

hs magazin

PERSONALCONTROLLING

Zahlen, bitte!



TITEL Interview: „Viele KMU haben keine Personalstrategie“ **LÖSUNGEN & TRENDS**
Finanzbuchhaltung: Neue Software fürs Controlling | Reihe: Dokumenten-
management – Ordnung ins digitale Chaos bringen **PRAXIS** Warenwirtschaft
im Bio-Unternehmen **TIPPS & TRICKS** Mahnungen versenden und archivieren

Wissen, was läuft

Ob in Unternehmensbroschüren und Geschäftsberichten, auf Firmenwebsites oder in Präsentationen: Arbeitgeber verkünden nur allzu gern, dass ihre Mitarbeiter ihr wertvollstes Kapital seien. Prima, möchte man meinen, dann sind die Unternehmenslenker bestimmt jederzeit detailliert über ihre Human Resources (HR) im Bilde. Schließlich haben sie ja auch die Finanzkennzahlen akribisch im Blick. Doch weit gefehlt: Gerade die Chefs und Personalverantwortlichen kleiner und mittelständischer Unternehmen lassen ihrem Lippenbekenntnis zur Wichtigkeit des Humankapitals häufig keine Taten folgen. Mangels eines effektiven, kennzahlenbasierten Personalcontrollings wissen sie oft frapierend wenig über die Entwicklungen im eigenen Personalbereich.

Im 20-Mitarbeiter-Betrieb, in dem der Chef alle Mitarbeiter persönlich kennt und täglich sieht, lässt sich der Produktionsfaktor „Arbeit“ vielleicht noch auf Sicht steuern. In größeren Unternehmen funktioniert das nicht, zumindest nicht auf Dauer. Verzichtet die Führung dort auf Personalcontrolling, riskiert

sie, Probleme im HR-Bereich zu spät zu erkennen. Dies wiederum kann zu Fachkräfteabwanderung, verminderter Produktivität und weiteren Wettbewerbsnachteilen führen.

Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, ihren Personalbereich stärker als bisher in den Blick zu nehmen. Hierfür müssen sie allerdings oft erst einmal die Voraussetzungen im Unternehmen schaffen. Insbesondere gilt es, eine Personalstrategie zu entwickeln und darauf aufbauend die relevanten HR-Kennzahlen festzulegen. Darüber hinaus kommt es darauf an, den Personalabteilungen die Bereitstellung von Daten möglichst einfach zu machen, beispielsweise mithilfe einer Cockpitlösung, die wichtige Kennzahlen am Bildschirm grafisch darstellt.

Die Einführung eines Personalcontrollings ist also durchaus mit Aufwand verbunden, doch die Investition lohnt sich: Denn nur wenn Arbeitgeber wissen, was in ihrem Personalbereich läuft, können sie die Abläufe planen, die Organisation steuern – und wettbewerbsfähig bleiben.

Johannes Tenge



Johannes Tenge
Redaktion



11

Empfeht kleinen und mittleren Unternehmen, effektives Personalcontrolling aufzubauen: HR-Experte Rudolf Kast.



MOSS, Fertigung, ZUGFeRD: Die Version 2.80 der HS Auftragsbearbeitung bringt wichtige Neuerungen.

20



28

Effizienz und Transparenz im Personalbereich: Hersteller METDRA realisiert das mit Software von HS.



Prämie sichern

Empfehlen Sie HS einen neuen Kunden.

www.hamburger-software.de/empfehlung

Aktuell

04 News

Titel

- 10 **Personalwirtschaft**
Mit Personalkennzahlen besser steuern
- 11 **Interview: Rudolf Kast**
„Viele KMU haben keine Personalstrategie“
- 14 **Personalcontrolling**
Zahlen, bitte!

Lösungen & Trends

- 16 **Finanzbuchhaltung**
Neue Software fürs Controlling
- 18 **Reihe: Dokumentenmanagement**
Teil 1: Warum Dokumentenmanagement?
Ordnung ins digitale Chaos bringen

20 Warenwirtschaft

Auftragsbearbeitung von HS kommt mit neuen Funktionen

22 Versionswechsel

Das ist neu in der Finanzbuchhaltung

24 CeBIT-Rückblick

ERP-Anforderungen kleinerer Unternehmen sind gestiegen

25 Zukunft Personal

HR-Software für heute und morgen

Praxis

- 26 **Anwenderbericht**
Ökologie und Ökonomie im Einklang
- 28 **Anwenderbericht**
Schwer auf Draht

Rallye

- 34 **East African Safari Classic Rally**
HS RallyeTeam geht auf Safari
- 35 **HS RallyeTeam**
Safari-Test mit Bestnote bestanden

Standards

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

Das hs magazin im Netz:
[www.hamburger-software.de/
hs-magazin-online](http://www.hamburger-software.de/hs-magazin-online)



MESSE

HS auf der Zukunft Personal

Vom 15. bis 17. September 2015 treffen Personalprofis aus Deutschland und dem europäischen Ausland sich in Köln auf der „Zukunft Personal“. HS präsentiert auf der Messe unter anderem seine Digitale Personalakte, die mit zusätzlichen funktionellen Optionen aufwartet. Ebenfalls zu sehen ist das Modul Personalentwicklung, das Personaler und Führungskräfte dabei unterstützt, Mitarbeitergespräche durchzuführen und als effektives Führungsinstrument zu nutzen. Weitere Informationen auf Seite 25.

Halle 3.2, Stand B.18

Zukunft
Personal
15.–17.09.2015

Kostenfreie Gästetickets
sind über HS erhältlich.
[www.hamburger-software.de/
ueber-hs/messen-und-events](http://www.hamburger-software.de/ueber-hs/messen-und-events)

© Zukunft Personal / Fotostudio Franz Pfluegl

GESETZENTWURF

Bundesregierung plant Rücknahmezwang für Elektro-Altgeräte

Vom alten Mobiltelefon bis zum defekten Staubsauger: Die Bundesregierung will den Handel gesetzlich zur Rücknahme von alten Elektrogeräten verpflichten und damit eine EU-Richtlinie umsetzen. Im März 2015 hat das Kabinett auf Vorschlag von Bundesumweltministerin Barbara Hendricks einen entsprechenden Gesetzentwurf zur Reform des Elektro- und Elektronikgerätegesetzes (ElektroG) auf den Weg gebracht. Wenn Bundestag und Bundesrat zustimmen, soll das Gesetz bis Ende 2015 in Kraft treten.

Sammelquote soll erhöht werden

Bislang landen Altgeräte häufig verbotenerweise im normalen Hausmüll. Viele Einzelhändler nehmen gebrauchte Apparate zwar schon heute zurück, ein einheitliches Rücknahmeverfahren gibt es bislang aber nicht. Mit der Reform des Elektro- und Elektronikgerätegesetzes will die Regierung erreichen, dass künftig mehr Elektroschrott gesammelt und umweltgerecht entsorgt wird. Darüber hinaus geht es der Politik darum, wertvolle Metalle wiederzuverwerten und den illegalen Schrottexport nach Afrika einzudämmen.

Neue Pflichten für den Handel

Einzelhandelsgeschäfte, die eine Verkaufsfläche für Elektro- und Elektronikgeräte von mehr als 400 Quadratmetern haben, müssen dem Gesetzentwurf zufolge künftig zum Beispiel den alten Fernseher oder Staubsauger beim Kauf eines gleichwertigen neuen Geräts kostenlos zurücknehmen. Dieser Rücknahmezwang bei Neukauf soll auch für Internethändler gelten. Kleinere Läden oder Supermärkte, die in einem Regal lediglich ein paar Geräte zum Kauf anbieten, sind von der Regelung dagegen nicht betroffen.

Darüber hinaus kommt es auf die Größe der alten Apparate an: Hat ein Gerät eine Kantenlänge von bis zu 25 Zentimetern, wie zum Beispiel Mobiltelefone, Ladegeräte oder Toaster, müssen die Geschäfte mit mehr als 400 Quadratmetern Elektroverkaufsfläche es auch ohne Neukauf zurücknehmen. Wo das Gerät gekauft wurde, spielt keine Rolle.



© Sergey Dashkevich/Fotolia.com

AUSZEICHNUNG

HS ist „HR-Supporter 2015“



Preisträger: Personalleiter Tim Nörnberg (Mitte) nimmt für HS auf der Messe Personal 2015 Nord den Award entgegen.

© Dirk Esermann

Die Zeitschrift „Personal im Fokus“ hat HS zu einem der HR-Supporter des Jahres 2015 gekürt. Der ERP-Spezialist erhält die Auszeichnung in den Kategorien Lohn- und Gehaltssoftware und HR-Managementsysteme. Grundlage ist eine Onlinebefragung von Kunden verschiedener HR-Dienstleister in Deutschland.

Studie nimmt HR-Dienstleister in den Fokus

Angesichts steigender Anforderungen im Bereich Human Resources (HR), beispielsweise infolge von Fachkräftemangel und aufgrund sozialversicherungsrechtlicher Änderungen, sind Personalabteilungen zunehmend auf die Unterstützung durch spezialisierte Dienstleister angewiesen. Doch welche Anbieter sind professionell, welche Produkte sind kundenorientiert und hochwertig? Diesen Fragen ist die Zeitschrift „Personal im Fokus“ in Zusammenarbeit mit dem Beratungs- und Analyseunternehmen ServiceValue nachgegangen. Im Rahmen einer Studie wurden insgesamt zehn Kategorien untersucht, die für die Personalarbeit von Bedeutung sind – vom E-Learning bis zur Personalberatung.

Spitzenplätze für HS bei Lohnsoftware und Personalmanagement

Das beste Ergebnis in der Kategorie Lohn- und Gehaltssoftware hat HS erzielt, vor den Wettbewerbern Haufe-Lexware auf dem zweiten Platz und Sage HR Solutions auf dem dritten Platz. Insbesondere die Integrationsfähigkeit der HR-Anwendungen von HS und der Zusatznutzen durch Serviceleistungen erhielten von den Kunden sehr gute Bewertungen.

Auch in der Kategorie HR-Managementsysteme kann HS mit seiner Personalmanagementsoftware, darunter die

Digitale Personalakte, bei den Anwendern punkten. Hier belegt das Unternehmen den zweiten Platz im Ranking, knapp hinter dem HR-Software-Anbieter Begis. Besonders positiv schätzten die befragten HS-Kunden den Beitrag der Software zum eigenen Erfolg sowie die Vorteile durch die begleitenden Supportleistungen ein.

Über die Studie

Die Studie „HR-Supporter 2015“ basiert auf einer von Januar bis März 2015 durchgeführten Onlinebefragung unter Lesern der Zeitschrift „Personal im Fokus“ und des



© Eifriede Liebenow

„Die Auszeichnung zum ‚HR-Supporter 2015‘ zeigt, dass ein Rundum-sorglos-Paket aus HR-Software und Service, wie HS es anbietet, für kleine und mittlere Unternehmen die beste Lösung ist.“

Mike Suckert, Leitung Support
HS - Hamburger Software

e-mail-Newsletters „Personal & Arbeitsrecht aktuell“. Dabei beurteilten Nutzer die Lösungen und Leistungen ihrer HR-Dienstleister. Zu den abgefragten Kriterien zählten beispielsweise Service- und Leistungsmerkmale wie Termintreue, Verbindlichkeit von Aussagen, Reaktionsgeschwindigkeit, Eingehen auf Kundenbedürfnisse, Passgenauigkeit der Produkte und Dienstleistungen oder das Preis-Leistungs-Verhältnis. Durchgeführt wurde die Erhebung von dem Kölner Beratungs- und Analyseunternehmen ServiceValue.

PERSONALIE

Weiterer Geschäftsführer bei HS

Markus Fröhlich ist als Geschäftsführer in die Unternehmensleitung von HS - Hamburger Software berufen worden. Gemeinsam mit den Gründern und geschäftsführenden Gesellschaftern Dr. Thomas M. Schünemann und Walter Ullmer bildet der 48-Jährige das Führungstrio des Softwareherstellers. Fröhlich verantwortet dabei das operative Geschäft. Für die strategische Ausrichtung sind wie bisher die beiden Unternehmensgründer verantwortlich.



HS Geschäftsführer
Markus Fröhlich

© Eilfriede Liebenow

Der neue Geschäftsführer bewegt sich bei HS auf vertrautem Terrain: Bereits im Jahr 1999 trat er in das Unternehmen ein. Seitdem bekleidete der studierte Elektrotechniker (Diplom-Ingenieur) verschiedene Führungspositionen. Zuletzt war er als Prokurist unter anderem für die kaufmännische Leitung mehrerer Unternehmensbereiche verantwortlich.

„Mein erklärtes Ziel ist es, mit HS mittel- bis langfristig in unserem Marktsegment die Führung zu übernehmen. Es wird deshalb darauf ankommen, uns in noch mehr Unternehmern als der ideale ERP-Software-Partner für den Mittelstand zu verankern. Hierzu werden wir in den kommenden Jahren, von der Produktent-

wicklung bis zum Vertrieb, sämtliche Register ziehen. Ein weiterer Schwerpunkt meiner Arbeit wird darin bestehen, die hohe Beratungs- und Servicequalität, die HS in den Augen vieler Kunden vom Wettbewerb abhebt, auch künftig sicherzustellen“, sagt Markus Fröhlich.

Zu den Gründen für die personelle Erweiterung der Geschäftsführung erklärt Dr. Thomas M. Schünemann: „Nach weit über 35 Jahren im Geschäft sind wir der Überzeugung, dass es an der Zeit ist, einen Teil der Verantwortung einer jüngeren Generation zu übertragen. Mit Markus Fröhlich haben wir in den eigenen Reihen einen Geschäftsführer gefunden, der für die vor ihm liegenden Aufgaben aufgrund seiner Sachkenntnis und Durchsetzungsstärke hervorragend geeignet ist. Die zentrale Botschaft an unsere Kunden lautet: HS hat die Weichen in Richtung Zukunft gestellt.“

UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Jeder sechste Mittelständler plant den Generationswechsel

Der demografische Wandel ist im deutschen Mittelstand angekommen: Gut ein Drittel der Inhaber mittelständischer Firmen ist 55 Jahre alt oder älter. Mit dem Näherrücken des Ruhestandes stellt sich für viele Chefs die Frage nach dem Fortbestand des Unternehmens. Wie KfW Research auf Basis des repräsentativen KfW-Mittelstandspanels kürzlich ermittelte, planen bis zum Jahr 2017 die Inhaber von rund 580.000 mittelständischen Unternehmen die Übergabe oder den Verkauf an einen Nachfolger. Das ist jeder sechste Mittelständler in Deutschland. Mindestens 4 Millionen Erwerbstätige sind derzeit in diesen Firmen beschäftigt.

Bei ihren Nachfolgeplanungen streben 9 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen laut KfW Research eine Übergabelösung innerhalb der eigenen Familie an, 7 Prozent der Altengestirnten halten extern Ausschau nach einem Nachfolger.

Geringere Investitionsbereitschaft bei älteren Chefs

Das steigende Inhaberalter wirkt sich in den Unternehmen bereits Jahre vor der Übergabe aus: Laut KfW-Analyse sinkt mit zunehmendem Alter die Investitions- und die Innovationsbereitschaft der Firmenchefs. Nur 37 Prozent der über 60-Jährigen investieren



© Photographic/Fotolia.com

noch ins Unternehmen und lediglich 38 Prozent dieser Altersgruppe setzen Innovationen um. Bei den unter 40-jährigen Unternehmenschefs liegt der Anteil bei 57 Prozent bzw. 46 Prozent. Der Rückzug aus Investition und Innovation verstärkte sich noch, wenn kein geeigneter interner Nachfolger in Aussicht steht. Es sei daher wichtig, dass ein Unternehmer seine Nachfolge frühzeitig regelt, sagt KfW-Chefvolkswirt Jörg Zeuner. „Bei externen Nachfolgern sehen wir aber einen kritischen Engpass. Deutschland fehlt der Unternehmensnachwuchs.“

Die Studien „Demografie im Mittelstand“ und „Nachfolgeplanungen im Mittelstand auf Hochtouren: Halbe Million Übergaben bis 2017“ sowie weiteres Informationsmaterial gibt es kostenfrei auf der KfW-Themenseite Demografie.

www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Pressematerial/Themen-kompakt/Demografie

FÖRDERPROGRAMM

BMW i und KfW fördern energieeffiziente Betriebsgebäude

Kleine und mittlere Unternehmen, die ihre Betriebsgebäude energieeffizient modernisieren oder die Anlagentechnik sanieren wollen, können ab 1. Juli 2015 über ihre Hausbank Förderkredite im „KfW-Energieeffizienzprogramm – Energieeffizient Bauen und Sanieren“ beantragen. Neben niedrigen Zinssätzen, die zum Start des Programms bekannt gegeben werden sollen, stellt die KfW Bankengruppe Tilgungszuschüsse von bis zu 17,5 Prozent in Aussicht.

Mit dem Förderangebot unterstützt die KfW Unternehmen im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) bei der energetischen Sanierung und beim energieeffizienten Neubau von Nichtwohngebäuden. Das Programm soll Anreize schaffen, in die Erhöhung der Energieeffizienz zu investieren. Laut Ingrid Hengster, Vorstandsmitglied der KfW Bankengruppe, entfallen über 40 Prozent des



Primärenergiebedarfs aller Gebäude auf Nichtwohngebäude. Hier seien „erhebliche Effizienzpotenziale“ zu finden. „Wir freuen uns, dass wir neben der sehr erfolgreichen Förderung von Wohngebäuden zukünftig auch das energetische Bauen und Sanieren bei Nichtwohngebäuden für alle Unternehmen anbieten können“, sagt Hengster.

Hintergrundinformationen zum „Nationalen Aktionsplan Energieeffizienz“ (NAPE) gibt es auf der Website des BMWi als PDF zum Download.

www.bmwi.de/DE/Mediathek/publikationen,did=672756.html

LÄNDERVERGLEICH

Lohnabrechnung in Deutschland komplex

Unrühmlicher Spitzenplatz: Was den Aufwand für die Lohnabrechnung betrifft, ist Deutschland Vizeweltmeister. Dies geht aus einer Studie des Unternehmens „NGA Human Resources“ hervor, die die Komplexität der Lohnabrechnung in 35 Ländern vergleicht. Lediglich in Italien verursachen die Verwaltung von Mitarbeiter- und Abrechnungsdaten, der Prozess der Gehaltsabrechnung, gesetzliche Meldungen und Erklärungen sowie geografische Einflüsse auf die Lohnhöhe noch größeren Aufwand als hierzulande. Spitzenreiter in Sachen Einfachheit sind dagegen laut Studie die asiatischen Länder, allen voran Singapur und Thailand. Diese Länder hätten erkannt, dass eine einfache Lohnabrechnung einen Wirtschaftsstandort attraktiver macht und ausländische Unternehmen anzieht.

In Deutschland bemängeln die Studienautoren vor allem das aufwendige Verfahren der Lohnabrechnung und das komplizierte Steuersystem. Doch die deutschen Arbeitgeber trotzen den Rahmenbedingungen erfolgreich. Viele Unternehmen investieren in die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter im Lohnbüro und setzen zertifizierte Lohnabrechnungssoftware wie die HR-Anwendungen von HS ein. „Unsere Kunden können den Anforderungen gelassen begegnen: Sie arbeiten mit zuverlässiger, aktueller Software und können auf die Unterstützung durch unsere Lohnspezialisten zählen, die ihnen in allen Belangen zur Lohn- und Gehaltsbuchhaltung behilflich sind“, sagt Daniel Scheil, Teamleiter in der Profilline, der hauseigenen Supportabteilung von HS.



© fotomex/Fotolia.com

SICHERHEIT

Digitale Angriffe auf jedes zweite Unternehmen

Gut die Hälfte aller Unternehmen in Deutschland ist in den vergangenen zwei Jahren Opfer von digitaler Wirtschaftsspionage, Sabotage und Datendiebstahl gewesen. Zu diesem Ergebnis kommt eine repräsentative Studie im Auftrag des IT-Verbands Bitkom. Befragt wurden die Führungskräfte von mehr als 1.000 Unternehmen ab zehn Mitarbeitern. Der am stärksten gefährdete Wirtschaftszweig ist demnach die Automobilindustrie mit 68 Prozent betroffenen Unternehmen. Es folgen die Chemie- und Pharma-Branche mit 66 Prozent sowie Banken und Versicherungen mit 60 Prozent.

Der resultierende Schaden für die gesamte deutsche Wirtschaft beläuft sich nach Berechnungen des Bitkom auf rund 51 Milliarden Euro pro Jahr. Einbußen seien insbesondere auf Plagiate, Patentrechtsverletzungen und den Verlust von Wettbewerbsvorteilen zurückzuführen. Zudem müssten Geräte ersetzt und Störungen im Betriebsablauf aufgefangen werden. Der Reputationsverlust infolge eines Datendiebstahls könne Unter-



nehmen sogar in ihrer Existenz gefährden. Viele Opfer zeigten solche Delikte daher nicht an.

Mittelständler oft unzureichend geschützt

„Digitale Angriffe sind eine reale Gefahr für Unternehmen“, sagt Bitkom-Präsident Dieter Kempf. „Viele Unternehmen schützen ihre materiellen und immateriellen Werte nicht ausreichend. Gerade der Mittelstand muss beim Thema Sicherheit nachlegen.“ Laut Umfrage sind mittelständische Unternehmen mit 61 Prozent am

stärksten von Spionage- oder Sabotageakten betroffen.

Täter sind der Umfrage zufolge vor allem aktuelle und ehemalige Mitarbeiter. Aber auch Wettbewerber, Lieferanten und Kunden spionieren. 17 Prozent der Befragten gaben zudem an, von Hobby-Hackern angegriffen worden zu sein. Bei mehr als jedem vierten Unternehmen wurden Computer, Smartphones oder Tablet-Computer gestohlen. 17 Prozent der Umfrageteilnehmer berichteten vom Diebstahl sensibler elektronischer Dokumente, 16 Prozent von Sabotage ihrer Systeme.

Beschleunigte Kommunikation

Rund drei Viertel der Befragten gaben an, dass sie infolge der Digitalisierung sowohl mit Kunden als auch intern schneller kommunizieren. Knapp zwei Drittel stellten fest, dass ihre Organisation flexibler geworden ist. „Der Kontakt mit Kunden findet heute oft rund um die Uhr und in aller Öffentlichkeit statt, etwa in sozialen Netzwerken“, sagt Bitkom-Präsident Dieter Kempf. „Intern können Mitarbeiter schneller informiert und in Entscheidungen einbezogen werden.“ Mehr als die Hälfte der Unternehmen geht davon aus, dass die klassischen Hierarchien im Unternehmen künftig aufweichen. 75 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass die Digitalisierung eine neue Unternehmenskultur erfordert.

Steigende Motivation der Mitarbeiter

Höhere Effizienz und transparentere interne Entscheidungsprozesse tragen nach Angaben von 27 Prozent der Befragten dazu bei, dass die Motivation der Mitarbeiter steigt. Bei den kleinen Unternehmen mit 20 bis 49 Mitarbeitern beobachten sogar 36 Prozent der Betriebe eine höhere Motivation ihrer Beschäftigten. „Die Digitalisierung ist gerade für kleinere Unternehmen eine Chance, noch schneller und effizienter zu werden. Davon profitieren auch die Mitarbeiter, die besser in Entscheidungsprozesse einbezogen werden und motivierter an die Arbeit gehen“, so Kempf.

TRANSFORMATIONSPROZESS

Digitalisierung verändert die Unternehmensorganisation

Die Digitalisierung verändert nicht nur Produkte und Geschäftsmodelle, sie wirkt sich auch auf die Organisation der Unternehmen aus. Das hat eine im Auftrag des IT-Branchenverbands Bitkom durchgeführte repräsentative Umfrage unter mehr als 500 Geschäftsführern und Vorständen von Unternehmen ab 20 Mitarbeitern ergeben.



ONLINEHILFE

Neues Internetportal zum Thema Lebensmittelhygiene



Egal, ob Imbissstandbetreiber, Sternekoch oder Lebensmittelhersteller: Ein Portal der bayerischen Industrie- und Handelskammern (IHK) hilft Unternehmensverantwortlichen und Mitarbeitern dabei, die komplexen Vorschriften zur Lebensmittelhygiene zu erfassen und umzusetzen. Die bundesweit und kostenfrei nutzbare Onlinehilfe bietet Lebensmittel verarbeitenden Betrieben, Gastronomen und Händlern beispielsweise Tipps zum Umgang mit leicht verderblichen Lebensmitteln, zum Aufbau eines Hygienekonzepts und zu den vorgeschriebenen Schulungen.

Zahlreiche herunterladbare Checklisten, unter anderem zur Kontrolle von Frittierfett, zum Schädlingsmonitoring oder zur Anfertigung von Reinigungsprotokollen, erleichtern es Unternehmen, die Lebensmittelhygiene gezielt zu verbessern. Darüber hinaus enthält das Portal einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen sowie eine Liste häufig gestellter Fragen und ein Glossar wichtiger Fachbegriffe und Abkürzungen.

www.onlinehilfe-lebensmittelhygiene.de

STUDIE

Inkasso im Ausland ist oft schwierig

Für Unternehmen mit Auslandsgeschäft kann es besonders mühsam sein, an ihr Geld zu kommen. Der Kreditversicherer Euler Hermes hat in einer Studie 50 Staaten dahin gehend untersucht, wie sich ausstehende Forderungen dort eintreiben lassen. Insgesamt flossen über 40 Faktoren in die Bewertung ein, darunter die Zahlungsmoral, die Effizienz oder Korruption von Gerichten sowie die Erfolgsaussichten von Insolvenzverfahren.

Wenige Probleme im deutschsprachigen Raum

Den Spitzenplatz im Ranking belegt Schweden. Dort ist das Inkasso laut Euler Hermes am einfachsten. Dahinter folgen Deutschland auf Platz 2, Österreich auf Platz 3 und die Schweiz auf Platz 4. Dies zeugt nach Einschätzung des Kreditversicherers davon, dass Unternehmer im deutschsprachigen Raum ihre Forderungen im Allgemeinen relativ unkompliziert eintreiben können. In anderen EU-Ländern sei dies unter Umständen dagegen nicht so einfach. „Italien, Tschechien und Polen gehören aufgrund der schlechten Zahlungsmoral zu den ‚Versetzunggefährdeten‘ beim Inkasso“, sagt Ludovic Subran, Chefökonom der Euler Hermes Gruppe.

Mühsames Inkasso in China und Russland

Im außereuropäischen Raum kann es der Studie zufolge sogar noch schwieriger werden, ausstehende Forderungen einzutreiben. China, Russland, die Vereinigten Arabischen Emirate sowie Saudi Arabien landen im Inkasso-Ranking auf den hinteren Plätzen. In China beispielsweise sind laut Chefökonom Subran die Zahlungsfristen „übermäßig lang“. Des Weiteren sei das Vorgehen bei verspäteter Zahlung nicht effizient geregelt und den Gerichten mangele es an Transparenz. „Zudem sieht das Gesetz beispielsweise



keinerlei Beschränkungen für einen chinesischen Händler vor, eine neue Gesellschaft zu gründen – obwohl er ein Unternehmen in die Insolvenz getrieben und seine Schulden noch nicht beglichen hat“, sagt Subran.

Eigentumsvorbehalt greift nicht überall

Andere Staaten wiederum kennen das im deutschsprachigen Raum vertraute Rechtsinstrument des Eigentumsvorbehalts nicht, bei dem das Eigentum an der gelieferten Ware erst nach Bezahlung des vollständigen Kaufpreises auf den Käufer übergeht und der Verkäufer ansonsten sogar weiterverarbeitete Waren zurückfordern kann. In den USA, den Golfstaaten, Russland, Mexiko und Hongkong beispielsweise sind Vereinbarungen zum Eigentumsvorbehalt gar nicht zulässig.



PERSONALWIRTSCHAFT

Mit Personalkennzahlen besser steuern

„Unsere Mitarbeiter sind unser Kapital.“ Dieser Satz fällt in vielen Unternehmen. Welchen konkreten Beitrag zum Geschäftserfolg der Produktionsfaktor „Arbeit“ leistet, können die Unternehmensleitungen häufig allerdings nicht so genau sagen – weil es intern an Transparenz mangelt. Gerade kleine und mittelständische Arbeitgeber wissen oft verblüffend wenig über ihren Personalbereich. Mitunter scheint die Anzahl der Beschäftigten die einzige Kennzahl zu sein, die man kontinuierlich im Blick hat.

Dabei haben die Zeiten sich geändert: Die Mitarbeiter sind zu einem zentralen Faktor im Wettbewerb geworden. Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften ist in vielen Branchen groß. Zugleich wird es für Arbeitgeber

aufgrund des demografischen Wandels zunehmend schwieriger, geeignete Bewerber einzustellen.

Unternehmen müssen Personal und Produktivität daher gezielt steuern, um ihre personalwirtschaftlichen Ziele zu erreichen. Seit dem Ende der 1980er-Jahre hat sich zu diesem Zweck eine spezialisierte Form des zentralen Unternehmenscontrollings herausgebildet: das Personalcontrolling. Im Fokus stehen dabei immer Mitarbeitergruppen oder die Gesamtheit der Beschäftigten – nicht der einzelne Mitarbeiter. Untersucht werden zum Beispiel Kostenstrukturen, Fluktuation oder die Erfolge von Weiterbildung. Hierfür müssen personalspezifische Kennzahlen erhoben und dargestellt werden. Welche

Kennzahlen letztlich aufs Tableau gehören, sollte jedes Unternehmen entsprechend den eigenen Bedingungen und der Strategie festlegen.

Das Stichwort „Strategie“ dürfte viele Personalverantwortliche in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) allerdings zusammenzucken lassen. Der Grund: Sie haben keine. Oft fehle es somit schon im Ansatz an den Voraussetzungen für ein wirksames Personalcontrolling, sagt der HR-Experte Rudolf Kast. Im Interview auf den folgenden Seiten rät er den Personalabteilungen in KMU, aus den strategischen Zielen des Unternehmens eine Personalstrategie abzuleiten und darauf aufbauend ein kennzahlenbasiertes Personalcontrolling zu etablieren.

INTERVIEW: RUDOLF KAST

„Viele KMU haben keine Personalstrategie“

Das Controlling im Bereich Human Resources (HR) ist in vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) eine vernachlässigte Disziplin. Der HR-Experte Rudolf Kast rät Arbeitgebern, dies zu ändern und ein effektives Personalcontrolling aufzubauen.

Herr Kast, wie hoch schätzen Sie den Anteil kleiner und mittelständischer Unternehmen, in denen Personalcontrolling etabliert ist? Welche Defizite sehen Sie?

Rudolf Kast: Der Anteil der KMU mit Personalcontrolling ist meines Erachtens sehr gering. Allerdings gilt es hier, eine Begriffsklärung vorzunehmen. Die Aufgaben des Personalcontrollings sind je nach Unternehmen unterschiedlich gestaltet und davon abhängig, wie es im Unternehmen gesehen wird. Als Minimalfunktion ist die Berichterstattung zu nennen. Häufig wird in diesen Berichten kein Soll-Ist-Abgleich dargestellt, sondern es wird lediglich der Ist-Stand strukturiert aufgezeigt. Hierzu gehören Zahlen wie Personalstand, Fluktuationsrate und Einstellungen – ferner Informationen zu den Mitarbeitern, wie die Anzahl der leitenden Angestellten und Tarifangestellten, Durchschnittsalter oder Betriebszugehörigkeit. Dieses reine Personalreporting wird in nahezu allen KMU praktiziert. Unter Personalcontrolling ist indes die Herstellung der Transparenz über personalwirtschaftliche Wirkungszusammenhänge zu verstehen, also zum Beispiel die Analyse von Gehaltsstrukturen oder die Kosten- und Leistungstransparenz von personalwirtschaftlichen Prozessen. Dies finden wir nur in wenigen KMU.

Warum behandeln viele Personalabteilungen das Personalcontrolling so stiefmütterlich?

Kast: Das Personalgeschäft im immer schwieriger werdenden Arbeitsmarkt erfordert alle Kapazitäten für Entgeltabrechnung, Personalmarketing und Rekrutierung. Viele Personalabteilungen sind mit dem Tagesgeschäft und den Extraarbeiten wegen gesetzlicher und sozialversicherungsrechtlicher Änderungen an der Grenze der Belastbarkeit angekommen. Es fehlt ihnen also schlichtweg die Zeit. Die Personalabteilungen in KMU werden Personalcontrolling daher nur dann leisten, wenn sie es im Rahmen eines generell bestehenden Controllingystems leisten müssen. Ferner müssen sie einen Nutzen in der Einführung eines Personalcontrollings sehen. Dies



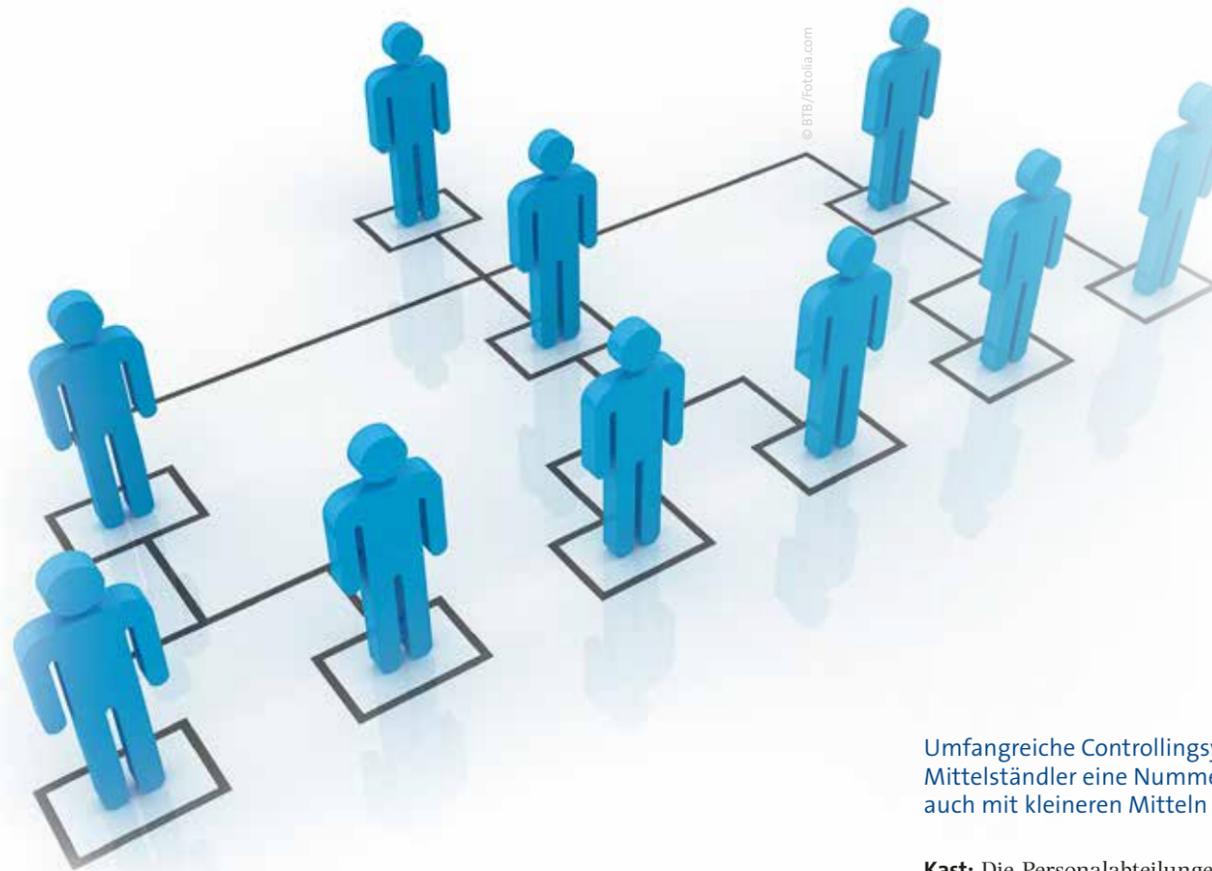
Zur Person

Rudolf Kast ist Inhaber der Beratung für Personalmanagement und Karriereentwicklung KAST, DIE PERSONALMANUFAKTUR. Er sitzt zudem im Vorstand des DemografieNetzwerk Nordwest (DNN). Vor seiner Beratertätigkeit arbeitete der studierte Jurist in verschiedenen Unternehmen in leitenden Funktionen als Personalmanager. Die Zeitschrift „Personalmagazin“ kürte ihn zu einem der führenden Köpfe des Personalwesens in Deutschland.

www.diepersonalmanufaktur.de

© Uwe Völkner/FOX





hängt davon ab, welche Bedeutung der Personalarbeit für den Unternehmenserfolg beigemessen wird. Hat die Personalfunktion in einem Unternehmen keinen großen Stellenwert, wird der Stelleninhaber nur das Notwendige tun. Natürlich kann man argumentieren, dies wäre doch gerade die Chance, um über Aufwand-Nutzen-Relationen personalwirtschaftlicher Konzepte den Nutzen von Personalcontrolling zu verdeutlichen, aber diese Kreativität und auch die Managementhaltung ist vielen Funktionsträgern im Personalwesen fremd. Erschwerend kommt hinzu, dass in den wenigsten KMU eine Personalstrategie existiert. Fehlt es an dieser, werden wir auch keine aus der Strategie abgeleiteten Ziele mit Aktionen und messbaren Ergebnissen vorfinden. Die Grundlagen für wirksames Personalcontrolling sind somit schon im Ansatz nicht vorhanden.

Welchen Beitrag vermag Personalcontrolling für die Personalarbeit einerseits und den Unternehmenserfolg andererseits zu leisten?

Kast: Grundsätzlich kann Personalcontrolling zur Steigerung der Effizienz und der Effektivität des Personals und der Personalarbeit eingesetzt werden. Beim faktororientierten Personalcontrolling geht es um die Optimierung des Einsatzes von Beschäftigten. Themen, die hierbei analysiert werden, sind zum Beispiel Personalstrukturdaten (Gehaltsstrukturen, soziodemografische Daten), personelle Stabilität (Betriebszugehörigkeit, Fluktuation), Kosten für personalwirtschaftliche Sondermaßnahmen (z. B. Weihnachtsgeld) und Personaleinsatz (Arbeitszeiten). Im prozessorientierten Controlling untersucht die Personalabteilung die Indikatoren oder Leistungskennziffern, die die Leistung des Personalbereichs messen. Beispiele sind die Betreuungszahlen pro Mitarbeiter, die Anzahl von Entgeltabrechnungen pro Entgeltabrechner, die Durchlaufzeiten für die Stellenbesetzungen und die Preise für die Leistungen der Personalabteilung. Mit solchen Kennzahlen kann der Personalbereich seine Leistungsfähigkeit auch im Vergleich zu existierenden Zahlen aus dem Markt unter Beweis stellen.

Der Nutzen für das Unternehmen lässt sich am Beispiel der Weiterbildung verdeutlichen: Weiterbildung soll die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sichern und die Entwicklung und Anpassung neuer Technologien ermöglichen. Sie ist aber nur dann erfolgreich, wenn sie bedarfsgerecht durchgeführt wird. Mithilfe von Bildungscontrolling lässt sich der Nutzen der erworbenen Kenntnisse für die Arbeit der Mitarbeiter und ihre Produktivität aufzeigen.

„Die Personalabteilungen kleinerer Unternehmen sind gut beraten, die Strategieziele des Unternehmens auf die Personalarbeit herunterzubrechen und mit Bezug darauf ein Personalcontrolling aufzubauen.“

Rudolf Kast

Umfangreiche Controllingsysteme à la Balanced Scorecard dürften für viele Mittelständler eine Nummer zu groß sein. Wie können Unternehmen trotzdem – auch mit kleineren Mitteln – ein wirksames Personalcontrolling einführen?

Kast: Die Personalabteilungen kleinerer Unternehmen sind gut beraten, die Strategieziele des Unternehmens auf die Personalarbeit herunterzubrechen und mit Bezug darauf ein Personalcontrolling aufzubauen. Die Ausgestaltung hängt von der Zielsetzung ab. Liegt der Schwerpunkt beispielsweise auf der schnellen Rekrutierung von Bewerbern für einen neuen Geschäftsbereich, tut der Personalbereich gut daran, die Zeitdauer von der Ausschreibung bis zur Stellenbesetzung zu erfassen.

Zumindest für das Personalreporting lässt sich zudem die Datenmenge aus der Entgeltabrechnung nutzen. Aktuelle Daten zu Personalaufwand, Mitarbeiteranzahl und Mitarbeiteraufschlüsselung (z. B. nach Funktionsgruppen oder Kosten je Mitarbeiter) lassen sich dabei mit dem Vorjahr vergleichen. Interessant wird es, wenn Unternehmen strategisch abgeleitete Kennzahlensysteme nutzen, um damit die Erfüllung ihrer Ziele aus der Strategie heraus zu überprüfen. Die Personalabteilung kann ihren Nutzen für das Unternehmen verdeutlichen, indem sie beispielsweise transparent macht, wie viele der intern entwickelten Talente in den letzten Jahren durch Personalentwicklungsmaßnahmen zu welchen Kosten in Führungs-, Fach- und Projektleitungspositionen entwickelt wurden. Dies bringt im Erfolgsfall jede Unternehmensleitung dazu, die Arbeit ihrer Personalabteilung wertzuschätzen und entsprechende Mittel weiter zu genehmigen.

Welche Kennzahlen sind wichtig?

Kast: Dies sollte das Unternehmen gemeinsam mit dem Personalbereich aufgrund der firmenspezifischen Lage klären. Neben den bereits erwähnten Grundlagen des Personalreportings sollten auf jeden Fall die Risiken ermittelt werden, die dem Unternehmen vom Markt her begegnen. Besteht zum Beispiel ein Anpassungsrisiko, weil die Beschäftigten nicht ausreichend qualifiziert für neue Techniken sind, ist dies zu ermitteln. Benötigt das Unternehmen aufgrund eines Firmenkaufs wichtige Know-how-Träger, muss das Engpassrisiko geprüft werden: Wie lange können wichtige Positionen unbesetzt bleiben, ohne dass es zu massiven Projektverzögerungen kommt? Hier gibt es keine generelle Empfehlung. Wichtig ist, dass es eine aus der Unternehmensstrategie heraus abgeleitete Personalstrategie wenigstens in Ansätzen gibt und diese strategischen Ziele auch in der Umsetzung gemessen werden. Dies erhöht den Stellenwert und die Akzeptanz der Personalfunktion. ◀

PERSONALCONTROLLING

Zahlen, bitte!

Für ein effektives Personalcontrolling braucht man verlässliche Daten – die Lohnabrechnungssoftware enthält hiervon jede Menge. Cockpit-Software hilft den Spezialisten im Lohnbüro, auf Basis der gespeicherten Informationen rasch die relevanten Kennzahlen zu ermitteln und sie der Führungsebene in anschaulicher Form zur Verfügung zu stellen.



Entgeltabrechner horten in ihrem Lohnabrechnungssystem einen beachtlichen Informationsschatz an penibel gepflegten Stamm- und Bewegungsdaten. Daraus lassen sich wichtige Kennzahlen gewinnen, die wiederum der Steuerung des Bereichs Human Resources (HR) Impulse geben können. Hier zwei Beispiele:

- Anhand der Jahresurlaubsverteilung erkennt die Führung frühzeitig, ob Bereiche des Unternehmens in einem Zeitraum unterbesetzt sein werden. Bei Bedarf können die Führungskräfte Maßnahmen ergreifen, um absehbare Ausfälle betriebsvertraglich zu kompensieren.
- Die Ausbildungsquote gibt Aufschluss über den prozentualen Anteil der Auszubildenden an der Belegschaft. Insbesondere wachsende Unternehmen, die ihren mittelfristigen Fachkräftebedarf durch den innerbetrieblichen Aufstieg von eigenen Azubis abzudecken planen, sollten diese Kennzahl erheben und im Blick behalten.

Noch lange kein Standard: Personalcontrolling

Der Informationspool mag allerdings noch so gut gefüllt sein: Vor allem kleine und mittelständische Arbeitgeber nutzen die in der Lohnsoftware vorhandenen Daten häufig ausschließlich zur Entgeltabrechnung. Personalcontrolling? Fehlanzeige! Damit setzen sich die Unternehmen dem vermeidbaren Risiko aus, Schwierigkeiten im HR-Bereich zu spät zu erkennen. Das kann zu Fachkräfteabwanderung, verminderter Produktivität und weiteren Wettbewerbsnachteilen führen.

Darüber hinaus empfiehlt es sich für Personalabteilungen auch im Eigeninteresse, ins Controlling einzusteigen. Denn: Wollen die HR-Spezialisten bei der Formulierung und Umsetzung von Strategien im Unternehmen mitreden, müssen sie ihre Standpunkte und Handlungsempfehlungen mit validen Daten und Zahlen untermauern. Außerdem benötigen Personaler auch für ihre tägliche Arbeit aktuelle Informationen über die Mitarbeiter des Unternehmens.

Häufigstes Problem: Zeitmangel

In vielen Lohnbüros sind sich die Verantwortlichen ihrer Datenressourcen und der Wichtigkeit des Personalcontrollings zwar bewusst. Da die Personaler mit der Abrechnung und Verwaltung ausgelastet sind, bleibt ihnen oft jedoch keine Zeit dafür, HR-Kennzahlen zu berechnen, zu interpretieren und der Führung mit einer Handlungsempfehlung zur Verfügung zu stellen. Was sie benötigen, ist daher ein Instrument, das die erforderlichen Daten und Kennzahlen aus der Lohnabrechnungssoftware automatisch zusammenführt und darstellt.

Lösung: Kennzahlen-Visualisierung im Personalcockpit

Ein solches Instrument ist das Personalcockpit von HS. Das Modul ermöglicht kleinen und mittelständischen Arbeitgebern einen einfachen Einstieg in das quantitative Personalcontrolling. Es lässt sich unkompliziert als Erweiterung der Lohnabrechnungsprogramme HS Personalwesen und HS Personalabrechnung einführen.

Bis zu 26 Personal Kennzahlen stellt das Cockpit in Form von Ampeln, Linien, Säulen oder Tachometern dar – beispielsweise Kennzahlen zur Altersstruktur, Krankenquote, Fluktuationsrate und zum Nettopersonalbedarf. Die Benutzer wählen die Darstellungsform aus und legen Schwellenwerte fest, bei denen die Software Warnhinweise, zum Beispiel in Form einer roten Ampel, gibt.

Das Cockpit greift automatisch auf die Daten zu, die im HS Personalwesen bzw. der HS Personalabrechnung sowie im HS Personalmanagement verarbeitet werden. Dies verkürzt den Weg zur gewünschten Information, und die Benutzer haben ihre ausgewählten Kennzahlen auf Anheb im Blick. So können Lohnabrechner dem Management frühzeitig Hinweise auf problematische Entwicklungen geben und sich im Unternehmen als wichtiger Informationslieferant positionieren. Die Führung wiederum kann bei Bedarf rechtzeitig handeln und Maßnahmen einleiten. <<

www.hamburger-software.de/personalwesen/cockpit



FINANZBUCHHALTUNG

Neue Software fürs Controlling

Im Herbst dieses Jahres plant HS eine neue Lösung auf den Markt zu bringen, die kleine und mittelständische Unternehmen beim Controlling unterstützt. Die Software wird sämtliche Funktionen des HS Cockpits enthalten und darüber hinaus eine Liquiditätsvorschau, flexible Konfiguration sowie zusätzliche grafische Darstellungsmöglichkeiten bieten.

Die Notwendigkeit, Prozesse und Kosten jederzeit im Blick zu haben, ist für Unternehmen in den vergangenen Jahren gestiegen. Entsprechend hoch ist laut Marktanalysten die Nachfrage nach Software für Business Intelligence und Business Analytics. Die zunehmende

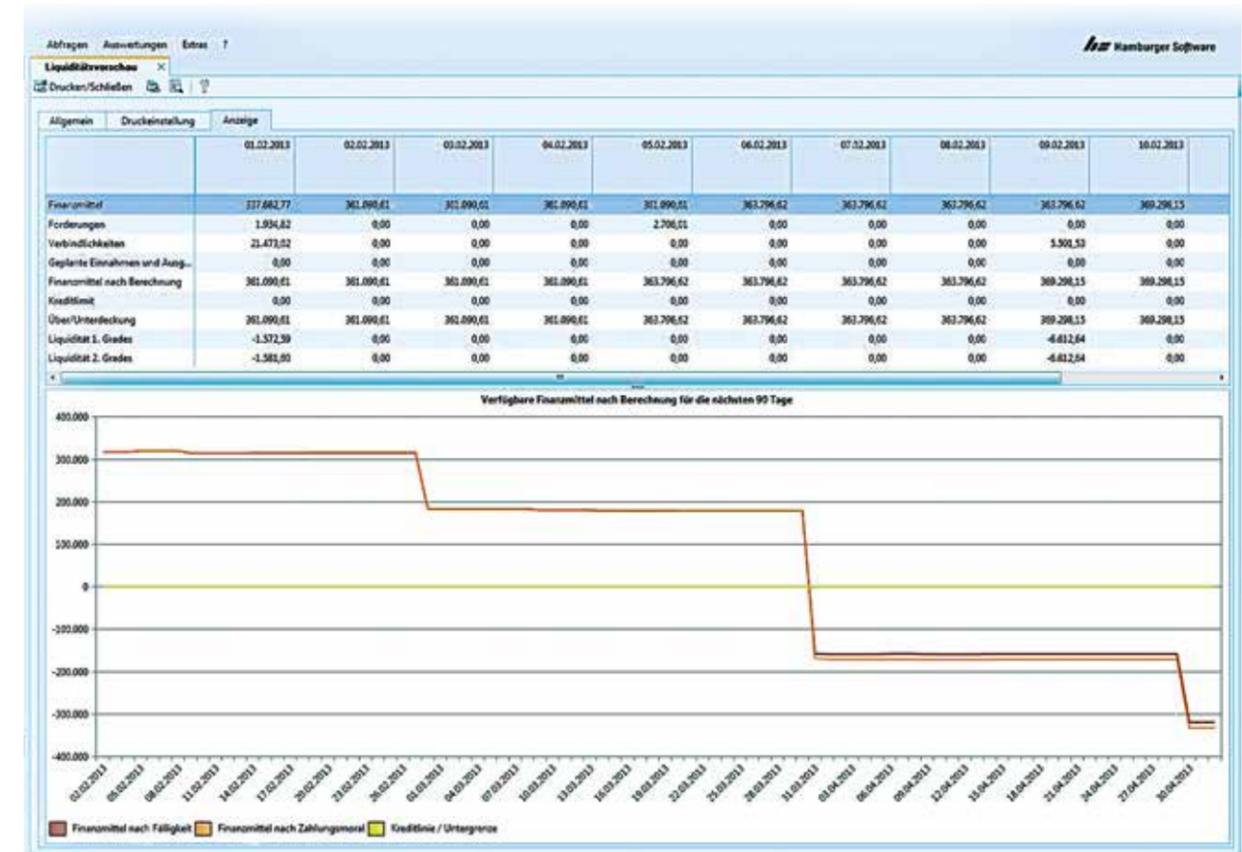
Beliebtheit des Cockpit-Moduls von HS, mit dem sich gängige Finanzkennzahlen am Bildschirm grafisch darstellen lassen, spiegelt diese Entwicklung ein Stück weit wider. Für viele Benutzer ist das Cockpit ein hilfreiches Werkzeug, um in das kennzahlenbasierte Controlling einzusteigen und dadurch

Prozess- und Kostentransparenz zu gewinnen. Kunden und Interessenten von HS äußern bisweilen jedoch den Wunsch nach weiteren Funktionen und noch flexibleren Anpassungsmöglichkeiten. Mit der neuen Lösung wird der Hersteller solchen Anforderungen Rechnung tragen.



André Bökensmidt
Produktmanager
HS - Hamburger Software

„Unsere neue Lösung wird Unternehmen dabei unterstützen, im Finanzbereich Transparenz zu schaffen und gute Entscheidungen zu treffen, beispielsweise durch eine Liquiditätsvorschau.“



Entscheidungshilfe: Die Liquiditätsvorschau berechnet die in den nächsten 90 Tagen voraussichtlich verfügbaren Finanzmittel.

Planungssicherheit durch Liquiditätsvorschau

Bereits das aktuelle Cockpit-Modul verschafft der Unternehmensführung einen schnellen Überblick über die gegenwärtige Finanzsituation. Wohl jeder Firmenchef möchte aber auch wissen, wie es mit seinem Unternehmen weitergeht. Eine der zentralen Fragen, die Unternehmer in diesem Zusammenhang umtreibt, lautet: Wie wird sich die Liquidität entwickeln? Oder anders gefragt: Werden uns künftig ausreichend Zahlungsmittel zur Verfügung stehen, um unsere Verpflichtungen zu erfüllen und unsere Geschäftsfähigkeit zu erhalten?

Die neue Lösung von HS wird den Benutzern helfen, diese Fragen zu beantworten und einen Blick in die Zukunft zu werfen. Hierzu erzeugt die Software unter Einbeziehung verschiedener Faktoren eine Liquiditätsvorschau. Damit haben die Entscheidungsträger eine wichtige Orientierungshilfe bei der Planung und Durchführung unternehmerischer Aktivitäten.

Individuell anpassbare Lösung

Vor allem erfahrene Benutzer erwarten, dass Controllingsoftware sich flexibel ihren Anforderungen anpasst. Das neue HS-Modul kann hier punkten: Mit der Software werden sich beliebig viele grafische Ansichten anlegen

und frei definieren lassen. Außerdem wird es möglich sein, Formeln frei zu editieren. Dies bietet den Benutzern den notwendigen Spielraum, um Kennzahlen und Diagramme individuell zu gestalten.

Diagramme für fast jeden Bedarf

Auch hinsichtlich der grafischen Darstellungsformen wird die neue Lösung kaum Wünsche offen lassen. Den Benutzern wird eine umfangreiche Auswahl an Diagrammen zur Verfügung stehen. Die Palette umfasst unter anderem Diagramme zum Größenvergleich, Plan-Ist-Vergleich und Periodenvergleich sowie Verlaufsdiagramme mit mehreren Datenreihen.

Gezielte Navigation per Drill-Down

Über eine sogenannte Drill-Down-Funktion wird es möglich sein, direkt in die vorhandenen Daten „hineinzuzoomen“ und sie zu visualisieren. Mithilfe dieses Verfahrens können die Benutzer die Suche nach Informationen und deren Analyse schrittweise und gezielt verfeinern, bis hinein in die einzelne Buchung oder OP-Buchung. ◀

Teil 1:
Warum Dokumentenmanagement?
(2/2015)

Teil 2:
Aufbau und Nutzen eines DMS
(3/2015)

Teil 3:
Einführung eines DMS
(4/2015)



DOKUMENTENMANAGEMENT

Ordnung ins digitale Chaos bringen

Immer mehr geschäftsrelevante Daten liegen in digitaler, unstrukturierter Form vor. Die Informationsflut steigt rasant, mündet aber keineswegs automatisch in besseres Wissen. Unternehmen, die dem Wettbewerb nicht hinterherhinken möchten, benötigen ein effizientes elektronisches Dokumentenmanagement.

Das Datenvolumen in Westeuropa wird sich laut Prognosen des Marktforschungsunternehmens IDC bis zum Jahr 2020 alle zweieinhalb Jahre verdoppeln und auf fünf Zettabyte ansteigen. Zum Vergleich: Um diesen Datenbestand zu speichern, bräuchte jeder Bewohner rund 12.000 USB-Sticks mit je einem Gigabyte Kapazität. Ein wesentlicher Grund für den Anstieg der Datenmenge: Unternehmen kommunizieren mit ihren Kunden zunehmend über digitale Kanäle – sei es via e-mail, über die Firmenwebsite oder in sozialen Netzwerken. Darüber hinaus sammeln Angestellte immer häufiger mithilfe mobiler Endgeräte unternehmensrelevante Daten wie zum Beispiel Fotos und Videos.

Daten-Wildwuchs hemmt Produktivität

Die Informationsfülle bringt Probleme mit sich: Dokumente und Dateien aller Art werden oft chaotisch, unzuverlässig und mehrfach im Dateisystem abgelegt. Häufig horten Mitarbeiter zusätzlich individuelle Versionen – für den Fall,

dass andernorts etwas gelöscht wird. Dies führt zu Datenmüll in den Systemen. Die Papierakten zu Kunden, Lieferanten oder Mitarbeitern sind zudem häufig unvollständig, weil die zugehörigen digitalen Informationen fehlen. Die Übersicht bleibt angesichts solcher Zustände auf der Strecke, ebenso wie die Chance, schnell auf wichtiges Wissen zuzugreifen. Laut einer Studie im Auftrag des Unternehmens Mindjet suchen Mitarbeiter im Schnitt täglich 36 Minuten nach Informationen. Ein Drittel recherchiert gar eine Stunde und länger. Andere Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass Angestellte sogar bis zu 25 Prozent ihrer Arbeitszeit für die Informationssuche aufwenden. Dies hemmt die Produktivität und verursacht erhebliche Kosten.

Steigende Compliance-Anforderungen

Mit der Digitalisierung gehen in zunehmendem Maße regulatorische Vorgaben einher, die von den Unternehmen zu erfüllen sind – Stichwort Compliance (auf Deutsch:

Regeltreue bzw. Regelkonformität). Zu den Vorgaben gehören neben dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), dem Handelsgesetzbuch (HGB) und dem Umsatzsteuergesetz (UStG) insbesondere die Normen der Abgabenordnung (AO) und die „Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“ (GoBD). Die GoBD schreiben zum Beispiel vor, dass digital empfangene und erstellte Eingangs- und Ausgangsrechnungen auch digital archiviert werden müssen.

Verstoßen Unternehmen aufgrund mangelnder Compliance gegen regulatorische Vorgaben, müssen sie mit erheblichen Nachteilen rechnen. Diese reichen vom Verlust unternehmerischer Reputation über negative Kundenreaktionen bis zu Umsatzeinbußen. Zudem drohen Bußgelder und weitere juristische Konsequenzen. Die Justizministerkonferenz möchte das Strafrecht für Kapital- und Personengesellschaften sogar noch verschärfen: Ein aktu-

eller Gesetzentwurf sieht eine Höchststrafe von 10 Prozent des durchschnittlichen Gesamtjahresumsatzes vor, gegebenenfalls sogar die Auflösung des Unternehmens.

DMS auf dem Vormarsch

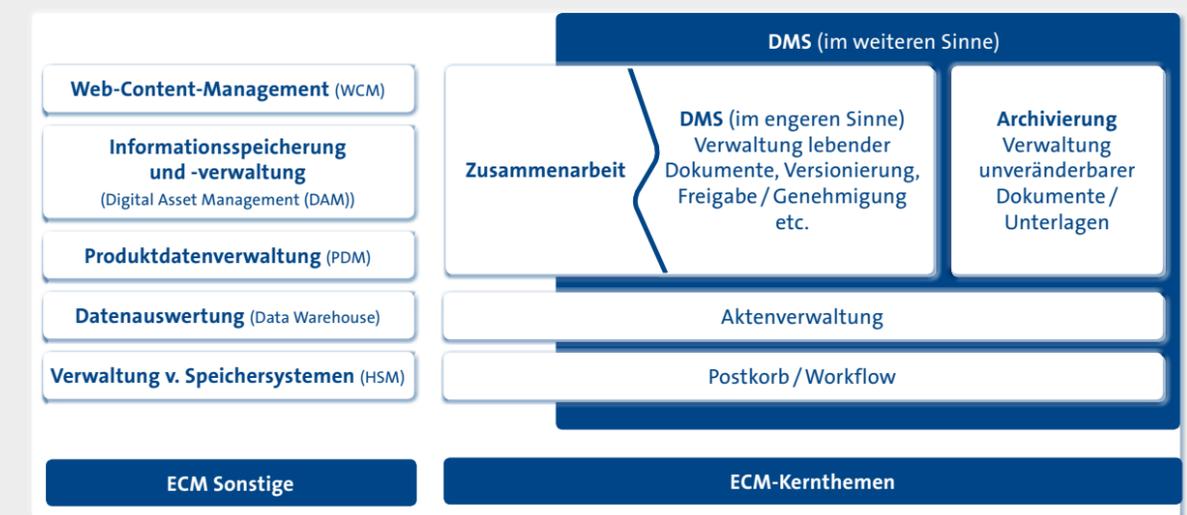
Um die Flut an Informationen zu kanalisieren, Umsatzpotenziale zu nutzen und die regulatorischen Anforderungen zu erfüllen, setzen auch kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) zunehmend Systeme für das Dokumentenmanagement bzw. Enterprise Content Management ein (zur Begrifflichkeit siehe Kasten). Das scheint sich auszuzahlen: Laut einer Studie von TNS Infratest aus dem Jahr 2014 verzeichnen insbesondere jene KMU ein Umsatzwachstum, die in puncto Digitalisierung nach eigener Einschätzung gut oder sehr gut aufgestellt sind. Als Gründe hierfür geben die Befragten unter anderem bessere Kundenbetreuung (69 Prozent) sowie vereinfachte Kommunikation mit Lieferanten und Partnern an (66 Prozent). <<

DMS, ECM – was ist was?

Laut Definition des internationalen Dachverbandes für ECM, der Association for Information and Image Management (AIIM international), handelt es sich bei Dokumentenmanagementsystemen (DMS) wie auch beim Enterprise Content Management (ECM) um Technologien, Werkzeuge und Methoden zur Erfassung, Verwaltung, Speicherung, Bewahrung und Bereitstellung von elektronischen Inhalten im Unternehmen.

Insbesondere im deutschen Sprachraum werden die Begriffe Dokumentenmanagementsystem (DMS) und Enterprise Content Management (ECM) mitunter synonym verwendet. Nach Auffassung führender Informationsmanagement-Experten ist ein DMS jedoch ein Bestandteil eines unternehmensweiten ECM. Aufgabe eines DMS im engeren Sinne (siehe Grafik) ist es demnach, den Lebenszyklus der Dokumente von der Entstehung bis zur Langzeitarchivierung zu kontrollieren.

ENTERPRISE CONTENT MANAGEMENT (ECM)





WARENWIRTSCHAFT

Auftragsbearbeitung von HS kommt mit neuen Funktionen

Von A wie Archivierung bis Z wie ZUGFeRD: Die voraussichtlich ab diesem Spätsommer erhältliche Version 2.80 der HS Programme zur Auftragsbearbeitung wird eine Reihe nützlicher Neuerungen enthalten.

Ausgangsrechnungen im ZUGFeRD-Format

Seit Mitte 2014 steht in Deutschland mit ZUGFeRD ein einheitliches Dateiformat für elektronische Rechnungen

zur Verfügung. Ab Version 2.80 wird es mit der Warenwirtschaftssoftware von HS möglich sein, Ausgangsrechnungen im ZUGFeRD-Trägerformat PDF/A-3 zu erstellen und per e-mail

zu versenden. Neben dem Rechnungsbild enthalten die PDF/A-3-Dateien auch die relevanten Rechnungsdaten (z.B. Rechnungsnummer, Datum, Betrag). Der Empfänger kann die strukturierten XML-Daten per Software automatisch auslesen lassen und sie in seiner Buchhaltung weiter-

verarbeiten. Nach Berechnungen von „Deutsche Bank Research“ lassen sich durch das elektronische Verfahren pro Ausgangsrechnung bis zu 6,90 Euro sparen.

Für Benutzer der HS-Lösungen ist die Rechnungserstellung zudem einfach: Fehlen erforderliche Angaben, weist die Software bereits bei der Belegerfassung darauf hin. Mengeneinheiten, die das ZUGFeRD-Format nicht kennt, werden automatisch durch eine generelle Mengeneinheit („Anzahl Artikel“) ersetzt. So lässt sich in jedem Fall eine ZUGFeRD-konforme Rechnung erstellen. Darüber hinaus können elektronische Ausgangsrechnungen mithilfe der Archiv- bzw. Dokumentenmanagement-



„Mit dem Wechsel zur Version 2.80 wird der Nutzwert der HS Auftragsbearbeitung abermals steigen.“

Stefanie Köhnken
Produktmanagerin
HS - Hamburger Software

© Elfriede Liebenow

lösung von HS beim e-mail-Versand GoBD-konform archiviert werden.

Bündelung belegbezogener Informationen

Eine weitere Neuerung der Version 2.80: Produktbeschreibungen, AGB und weitere Informationen, die Kunden bzw. Lieferanten bei Auftragsbestätigungen oder Bestellungen bislang als einzelne e-mail-Anhänge erhalten, werden künftig automatisch mit dem Beleg in einer PDF/A-3-Datei zusammengeführt und versendet. Den Einsatz der entsprechenden Software vorausgesetzt, lassen sich die Daten gebündelt im HS Dokumentenmanagement archivieren. Dies erleichtert es den Benutzern, jederzeit auf die Informationen zu einem Geschäftsvorfall zuzugreifen.

Automatische Berechnung der Umsatzsteuer (MOSS)

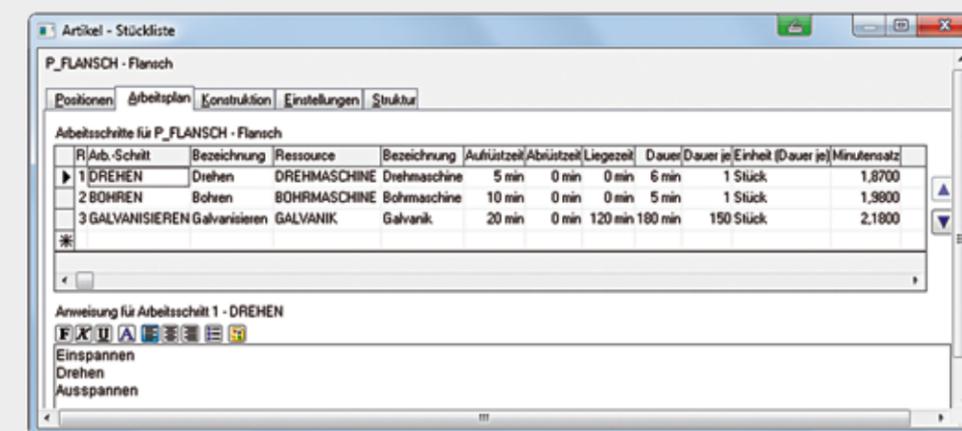
Die Version 2.80 unterstützt Unternehmen außerdem bei der Umsetzung der seit Januar 2015 EU-weit geltenden Leistungsregeln. Demnach werden elektronisch an Nichtunternehmer erbrachte Telekommunikations-, Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen sowie sonstige Leistungen innerhalb der EU in dem Staat mit Umsatzsteuer belegt, in dem der Empfänger der Leistung wohnt. Verkauft ein Unternehmen in Deutschland also beispielsweise ein E-Book an einen Verbraucher in Frankreich, fällt der für diesen Artikel gültige französische Steuersatz an. Dank einer Erweiterung der Artikelkennzeichen (neue Einstellung „Elektronische Dienstleistung“) und Ergänzungen im Bereich der Steuerkennzeichen schlägt die Software künftig automatisch den richtigen Steuersatz vor und erleichtert damit die Erstellung von Verkaufsbelegen. ◀

HS PROGRAMME ZUR AUFTRAGSBEARBEITUNG

Neues Erweiterungsmodul Fertigung

Zusammen mit der Version 2.80 seiner Auftragsbearbeitungsprogramme wird HS das neue Modul Fertigung freigeben. Die vollständig integrierte Lösung ist auf die Bedürfnisse kleiner und mittelständischer Produktionsbetriebe ausgerichtet. Die Benutzer können damit in der HS Auftragsbearbeitung sämtliche fertigungsrelevanten Stammdaten, wie Ressourcen, Rüstzeiten, Arbeitspläne und Konstruktionsdaten, verwalten. Darüber hinaus lassen sich Herstellungskosten in den Ressourcen hinterlegen, was die Angebotskalkulation erleichtert.

Die zentrale Funktion der Software ist der Fertigungsvorschlag, mit dessen Hilfe sich der Nettobedarf für alle Artikel, Baugruppen oder Stoffe einer Stückliste in einem Arbeitsschritt ermitteln lässt. Dies kann anhand der offenen Aufträge oder anhand der Lagerbestände geschehen. Aus den vorgeschlagenen, manuell anpassbaren Fertigungsmengen lassen sich per Mausklick die Fertigungsaufträge erzeugen. Wer eine tagesaktuelle Bestandsführung wünscht, kann das Material für die Fertigung gleich zu Beginn über die neue Belegart „Materialentnahme“ abbuchen. Der Produktionsdurchlauf wird mit der ebenfalls neuen Belegart „Fertigmeldung“ abgeschlossen, wobei bereits vorher Teilmengen zurückgemeldet werden können.



Verwaltung von fertigungsrelevanten Informationen in der HS Auftragsbearbeitung



Detaillierte Informationen zu den Neuerungen finden Benutzer in ihrer Anwendung nach durchgeführtem Versionswechsel unter dem Menüpunkt „?/Wichtiges zur aktuellen Version/Neue Funktionen ...“.



„Mit der neuen Programmoberfläche hat sich die Usability in puncto Lesbarkeit und Bedienung nochmals verbessert. Für kommende Versionen planen wir weitere Optimierungen, die nun aufgrund veränderter technischer Gegebenheiten realisierbar sind.“

Hauke Brackhagen
Projektleiter Finanzbuchhaltung
HS - Hamburger Software

© Eilfriede Liebenow

VERSIONSWECHSEL

Das ist neu in der Finanzbuchhaltung

Leichtere Bedienbarkeit, zusätzliche Funktionen: In diesen Tagen gibt HS die Version 2.50 des HS Finanzwesens und der HS Finanzbuchhaltung frei. Hier eine Auswahl der Neuerungen.

Optimierte Benutzeroberfläche

Mit dem Versionswechsel erhalten zahlreiche Bedienelemente der Anwendungen einen moderneren Look. Außerdem ändert sich die Bedienung des Arbeitsbereichs geringfügig. So werden zum Beispiel die Arbeitsgebiete und Arbeitsblätter nicht mehr über ein Pfeilmenu, sondern über das Kontextmenu (rechte Maustaste) ausgewählt und geschlossen.

Darüber hinaus bieten die Programme nun diverse Funktionen für eine bessere Lesbarkeit am Bildschirm. Beispielsweise lässt sich die Schriftgröße für nahezu alle Bedienelemente zentral über das Betriebssystem einstellen. Dies gilt auch für Daten in Listen sowie Texte in Feldern. Auch bei verschiedenen Standard-

funktionen hat sich etwas getan: Unter anderem ist es mit der neuen Version möglich, in Listen die zuletzt gewählte Spaltensortierung zu speichern. Des Weiteren können Benutzer, die auf ihrem Rechner mit mehreren Firmendatenbanken arbeiten, zur besseren visuellen Unterscheidbarkeit ein abweichendes Farbschema für die jeweils geöffnete Datenquelle wählen.

Neue Datenbankversion

Für die Benutzer zwar nicht sichtbar, aber doch folgenreich ist eine andere Neuerung: Ab Version 2.50 verwenden die HS-Programme die aktuelle Version der Datenbanksoftware von Sybase (SQL Anywhere).

HS hat sich für das Update entschieden, weil Sybase mit den jüngsten Versionen seiner Datenbanken wichtige Verbesserungen hinsichtlich der Leistungsfähigkeit, Sicherheit und Stabilität umgesetzt hat. Der Versionswechsel der Datenbank eröffnet der Produktentwicklung von HS zudem die Möglichkeit, künftig funktionelle Optimierungen zu realisieren, die unter der alten Version nicht umsetzbar gewesen wären.

Fit für MOSS

Unternehmen, die den „EU-Umsatzsteuer-One-Stop-Shop“ – auch als „Mini-One-Stop-Shop“ (MOSS) bezeichnet – nutzen möchten, können ihre Stammdaten (z. B. Steuerschlüssel) in den HS-Programmen nach den Vorgaben des MOSS-Verfahrens anpassen und anlegen. Hierfür steht ein zusätzliches Arbeitsgebiet zur Verfügung. Die entsprechenden MOSS-Meldungen lassen sich anschließend aus dem HS Finanzwesen und der HS Finanzbuchhaltung heraus direkt

an das deutsche Bundeszentralamt für Steuern (gilt für Anwender in Deutschland) bzw. an das österreichische Bundesministerium der Finanzen (gilt für Anwender in Österreich) übermitteln.

Zum Hintergrund: Seit 1. Januar 2015 werden Telekommunikations-, Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen sowie elektronisch erbrachte sonstige Leistungen innerhalb der EU in dem Staat mit Umsatzsteuer belegt, in dem der Leistungsempfänger wohnt. Unternehmen sind daher grundsätzlich dazu verpflichtet, sich in jedem EU-Mitgliedstaat, in dem sie die genannten Leistungen erbringen, registrieren zu lassen und dort ihre umsatzsteuerlichen Pflichten zu erfüllen. Alternativ können sie den MOSS nutzen. Dieser bietet die Möglichkeit, sich in nur einem EU-Mitgliedstaat (Mitgliedstaat der Identifizierung = MSI) registrieren zu lassen und sämtliche unter die Sonderregelung fallenden Umsätze über den MSI zu erklären und die resultierende Umsatzsteuer zu bezahlen. ☞



Messestand von HS auf der CeBIT 2015

CEBIT-RÜCKBLICK

ERP-Anforderungen kleinerer Unternehmen sind gestiegen

Hochwertige Geschäftskontakte, professionelle Businessatmosphäre: HS zieht ein positives Resümee seines diesjährigen CeBIT-Auftritts. Das Besucherinteresse richtete sich insbesondere auf die Warenwirtschaftssoftware sowie auf die digitale Personalakte und das Thema ZUGFeRD.

Auf der CeBIT 2015 hat sich gezeigt, dass die Digitalisierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) rasch voranschreitet. Gerade Betriebe mit weniger als 250 Mitarbeitern stellen zunehmend höhere Ansprüche an ihre ERP-Software.

Gefragt: Warenwirtschaftssoftware

„Die Digitalisierung von Geschäftsprozessen ist vor allem für kleinere Unternehmen eine Herausforderung. Zugleich eröffnet sie die Möglichkeit zur Optimierung, etwa im Bereich der Warenwirtschaft“, meint HS-Vertriebsleiter Jörg Brähmig. Viele Entscheider hätten das erkannt. Entsprechend groß war auf der Messe das Interesse an den Warenwirtschaftslösungen von HS. Stark gefragt war die in Zusammenarbeit mit der DATEV entwickelte HS Auftragsbearbeitung für DATEV.

Häufig interessierten sich die Besucher für Gesamtlösungen, die neben den klassischen ERP-Funktionen auch Software für die Produktionsplanung und -steuerung (PPS) und das Customer-Relationship-Management (CRM) einschließen. „Wir beobachten einen Trend zu funktionell aufwendigeren und umfassenderen ERP-Installationen“, sagt Vertriebsleiter Brähmig.

Im Fokus: Digitale Personalakte

Immer mehr Unternehmen beabsichtigen des Weiteren, ihre papiergebundenen Personalakten durch eine elektronische Lösung zu ersetzen. „Die Nachfrage nach der HS Digitale Personalakte ist groß“, berichtet Jörg Brähmig. Zunehmend wenden sich kleinere Arbeitgeber mit 100 oder 150 Beschäftigten an HS, weil sie mithilfe der Software Zeit sparen und Kosten senken wollen: „Als Hersteller sehen wir in diesem Bereich ein beträchtliches Marktpotenzial.“ Diese Prognose gelte auch für die übrigen Dokumentenmanagementlösungen, die HS in Verbindung mit seinen ERP-Anwendungen anbietet.

Im Kommen: Elektronische Rechnungen mit ZUGFeRD

Elektronik statt Papier – nach diesem Motto möchten zudem viele Betriebe ihre Rechnungsprozesse digitalisieren, um Arbeitszeit, Material und Porto einzusparen. „Durch das einheitliche Rechnungsformat ZUGFeRD ist Bewegung in die Sache gekommen“, sagt Jörg Brähmig. Die Anzahl der Anfragen zum Thema elektronische Rechnung sei sprunghaft angestiegen. HS informierte die Messebesucher über die Umsetzung des ZUGFeRD-Formats in seinen ERP-Anwendungen. <<

ZUKUNFT PERSONAL

HR-Software für heute und morgen

Vom Personalmanagement bis zur klassischen Lohnabrechnung: Auf Europas größter HR-Messe, der „Zukunft Personal“ in Köln, stellt HS vom 15. bis 17. September 2015 personalwirtschaftliche Software für kleine und mittelständische Unternehmen vor. Das Messteam präsentiert unter

anderem die Personalmanagement-Module Personalentwicklung und Stellenmanagement sowie das Kennzahlen-Cockpit für die Programme HS Personalwesen und HS Personalabrechnung. Darüber hinaus zeigt der Hersteller seine Digitale Personalakte.

Programm-Highlight: HS Digitale Personalakte

Die Digitale Personalakte ist seit Jahren ein Highlight der Messeauftritte von HS. Auf der „Zukunft Personal“ stellen die Hamburger verschiedene optional erhältliche Funktionen vor, mit denen sich Arbeitsabläufe weiter optimieren lassen:

- Durch Integration ins Windows-Dateisystem lässt sich die HS Digitale Personalakte im Windows-Explorer wie ein Netzlaufwerk darstellen und nutzen. Es ist somit möglich, Dokumente (beispielsweise aus Microsoft Office) direkt in der Personalakte sicher zu archivieren. Diese Option ist unter anderem für Arbeitgeber interessant, die den Führungskräften die Möglichkeit bieten möchten, am Arbeitsplatz die Personalakten ihrer eigenen Mitarbeiter einzusehen.
- Auch e-mails können aus dem e-mail-Programm heraus manuell in der digitalen Personalakte archiviert werden. Darüber hinaus lassen sich Dokumente aus der Akte bequem als Mailanhang verschicken.
- Eine Umlaufmappen-Funktion vereinfacht Arbeitsabläufe, etwa im Zusammenhang mit der Weiterleitung von Bewerberunterlagen und der Freigabe von Dokumenten.
- Über iOS- oder Android-basierte mobile Endgeräte (zum Beispiel Tablets) können die berechtigten Benutzer Personalakten orts- und zeitunabhängig öffnen und bearbeiten. Dies verbessert die Informationsverfügbarkeit und erleichtert die Aktenpflege. <<



Zukunft
Personal

15.-17.09.2015

Kostenfreie Gästetickets

sind über HS erhältlich.
[www.hamburger-software.de/
ueber-hs/messen-und-events](http://www.hamburger-software.de/ueber-hs/messen-und-events)

HS stellt auf der Zukunft Personal in Halle 3.2 aus, Stand B.18.



ANWENDERBERICHT

Ökologie und Ökonomie im Einklang

Das mittelständische Bio-Unternehmen Tress beweist, dass sich ökonomischer Erfolg und ökologisch verträgliches Wirtschaften durchaus miteinander vereinbaren lassen. Seine Warenwirtschaft organisiert und steuert der vielseitige Familienbetrieb mithilfe der HS Auftragsbearbeitung für DATEV.

„Öko“ kommt bei den Verbrauchern gut an. Immer mehr Anbieter von Bio-Produkten drängen in jüngster Zeit auf den Markt. Schon deutlich länger im Geschäft ist die Familie Tress aus Hayingen-Ehestetten. Die ökologische Überzeugung der Schwaben nahm vor mehr als sechs Jahrzehnten ihren Anfang: Während seiner Kriegsgefangenschaft in Frankreich kam Johannes Tress mit dem biologisch-dynamischen Gedanken in Kontakt. Nach seiner Heimkehr im Jahr 1950 stellte er den landwirtschaftlichen Betrieb der Familie nach den Demeter-Richt-

linien um. Heute prägen seine Enkelin Inge Tress und deren vier Söhne, teils mit ihren Ehefrauen, das Unternehmen – und das erfolgreich: Das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR) ernannte die Familie Tress im Jahr 2014 zu Genussbotschaftern des Landes Baden-Württemberg. Damit würdigte die Politik die nachhaltige Unternehmensphilosophie, den respektvollen Umgang mit Natur und Lebensmitteln sowie das Genussenerlebnis, das Tress den Menschen bereitet.

Gesunde Mischung

Aus dem Demeter-Hof von einst ist über die Jahrzehnte ein mittelständisches Bio-Unternehmen geworden. Den Landwirtschaftsbetrieb gibt es zwar noch immer. Hinzugekommen

„Die HS Auftragsbearbeitung ist trotz ihres Funktionsumfangs schlank und leicht bedienbar. Wir steuern damit die Produktionsprozesse und haben mit dem Cockpit jederzeit aktuelle Zahlen auf dem Schirm.“

Dominik Tress
Geschäftsführer Biomanufaktur
Tress Gastronomie GmbH & Co. KG



Foto: Tress

sind jedoch verschiedene weitere Geschäftsfelder. Dazu gehört vor allem Baden-Württembergs erstes Bio-Hotel ROSE mit seinem mehrfach von Gourmetführern ausgezeichneten Bio-Restaurant. Zudem betreibt die Familie Schloss Ehrenfels als Eventlocation mit Bio-Catering sowie das Naturerlebnis Wimsen, zu dem zwei Höhlen, ein historisches Gasthaus und das Kulturdenkmal Wimsener Mühle gehören. Und schließlich ging vor rund sechs Jahren die ROSE Biomanufaktur in Betrieb. Dort werden nach eigenen Rezepten Bio-Fertigprodukte in Demeter-Qualität frisch hergestellt. Vertrieben werden die Produkte der Marke ROSE über den Bio-Fachhandel. Unter der Markenbezeichnung KÜCHENBRÜDER hat Tress kürzlich zudem noch eine weitere Bio-Produktlinie für den „normalen“ Lebensmittelhandel aufgelegt.

Überlegtes Wirtschaften

Viele etablierte Modelle des Wirtschaftens kümmern sich kaum um die Folgen des eigenen Handelns. Für ein Bio-Unternehmen wie das der Familie Tress kommt solch ein Vorgehen nicht infrage. Hier gilt es, Nachhaltigkeit, Natur- und Tierschutz mit wirtschaftlichem Erfolg in Einklang zu bringen – und zwar nicht nur in der Landwirtschaft, sondern auch in der Hotellerie und Gastronomie, im Locationbetrieb und in der Lebensmittelproduktion. Das bedeutet, dass die Produktionsprozesse und die kaufmännischen Abläufe strukturiert geplant, kontinuierlich kontrolliert und effizient gesteuert werden müssen. Tress setzt dabei auf die HS Auftragsbearbeitung für DATEV.

„Wir nutzen die HS-Lösung in verschiedenen Teilen der Unternehmensgruppe, zum Beispiel für den Einkauf in allen Bereichen, und im Eventgeschäft zusätzlich für die Fakturierung“, erklärt Dominik Tress, einer der vier Brüder. Er ist verantwortlich für die Biomanufaktur, wo die Warenwirtschaftssoftware am intensivsten genutzt wird. „Mit der HS Auftragsbearbeitung und dem zugehörigen Produktionsmodul steuern wir unsere Produktionsprozesse anhand von Fertigungsaufträgen. Dazu haben wir die Rezepte der verschiedenen Produkte über das Stücklisten-Modul von HS abgebildet. So haben wir in Abhängigkeit von den

herzustellenden Mengen immer sofort Klarheit, welche Mengen an Zutaten wir benötigen, und können die Bevorratung entsprechend steuern“, erläutert Dominik Tress. Darüber hinaus erfolgen auch die Lagerhaltung der Rohstoffe und deren Beschaffung, der Verkauf der Bio-Lebensmittel der Marken ROSE und KÜCHENBRÜDER sowie die Verwaltung der Produktchargen über die Software von HS.

Handverlesene Partner

Ein weiterer Faktor des Unternehmenserfolgs: Tress achtet sehr genau auf die Wahl der richtigen Partner. Das ist nicht nur beim Einkauf von Bio-Produkten wichtig, sondern auch bei der betriebswirtschaftlichen Software. Die Rechnung ist einfach: Wenn man sich auf die Lösung und den Support verlassen kann, bleibt mehr Zeit für das eigene Geschäft. Die Vorteile der Warenwirtschaftssoftware von HS liegen für Dominik Tress auf der Hand: „Die Lösung ist trotz ihres Funktionsumfangs schlank, und sie ist effizient und leicht zu bedienen. Wir können damit den gesamten Produktionsbereich integriert steuern, ohne störende Schnittstellenprobleme. Mit dem Modul Cockpit haben wir außerdem jederzeit aktuelle, grafisch aufbereitete Zahlen auf dem Schirm und wissen immer, wo wir stehen.“ Das reibungslose Zusammen-



Foto: Tress

Alexander Bonde (re.), Minister für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz in Baden-Württemberg, überreicht den Brüdern Tress eine Auszeichnung zum Genussbotschafter des Bundeslandes.

spiel mit dem ebenfalls eingesetzten DATEV Rechnungswesen sei ein weiterer Pluspunkt in Sachen Effizienz, der für die Anwendung spreche. „Zudem fühlen wir uns in allen Fragen rund um den Softwareeinsatz durch die Hotline von HS und unseren HS IT-Partner wirklich bestens betreut.“



Tress Gastronomie GmbH & Co. KG

Das mittelständische Bio-Unternehmen aus dem baden-württembergischen Hayingen-Ehestetten entstand aus einem Landwirtschaftsbetrieb, der von Johannes Tress 1950 zum Demeter-Betrieb umgewandelt wurde. Heute gehören zum Familienunternehmen neben dem Demeter-Hof das Bio-Hotel ROSE mit seinem Bio-Restaurant, das Naturerlebnis Wimsen, die Eventlocation Schloss Ehrenfels sowie die Biomanufaktur, in der die Bio-Convenience-Produkte der Marken ROSE und KÜCHENBRÜDER hergestellt werden.

www.tress-gastronomie.de

Eingesetzte Software

HS Auftragsbearbeitung für DATEV

mit den Modulen Bestellwesen, Cockpit, Mehrlager, Produktion, Seriennummern, Stückliste



ANWENDERBERICHT

Schwer auf Draht

Das Unternehmen METDRA zählt in Deutschland zu den führenden Herstellern von Außenmöbeln und weiteren Artikeln aus Draht, Rohr und Blech. Damit das so bleibt, achtet der Familienbetrieb darauf, dass es auch im Bereich Human Resources (HR) gut läuft. Wichtiges Werkzeug hierbei: Personalsoftware von HS.

Vom Abfallbehälter über den Fahrradparker bis zur Sitzbank: Viele Menschen nutzen die Produkte der METDRA Metall und Drahtwarenfabrik – den Namen des Herstellers haben sie aber noch nie gehört. In Branchen- und Fachkreisen sieht das anders aus. Dort hat sich der Mittelständler aus Leonberg bei Stuttgart, unter anderem als Hersteller hoch-

wertiger, witterungsbeständiger Außenmöbel, einen ausgezeichneten Ruf erarbeitet. Im Jahr 2007 erhielt METDRA beispielsweise bei einer europaweiten Ausschreibung einen Rahmenvertrag zur Lieferung des Bahnsteigmobiliars der Deutschen Bahn. Darüber hinaus produziert das Unternehmen Werkstückträger, deren Abnehmer vorwiegend die Automobilindustrie ist, sowie kundenindividuell angefertigte Displays, Präsentationshilfen und Warenträger für den Ladenelementesektor.

„Mit dem Cockpit haben wir relevante HR-Kennzahlen, zum Beispiel zur Altersstruktur, ohne Herumsuchen sofort als Diagramm auf dem Rechner.“

Christina Göring
Mitglied der Geschäftsleitung und Personalwesen
METDRA Metall- und Drahtwarenfabrik GmbH

Erfolgsfaktor: professionelles Personalwesen

Als Produktionsbetrieb richtet METDRA den Fokus naturgemäß auf eine effiziente, moderne Fertigung. Die Unternehmensführung ist sich jedoch darüber im Klaren, dass langfristiger Geschäftserfolg auch von funktionierenden administrativen Prozessen abhängt. Ihr besonderes Augen-

Fotos: METDRA Metall- und Drahtwarenfabrik GmbH

Möchte den Personalbereich künftig noch besser im Blick haben: Mittelständler METDRA.

merk gilt dem Personalbereich. „Wenn es um die Mitarbeiter geht, verbieten sich Experimente von selbst. Eine zuverlässige Entgeltabrechnung und eine ordentliche Personalverwaltung sind Pflicht“, sagt Christina Göring, die als Mitglied der Geschäftsleitung für das Personalwesen verantwortlich ist.

METDRA geht hier auf Nummer Sicher und setzt seit mehreren Jahren das ITSG-zertifizierte Programm HS Personalwesen von HS - Hamburger Software ein. Rund 80 Mitarbeiter rechnet die Personalabteilung mit der Lohnsoftware derzeit monatlich ab. Die Anwendung hilft den Benutzern zudem, die elektronischen Meldepflichten zu erfüllen und die Personaldaten zu verwalten. „Mit dem HS Personalwesen haben wir eine leicht bedienbare, sehr verständliche und übersichtlich aufgebaute Lösung“, urteilt Christina Göring.

Angesichts häufiger gesetzlicher Neuerungen im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung ist es der Personalleiterin wichtig, dass der Softwarehersteller die Lösung zuverlässig aktualisiert: „Auch das klappt prima. Notwendige Updates kommen pünktlich und lassen sich in der Regel problemlos aufspielen. Bei Fragen können wir die gut erreichbare und kompetente Hotline von HS in Anspruch nehmen.“

Transparenzgewinn: Personalcontrolling mit Cockpit

Was die Abrechnung und Verwaltung der Mitarbeiter angeht, sieht Christina Göring die Personalabteilung optimal aufgestellt und für weiteres Unternehmenswachstum gerüstet. „Beim Personalcontrolling besteht aber noch Potenzial“, meint sie. Bislang habe man sich wichtige Informationen zum Personalbereich aus vergleichsweise „unübersichtlichen Listen“ zusammengesucht. Eine systematische Betrachtung bestimmter Kennzahlen habe nicht stattgefunden.



Um das zu ändern, hat die Personalabteilung vor einiger Zeit das Modul Cockpit von HS als Erweiterung des HS Personalwesens installiert. „Von dieser Lösung versprechen wir uns aus Führungssicht einen deutlichen Gewinn an Transparenz im Personalbereich, da sich relevante HR-Kennzahlen übersichtlich grafisch darstellen lassen“, sagt Christina Göring. Zwei Kennzahlen will sie künftig mithilfe des Cockpits besonders im Auge behalten: die Altersstruktur und die Krankheitstage. „Anhand der Altersstruktur der Belegschaft erkennen wir unter anderem, in welchen Bereichen Handlungsbedarf in Sachen Nachwuchsförderung besteht. Und beim Controlling der Krankheitstage kommt es uns darauf an, ungewöhnliche Entwicklungen im Blick zu haben, um möglichen betrieblichen Ursachen frühzeitig auf den Grund gehen und Maßnahmen ergreifen zu können“, erläutert die Personalleiterin. Natürlich könne man all diese Informationen auch manuell zusammentragen. „Das würde jedoch zu viel Zeit kosten. Mit dem Cockpit haben wir die gewünschten Informationen sofort auf dem Bildschirm und können sie der Geschäftsführung in Diagrammform vorlegen.“



METDRA Metall- und Drahtwarenfabrik GmbH

Die METDRA Metall- und Drahtwarenfabrik ist ein 1963 gegründeter Hersteller von Außenmobiliar, Werkstückträgern, Displays und technischen Artikeln aus Draht, Rohr und Blech. Der Familienbetrieb beschäftigt rund 80 Mitarbeiter. Sitz des Unternehmens ist Leonberg bei Stuttgart.

www.metdra.de

Eingesetzte Software

HS Personalwesen

mit den Modulen Cockpit, Elektronisches Bescheinigungswesen, Mehrfirmenverarbeitung, Monats-DEÜV, Pfändung

HS Finanzbuchhaltung

mit den Modulen DATEV Datei-Schnittstelle, E-Bilanz

HS FINANZWESEN, HS FINANZBUCHHALTUNG

Mahnungen per e-mail versenden und automatisch archivieren

Mit den HS Programmen zur Finanzbuchhaltung lassen sich Mahnungen per e-mail versenden und – sofern die Archivlösung von HS eingesetzt wird – in einem revisionssicheren Archiv ablegen.

Einstellungen für den Versand

- Klicken Sie im Arbeitsgebiet **Extras -> Einstellungen** auf „Versand / Server“. Geben Sie die Einstellungen für das SMTP-Versandverfahren ein.
- Klicken Sie auf „Weiter“ und wählen Sie als Versandweg „per E-Mail“ aus. Erfassen Sie außerdem die Angaben zu Layout, Absender und Betreff.
- Aktivieren Sie die Funktion „E-Mail zusätzlich als Blindkopie senden“, um eine Kopie an Ihr Postfach zu senden. Stellen Sie zudem als Alternative „Druck“ ein, damit die Mahnung automatisch ausgedruckt wird, falls keine e-mail-Adresse hinterlegt ist.

Einstellungen für die Archivierung

- Klicken Sie im Arbeitsgebiet **Extras -> Einstellungen** auf „Dokumentenablage / Dokumentenarten – Archivierung“.

- Überprüfen Sie, ob für die Dokumentenart „Mahnung – Erstellen“ ein Ordner für die Ablage vorhanden ist. Falls nicht, klicken Sie auf „Dokumentenablage / Ablagesystem“ und anschließend auf die Schaltfläche „Vorbesetzung übernehmen“.

Mahnlauf durchführen

- Erstellen Sie im Arbeitsgebiet **Belege -> Mahnung** Ihre Vorschlagsliste und klicken Sie auf „Erstellen“.
- Auf den Registerkarten „Druckeinstellung“ und „E-Mail“ können Sie die Einstellungen prüfen und bei Bedarf anpassen. Sind alle Angaben wunschgemäß hinterlegt, starten Sie die Ausgabe über „Ausgeben / Schließen“.
- Die Mahnungen werden archiviert und anschließend per e-mail versendet.
- Sollte für einen Kunden keine e-mail-Adresse hinterlegt sein, wird die Mahnung ausgedruckt und elektronisch archiviert.
- Standardmäßig werden die Mahnungen im Arbeitsgebiet **Abfragen -> Dokumente** unter **Dokumentenablage -> Kunde -> <Kundennummer> -> Mahnungen** abgelegt.



© bannosuke/fotolia.com
© nerthuz/fotolia.com

HS PERSONALMANAGEMENT

Wiedervorlagen für wiederkehrende Ausbildungen

Sie planen für die Mitarbeiter Ihres Unternehmens Ausbildungen oder Unterweisungen, die regelmäßig aufgefrischt werden müssen? Vom HS Personalmanagement können Sie sich daran erinnern lassen, dies rechtzeitig zu organisieren. Im folgenden Beispiel erfahren Sie, wie Sie in der Anwendung eine Wiedervorlage für eine Ersthelfer-Ausbildung eintragen, die alle 24 Monate aufzufrischen ist:

- Tragen Sie die Ersthelfer-Ausbildung im Personalstamm des betreffenden Mitarbeiters unter „Ausbildung / Termine“ als Unterweisung ein.
- Öffnen Sie dazu im Bereich „Extras“ die „Aufgabenverwaltung“ und klicken Sie auf „Weitere Funktionen“. Dort wählen Sie die Funktion „Aufgaben automatisch generieren“.
- Vergeben Sie im Aufgabengenerator einen Namen und wählen Sie als Bezugsdatum „Personal / Unterweisung bis“.
- Als Art der Unterweisung wählen Sie „Ersthelfer“ aus.
- Da die Aufgabe nicht zum Bezugsdatum, sondern in 24 Monaten fällig ist, nehmen Sie den entsprechenden Haken heraus.

Sie werden nun alle zwei Jahre daran erinnert, die Auffrischung der Ersthelfer-Ausbildung zu planen.



© kasto/fotolia.com

HS PERSONALWIRTSCHAFT

Abfragen und Stammdaten von Firma zu Firma übertragen

Mit den HS Programmen zur Lohnabrechnung und zum Personalmanagement lassen sich Abfragen und bestimmte Stammdaten von Datenbank (Firma 1) zu Datenbank (Firma 2) übertragen. Hierzu gehören unter anderem Personalstammdaten, Lohnarten, Sachkonten und Buchungszeilen (vollständiger Überblick in der Programmhilfe unter „Datentransfer: Übertragbare Daten“). Lesen Sie hier, wie der Datentransfer funktioniert.

Daten auslesen

Öffnen Sie die Firma, in der sich die zu übertragenden Daten befinden, und rufen Sie das Arbeitsgebiet **Datei -> Datentransfer -> Stammdaten in Datei ausgeben** auf. Wählen Sie die auszulesenden Daten (z. B. Personalstammdaten) und Datensätze (z. B. Personalstammdaten von Frau Müller) aus. Die Anwendung erstellt daraus eine Datei (*.ser).

Daten einlesen

Öffnen Sie die Zielfirma und rufen Sie das Arbeitsgebiet **Datei -> Datentransfer -> Stammdaten aus Datei einlesen** auf. Wählen Sie die erstellte Datei und die Datensätze, die Sie überführen wollen, aus. Vor dem Einlesen werden die Daten geprüft. Die Anwendung liest nur fehlerfreie Daten ein. Fehlt in der Zielfirma ein Stammdatensatz, müssen Sie diesen neu anlegen oder einen anderen Datensatz auswählen.



© teracore/fotolia.com

Bitte beachten Sie:

- Die Einstellungen in der Zielfirma dürfen das Einlesen nicht verhindern. Sind dort beispielsweise nur numerische Personalnummern erlaubt, können keine alphanumerischen Nummern übertragen werden.
- Die übertragbaren Stammdaten können Datensätze von anderen Stammdaten enthalten. So enthalten Lohnarten z. B. Buchungszeilen und diese wiederum Sachkonten. Übertragen Sie daher zuerst die Stammdaten, die keine weiteren Daten enthalten. Fehlende Stammdaten können Sie in der Zielfirma vor oder während des Datentransfers neu anlegen. Welche Stammdaten benötigt werden, erfahren Sie beim letzten Schritt des Auslesens.
- Die Anwendung gibt einen Hinweis, wenn sich Datensätze nicht übertragen lassen. Kopieren Sie den Hinweis-text, damit Sie nicht vergessen, diese Angaben in der Zielfirma nachträglich zu erfassen.

HS AUFTRAGSBEARBEITUNG, HS AUFTRAGSMANAGER

Benutzerprofil: Einzeldruck von Belegen festlegen

Die HS Programme zur Auftragsbearbeitung bieten Ihnen ab der Version 2.70 die Möglichkeit, im Berechtigungsprofil festzulegen, dass ein Benutzer Belege nur noch einzeln drucken kann. Diese Einstellung dient üblicherweise dazu, einen potenziellen Datendiebstahl zu erschweren.

Öffnen Sie das Arbeitsgebiet **Datei -> Berechtigungsprofil -> Benutzer** und wählen Sie den gewünschten Benutzer aus. Anschließend wechseln Sie auf die Registerkarte „Spezielle Rechte“. Dort markieren Sie die Option „Mehrere Belege drucken“ und deaktivieren die Checkbox „Ändern“.



© ce-art-services/fotolia.com



Aktuelle Seminartermine

HS Auftragsbearbeitung, HS Auftragsmanager

Seminar Einsteiger PLUS (EW1000)		Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW1000)		Seminar Einsteiger PLUS Beleggestaltung (EW10BG)	
Hamburg	23.06.2015 22.09.2015	Hamburg	24.06.2015 23.09.2015	Hamburg	25.06.2015 24.09.2015

HS Finanzwesen, HS Finanzbuchhaltung

Seminar Einsteiger PLUS (EW2000)		Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW2000)		Seminar Einsteiger PLUS für das Erweiterungsmodul Berichte (EW20EB)	
Frankfurt a. M.	16.07.2015	Frankfurt a. M.	17.07.2015	Frankfurt a. M.	11.09.2015
Hamburg	18.08.2015	Hamburg	19.08.2015	Hamburg	18.06.2015
Krefeld	19.08.2015	Krefeld	20.08.2015	München	20.08.2015
München	21.07.2015	München	22.07.2015	München	19.06.2015
Stuttgart	23.07.2015	Stuttgart	24.07.2015		

HS Personalwesen, HS Personalabrechnung

Seminar Einsteiger PLUS (EW3000)		Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW3000)		Seminar Einsteiger Abfragen (EW30AF)	
Berlin	10.09.2015	Berlin	11.09.2015	Hamburg	10.09.2015
Frankfurt a. M.	14.07.2015	Frankfurt a. M.	15.07.2015	Krefeld	16.07.2015
Hamburg	14.07.2015	Hamburg	15.07.2015		
Krefeld	08.09.2015	Krefeld	09.09.2015		
München	15.09.2015	München	18.06.2015		
Stuttgart	17.09.2015	Stuttgart	16.09.2015		
Weimar	08.09.2015	Weimar	18.09.2015		
		Weimar	09.09.2015		

Zeiten und Preise (soweit nicht anders angegeben)

Einsteiger- und Fortgeschrittenenseminare
10–17 Uhr
395 Euro (zzgl. MwSt.) pro Teilnehmer

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

Weitere Informationen /Anmeldung

Das komplette Schulungsangebot finden Sie unter:
www.hamburger-software.de/akademie

Beratung

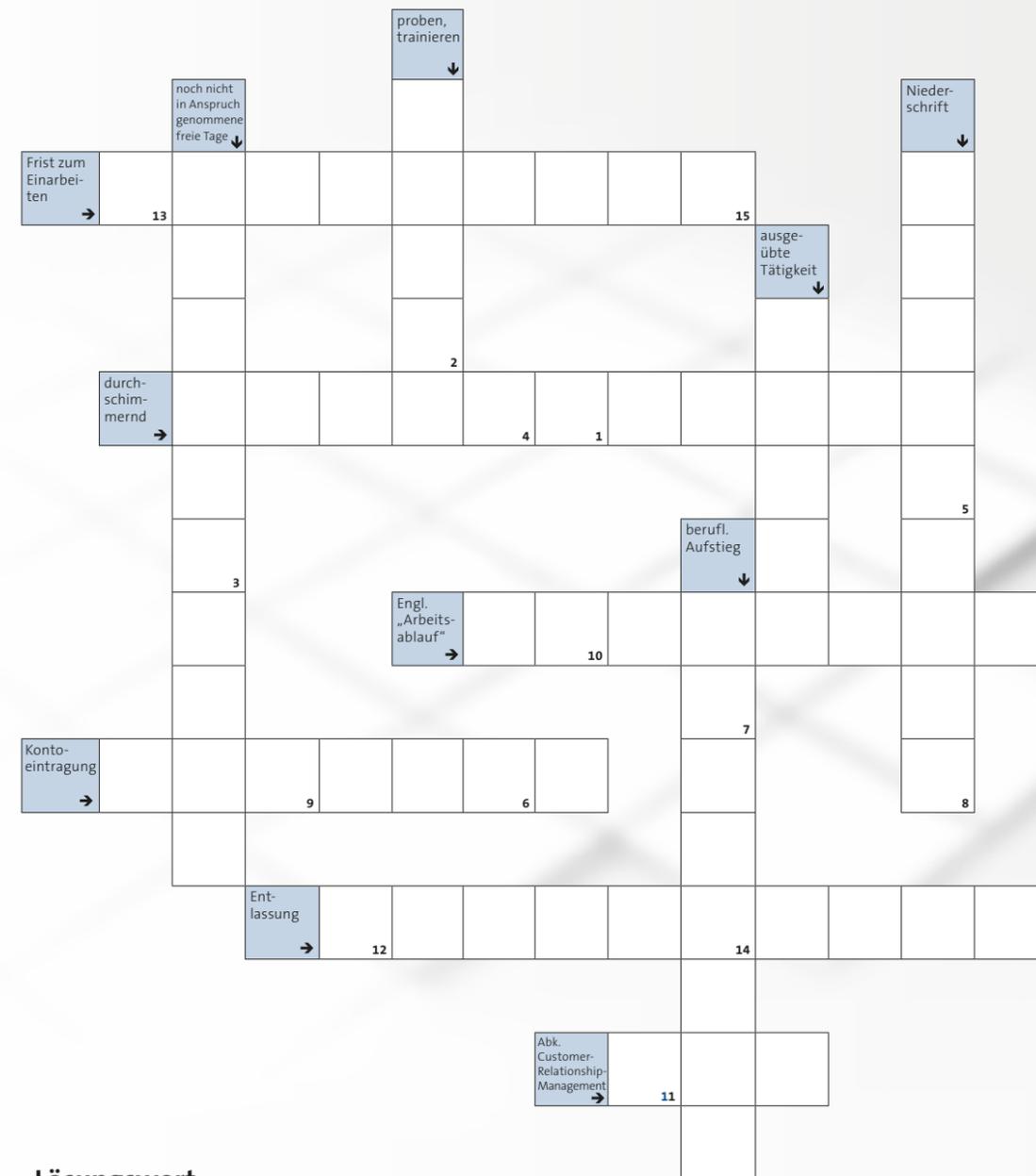
Senden Sie eine e-mail mit Ihrer HS-Kundennummer an:
akademie@hamburger-software.de

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 **31. August 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 1/2015 lautet **Digitalisierung**. HS dankt allen Teilnehmern und wünscht den Gewinnern viel Glück mit ihrem Jahreslos.



Faszinierende Kulisse, brutale Anforderungen: Die East African Safari verlangt Mensch und Material mit feinstem Staub, spitzen Steinen, tiefen Schlaglöchern, Flussdurchfahrten und Schlammabern alles ab.

EAST AFRICAN SAFARI CLASSIC RALLY

HS RallyeTeam geht auf Safari

Ostafrika statt Südamerika, Steppe statt Wüste, Kilimandscharo statt Anden: Das HS RallyeTeam kehrt der Rallye Dakar nach sieben erfolgreichen Einsätzen den Rücken und stellt sich im November 2015 bei der East African Safari Classic Rally in Kenia und Tansania einer neuen Herausforderung. Für Navigator Dr. Thomas M. Schünemann ist es eine Reise in die eigene Vergangenheit.

Von Sebastian Klein

Vier Top-20-Ergebnisse, zwei Klassensiege im Buggy sowie ein zehnter Gesamtrang – auf diese Erfolgsgeschichte blickt das HS RallyeTeam bei der „Dakar“ zurück. In der Buggy-Klasse galt die Mannschaft um den siebenfachen deutschen Rallyemeister Matthias Kahle und seinen Navigator Dr. Thomas M. Schünemann über Jahre als das Maß der Dinge. Jetzt hat das Team dieses Kapitel geschlossen, um sich einer neuen Aufgabe zuzuwenden.

Neue Ära in der Teamgeschichte

Am 19. November 2015 werden Kahle und Schünemann in der kenianischen Küstenstadt Mombasa bei der East African Safari Classic Rally starten, einem fast 4.000 Kilometer langen Schotter-Marathon durch die Steppen Kenias und Tansanias. Die materialmordenden Pisten rund um den Kilimandscharo gelten in der Szene als absoluter Härtestest. Als wäre das nicht Herausforderung genug, dürfen an der „Safari“ nur historische Fahrzeuge bis einschließlich Baujahr 1978 teilnehmen – Autos wie ein Ford Capri, ein VW Golf 1 oder ein Mercedes 450 SLC.

Neues altes Auto mit Historie

Das HS RallyeTeam setzt für den Schotter-Marathon auf den spektakulär-schönen Datsun 260Z. Der japanische Sportwagen hat seine Qualität auf den afrikanischen Rumpelpfaden bereits mehrfach bewiesen. Die Z-Reihe von Datsun hat die „Safari“ 1971 und 1973 gewonnen, als diese noch ein Lauf zur Rallye-Weltmeisterschaft war. 2003 und 2005 holte dieser Wagen bei der Klassik-Variante des Schotter-Marathons den Gesamtsieg.

„Die Geschichte hat gezeigt, dass der Datsun ein hervorragendes Auto für die afrikanischen Schotterpisten ist. Er bringt Speed und Zuverlässigkeit mit – beides braucht man für diesen Marathon“, erklärt Dr. Thomas M. Schünemann. Der Navigator des HS Rallye-Teams hat aber auch emotional eine besondere Beziehung zur „Safari“ und zu diesem Fahrzeug.

Große Vorfreude im Team

Schünemanns erste Berührung mit dem Rallyesport fand im August 1969 in einem japanischen Kino statt. In Tokio sah er den Datsun-Werbefilm „5000 Kilometres to Glory“, der das erfolgreiche Abschneiden der Marke bei der „Safari“ dokumentierte und das weitere Leben des damals 18-jährigen nachhaltig beeinflusste: „Dieser Film hat mich mit dem Rallyevirus infiziert. Der Gedanke, selbst im Renntempo über jene Pisten und durch jene Landschaften zu fahren, begleitet mich schon seit vielen Jahren. Dass es bald endlich so weit ist, kann ich selbst kaum glauben. Ich habe mich selten so sehr auf eine Rallye gefreut.“

Matthias Kahle ist ebenfalls Feuer und Flamme für das Abenteuer. Bereits im Dezember war er nach Kenia gereist, um sich die Strecken anzuschauen und den Datsun zu testen. „Die Pisten sind unglaublich hart und mit nichts vergleichbar, was man aus Europa kennt. Man muss jede Sekunde mit einer Bodenwelle oder einem Schlagloch rechnen, bei dem man sich die Achse abreißen kann“, berichtet er. „Ich bin aber absolut überzeugt, dass wir mit dem Datsun eine sehr gute Wahl für unser Safari-Debüt getroffen haben. Das wird ein neues, interessantes Kapitel in der Geschichte des HS RallyeTeams.“

www.eastafricansafarirally.com



www.facebook.de/HSRallyeTeam

HS RALLYETEAM

Safari-Test mit Bestnote bestanden

Anfang Mai dieses Jahres saßen Matthias Kahle und Dr. Thomas M. Schünemann erstmals gemeinsam im Cockpit des Datsun 260Z und testeten den japanischen Sportwagen auf Herz und Nieren. Mit Erfolg.

„Der Test war die ideale Vorbereitung auf die East African Safari Classic Rally im November“, erklärt Navigator Dr. Thomas M. Schünemann. „Wir konnten nicht nur die Technik und Ergonomie des Fahrzeugs testen, sondern auch den Umgang mit dem Roadbook. Das System ist so ähnlich wie bei der Rallye Dakar. Du kennst die Strecke vorher nicht und bist darauf angewiesen, dass die Angaben im Roadbook zu Kurven und Hindernissen genau stimmen. Für uns ist das perfekt, wir haben uns sofort wohlfühlt im Auto.“

Auch von der technischen Seite erwies sich der Test als voller Erfolg: Der Datsun 260Z überstand die rund 50 Kilometer lange Suswa-Prüfung, die 2011 und 2013 noch Teil der Classic Safari war, ohne Probleme und sorgte nicht nur durch seine makellose Zuverlässigkeit für zufriedene Gesichter: „Egal ob im Nassen oder Trockenen, auf steinigem Terrain oder im weichen Fesh-Fesh-Sand, der Datsun lag perfekt auf der Straße“, erklärt Matthias Kahle. „Mir fehlt nur noch etwas Erfahrung mit einem Rechtslenker, ansonsten sind wir für die Safari bestens gerüstet. Der Test hat uns noch einmal darin bestärkt, dass der Datsun die richtige Wahl war.“

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, Christine Ruge, 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: © rangizzz/Fotolia.com / © mbbirdy/istockphoto.com
Editorial-Foto: Christian Barthel
Rückseitenfoto: © shapecharge/istockphoto.com

Das Vorletzte

Schneefall





HS Dokumentenmanagement

Machen Sie das Beste aus der Informationsflut!

Elektronische Rechnungen, e-mails, Filme, Grafiken: Die Informations- und Wissensverwaltung in Unternehmen wird immer anspruchsvoller. Mit dem integrierten HS Dokumentenmanagement bekommen Sie die Datenfülle in den Griff. Sie können am Bildschirm auf alle relevanten Informationen zugreifen und sie optimal für Ihr Geschäft nutzen. Informieren Sie sich jetzt unter www.hamburger-software.de/dokumentenmanagement.

Die Dokumentenmanagementlösung von HS – effektiver und effizienter als Papier

 **Hamburger Software**

HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG

Telefon: (040) 632 97-333

e-mail: info@hamburger-software.de

Internet: www.hamburger-software.de