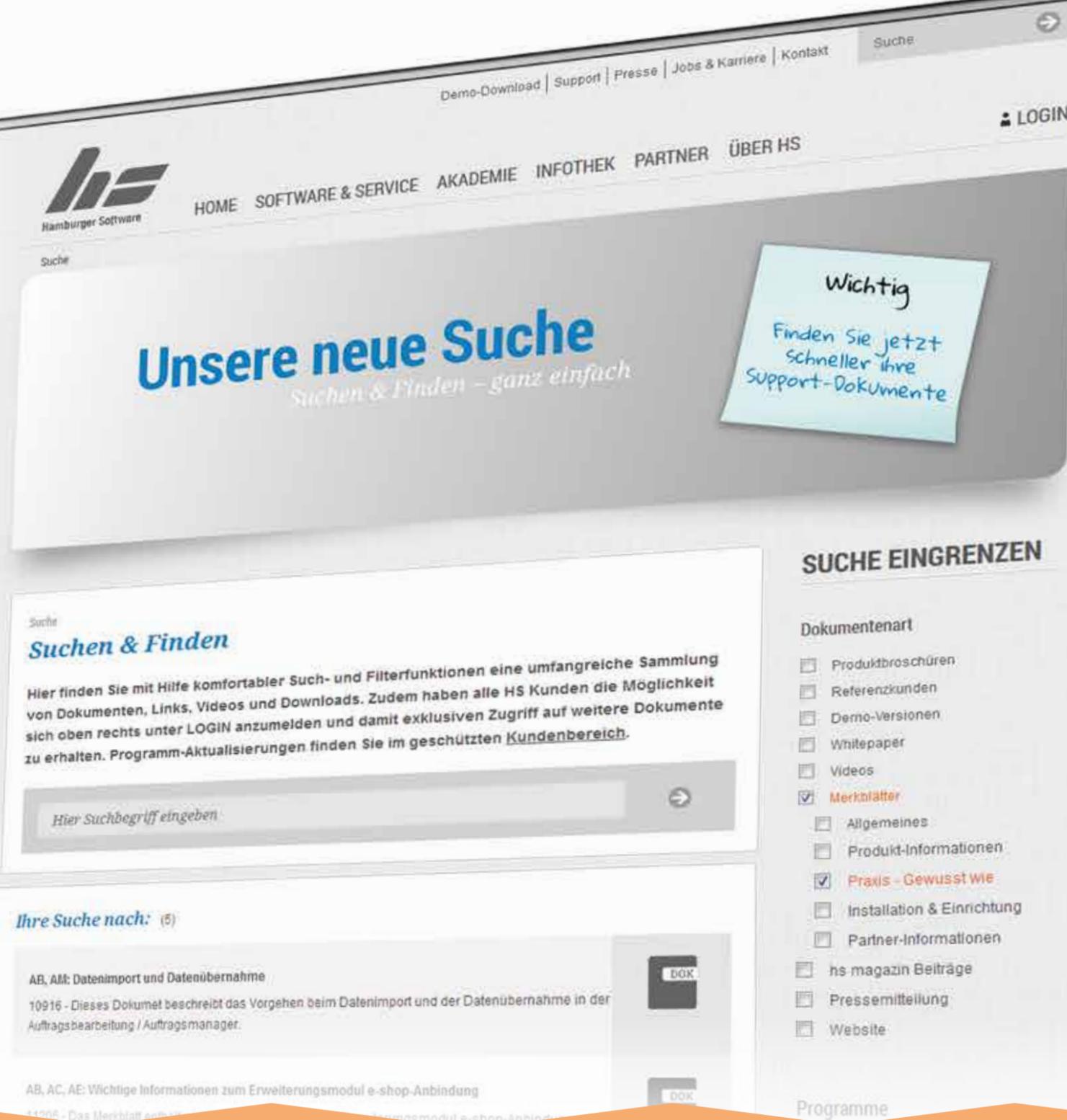
Die Kundenzeitschrift hs magazin bekommt eine digitale Schwester: das „hs magazin online“. Dieses wird viele Beiträge aus dem Printmagazin in die digitale Welt übersetzen und zusätzlich weitere aktuelle Inhalte online bereitstellen.

Suche

Ob Anwenderberichte, Produktinformationen oder Demo-Versionen: Hier finden Sie schnell die gesuchten Dokumente, Links, Videos und Downloads. Unseren Kunden stehen nach dem Log-in zudem weitere geschützte Informationen zur Verfügung.

Kundenbereich

Nach dem Log-in finden Sie hier neben den supportrelevanten Themen (Programmaktualisierung, Kontakt zum Support) aktuelle Informationen rund um die Software von HS sowie Tipps & Tricks und Erklärvideos.



4 Tipps

Log-in

Die neue Log-in-Möglichkeit finden Sie auf jeder Seite. Sie ist leicht zu bedienen und bietet eine Passwort-zusenden-Funktion.

Fernsupport

Der Fernsupport via TeamViewer ist von jeder Seite aus per Schnellzugriff aufrufbar.

Schneller finden

Die optimierte Suchfunktion bietet Ihnen unter anderem zusätzliche Filtermöglichkeiten.

Tipps der Woche

Jede Woche stellen unsere Supportexperten in den vier Produktlinien jeweils einen Tipp bereit.

„Das neue Erscheinungsbild unseres künftigen Internetauftritts, seine übersichtliche Struktur und viele nützliche Funktionen werden den Besuchern helfen, schnell die gewünschten Inhalte zu finden.“

Kai von Schassen
Leiter Produktmanagement und Marketing, HS

i Vor der „Live-Schaltung“ unserer neuen Website werden wir alle Kunden gesondert informieren. Fragen, Anmerkungen und Anregungen bitte an: webteam@hamburger-software.de

Präzise Messdaten:
Die Hightechgeräte
von Metrohm erleich-
tern Anwendern in der
Labor- und Prozess-
analytik die Arbeit.



ANWENDERBERICHT

Optimierter Workflow in der Personalabteilung

Die Ionenanalytik-Spezialisten der Deutschen Metrohm legen Wert auf Präzision und Effizienz. Das gilt für ihre Geräte und Dienstleistungen, aber auch für die eigene Personaladministration. Mit dem HS Personalwesen und der HS Digitale Personalakte verfügt das Unternehmen über ein System, das die Lohnabrechnungsdaten der Mitarbeiter automatisiert archiviert und schnelle, punktgenaue Informationsrecherchen ermöglicht.

Ob Chemie- oder Pharmaziebranche, Automobilbranche, Umweltbereich oder Hochschulen: Ionenanalysen sind für die Qualitätssicherung von Produkten aller Art unerlässlich. Die Deutsche Metrohm in Filderstadt, eine Tochtergesellschaft der Schweizer Metrohm AG entwickelt Lösungen für alle Aufgabenstellungen von der Routine-Analyse bis zur komplexen Spezialapplikation in der Labor- und Prozessanalytik. Qualifizierte Kundenberater finden die optimale Gerätekonfiguration und liefern die passenden Messgeräte. Damit lassen sich auch komplizierte und ansonsten zeitraubende Analysen schnell, automatisch und präzise durchführen.

Eingespielte Lohnabrechnung mit HS Personalwesen

Den Kunden die Arbeit erleichtern – dieses Leitmotiv zieht sich durch das gesamte Produkt- und Dienstleistungsportfolio von Metrohm. Doch auch im Hinblick auf ihre internen Abläufe, etwa im Bereich Human Resources (HR), setzen die Württemberger alles daran, sich das Tagesgeschäft zu erleichtern und administrative Reibungsverluste zu vermeiden. Dies erfordert vor allem geeignete Software. Zur Entgeltab-

rechnung ihrer 164 Mitarbeiter setzt die Deutsche Metrohm seit mehr als zwei Jahrzehnten (1988) das HS Personalwesen von HS - Hamburger Software ein. „Mit der Lösung haben wir gute Erfahrungen gemacht. Sie ist benutzerfreundlich und aufgrund rechtzeitiger Updates immer aktuell“, sagt



Fotos: Deutsche Metrohm GmbH & Co. KG



„Durch den Einsatz der digitalen Personalakte können wir deutlich schneller als früher auf Abrechnungsdokumente zugreifen.“

Jenny Tiator
Bereichsleiterin Finanzen & IT
Deutsche Metrohm GmbH & Co. KG

Jenny Tiator, Bereichsleiterin Finanzen & IT. Das Programm helfe den sechs Benutzern, die Personaldaten zügig und unkompliziert zu erfassen und zu verwalten. Bescheinigungen und Meldungen seien schnell erstellt – ebenso wie gesetzliche und individuelle Auswertungen. Die Bereichsleiterin ist überzeugt: „Hinsichtlich der Entgeltabrechnung sind wir softwareseitig gut versorgt. Noch mehr Zeit lässt sich hier kaum sparen.“ In puncto Archivierung dagegen gab es in der Vergangenheit durchaus Optimierungspotenzial.

Effizientere Archivierung mit digitaler Personalakte

„Wie jeder Arbeitgeber sind wir verpflichtet, die Lohnunterlagen für mindestens zehn Jahre aufzubewahren. Bei mehr als 150 Mitarbeitern kommt da jede Menge Papier zusammen“, sagt Jenny Tiator. Dies habe zunehmend Probleme verursacht: von der aufwendigen Archivierung bis zur umständlichen und mitunter langwierigen Informationssuche im Archiv. Vor rund drei Jahren hatten die Verantwortlichen bei Metrohm davon genug; eine Lösung zur elektronischen Archivierung sollte her. Auf einer HR-Messe in Stuttgart ließen sie sich im April 2012 erstmals die HS Digitale Personalakte vorführen. Gut zwölf Monate und einige Beratungsgespräche später war die Entscheidung gefallen und die Software auf den Metrohm-Rechnern eingerichtet. „Die Installation erfolgte zügig im Rahmen eines Updates“, sagt Jenny Tiator. Die digitale Personalakte wurde dabei mit dem HS Personalwesen verknüpft. Dadurch ist eine Gesamtlösung entstanden, mit der sich die aufbewahrungspflichtigen Abrechnungsdaten und -dokumente aus der Lohnabrechnung automatisch in das elektronische Archiv überführen lassen. „Bereits nach dem Abrechnungslauf, der auf die Installation folgte, waren erste Daten im System verfügbar.“

Seitdem füllt sich das Archiv Monat für Monat mit den Unterlagen aus der Lohnabrechnung „Die Dokumente werden strukturiert abgelegt. Außerdem bietet die Lösung über ihre Suchfunktion sehr gute Recherchemöglichkeiten“, so die Bereichsleiterin. Als besonders hilfreich empfindet sie, dass sie die archivierten Unterlagen nun von ihrem Arbeitsplatz aus öffnen kann. „Das beschleunigt die Abläufe, zumal mehrere Benutzer gleichzeitig auf dasselbe Dokument zugreifen können.“ Sofern Kopien in Papierform benötigt werden, lassen sich diese laut Jenny Tiator jederzeit „in guter Qualität“ generieren.

Weiterhin ganz auf Papier setzt das Unternehmen dagegen bei den Personalakten. Man habe sich gegen das Einschannen entschieden, weil die klassische Papierakte aufgrund kurzer Wege immer schnell zur Hand sei, sagt Bereichsleiterin Tiator und ergänzt: „Auch wenn wir damit einen Teil der Möglichkeiten der digitalen Personalakte



ungenutzt lassen, haben wir unser selbst gestecktes Ziel zu 100 Prozent erreicht: Wir können nun effizienter archivieren und schneller auf Abrechnungsdokumente zugreifen. Die Lösung eignet sich insofern auch für Unternehmen, die wie wir ihre Papierakten – zumindest vorerst – behalten und dennoch die Vorzüge elektronischer Archivierung im HR-Bereich nutzen möchten.“ 



Deutsche Metrohm GmbH & Co. KG

Die Deutsche Metrohm wurde 1967 als Tochtergesellschaft der Schweizer Metrohm AG Herisau gegründet. Das Unternehmen vertreibt Analysensysteme für die Ionenanalytik und Prozessanalytik und berät seine Kunden bei der Gerätekonfiguration. Darüber hinaus erstellt Metrohm in firmeneigenen Labs Applikationen für die Produktbereiche Titration, Ionenchromatografie, Elektroanalytik und Spektroskopie. Sitz des Unternehmens mit seinen 164 Mitarbeitern ist Filderstadt.

 www.metrohm.de

Eingesetzte Software

HS Personalwesen

mit den Modulen Digitale Personalakte, Elektronisches Bescheinigungswesen, Mehrfirmenverarbeitung, Monats-DEÜV



Fotos: Kurt Müller GmbH

ANWENDERBERICHT

Saubere Leistung

Der Markt für Hygienebedarf unterliegt einem besonders großen Kosten- und Preisdruck. Wer hier bestehen will, braucht eine starke Position. Die Kurt Müller GmbH macht vor, wie es geht. Der Großhändler behauptet sich mit Top-Leistungen, ideenreichem Management, engagierten Mitarbeitern und effizienten kaufmännischen Prozessen.

Kurt Müller war bereits 50 Jahre alt, als er 1983 mit einem Handel für Hygienebedarf erfolgreich den Schritt in die Selbstständigkeit ging. Das Unternehmen ist der Branche seitdem treu geblieben und nach wie vor in Familienhand. Dem heimischen Arbeitszimmer und der kleinen Lagerhalle

aus den Anfangstagen ist es jedoch längst entwachsen. Heute hat die Kurt Müller GmbH rund 50 Mitarbeiter und mehr als 5.000 Kunden. Aus einer Lagerhalle sind vier geworden, und für die Auslieferung im Rhein-Ruhr-Gebiet betreibt das Unternehmen 16 eigene Lkw. Der Rest der Republik wird über zwei Logistikpartner oder im Streckengeschäft direkt vom Hersteller beliefert. Mit seinem breiten Produktportfolio von Hygieneartikeln aller Art – von der Industriehygiene bis zur Serviette – erwirtschaftet das Unternehmen einen jährlichen Umsatz in Höhe von 38 Millionen Euro (2014).

Klare Positionierung als Wettbewerbsvorteil

Das Wachstum des Familienbetriebs ist hart erarbeitet. „Unser Geschäft bietet einige Herausforderungen: Die Produkte sind in den Augen der Kunden oft austauschbar, was zu einer hohen Preissensibilität führt. Zudem sind die Transportkosten im Verhältnis zum Warenwert hoch, und durch

„Die Auftragsbearbeitung von HS ermöglicht umfangreiche Auswertungen. Das schätzen wir sehr.“

Marion Müller
Marketingleitung
Kurt Müller GmbH



Eigener Fuhrpark:
Im Rhein-Ruhr-Gebiet
liefert das Pulheimer
Großhandelsunternehmen
selbst aus.

Preiswürdig dank guter Prozesse

„Die Kunden sind bereit, unsere Leistungen zu honorieren“, freut sich die Marketingleiterin. „Trotzdem müssen wir natürlich den Preis unter Kontrolle halten. Das bedeutet: Kosten sinnvoll reduzieren und laufend neue Absatzpotenziale ausschöpfen.“ Um die Prozesse effizient zu gestalten und Chancen für Zusatzgeschäfte zu identifizieren, nutzt die Kurt Müller GmbH intensiv IT-Systeme. Eine zentrale Rolle spielt dabei die HS Auftragsbearbeitung für DATEV, die auf 40 Arbeitsplätzen eingesetzt

wird. „Zahlen und das Wissen rund um den Kunden sind für uns immens wichtig. Die Auftragsbearbeitung bietet hierzu umfangreiche Auswertungsmöglichkeiten. Das schätzen wir sehr“, sagt Marion Müller.

Preiskämpfe geraten die Margen weiter unter Druck“, erklärt Marketingleiterin Marion Müller. In einem solchen Markt überleben langfristig, neben Nischenspezialisten, nur Anbieter, die sich entweder als Preis- oder als Leistungsführer positionieren. Die Kurt Müller GmbH hat sich für die Leistung entschieden. „Einfach nur billig“ könne zu leicht kopiert werden, sagt Marion Müller. „Wir setzen darauf, durch umfangreiche Leistungen echte Mehrwerte zu bieten und dadurch die Kunden an uns zu binden“, so die Marketingleiterin.

Von einem versierten Berater hat sich das Unternehmen etliche individuelle Auswertungen so erstellen lassen, dass sie nun per Klick abrufbar sind. Die Geschwindigkeit der Datenbank trägt dabei nach Ansicht der Pulheimer Hygieneexperten ebenso zur hohen Effizienz bei wie die Stabilität des Programms und seine Bedienoberfläche, die von den Benutzern als „einfach, praktisch, gut“ beschrieben wird.

Der Service reicht von der Erstellung alternativer Konzepte zur Versorgung mit Hygieneartikeln über laufende Verbesserungsvorschläge bis zu einem kundenindividuellen Online-Bestellsystem. Dieses ermöglicht den Filialen eines großen Kunden, die mit seiner Zentrale vereinbarten Verbrauchsmaterialien flexibel nachzubestellen.

Eine weitere Stärke wird in der Konnektivität der Software gesehen: Die Auftragsbearbeitung integriert sich vollständig in das übrige Systemumfeld. So lassen sich beispielsweise über die spezielle bidirektionale Schnittstelle der HS Auftragsbearbeitung für DATEV reibungslos Daten mit dem DATEV Rechnungswesen austauschen. Weiterhin greift ein CRM-System auf die Daten der Auftragsbearbeitung zu. Und dabei wird es nicht bleiben, denn die nächste Erweiterung ist schon geplant: Ein System zur Tourensteuerung der Lkw soll eingeführt werden – und selbstverständlich ebenfalls eng mit der HS Auftragsbearbeitung für DATEV verknüpft werden. **hs**

Einen hohen Stellenwert hat bei allen Leistungen das Thema Nachhaltigkeit: „Wir fühlen uns sowohl unseren Mitarbeitern als auch der Gesellschaft und der Umwelt gegenüber verantwortlich. Nachhaltigkeit spielt bei uns deshalb eine wichtige Rolle“, sagt Marion Müller. Wie ernst es dem Unternehmen damit ist, zeigt unter anderem eine Auszeichnung bei den „European Business Awards“ als „National Champion 2013/2014“ in der Kategorie Nachhaltigkeit.



Kurt Müller GmbH

Das Handelsunternehmen für Hygienebedarf wurde 1983 von Kurt Müller gegründet und wird heute von Frank Michael Müller geführt. Der Großhändler beliefert Kunden in ganz Deutschland und beschäftigt rund 50 Mitarbeiter. Mit Produkten aus den Bereichen Waschraum-, Patienten-, Küchen- und Industriehygiene sowie mit Servietten, Folienprodukten, Gebäudereiniger- und Kopierbedarf und mit ergänzenden Dienstleistungen macht das Familienunternehmen einen jährlichen Umsatz von 38 Millionen Euro. Firmensitz ist Pulheim bei Köln.

www.mueller-hygiene.de

Eingesetzte Software

HS Auftragsbearbeitung für DATEV

mit den Modulen Bestellwesen, Intrastat, Mehrlager



HS AUFTRAGSBEARBEITUNG, HS AUFTRAGSMANAGER

Nie wieder doppelte Auftragsnummern

Anhand einer Auftragsnummer können Sie den Weg eines Belegs verfolgen, da diese Nummer beim Belegabruf an den nächsten Beleg weitergegeben wird. Mithilfe der Datenauswahl oder der Abfrage können Sie die zu einem Auftrag gehörigen Belege später leicht ausfindig machen.

Um Auftragsnummern nicht versehentlich doppelt zu vergeben, können Sie Ihr HS Programm zur Auftragsbearbeitung ab der aktuellen Version 2.70 automatisch prüfen lassen, ob eine Nummer bereits vorhanden ist. Legen Sie dazu im Arbeitsgebiet **Firma** ->

Beleg -> **Prüfungen** fest, wie Sie mit doppelten Auftragsnummern in Verkaufsbelegen und Einkaufsbelegen (Bestellwesen) verfahren wollen. Sie können sie „zulassen, ohne Warnung“, eine „Warnung anzeigen“ oder sogar die „Erfassung verhindern“. Bei den beiden letztgenannten Optionen erhalten Sie bei der Belegbearbeitung eine Liste mit den betreffenden Belegen.

Die genannten Einstellungen sind lediglich Vorbesetzungen. Sie können in den Stammdaten für jede Belegart eine individuelle Einstellung wählen, die Priorität vor der Einstellung im

Arbeitsgebiet „Firma“ hat. Wechseln Sie hierzu in das Arbeitsgebiet **Stammdaten** -> **Weitere Stammdaten** -> **Belegart Verkauf** („Belegart Einkauf“ bei Einsatz des Erweiterungsmoduls Bestellwesen). Wählen Sie eine Belegart aus und geben Sie auf der Registerkarte „Belegnummernvergabe“ das gewünschte Verhalten der Anwendung bei doppelten Auftragsnummern an.

Noch ein Tipp: Im Arbeitsgebiet **Firma** -> **Auftragsnummer** können Sie festlegen, dass in jedem Fall eine Auftragsnummer in Belegen verwendet wird.

HS FINANZWESEN, HS FINANZBUCHHALTUNG

Ausgleich eines offenen Postens überprüfen

Sie suchen die Buchungen zu einem offenen Posten und möchten schauen, wann dieser ausgeglichen wurde? Gehen Sie dazu folgendermaßen vor:

- Rufen Sie das Arbeitsgebiet **Abfragen** -> **Offene Posten** auf.
- Filtern Sie den gesuchten offenen Posten heraus, beispielsweise per OP-Nummer. Bei Bedarf lässt sich der Filter um verschiedene Suchkriterien erweitern (z. B. „in Raten zahlbar“, „Mahnung erlaubt“ usw.). Klicken Sie dazu auf „Weitere Funktionen“ und dann auf „Filter – Einstellungen“. Wählen Sie dort die gewünschten Kriterien aus.
- Aktivieren Sie das Kontrollkästchen „Ausgeglichene Offene Posten anzeigen“.
- Anschließend klicken Sie auf „Anzeigen“.
- Jetzt werden Ihnen die gesuchten offenen Posten angezeigt. Diese lassen sich per Doppelklick öffnen. Auf der Registerkarte „Buchungen“ können Sie alle Buchungen, darunter die Ausgleichsbuchung, einsehen.



HS PERSONALWESEN, HS PERSONALABRECHNUNG

Eigene Tageskennzeichen sinnvoll nutzen

Mit der aktuellen Version 2.60 Ihrer HS-Lohnanwendung können Sie eigene Tageskennzeichen für bezahlte Arbeits- oder Fehlzeiten anlegen. In den folgenden Beispielen erfahren Sie, wie Sie diese einsetzen können.

Beispiel 1: Sie möchten bezahlte Arbeits- oder Fehlzeiten in Ihren Auswertungen weiter unterscheiden, um dadurch beispielsweise zu erkennen, wie viel Arbeitszeit für Dienstreisen oder Fortbildungen aufgewendet wird.

Beispiel 2: Sie benötigen ein eigenes Tageskennzeichen für einen bestimmten Zweck – zum Beispiel, weil Sie Ihren Mitarbeitern das Gehalt weiterzahlen, wenn diese ihre kranken Kinder betreuen. Da die Lohnanwendung für diesen besonderen Anlass kein Tageskennzeichen mitliefert, legen Sie hierfür selbst eines an.

Beispiel 3 (nur HS Personalwesen): Sie benötigen mehrere Tageskennzeichen für einen Arbeitstag, damit Sie jeweils verschiedene Folgelohnarten bei diesen Tageskennzeichen hinterlegen können. Dies kann zum Beispiel im Rahmen der Abrechnung von Dienstreisen sinnvoll sein, wenn Ihre Mitarbeiter am Wochenende andere Tagesätze für eine Dienstreise bekommen als werktags.

So legen Sie eigene Tageskennzeichen an

- Sie rufen das Arbeitsgebiet „Tageskennzeichen“ über **Stammdaten** -> **Zeiten** -> **Tageskennzeichen** auf und klicken auf die Schaltfläche „Neu anlegen“. Im daraufhin eingeblendeten Arbeitsblatt geben Sie im Feld „Tageskennzeichen“ den Ordnungsbegriff ein. Bitte bedenken Sie, dass dieser sich nach dem Speichern nicht mehr ändern lässt.
- Erfassen Sie anschließend alle weiteren Daten. Achten Sie insbesondere auf die korrekte Angabe zur Art des Tageskennzeichens und auf die richtige Wertung der Arbeitszeit. Als Vorlage für ein neues Tageskennzeichen für eine bezahlte Arbeitszeit können Sie in der Regel die Angaben im Tageskennzeichen „Arbeitstag“ verwenden.

Nach der Eingabe der Arbeits- und Fehlzeiten des Mitarbeiters können Sie alle aktuellen Fehlzeiten im Protokoll „Fehlzeiten“ oder in der Fehlzeitenstatistik ausgeben. Für Arbeitszeiten, die Sie über eigene Tageskennzeichen schlüsseln, ist diese Ausgabe ebenfalls möglich. Allerdings ist dann bei der Erstellung einer Fehlzeitenstatistik auf Folgendes zu achten: Damit die entsprechenden Arbeitszeiten ausgegeben werden, müssen Sie eine Monatsauswertung erstellen. Hierzu wählen Sie im Arbeitsgebiet „Fehlzeitenstatistik“ auf der Registerkarte „Einstellungen“ die Option „Monatsauswertung“.

HS STELLENMANAGEMENT

Nachfolger festlegen – immer einen Schritt voraus

Mit dem HS Stellenmanagement haben Sie die Möglichkeit, frühzeitig festzulegen, welcher Mitarbeiter die Nachfolge eines befristet beschäftigten Kollegen auf dessen Stelle antreten soll. Hierzu können Sie den Nachfolger in der Anwendung bereits vormerken.

Tragen Sie auf der Registerkarte „Inhaber“ im Feld „bis“ ein, wann das Arbeitsverhältnis des bisherigen Stelleninhabers endet. Anschließend geben Sie den Nachfolger an, indem Sie das Kontrollkästchen „Nachfolger vormerken“ aktivieren und dann den Nachfolger eintragen (siehe Abbildung). Bei der Eingabe des Nachfolgers wird geprüft, ob dieser bereits Inhaber einer anderen Stelle ist.

HS Stellenmanagement: Durch die Möglichkeit, einen Nachfolger vorzumerken, bewahren Sie den Überblick über noch offene oder bereits nachbesetzte Stellen.



Aktuelle Seminartermine

HS Auftragsbearbeitung, HS Auftragsmanager

Seminar Einsteiger PLUS (EW1000)		Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW1000)		Seminar Einsteiger PLUS Beleggestaltung (EW10BG)	
Hamburg	25.03.2015 23.06.2015	Hamburg	26.03.2015 24.06.2015	Hamburg	27.03.2015 25.06.2015

HS Finanzwesen, HS Finanzbuchhaltung

Seminar Einsteiger PLUS (EW2000)		Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW2000)		Seminar Einsteiger PLUS für das Erweiterungsmodul Berichte (EW20EB)	
Berlin	11.06.2015	Berlin	12.06.2015	Hamburg	18.06.2015
Frankfurt a.M.	14.04.2015	Frankfurt a.M.	20.05.2015	Krefeld	17.04.2015
Hamburg	16.06.2015	Hamburg	17.06.2015	München	19.06.2015
Krefeld	16.04.2015	Krefeld	10.06.2015		
München	22.04.2015	München	23.04.2015		
Stuttgart	17.04.2015	Stuttgart	16.06.2015		
Weimar	21.05.2015	Weimar	22.05.2015		

HS Personalwesen, HS Personalabrechnung

Seminar Einsteiger PLUS (EW3000)		Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW3000)		Seminar Einsteiger Abfragen (EW30AF)	
Berlin	05.05.2015	Berlin	06.05.2015	Hamburg	07.05.2015
Frankfurt a.M.	15.04.2015	Frankfurt a.M.	19.05.2015	Krefeld	15.04.2015
Hamburg	05.05.2015	Hamburg	06.05.2015		
Krefeld	14.04.2015	Krefeld	09.06.2015		
München	21.04.2015	München	18.06.2015		
Stuttgart	16.04.2015	Stuttgart	17.06.2015		
Weimar	09.06.2015	Weimar	10.06.2015		

Zeiten und Preise (soweit nicht anders angegeben)

Einsteiger- und Fortgeschrittenenseminare	Info-Veranstaltungen
10–17 Uhr 395 Euro (zzgl. MwSt.) pro Teilnehmer	10–13 Uhr, 14–17 Uhr 95 Euro (zzgl. MwSt.) pro Teilnehmer

Anmeldung

www.hamburger-software.de/seminartermine
www.hamburger-software.de/infoveranstaltungen

Weitere Informationen

www.hamburger-software.de/seminare

Beratung

Senden Sie eine e-mail mit Ihrer HS Kundennummer an:
schulung@hamburger-software.de

Miträtseln und gewinnen

Ein 500.000-€-Jahreslos der ZDF-Fernsehlotterie Aktion Mensch können Sie gewinnen, wenn Sie HS das korrekte Lösungswort aus diesem Rätsel entweder per e-mail an gewinnspiel@hamburger-software.de oder per Post unter Angabe Ihrer Anschrift zusenden (Stichwort „Aktion Mensch“). Die Gewinner werden ausgelost und schriftlich benachrichtigt.

Einsendeschluss ist der **30. Mai 2015**. Umtausch und Rechtsweg sind ausgeschlossen.



10 x 1
Jahreslos

Lösungswort

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----

Auflösung: Das Lösungswort des Rätsels in Heft 4/2014 lautet **Jahreswechsel**.

HS dankt allen Teilnehmern und wünscht den Gewinnern viel Glück mit ihrem Jahreslos.



Deutsch-afrikanisches Dream-Team: Giniel de Villiers und Dirk von Zitzewitz führen zum fünften Mal aufs Dakar-Podium.

Bild mit Symbolcharakter: Stéphane Peterhansel ruft nach Hilfe, nachdem sein Peugeot 2008 DKR gestrandet ist.

Rasanter Rookie: Yazeed Al Rajhi, mit Beifahrer Timo Gottschalk, war die Überraschung der Dakar 2015.



Qualität made in Germany: Die X-raid-Mini überstanden die 9.000-Kilometer-Tortur am besten und siegten zum vierten Mal in Folge.

Nächtliches Biwak: Viel Zeit zum Ausruhen blieb den Teilnehmern nicht.

RALLYE DAKAR 2015

Wüstenfuchs allein auf weiter Flur

9.111 Kilometer Staub, Sand und Steine – die härteste Rallye der Welt brachte Mensch und Material so sehr an die Grenzen der Belastbarkeit wie schon lange nicht mehr. Während fast alle Topfavoriten strauchelten, meisterte ein Mann die zweiwöchige Tortur so locker wie eine Kaffeefahrt durch den Schwarzwald.

Von Sebastian Klein



Der Dominator: Nasser Al-Attiyah drückte der Dakar seinen Stempel auf, sein zweiter Sieg beim Wüsten-Klassiker.

Eine alte Motorsport-Weisheit besagt, dass man die Dakar am ersten Tag nicht gewinnen, sondern nur verlieren kann. Das weiß auch Nasser Al-Attiyah aus dem Wüsten-Emirat Katar. Dennoch wird sich der 44-Jährige vermutlich noch immer ein bisschen darüber ärgern, am ersten Tag eine Zeitstrafe von zwei Minuten aufgebremst bekommen zu haben. Diese kostete ihn allerdings nur den Sieg auf der ersten Etappe; ansonsten blieb die Weste des Kataris makellos weiß.

Vierter Sieg in Folge für X-raid

Al-Attiyah dominierte die Rallye Dakar 2015 wie schon lange kein Fahrer mehr. Er gewann 5 von 13 Tageswertungen, eroberte schon am zweiten Tag die Führung und gab diese auf der gesamten Südamerika-Schleife nicht mehr ab. Gewundene Bergpässe, Geröllfelder, endlose Dünenpassagen und der sich in jeder Pore festsetzende Fesh-Fesh-Sand – all das konnte dem Wüstenfuchs und seinem Mini All4 Racing nichts anhaben. Für All-

rounder Al-Attiyah – der bei den Olympischen Spielen in London 2012 noch die Bronze-Medaille im Skeetschießen geholt hatte – war es der zweite Dakar-Triumph. Für den von der Firma X-raid im hessischen Trebur aufgebauten Mini gar der vierte in Folge.

Deutsche Copiloten auf Rang 2 und 3

Den größten Widerstand gegen Al-Attiyahs Durchmarsch leisteten zwei Toyota-Piloten, die auf deutsche Navigatoren vertrauten. Der Südafrikaner Giniel de Villiers lässt sich seit Jahren von Dirk von Zitzewitz (Eutin) durch die Wüsten dieser Welt leiten. Das Dream-Team avancierte schon am zweiten Tag zum härtesten Verfolger Al-Attiyahs, musste sich letztlich aber mit Rang

zwei begnügen. Der andere deutsche Copilot, Timo Gottschalk aus Neuruppin, und sein Chauffeur Yazeed Al Rajhi waren lange Zeit die Überraschung der 35. Rallye Dakar. Der Saudi-Araber beeindruckte bei seiner Dakar-Premiere mit einem Tagessieg und Gesamtrang drei, ehe sein Toyota durch einen defekten Auspuff strandete.

Frühes Favoritensterben

Al Rajhi/Gottschalk reichten sich damit in die lange Liste der Teams ein, die der Herausforderung Dakar Tribut zollen mussten. Vorjahressieger Nani Roma (Mini) lag nach einem Motorproblem schon nach dem ersten Tag hoffnungslos zurück und verabschiedete sich nach einem mehrfachen Überschlag endgültig aus dem Wettbewerb. US-Boy Robby Gordon (Tag 2, Bremsen) und Lokalmatador Orlando Terranova (Tag 4, Tech-

nik) mussten ihre Hoffnungen auf eine gute Platzierung ebenfalls früh begraben.

Chancenlos: die neuen Peugeot 2008 DKR

Noch schlimmer erwischte es die brandneuen Peugeot 2008 DKR. Die Junglöwen wurden von zahlreichen Kinderkrankheiten heimgesucht und kamen nie richtig auf Tempo. Die ernüchternde Bilanz nach 13 Etappen und 9.111 Kilometern: Platz elf für „Mister Dakar“ Stéphane Peterhansel, Rang 34 für Cyril Despres und Ausfall von Carlos Sainz nach einem Überschlag. Der nach dem Buggy-Reglement gebaute „2008 DKR“ erzielte keine einzige Bestzeit. Die Löwen strahlten also (noch) die Gefahr eine Miezekatte aus und müssen ihre Krallen noch etwas wetzen, wenn sie die Mini-Dominanz im kommenden Januar beenden möchten.

Impressum

Herausgeber:
HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG
Überseering 29
22297 Hamburg

Telefon: (040) 632 97-333
Telefax: (040) 632 97-111
e-mail: info@hamburger-software.de
Internet: www.hamburger-software.de

V. i. S. d. P.: Johannes Tenge

Redaktion: Johannes Tenge

Mitarbeit: André Böckenschmidt, Andrea Haudel, Christian Frick, Christian Seifert, Daniel Krekeler, Gabriele Palm, Gunda Behrens, Janett Krützfeldt, Matthias Stronk, Michael Ullerich, Sebastian Klein, Serkan-Cem Havuc, Stefanie Köhnken

Grafik, Layout: staakdesign –
Joachim Staak, Huusbargstieg 71,
22359 Hamburg

Druck: Lehmann Offsetdruck GmbH,
Gutenbergring 39,
22848 Norderstedt

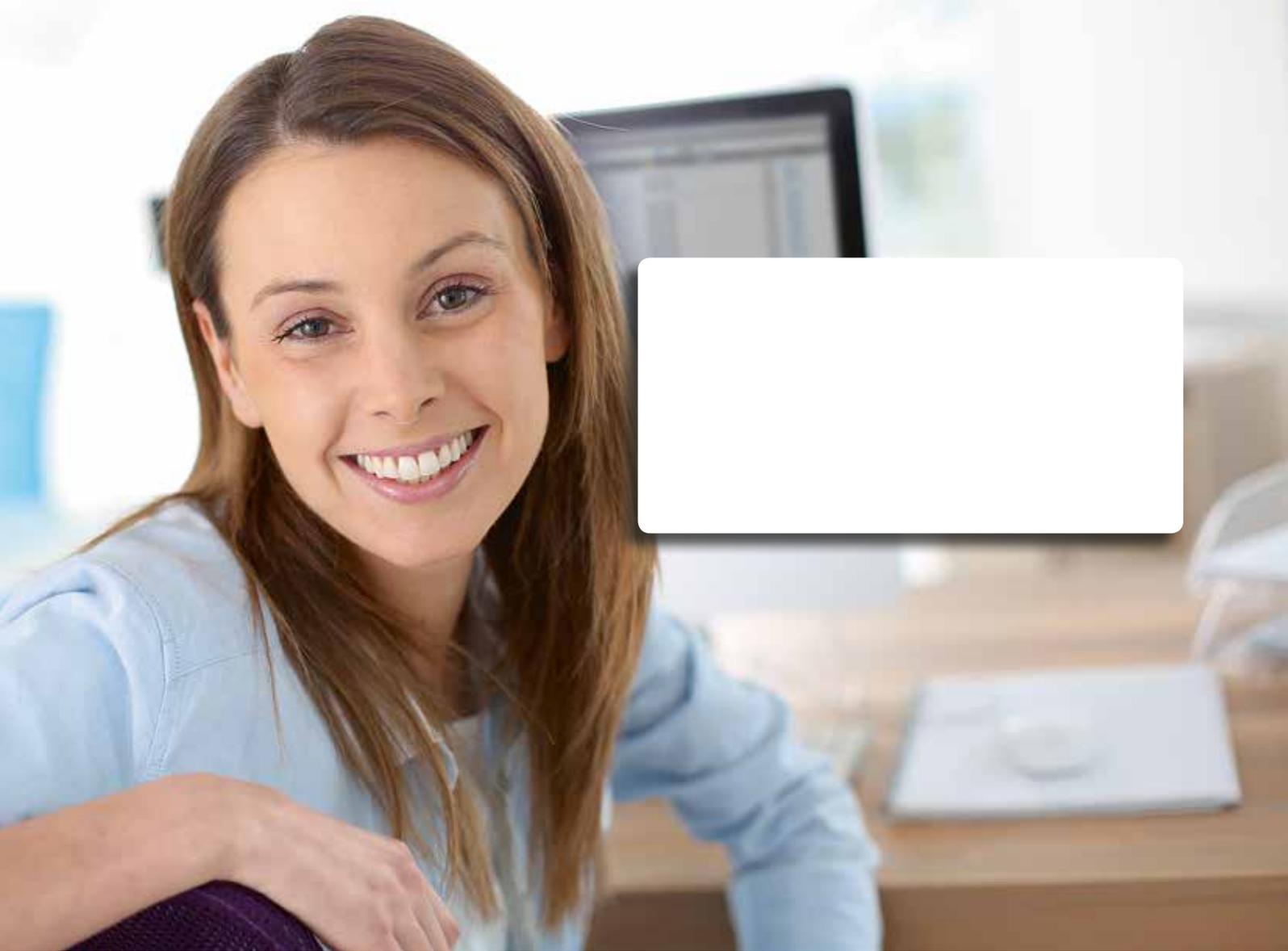
Hinweis: Der Herausgeber behält sich vor, alle im hs magazin beschriebenen Produktspezifikationen jederzeit zu ändern und haftet nicht für die Vollständigkeit und Richtigkeit in Form und Inhalt. Genannte Marken und eingetragene Warenzeichen anderer Unternehmen/Hersteller werden anerkannt.

Titelfoto: © micha360/istockphoto.com
Editorial-Foto: Christian Barthel
Rückseitenfoto: © goodluz/Fotolia.com

Das Vorletzte

Aktenkundig





E-Bilanz

Beweisen Sie Abschluss-Stärke!

Alle Jahre wieder möchte das Finanzamt Zahlen sehen – und zwar digital. Die HS Programme zur Finanzbuchhaltung und das Modul E-Bilanz von HS helfen Ihnen, Ihre steuerlichen Pflichten zu erfüllen. Sie erstellen mit der Software Ihren Jahresabschluss und versenden ihn als E-Bilanz direkt ans Finanzamt. Dabei behalten Sie jederzeit den Überblick. Informieren Sie sich jetzt unter www.hamburger-software.de/e-bilanz.

Die E-Bilanz-Lösung von HS – einfach, effizient, sicher.

 **Hamburger Software**

HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG

Telefon: (040) 632 97-333

e-mail: info@hamburger-software.de

Internet: www.hamburger-software.de