

# hs magazin



Lohnabrechnung  
**Selbermachen  
lohnt sich**

**INTERVIEW** „Inhouse-Lohnabrechnung ermöglicht bessere Qualität“ **LÖSUN-  
GEN & TRENDS** Geschäftliche E-Mails richtig aufbewahren | Wie Software bei  
der Chargenrückverfolgung unterstützt **PRAXIS** Warenwirtschaft, Fibu & Co. im  
Weinbaubetrieb **TIPPS & TRICKS** Mit Abfragen alle Daten im Blick haben



Johannes Tenge  
Redaktion

## Die Pflicht zur Kür machen

Sie ist anspruchsvoll, sie ist wechselhaft und ihr Sex-Appeal entspricht in etwa dem einer ausgepressten Zitrone – die Rede ist von der Entgeltabrechnung. Viele Unternehmen, vor allem kleinere Betriebe, entledigen sich dieser bürokratischen Diva gern, indem sie einen Dienstleister mit der Abrechnung der Beschäftigten beauftragen. Aufgabe ausgelagert, alle Probleme gelöst? Ganz so einfach ist es nicht.

Ein Outsourcing der Lohnabrechnung entlässt Arbeitgeber keineswegs komplett aus der Pflicht. Schließlich müssen die abrechnungsrelevanten Daten erfasst und dann sicher zum Dienstleister geschafft werden. Darüber hinaus erfordert die Abstimmung bei Klärfällen, Abrechnungskorrekturen usw. einen kompetenten Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite. All dies verursacht Aufwand und Kosten, die schwer zu kalkulieren sind und mitunter das vereinbarte Budget sprengen.

Doch drehen wir die Medaille einmal um: Was haben Unternehmen davon, wenn sie die Lohnabrechnung im Haus durchführen? Nun, setzt man eine systemgeprüfte Lohnsoftware ein, liegen wichtige Daten zu den Beschäftigten auf Anheb in auswertbarer Form vor. Zudem ist der Austausch zwischen Personalabteilung und Belegschaft bei einer inhouse durchgeführten Abrechnung üblicherweise intensiver. Daraus lassen sich oft Erkenntnisse für die Personalentwicklung gewinnen.

Ein weiterer Aspekt, der fürs Selbermachen der Lohnabrechnung spricht: Lagert die Personalabteilung ihren ureigenen Kernservice aus, gibt sie nicht nur ihre Paradedisziplin, sondern auch einschlägiges Know-how ab. Folglich kann sie die Mitarbeiter nicht mehr so gut in sozialversicherungs- oder lohnsteuerrechtlichen Fragen beraten. Damit läuft sie Gefahr, den Kontakt zur Belegschaft weiter zu verlieren.

Zu guter Letzt spielt auch der digitale Wandel eine Rolle bei der Entscheidung: raus oder rein mit der Entgeltabrechnung. Gerade die Personalabteilung sollte bei der Digitalisierung im Unternehmen angesichts ihrer Stabsfunktion mit gutem Beispiel vorangehen. Allein schon deshalb empfiehlt es sich, mithilfe einer softwaregestützten Lohnabrechnung rechtzeitig ein solides Fundament für künftige Digitalisierungsschritte im Personalbereich zu legen. So wird am Ende aus der Pflicht eine Kür.

*Johannes Tenge*

## Empfehlen Sie HS weiter!

Bei erfolgreicher Vermittlung eines neuen Kunden erhalten Sie eine Prämie.

[hamburger-software.de/empfehlung](http://hamburger-software.de/empfehlung)



# Inhalt



Besuchen Sie den HS Blog:  
[blog.hamburger-software.de](http://blog.hamburger-software.de)

## Aktuell

04 News

## Titel

### 12 Lohnabrechnung

Lohnabrechnung – Selbermachen lohnt sich

### 14 Interview: Sabine Katzmaier

„Inhouse-Lohnabrechnung ermöglicht  
bessere Qualität und Steuerung“



14

Hält die Entgeltabrechnung im Haus durch  
versierte Lohnabrechner für die beste Lösung:  
Payroll-Expertin Sabine Katzmaier

## Lösungen & Trends

### 17 Interview: Peter Burghardt

„Orientierungshilfe bei der Auswahl von HR-Software“

### 20 Geschäftliche E-Mails richtig aufbewahren

Warum ein DMS die beste Lösung zur  
E-Mail-Archivierung ist

### 22 Elektronische Eingangsrechnungen effizient und regelkonform verarbeiten

Anwenderbefragung offenbart Nachholbedarf

### 24 Auftragsbearbeitung 3.20

Was das Update an Verbesserungen bringt

### 26 Chargenrückverfolgung sicherstellen

Wie Warenwirtschaftssoftware Transparenz  
in die Lieferkette bringt



Verarbeitung elektronischer Rechnungen: Viele KMU stehen erst am Anfang

22

## Praxis

### 18 Anwenderbericht: Arnold Holstein GmbH

Dem Hochgeistigen verpflichtet

### 28 Anwenderbericht: Weingut Markus Molitor

Jede Traube zählt



18

Rechnet die Mitarbeiter  
seit rund 30 Jahren  
mit Software von HS ab:  
Destillationsanlagen-  
hersteller Arnold Holstein

## Standards

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| 02 Editorial      | 34 HS Akademie    |
| 30 Tipps & Tricks | 34 Impressum      |
| 32 Insight HS     | 35 Seminartermine |

## INITIATIVE

## Leuchtturm-Unternehmen im Klimaschutz gesucht

Deutsche Firmen, die in vorbildlicher Weise Energie und CO<sub>2</sub> einsparen, können sich bis zum 30. September 2019 als „Klimaschutz-Unternehmen“ bewerben. Die gleichnamige Initiative wird von der Bundesregierung und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) gefördert.

Gesucht werden deutsche Unternehmen aller Größen und Branchen, die sich aufgrund ihrer Leistungen und Zielsetzungen als Vorbilder für Klimaschutz und Energieeffizienz verstehen. „Mit ihren Best Practices motivieren sie andere Unternehmen, bei der Vorreiter-Initiative mitzumachen. Wir brauchen noch mehr Engagierte, um unsere Klimaschutzziele zu erreichen“, sagt Bundesumweltministerin Svenja Schulze. Ihr Ressort gehört gemeinsam mit dem Bundeswirtschaftsministerium zu den Initiatoren. Kabinettskollege Peter Altmaier fordert Leuchtturm-Unternehmen für Energieeffizienz und Klimaschutz: „Denn wer Energie einspart, spart Kosten. Und das erhöht die Wettbewerbsfähigkeit.“

Die Initiative „Klimaschutz-Unternehmen“ arbeitet nach Angaben ihres Vorsitzenden Jan Eschke Erfolgsgeschichten und Erfolgsrezepte aus, fungiert als Gesprächspartnerin für die Politik und präsentiert ihre Mitglieder in öffentlichen Formaten. Darüber hinaus profitieren die Unternehmen laut Eschke vom Austausch über erfolgreiche Energieeffizienz- und CO<sub>2</sub>-Einsparprojekte.

Mit dem aktuellen Aufruf will die Initiative die Zahl der bislang 37 Klimaschutz-Unternehmen bis zum Jahresende 2020 auf deutschlandweit 50 steigern. Weitere Informationen zu den Aktivitäten der Klimaschutz-Unternehmen, zum Mehrwert einer Mitgliedschaft und zum Bewerbungsverfahren sind online erhältlich. ◀◀

[klimaschutz-unternehmen.de](http://klimaschutz-unternehmen.de)



## STATISTIK

## Arbeitskosten sind 2018 um 2,3 Prozent gestiegen

Die Arbeitskosten je geleistete Arbeitsstunde sind in Deutschland im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr kalenderbereinigt um 2,3 Prozent gestiegen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte, erhöhten sich die Kosten für Bruttoverdienste dabei um 2,4 Prozent, die Lohnnebenkosten um 2,0 Prozent.

### Leichter Rückgang im 4. Quartal

Im 4. Quartal 2018 stiegen die Arbeitskosten im Vergleich zum 4. Quartal 2017 kalenderbereinigt um 2,0 Prozent. Saison- und kalenderbereinigt gingen die Arbeitskosten damit erstmals seit 2016 zurück – und zwar um 0,1 Prozent gegenüber dem Vorquartal. Grund hierfür war laut Statistischem Bundesamt ein vergleichsweise geringer Krankenstand im vierten Quartal 2018. Dies habe die Zahl der geleisteten Stunden erhöht. Dadurch verringerten sich die Lohnneben-

## IT-SICHERHEITSKONZEPT

## Cybersicherheit für Handwerksbetriebe – BSI und ZDH bieten kostenlosen „Routenplaner“ an

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) haben ein Cybersicherheitskonzept für Handwerksbetriebe vorgestellt. Dieses soll den Firmen helfen, passgenaue Maßnahmen zur Informationssicherheit umzusetzen.

Für Handwerksbetriebe gewinnt es zunehmend an Bedeutung, die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen. „Viele Handwerker haben verstanden, dass dies ohne angemessene Cybersicherheit nicht funktionieren wird, sie tun sich oftmals jedoch schwer mit der konkreten Umsetzung entsprechender Maßnahmen“, sagt BSI-Präsident Arne Schönbohm.

Im Rahmen ihrer 2017 geschlossenen Kooperation haben das BSI und der ZDH deshalb die Erstellung eines IT-Grundschutz-Profiles für Handwerksbetriebe initiiert. Ausgehend von den typischen Geschäftsprozessen Auftragsgewinnung, Angebotserstellung, Auftragsdurchführung und Abrechnung haben Experten aus Handwerksorganisationen in einer Workshop-Reihe ein Muster-Sicherheitskonzept erstellt, das als Schablone für Handwerksbetriebe mit vergleichbaren Rahmenbedingungen dient.

Der dazugehörige Routenplaner zeigt Wege auf, wie kleine und mittlere Handwerksbetriebe das Thema Informationssicherheit zielgerichtet angehen und umsetzen können. Unternehmen können

anhand von drei Routen ihren individuellen Sicherheitsprozess gemäß IT-Grundschutz des BSI bedarfsgerecht gestalten. Anschauliche Routenpläne und zielgruppengerechte Arbeitshilfen führen zu den für Handwerksbetriebe relevanten IT-Grundschutz-Bausteinen und den entsprechenden Umsetzungshinweisen des BSI. Entwickelt wurde der Routenplaner von Fachleuten der BSI-Initiative „Allianz für Cybersicherheit“ und dem Kompetenzzentrum Digitales Handwerk. Er ist ebenso wie das IT-Grundschutzprofil für Handwerksbetriebe auf der Website des BSI kostenlos abrufbar. ◀◀

[bsi.bund.de/DE/Themen/ITGrundschutz/ITGrundschutzProfile/Profile/itgrundschutzProfile\\_Profile.html](https://bsi.bund.de/DE/Themen/ITGrundschutz/ITGrundschutzProfile/Profile/itgrundschutzProfile_Profile.html)



© seventyfour / Fotolia.com

kosten saison- und kalenderbereinigt gegenüber dem 4. Quartal 2017 um 1,6 Prozent, bei einem Anstieg der Kosten für Bruttoverdienste um 0,3 Prozent.

### Durchschnittlicher Anstieg der Arbeitskosten in der EU um 2,8 Prozent

In der gesamten Europäischen Union (EU) stiegen die Arbeitskosten im Bereich des produzierenden Gewerbes und der wirtschaftlichen Dienstleistungen laut Destatis im 3. Quartal 2018 um 2,8 Prozent. In Deutschland verteuerte sich eine Stunde Arbeit im selben Betrachtungszeitraum um 2,4 Prozent.

Die höchsten Wachstumsraten innerhalb der EU wiesen Lettland (+13,9 Prozent), Rumänien (+10,4 Prozent) und Litauen (+10,3 Prozent) auf, allesamt Länder mit Arbeitskostenniveaus unterhalb von zehn Euro. Durchschnittlich kostete eine Arbeitsstunde im Jahr 2017 in der EU 26,30 Euro. Deutschland kam mit 34,20 Euro Arbeitskosten je geleistete Stunde auf Rang sechs.

Den niedrigsten Anstieg der Arbeitskosten gab es in Malta (+0,9 Prozent) und Slowenien (+1,1 Prozent). In Frankreich fiel der Anstieg der Arbeitskosten mit +3,1 Prozent höher aus als in Deutschland. ◀◀

## UMFRAGE

# Digitale Weiterbildung ist im Budget nur selten vorgesehen

Die Digitalisierung erfordert kontinuierliche Weiterbildung in Unternehmen, ein festes Budget hierfür stellt jedoch weniger als ein Viertel der Arbeitgeber zur Verfügung. Dies hat eine gemeinsame Studie des Digitalverbands Bitkom und des TÜV-Verbands ergeben, für die rund 500 Unternehmen ab zehn Mitarbeitern in Deutschland befragt wurden.



© Robert Kneschke / Fotolia.com

Digitalkompetenz gewinnt für Unternehmen zwar zunehmend an Bedeutung, dennoch sehen die meisten Arbeitgeber (75 Prozent) in Deutschland für entsprechende Weiterbildungen ihrer Beschäftigten laut einer Umfrage im Auftrag des Bitkom und des TÜV-Verbands keine festen Mittel vor. „Dabei gibt es in Sachen Digitales Nachholbedarf genug“, sagt Bitkom-Bildungsexpertin Juliane Petrich. „Das können Kurse zur Bedienung von Standard-Office-Software sein, aber auch Fortbildungen zu technischen Grundlagen wie Programmiersprache und rechtlichen Grundlagen im Internet wie Urheberrecht oder Datenschutz.“

## Geld- und Zeitmangel sind die Hauptprobleme

Als eine der größten Hürden im Zusammenhang mit Weiterbildungen zur Erlangung und Vertiefung von digitalen Kompetenzen nennen die Unternehmen Zeitmangel. Gut die Hälfte der Firmen gibt an, dass es für die notwendigen Freistellungen keine Zeit gebe (52 Prozent). Als zweithäufigstes Hemmnis führen

die Befragten fehlenden finanziellen Spielraum an (42 Prozent). Rund ein Viertel findet Weiterbildungen zu teuer (24 Prozent). Darüber hinaus sagen den Unternehmen die Weiterbildungsinhalte teilweise nicht zu: Für 26 Prozent der Befragten sind die Angebote zu wenig auf die eigenen Bedürfnisse abgestimmt. 27 Prozent der Unternehmen tun sich überdies schwer damit, die Qualität von Fortbildungen zu beurteilen.

Der Studienbericht „Weiterbildung für die digitale Arbeitswelt“ mit allen Ergebnissen kann kostenfrei heruntergeladen werden. ◀◀

[bitkom.org/  
Bitkom/  
Publikationen/  
Weiterbildung-  
fuer-die-digi-  
tale-Arbeits-  
welt.html](https://bitkom.org/Bitkom/Publikationen/Weiterbildung-fuer-die-digitale-Arbeitswelt.html)



## STEUERERKLÄRUNG

## E-Bilanz: Finanzamt darf elektronische Übermittlung mittels Zwangsgeld durchsetzen

Bilanzen sowie Gewinn- und Verlustrechnungen sind in Deutschland seit dem Veranlagungszeitraum 2013 grundsätzlich als E-Bilanz elektronisch zu übermitteln. Verstößt ein Unternehmen gegen diese Pflicht, ohne dass ein Härtefall vorliegt, darf die Finanzverwaltung Sanktionsmaßnahmen ergreifen. Hierauf hat das Finanzministerium Hamburg die Beamten im Dezember 2018 in einem Erlass hingewiesen (Az.: S 2133b - 2018/006 - 52). Demzufolge darf das Finanzamt bei einer Übermittlung in Papierform ein Zwangsgeld androhen und festsetzen, um den Steuerpflichtigen zur Abgabe einer E-Bilanz nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz aufzufordern. Ein Verspätungszuschlag gemäß Paragraph 152 Abgabenordnung ist hingegen nicht zulässig. Weitere Informationen zur elektronischen Übermittlung sind auf [steuer.de](http://steuer.de) erhältlich. ◀◀



© mittfoto / Fotolia.com

Login

Username

Password

AKTUELL

**PRAXISRATGEBER**

# Datenschutzbehörde gibt Tipps für sicheren Umgang mit Passwörtern

Unzureichende Passwörter erleichtern Hackern und Datenspionen häufig den Zugriff auf fremde Rechner, Onlinekonten und Dateien. Die Datenschutzbehörde in Baden-Württemberg hat einen Ratgeber zum Thema sichere Passwörter veröffentlicht.

Die Authentifizierung von Nutzern, etwa bei der Anmeldung zu einem Webdienst oder auf dem Firmenrechner, erfolgt nach wie vor meistens über Passwörter. Passwortsicherheit ist daher eine der zentralen technisch-organisatorischen Datenschutzmaßnahmen. Um Nutzer bei der Auswahl sicherer Passwörter zu unterstützen, hat der baden-württembergische Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationssicherheit einen kompakten Praxisratgeber herausgegeben.

## Starke Passwörter verwenden

Die Datenschutzexperten weisen darauf hin, dass nur starke Passwörter aus zwölf oder mehr Zeichen ein ausreichendes Sicherheitsniveau gewährleisten. Jedes Passwort sollte einen Mix aus Groß- und Kleinbuchstaben, Ziffern und weiteren Zeichen enthalten. Auf Sonderzeichen und Umlaute verzichtet man besser, da diese möglicherweise nicht auf allen Endgeräten mit akzeptablem Aufwand eingegeben werden können. Grundsätzlich gilt laut Datenschutzbehörde: Je wichtiger ein Passwort ist, desto länger sollte es sein.

## Merkhilfen nutzen

Da solche Passwörter schwer zu merken sind, empfehlen die Datenschützer, sich sogenannte Eselsbrücken zu bauen. Eine Möglichkeit ist zum Beispiel, ein Passwort aus den jeweils ersten Buchstaben und Zahlen eines individuellen Satzes zu bilden. Schnelltipper können auch einen ganzen ausgeschriebenen Satz aus zufällig aneinandergereihten

Wörtern verwenden. Darüber hinaus kann man sich im Browser durch einen Passwortgenerator sichere Passwörter erstellen und diese von einem Passwort-Manager in einer Datenbank speichern lassen.

## Wie man mit Passwörtern nicht umgehen sollte

Ein No-Go ist beispielsweise, ein Passwort für verschiedene Accounts bzw. Dienste zu verwenden. Da Hacker in den vergangenen Jahren zahlreiche echte Passwörter gesammelt haben, besteht das Risiko, dass auf einen Schlag alle mit einem kompromittierten Passwort geschützten Zugänge gefährdet sind. Auch sollte man Passwörter niemals in unverschlüsselten E-Mails versenden oder in unverschlüsselten Dokumenten speichern. Als überholt gilt die frühere Empfehlung, Passwörter in regelmäßigen Abständen zu ändern. Heute raten die Experten dazu, nur bei Anzeichen für eine Ausspähung ein neues Passwort zu generieren.

Weitere Tipps und ausführliche Informationen zum Umgang mit Passwörtern sind dem kostenlos herunterladbaren Ratgeber des Landesdatenschutzbeauftragten zu entnehmen. Das Dokument enthält zudem Hinweise für Administratoren, Entwickler und Dienstleister – unter anderem zur Aufstellung von Passwortrichtlinien und zur Speicherung von Passwörtern in Anwendungen. ◀◀

[baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2019/02/Hinweise-zum-Umgang-mit-Passwoertern-1.0.1.pdf](https://baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2019/02/Hinweise-zum-Umgang-mit-Passwoertern-1.0.1.pdf)

## UNTERNEHMENSSTRATEGIE

## Herausforderung Disruption – KMU sollten ihr Geschäftsmodell regelmäßig prüfen

Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) unterschätzen die Gefahr, im Zuge der Digitalisierung durch disruptive Veränderungen Marktanteile zu verlieren. Die Forscher des IfM Bonn raten Mittelständlern, regelmäßig die Entwicklung neuer Technologien und Geschäftsmodelle auch jenseits der eigenen Branche zu beobachten. Dabei sei vor allem die Führungsebene gefragt.

Kleine und mittlere Unternehmen, die neue Technologien und Geschäftsmodelle beobachten und bewerten, besitzen Wettbewerbsvorteile: Sie erkennen disruptive Trends und neue Geschäftschancen früher als andere Firmen und versuchen, dieses Wissen strategisch zu nutzen. Das konnten Wissenschaftler des IfM Bonn in der Studie „SMEs' Responses to Potentially Disruptive Innovations: Does Strategic Entrepreneurship provide an Explanation?“ empirisch nachweisen.

### Entscheider müssen technologische Entwicklungen verstehen

Im Zuge der strategischen Neuausrichtung kommt der Unternehmensführung eine besondere Bedeutung zu, wie die Autoren des IfM-Denkpapiers „Digitale Geschäftsmodelle – Chancen und Herausforderungen für den Mittelstand“ betonen: Die Führungsebene muss die technologischen Entwicklungen bewerten. Zudem darf sie, neben den notwendigen Veränderungen im Organisationsprozess, den Weiterbildungsbedarf bei den Mitarbeitern nicht vernachlässigen. All dies setzt voraus, dass die Entscheider die Dynamik und Komplexität neuer digitaler Technologien sowie die rechtlichen Vorschriften hinsichtlich des Datenschutzes und der IT-Sicherheit verstehen.

neben den fachlichen Kompetenzen auch Wert auf Sozial- und Methodenkompetenz. So können sie die Veränderungsprozesse managen und möglichen Bedenken der Mitarbeiter begegnen. Eine solche Bündelung von Kompetenzen kommt in inhabergeführten mittelständischen Unterneh-



© Olivier Le Moal / Fotolia.com

### Führungsebene geht Digitalisierung je nach Unternehmensgröße anders an

Im Hinblick auf das Vorgehen von Führungskräften im Zuge der Digitalisierung haben die Wissenschaftler des IfM Bonn verschiedene Führungstypen identifiziert: So verstehen Führungskräfte in größeren managementgeführten Unternehmen aufgrund ihrer spezialisierten Position, etwa als Chief Digital Officer, die Digitalisierung als ganzheitliche Führungsaufgabe. Ihnen ist klar, dass die Belegschaft vom Nutzen der neuen Technologien überzeugt sein muss. Entsprechend legen sie

men deutlich seltener vor. Dort verlässt man sich bei der Initiierung und Umsetzung neuer Digitalisierungsprojekte oft auf die Expertise interner und externer Fachkräfte. Inhaber von Handwerksbetrieben verstehen sich hingegen selbst als die Gestalter der Digitalisierung in ihrem Unternehmen – was den IfM-Forschern zufolge auf ein ausgeprägtes aufgabenorientiertes Führungsverständnis zurückzuführen ist. Das oben erwähnte Denkpapier sowie die Studien sind auf der Website des IfM Bonn kostenlos abrufbar. ◀◀

[ifm-bonn.org/uploads/tx\\_ifmstudies/Denkpapier\\_Digitale\\_Geschaeftsmodelle-2018.pdf](http://ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/Denkpapier_Digitale_Geschaeftsmodelle-2018.pdf)  
[ifm-bonn.org/uploads/tx\\_ifmstudies/workingpaper\\_06\\_18.pdf](http://ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/workingpaper_06_18.pdf)  
[ifm-bonn.org/uploads/tx\\_ifmstudies/IfM-Materialien-272\\_2018\\_02.pdf](http://ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/IfM-Materialien-272_2018_02.pdf)

**IT-SICHERHEIT**

## BSI führt Testat nach Basis-Absicherung gemäß IT-Grundschutz ein

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können nun mit einem Testat durch einen zertifizierten IT-Grundschutz-Auditor sicherstellen und nachweisen, dass sie ein Mindestmaß an Informationssicherheit umgesetzt haben.

Die Basis-Absicherung nach dem IT-Grundschutz-Kompendium des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) ermöglicht KMU, mit vergleichsweise geringem Aufwand in das Thema Cybersicherheit einzusteigen. Dabei richtet sich der Fokus auf eine grundlegende Erstabsicherung und schnell realisierbare Maßnahmen.

Das BSI bietet nun ein Testat an, mit dem Unternehmen, Behörden und Institutionen nachweisen, dass sie ihre geschäftlichen Prozesse, Daten und Komponenten mit einem Mindestmaß an Informationssicherheit abgesichert haben. Ein Testat nach der Basis-Absicherung wird durch einen beauftragten zertifizierten IT-Grundschutz-Auditor vergeben. Es ist zwei Jahre gültig – nach Ablauf dieser Zeit kann ein neues Testat beantragt werden.

Unternehmen, die ihre IT-Sicherheitsaktivitäten weiter ausbauen möchten, können im nächsten Schritt die Standard-Absicherung umsetzen und sich nach ISO 27001 zertifizieren lassen. Weitere Informationen sind auf der Website des BSI erhältlich. ◀

[bsi.bund.de/testate](https://bsi.bund.de/testate)



Foto: BSI

**Arne Schönbohm**  
Präsident des BSI



Das BSI gibt KMU, Behörden und Institutionen mit dem Testat nach Basis-Absicherung eine praktische Lösung an die Hand, um einen ressourcenschonenden Einstieg in das wichtige Thema Informationssicherheit zu schaffen.

**RECHNUNGSFORMAT**

## ZUGFeRD 2.0 kostenfrei verfügbar

Das „Forum elektronische Rechnung Deutschland“ (FeRD) hat Mitte März das Rechnungsformat ZUGFeRD in der finalen Version 2.0 veröffentlicht. Wichtigste Neuerung: ZUGFeRD 2.0 ist vollständig im Einklang mit der Richtlinie 2014/55/EU und der europäischen Norm EN 16931.

Mit ZUGFeRD 2.0 steht Unternehmen ein strukturiertes Format für elektronische Rechnungen zur Verfügung. Im Unterschied zur Vorversion 1.0 ist das aktuelle Release kompatibel zur europäischen Norm EN 16931, die einen europäischen Standard für die Struktur einer elektronischen Rechnung festlegt.

ZUGFeRD 2.0 lässt sich im nationalen und internationalen Rechnungverkehr verwenden. Es eignet sich

für kleine und mittlere Unternehmen ebenso wie für Großunternehmen. Die Erstellung der Rechnung im PDF-Format ist einfach. Eingangsrechnungen im ZUGFeRD-2.0-Format können entweder vom Sachbearbeiter anhand der PDF-Bildrepräsentanz oder automatisiert durch die eingebettete XML-Datei verarbeitet werden. Der Standard hat verschiedene Profile, um auch spezielle Anforderungen an die Inhalte der Rechnung erfüllen zu können. Drei dieser Profile (BASIC, EN 16931 und EXTENDED) sind in Deutschland als steuerrechtlich vollwertige Rechnungen anerkannt. ZUGFeRD 2.0 steht auf der Website des FeRD kostenfrei als Download zur Verfügung. ◀

[ferd-net.de/zugferd/zugferd-2.0/index.html](https://ferd-net.de/zugferd/zugferd-2.0/index.html)

## UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

# Digitaler Wandel in KMU kommt nur langsam voran

Knapp ein Drittel der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Deutschland hat laut einer KfW-Studie zwischen 2015 und 2017 in digitale Technologien investiert. Ebenso viele Mittelständler sind allerdings aus Sicht der Studienautoren „ausgesprochene Nachzügler“.

Rund 30 Prozent der 3,76 Millionen KMU haben in den Jahren 2015 bis 2017 neue digitale Technologien angeschafft oder bestehende Systeme verbessert. Damit stieg der Anteil der Digitalisierer im Vergleich zur vorangegangenen Befragung (2014–2016) um vier Prozentpunkte auf gut 1,1 Millionen Unternehmen. Das geht aus einer Untersuchung der staatlichen Förderbank KfW hervor.

## Gesamtvolumen der Investitionen weiterhin auf niedrigem Niveau

Insgesamt gaben mittelständische Betriebe im Jahr 2017 laut der Studie rund 15 Milliarden Euro

für Digitalisierungsvorhaben aus. Das sei eine leichte Steigerung zu den zuvor investierten 14 Milliarden Euro. Verglichen mit anderen Neuinvestitionen des Mittelstands, etwa in Maschinen und Gebäude (169 Milliarden), bewegen sich die digitalisierungsbedingten Investitionen jedoch weiterhin auf niedrigem Niveau. Hinzu kommt: Bei einem Drittel der KMU sind selbst grundlegende digitale Anwendungen nur unterdurchschnittlich verbreitet, wie die Studienautoren schreiben. Lediglich knapp ein Fünftel der Mittelständler zählen sie zu den Vorreitern der Digitalisierung.

## Große Unternehmen investieren mehr in Digitalisierung als kleinere Firmen

Wie viel Geld die Firmen in Digitalisierungsprojekte investieren, hängt auch von der Unternehmensgröße ab. Insgesamt zeigt sich laut der Studie: Je größer ein Unternehmen ist, umso mehr steckt es in entsprechende Vorhaben. Die KfW warnt in diesem Zusammenhang davor, dass sich eine Schere zwischen kleinen und großen, stark digitalisierten Unternehmen auftun könnte. „Die künftige Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Mittelstands hängt in erheblichem Umfang davon ab, dass ihm die Digitalisierung gelingt und moderne, zukunftsfähige Geschäftsmodelle entstehen“, sagt KfW-Chefvolkswirt Jörg Zeuner. Zwar gebe es Fortschritte, allerdings blieben einige Baustellen, an denen die Wirtschafts- und Bildungspolitik ansetzen müsse. Als Beispiele nannte Zeuner fehlende IT-Kenntnisse, schlechte Internetverbindung sowie Probleme hinsichtlich der Datensicherheit und der Unternehmensorganisation. ◀◀



**STUDIE**

## Deutsche Unternehmen haben Nachholbedarf bei Digitalkompetenzen

Die Unternehmen in Deutschland verfügen oft nicht über die notwendigen Management- und Fachkompetenzen für die Herausforderungen der Digitalisierung.

Zahlreiche Studien kommen zu dem Ergebnis, dass deutsche Firmen bei der Umsetzung der digitalen Transformation im internationalen Vergleich mäßig abschneiden. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen sind häufig im Rückstand. Eine Befragung im Auftrag der Fraunhofer Academy hat nun eine wichtige Ursache hierfür ans Licht gebracht: Sowohl die Führungskräfte als auch die Fachkräfte besitzen oftmals nicht die notwendigen Kompetenzen, um die Herausforderungen der Digitalisierung zu bewältigen.

### Mangelnde Lernbereitschaft bei Führungskräften

Die Unternehmensbefragung zeigt, dass die Erwartungen der Mitarbeiter an die Managementkompetenzen ihrer Führungskräfte hoch sind. Zu den fünf wichtigsten Kompetenzen im digitalen Wandel zählen: Lernbereitschaft, die Fähigkeit, übergreifende Prozess- und Systemzusammenhänge zu erkennen, Agilität im Projektmanagement, die Fähigkeit zur Lösung komplexer Probleme sowie die Fokussierung auf kundenorientierte Lösungen. Acht von zehn Befragten halten diese Kompetenzen für sehr oder weitgehend relevant für die Gestaltung des digitalen Wandels. In jedem dritten Unternehmen sieht der Alltag jedoch anders aus: Jeweils rund 30 Prozent der Befragten geben an, dass die genannten Kompetenzen weder voll und ganz noch weitgehend gelehrt werden. Besonders problematisch ist das bei der Lernberei-

tschaft: Wenn sie im Unternehmen nur unzureichend verankert ist, mangelt es an einer Grundvoraussetzung für den erfolgreichen digitalen Wandel.

### Fachkompetenzen oft nur unzureichend vorhanden

Auch bei den Fachkompetenzen weichen Anspruch und Wirklichkeit voneinander ab: Cybersicherheit und digitale Souveränität sind, genau wie Datenanalyse und Data Science, für 71 Prozent der Befragten sehr oder weitgehend relevant. Bei mehr als einem Drittel der Unternehmen sind sie aber nur unzureichend vorhanden. Bei Datenanalyse und Data Science gilt das fast für jeden vierten Betrieb. Besonders groß aber ist der Nachholbedarf bei den Themen künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen: Jeder zweite Befragte gibt an, dass entsprechende Kompetenzen im Unternehmen fehlen.

### Mit Weiterbildung den digitalen Wandel bewältigen

Die Autoren der Fraunhofer-Studie weisen darauf hin, dass Unternehmen die Herausforderungen der Digitalisierung mit externen Fachkräften allein nicht werden meistern können. Daher müssten sich Führungskräfte und Fachkräfte weitere Fähigkeiten und weiteres Know-how aneignen. Oberflächliche Kompetenzen reichten in der digitalen Transformation nicht aus – wer wettbewerbsfähig bleiben wolle, benötige fachlich tiefer gehende Fähigkeiten in den relevanten Bereichen. Gezielte Weiterbildungen mit Praxisbezug könnten Unternehmen dabei unterstützen, die notwendigen Fach- und Managementkompetenzen aufzubauen, so die Experten der Fraunhofer Academy. ◀◀



## Lohnabrechnung – Selbermachen lohnt sich

### ■ Weshalb die Do-it-yourself-Methode bei der Entgeltabrechnung oft die bessere Lösung ist

Viele Mittelständler überlassen die Entgeltabrechnung einem externen Dienstleister. Doch es spricht einiges dafür, die Löhne und Gehälter der Mitarbeiter mithilfe von Software selbst abzurechnen. Hier die wichtigsten Argumente für eine Durchführung der Lohnabrechnung im Unternehmen.

Die Abrechnung des Entgelts zählt in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu den besonders häufig ausgelagerten Aufgaben. Hierfür gibt es im Wesentlichen drei Ursachen:

- Erstens ist die Lohnabrechnung eine inhaltlich anspruchsvolle Disziplin mit großer Änderungsdynamik. Ohne Fachwissen und kontinuierliche Weiterbildung läuft man Gefahr, den Überblick zu verlieren.
- Zweitens haben sich die Aufgaben und damit das Rollenverständnis der Mitarbeiter in den Personalabteilungen gewandelt. Fachkräftemangel, demografischer Wandel und Digitalisierung stellen höhere Anforderungen an die Personalarbeit als früher. Viele Personaler verstehen sich daher als firmeninterne Dienstleister, die die Führungskräfte und Mitarbeiter in personalwirtschaftlichen Belangen beraten. Die arbeits- und wissensintensive Lohnabrechnung gerät da aus dem Blickfeld.

- Drittens hat sich in vielen Führungsetagen die Auffassung durchgesetzt, dass man sich bürokratische Lasten, die nicht zum Kerngeschäft des Unternehmens gehören, vom Hals halten sollte.

### **Auch Outsourcing verursacht Kosten und Aufwand**

Die Angebote von Dienstleistern, die eine kostengünstige und unproblematische Auslagerung der Entgeltabrechnung versprechen, fallen daher in KMU häufig auf fruchtbaren Boden. Outsourcing ist jedoch kein Allheilmittel, wie die Payroll-Expertin Sabine Katzmair betont (Interview ab Seite 14). Ihren Erfahrungen zufolge lassen sich bei den wenigsten Auslagerungsprojekten tatsächlich Kosteneinsparungen erzielen. Zudem bedeutet Outsourcing keineswegs, dass das Unternehmen mit der Lohnabrechnung nichts mehr zu tun hat – ganz im Gegenteil. Zum einen muss im Betrieb zumindest ein entsprechend instruierter Ansprechpartner vorhanden sein, der die Zusammenarbeit mit dem Dienstleister steuert. Zum anderen ist oft eine doppelte Datenhaltung erforderlich. Darüber hinaus können individuelle Klärfälle, Abrechnungskorrekturen, Datenänderungen und dergleichen mehr jederzeit Abstimmungs- und Anpassungsbedarf verursachen, der den vorgesehenen Kosten- und Zeitrahmen sprengt.



### **Lohnabrechnung als wertvolle Informationsquelle**

Was neben Kosten- und Aufwandsaspekten ebenfalls für eine Durchführung der Lohnabrechnung im Unternehmen spricht: Alle wichtigen Daten zu den Beschäftigten liegen ad hoc systematisch und auswertbar vor. Auf dieser Grundlage kann die Personalabteilung den Mitarbeitern zum Beispiel sofort Bescheinigungen erstellen oder Auskünfte erteilen, etwa zu Fehlzeiten. Außerdem liefern der vorhandene Datenpool und der Austausch mit den Beschäftigten den Personalern und der Führungsebene wichtige Informationen für die Personalentwicklung, beispielsweise zum Leistungsvermögen oder zur Lebensplanung und den Wünschen der Mitarbeiter.

### **Mehr Kontakt zu den Mitarbeitern**

Umfragen zeigen, dass viele Angestellte die Lohnabrechnung nach wie vor für den wichtigsten Service

einer Personalabteilung halten. Die Beschäftigten wissen es durchaus zu schätzen, wenn im Personalbüro Ansprechpartner sitzen, die sie zu Themen wie Elternzeit, betriebliche Altersvorsorge oder Dienstwagennutzung kompetent beraten können. Ein versierter Lohnabrechner verfügt über die hier notwendigen Kenntnisse in der Entgeltabrechnung und im Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht. Hat ein Arbeitgeber die Lohnabrechnung hingegen an einen externen Dienstleister vergeben, ist dieses Know-how im Unternehmen nicht mehr im gleichen Maß vorhanden. Dies kann dazu führen, dass die Personalabteilung den Kontakt zu den Mitarbeitern ein Stück weit verliert und dadurch weniger über die personalwirtschaftlichen Herausforderungen des Unternehmens erfährt.

### **Digitale Lohnabrechnung als Fundament für weitere Digitalisierung**

Für die Do-it-yourself-Variante bei der Entgeltabrechnung sprechen des Weiteren strategische Aspekte: Die verschiedenen Unternehmensbereiche, einschließlich der Human Resources (HR), werden künftig noch mehr als heute in digitalisierten Abläufen arbeiten. Dabei kann HR als ein Bereich mit Stabsfunktion durch funktionierende digitale Prozesse eine Vorreiterrolle im Unternehmen einnehmen. Personalabteilungen sollten daher von Anfang an in den digitalen Wandel einbezogen werden und mit der Entwicklung Schritt halten. Nur so bleiben sie zukunftsfähig. Das Fundament hierfür legen Unternehmen, indem sie den ureigenen Kernservice von HR, die Entgeltabrechnung, im eigenen Haus erbringen – und zwar digital mithilfe einer ITSG-geprüften und für das DEÜV-Verfahren zugelassenen aktuellen Lohnabrechnungssoftware. ‹‹



Personalabteilung

© TAGSTOCK1 / istockphoto.com

## INTERVIEW

# „Inhouse-Lohnabrechnung ermöglicht bessere Qualität und Steuerung“

Bei der Entgeltabrechnung hört für Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Spaß auf: Die einen möchten sich oft am liebsten gar nicht damit beschäftigen, die anderen wollen pünktlich ihr Geld. Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) überlassen die Abrechnung der Löhne und Gehälter daher spezialisierten Dienstleistern. Doch das ist keineswegs automatisch die optimale Lösung. Es komme – inhouse wie extern – immer auf die Qualität der Lohnabrechnung an, sagt die Payroll-Expertin Sabine Katzmaier.

Gerade KMU lagern ihre Entgeltabrechnung häufig an einen Steuerberater oder ein Lohnbüro aus, weil sie sich mit dieser Aufgabe nicht belasten möchten. Ist ein Outsourcing wirklich das Allheilmittel für alle Probleme?

**Katzmaier:** Nein, Outsourcing ist nicht das Allheilmittel für alle Probleme, im Gegenteil. Oft wird eine Auslagerung damit begründet, dass die Entgeltabrechnung kein Hauptgeschäft des Unternehmens sei und dass man gut daran tue, sein Business davon zu entlasten. Der wichtigste Aspekt ist dabei häufig die Kostenfrage. Jedoch lassen sich Kosteneinsparungen nach einem Outsourcing nur in den wenigsten Fällen erzielen. Oft wird das ganze Projekt sogar teurer, da sich die Outsourcing-Partner, je nach Dienstleistungsvertrag, jede einzelne Dienstleistung, wie zum Beispiel Korrekturen von Lohnabrechnungen, die Änderung von Kostenstellen oder

die Anlage von Lohnarten, einzeln bezahlen lassen. Es gilt also, sich vor einem geplanten Outsourcing über die Pro- und Kontra-Argumente zu informieren und die Entscheidung unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie sorgfältig abzuwägen.

Eine gute Lösung kann es nach meiner Erfahrung sein, nur Teile der Abrechnung – zum Beispiel Spezialthemen wie Ausland oder Betriebsrentner – extern zu vergeben. Auch ist es möglich, die Lohnab-



Foto: Sabine Katzmaier

» Auf mittelfristige Sicht kommt kein Unternehmen um einen kompetenten und umsichtigen Lohnabrechner herum.

Sabine Katzmaier



Schulungen und Jahreswechselfeminare, um das Fachwissen aktuell zu halten, sind ebenso unabdingbar wie ein Verständnis für die regelmäßigen Änderungen in der Lohnsoftware.

rechnung mit interner Datenerfassung selbst durchzuführen und lediglich die weitere Verarbeitung der Daten sowie das Hosting und die Betreuung des Lohnabrechnungssystems auszulagern.

Doch egal ob inhouse oder extern – es kommt stets auf die Qualität der Lohnabrechnung an.

Sie ist wichtig, um die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter zu erhalten und Probleme bei Lohn- oder Sozialversicherungsprüfungen sowie bei Haftungsthemen zu vermeiden. Bei ständigen Fehlern in der Lohnabrechnung hört auch bei Mitarbeitern der Spaß auf. Fehler in der Umsetzung von rechtlichen Themen können hohe Nachzahlungen, plus Säumniszuschläge und Zinsen, nach sich ziehen.

#### Welche Schwierigkeiten können auftreten, wenn die Entgeltabrechnung ausgelagert wurde?

**Katzmair:** Wenn die Kommunikation mit dem Outsourcing-Anbieter nicht stimmt, kommt es zu Missverständnissen und die Prozesse geraten ins Stocken. Typische Beispiele hierfür: Beim Auftraggeber ist nicht klar geregelt, wer mit dem Outsourcing-Partner kommuniziert. Es gibt zu viele Ansprechpartner beim Dienstleister. Der Service läuft über ein Ticketsystem. Wer kennt das nicht – man telefoniert wegen eines Problems mehrmals mit einer Hotline und ständig fängt man wieder von vorn an zu erklären, da man immer jemand anderen am Apparat hat.

Auch wenn Inhouse-Prozesse, wie zum Beispiel die Übergabe der Lohndaten an die Finanzbuchhaltung, nicht sauber geregelt und klar übergeben wurden, wird es Fehler in der Lohnabrechnung geben.

Die Qualität des Outsourcings hängt also immer auch stark von der Steuerung und Kontrolle durch den Auftraggeber ab. Ein weiterer Faktor ist die Komplexität der Prozesse beim Auftraggeber. Je komplexer, desto schwieriger ist ein Outsourcing und desto höher ist der Kontrollaufwand durch den Auftraggeber. Diese Faktoren werden von vielen Auftraggebern unterschätzt und oft erst nach einem Outsourcing sichtbar.

#### Was spricht dafür, die Entgeltabrechnung selbst zu machen?

**Katzmair:** Aus meiner Sicht sind die Qualität und die Steuerungsmöglichkeiten einer Inhouse-Lohnabrechnung mit einer ausgelagerten oft nicht vergleichbar. Die Kommunikationswege, der Datenfluss und die Kontrolle der Daten sind bei unternehmensintern durchgeführter Entgeltabrechnung einfacher. Außerdem geht die Auswertung von Daten schneller.

#### Welche Voraussetzungen müssen für eine unternehmensinterne Entgeltabrechnung erfüllt sein?

**Katzmair:** Wichtige Voraussetzung für die interne Durchführung ist eine Fachkraft für Lohnabrechnung. Bei vielen KMU läuft die Lohnabrechnung im Bereich Finanzbuchhaltung mit. Ein Finanzbuchhalter hat aber von Lohnabrechnung in der Regel wenig Ahnung. Hier gibt es zum einen die Möglichkeit, eine Fachkraft mit Lohnkenntnissen einzustellen – was leichter gesagt als getan ist, denn die Fachkräftesituation für den Bereich der Lohnabrechnung ist an vielen Standorten problematisch. Zum anderen besteht die Möglichkeit, bestehendes Personal im Bereich Payroll weiterzubilden.

Entgeltabrechner benötigen in jedem Fall mindestens Grundlagenwissen im Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht und Arbeitsrecht. Außerdem sollten sie die sozialversicherungsrechtlichen und lohnsteuerrechtlichen Meldeverfahren kennen.

Schulungen und Jahreswechselfeminare, um das Fachwissen aktuell zu halten, sind ebenso unabdingbar wie ein Verständnis für die regelmäßigen Änderungen in der Lohnsoftware. Darüber hinaus ist es bei der Inhouse-Lohnabrechnung wichtig, dass es bei einem Ausfall des Entgeltabrechners jemand gibt, der die Löhne und Gehälter ersatzweise zuverlässig abrechnet.

Leider fällt mir in Projekten mittlerweile immer häufiger auf, dass viele Unternehmen das Thema Arbeitsweise in der Lohnabrechnung vernachlässigen.



Von voll automatisierten Prozessen sind wir in der Lohnabrechnung noch weit entfernt.



Die Sorgfalt, Prüfungen und die Einhaltung von Fristen lassen oft zu wünschen übrig. Man verlässt sich häufig zu sehr auf das Lohnabrechnungssystem und hinterfragt zu wenig. Aber ich erlebe auch Überkontrolle, wie zum Beispiel die Erstellung von separaten Excel-Dateien und manuellen Auswertungen, da man den Daten aus dem System nicht traut.

Unter dem Strich muss solides Fachwissen mit einer versierten Handhabung und effektiven Ausnutzung des Lohnabrechnungssystems sowie mit einer umsichtigen Arbeitsweise Hand in Hand gehen.

### Inwieweit unterstützt Lohnabrechnungssoftware Arbeitgeber dabei, die Entgeltabrechnung selbst zu erstellen?

**Katzmair:** Egal welches Lohnabrechnungssystem – ganz ohne Software funktioniert heutzutage keine Lohnabrechnung mehr. Schon allein die monatlichen Meldeverfahren, wie EEL, DEÜV, ELStaM und Beitragsnachweise, lassen sich ohne ein Lohnabrechnungssystem nicht durchführen. Darüber hinaus lassen sich mithilfe von Abrechnungssystemen verschiedene Auswertungen erstellen, die das HR-Controlling oder die Finanzbuchhaltung mit Daten versorgen.

### Betrachten wir das Ganze unter dem Aspekt der Digitalisierung: Welche Bedeutung werden digitale Lösungen im Personalbereich künftig für Arbeitgeber haben?

**Katzmair:** Auch im Bereich der Lohnabrechnung schreitet die Digitalisierung weiter fort. Insbesondere die Kommunikation rund um den Datenaustausch mit Krankenkassen, Finanzämtern und anderen Behörden wie dem Arbeitsamt erfolgt zunehmend papierlos. Ich spreche hier bewusst von Kommunikation, denn es handelt sich längst um einen wechselseitigen Austausch – nicht nur der Arbeitgeber meldet Daten, sondern auch die Behörden melden Daten und Informationen digital zurück. So übermitteln Arbeitgeber beispielsweise Informationen zu Vorerkrankungen über das Verfahren Elektronische Entgeltsatzleistungen (EEL) an die Krankenkasse. Diese prüft die Angaben und teilt dem Arbeitgeber die anrechenbaren Zeiten auf digitalem Weg mit. Nur in Ausnahmefällen versenden die Krankenkassen hier noch Informationen auf nichtelektronischem Weg.

Auch unternehmensintern schafft die Digitalisierung neue Möglichkeiten. Über HR-Portale, die einen

sogenannten Employee Self Service (frei übersetzt: Mitarbeiter-Selbstbedienung; die Red.) ermöglichen, können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern zum Beispiel Lohnabrechnungsdokumente papierlos zum Download zur Verfügung stellen. Das spart Kosten, stellt aber auch hohe Anforderungen an den Datenschutz. Die Mitarbeiter wiederum können in solchen Portalen bestimmte Personalgrunddaten, wie ihre Adresse, selbst ändern und hinterlegen. Jedoch sind wir aus meiner Sicht im Bereich der Lohnabrechnung von einer Zukunft mit voll automatisierten Prozessen noch weit entfernt. Ein Einlesen von Belegen mit automatischer Erfassung im Payroll-System wird es so schnell nicht geben. Im Unterschied zur Buchhaltung, die



Egal welches Lohnabrechnungssystem – ganz ohne Software funktioniert heutzutage keine Lohnabrechnung mehr.

höher standardisierte Prozesse aufweist und gern als Vorzeigebereich für die Nutzung von künstlicher Intelligenz genannt wird, fehlen in der Lohnabrechnung die ständig gleichbleibenden Prozesse. Die deutsche Lohnabrechnung ist durchsetzt von Ausnahmeregelungen, die durch alleinige digitale Prüfverfahren nicht komplett erfasst werden können. Kurzum: Auf mittelfristige Sicht kommen hierzulande kein Unternehmen und auch kein Payroll-Outsourcing-Dienstleister um einen kompetenten und umsichtigen Lohnabrechner herum. ◀

#### Zur Person

Sabine Katzmaier ist Inhaberin des Beratungsunternehmens „Sabine Katzmaier – Payroll Management & Consulting“. Die studierte Betriebswirtin berät und unterstützt Unternehmen verschiedenster Branchen und Größen in den Bereichen Human Resources (HR) und Payroll (Entgeltabrechnung). Darüber hinaus vermittelt sie als Trainerin Know-how rund um das Thema Payroll.

*sabinekatzmair.com*

## INTERVIEW

# „Orientierungshilfe bei der Auswahl von HR-Software“

In der PUR-HR-Studie (Professional User Rating: Human Resource Solutions) hat das Marktforschungs- und Beratungsunternehmen techconsult untersucht, wie Firmen ihre Personalsoftware und deren Hersteller bewerten. Doch wie verlässlich sind die Angaben eigentlich und was haben Unternehmen, die Software suchen, davon? techconsult-Geschäftsführer Peter Burghardt hat dem hs magazin Methodik und Nutzen der Studie erläutert.

## Was genau haben Sie in der PUR-HR-Studie untersucht?

**Burghardt:** Die Studie analysiert die Anwenderzufriedenheit in sieben Lösungsbereichen im HR-Umfeld: Digitale Personalakte, E-Recruiting, Payroll Services, Zeiterfassung, Personaleinsatzplanung, Talentmanagement und Weiterbildungsmanagement. Die Untersuchung bezieht sich auf die Software und auf die Hersteller. Auf der Lösungsebene geht es zum einen um allgemeine Kriterien, wie Nutzerfreundlichkeit und Einarbeitungszeit, zum anderen um die für die Lösungsbereiche spezifischen Kriterien. Auf der Herstellerebene werden beispielsweise die Serviceleistungen und der Onlineauftritt des Anbieters bewertet.

## Wie sind Sie bei der Auswahl der zu befragenden Unternehmen vorgegangen? Wie wurden die Befragungen durchgeführt?

**Burghardt:** Die Stichprobe wurde repräsentativ über alle Branchen hinweg gezogen. Dabei haben wir uns auf Unternehmen ab 50 Mitarbeiter fokussiert. Darüber hinaus baten wir die Anbieter, ihre Kunden zu unserer Befragung einzuladen. Die Befragung erfolgte online anhand eines programmierten Fragebogens. Insgesamt haben 1900 Anwenderunternehmen teilgenommen.

## Wie haben Sie sichergestellt, dass Sie bei der Befragung authentische Antworten von tatsächlichen Anwendern erhalten?

**Burghardt:** Unsere Befragten durchlaufen ein Mehrfachscreening, in dem wir die Funktion des Teilnehmers sowie die notwendige Kompetenz zum Thema als Bedingung fordern und uns bestätigen lassen. Den Praxisbezug stellen wir dadurch sicher, dass



Foto: techconsult GmbH

### Zur Person

Peter Burghardt ist Gründer und Geschäftsführer der techconsult GmbH. Schwerpunkt seiner Tätigkeiten ist seit über 25 Jahren die Analyse des Marktes für Informations- und Kommunikationstechnik (ITK). Mit seinem Analysteam und mit Partnern aus der Wissenschaft berät er Anbieter und Anwender im ITK-Umfeld, etwa bei der Prozessoptimierung. Peter Burghardt ist zudem Autor diverser Studien und Veröffentlichungen zum ITK-Markt.

techconsult.de

die Bewertungen von Unternehmen stammen, die die bewertete HR-Lösung einsetzen. Alle Datensätze werden auf Plausibilität untersucht. Finden wir für auffällige Antwortmuster keine plausible Erklärung, werden die Datensätze nicht berücksichtigt.

## Sie haben auf Basis der Studienergebnisse Auszeichnungen vergeben. Welche Aussagekraft haben Prädikate wie „Champion“ oder „High Performer“?

**Burghardt:** Die Positionierung der Anbieter erfolgt in einem Diagramm mit zwei Achsen, unserem sogenannten Diamanten. Eine Achse bezieht sich auf Aspekte, die das Unternehmen und seine Aufstellung im Markt betreffen – die andere Achse auf die lösungsspezifischen Aspekte. Über-

wiegt die positive Bewertung für die Lösung des Unternehmens, beweist dies seine „Solution Excellence“. Überwiegt die positive Bewertung für den Hersteller, liegt eine „Company Excellence“ vor. Hält der Anbieter ein ausgeglichenes Verhältnis aus beiden Dimensionen, ist er „Balanced“.

Anbieter sind umso besser, je höher sie im Diamanten platziert sind. Die Bestplatzierten erhalten das Prädikat „Champion“. Sie haben sowohl eine exzellente Unternehmensbewertung als auch eine exzellente Lösungsbewertung erreicht. Unternehmen, die die Balance halten und kurz vor dem

Sprung zum Champion stehen, werden mit dem Prädikat „High Performer“ ausgezeichnet.

## Worin sehen Sie den Nutzen der PUR-HR-Studie für Anwenderunternehmen?

**Burghardt:** Unternehmen benötigen Orientierung bei der Auswahl von HR-Software. Fragt man Lösungssuchende, was ihnen bei der Anbieter- und Produktauswahl weiterhilft, so wird die Empfehlung von Anwendern stets als das entscheidende Kriterium genannt. Eine neutral erhobene Bewertung der Anbieter durch ihre Anwender ist daher ein wesentlicher Pfeiler der Entscheidungsfindung. Unsere Studie spiegelt die Erfahrungen von Anwendern wider und bietet Suchenden damit eine Orientierungshilfe. ◀



Handwerkliches und ästhetisches Meisterwerk: eine Destillationsanlage der Arnold Holstein GmbH

## Dem Hochgeistigen verpflichtet

### Destillationsanlagenhersteller Holstein behält bei der Entgeltabrechnung einen klaren Kopf – mit Lohnsoftware von HS

Die Arnold Holstein GmbH fertigt in Handarbeit hochwertige Destillationsanlagen für Kunden in aller Welt. Dabei folgt das Familienunternehmen einem hohen Qualitätsanspruch. Und der gilt für alle Bereiche – auch für die Entgeltabrechnung: Seit drei Jahrzehnten rechnet der Hersteller seine Beschäftigten mit Lohnsoftware von HS ab.

**M**arkdorf, Sitz der Arnold Holstein GmbH, liegt am Bodensee – und damit in einer der wichtigsten Obstanbauregionen Deutschlands. Es gibt bekanntlich viele Arten, Obst zu genießen. Eine davon ist ein Obstbrand. „Wir können zwar nicht garantieren, dass am Ende ein guter Brand entsteht, aber wir schaffen

mit unseren Destillationsanlagen zumindest die besten Voraussetzungen dafür“, sagt Petra Holstein, die in dem Familienunternehmen in der vierten Generation für den kaufmännischen Bereich zuständig ist.

Alles begann mit einer Kupferschmiede, die Arnold Holstein senior 1958 gründete. Schon bald wurden die Anlagen aus dem Hause Holstein nicht nur von regionalen Obstbauern, sondern auch im Schwarzwald, in Österreich und in der Schweiz nachgefragt. Heute setzen Brennereien in aller Welt die Destillationsanlagen ein. „Wir haben viele Kunden in europäischen Ländern, aber auch in Vietnam, Indonesien, Südafrika, den USA, Kanada und in mehreren südamerikanischen Ländern“, erzählt Petra Holstein.

### Destillationsanlagen für nahezu jeden Bedarf

Die Produktpalette reicht von Anlagen mit 20 bis 300 Litern für Klein- und Abfindungsbrennereien bis hin zu Anlagen mit 150 bis 10 000 Litern für Gewerbe- und Verschlussbrennereien. Destillieranlagen für Edelobstbrände, Whisky, Gin, Rum und etliche andere Brände sind ebenso vertreten wie Anlagen zur industriellen Alkoholerzeugung. Bei allen Unterschieden haben die Anlagen zwei Dinge gemeinsam: Sie alle weisen eine wundervolle Ästhetik aus Kupfer, Messing und poliertem Edelstahl auf, und jede Anlage ist ein Unikat. Zwar



Zuverlässige Lohnsoftware und kompetenter Support – diese Kombination funktioniert bei uns seit Jahren reibungslos.

**Petra Holstein**  
Kaufmännische Leitung  
Arnold Holstein GmbH



verbaut der Hersteller auch Standardbauteile, doch jede Destillationsanlage wird nach den räumlichen Gegebenheiten und den Vorstellungen des Kunden geplant und handwerklich gefertigt.

Auf Wunsch können die Kunden ihre Anlagen selbst montieren. In diesem Fall liefert der Hersteller eine detaillierte Anleitung mit. „Schon aus Gewährleistungsgründen machen wir den Aufbau aber lieber selbst. Zur Inbetriebnahme ist immer jemand von uns vor Ort und prüft die Anlage nochmals durch“, berichtet Petra Holstein. Weiterhin bietet das Unternehmen einen Ersatzteilservice und die Wartungen seiner Destillationsanlagen an.

### Qualität steht an erster Stelle

Dass die Produkte der Arnold Holstein GmbH seit Jahrzehnten so gefragt sind, liegt nicht zuletzt an der hohen Fertigungsqualität – sie ist Voraussetzung für die Herstellung hochwertiger Brände. Hier fällt die lange Erfahrung des Familienunternehmens ins Gewicht. Aus ihr und einer ordentlichen Portion Erfindergeist ist beispielsweise auch der patentierte Katalysator entstanden. Diese Komponente sorgt dafür, dass beim Destillationsvorgang deutlich mehr unerwünschte Stoffe gebunden werden. Zahlreiche Auszeichnungen, die Kunden für ihre auf Holstein-Anlagen hergestellten Produkte erhalten, sowie wissenschaftliche Studien bestätigen die hohe Qualität der Brände.

Eine weitere elementare Voraussetzung für hochwertige Destillationsanlagen ist die Perfektion in der handwerklichen Fertigung. So garantieren die von Hand fachgerecht gelegten Schweißnähte Dichtigkeit und lange Haltbarkeit. Und natürlich verfügen die Spezialisten der Arnold Holstein GmbH über die notwendigen Fähigkeiten in der Hammerschlag- und Schlifftechnik.

### Starkes Team mit starker Bindung

Die individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen aller Mitarbeiter sind für den Erfolg des Unternehmens von entscheidender Bedeutung. „Natürlich sind zum

Beispiel auch unsere Vertriebsmitarbeiter wichtig, denn sie brauchen das Gespür, wie sie den Kunden die Vorteile unserer Produkte präsentieren – von den wirtschaftlichen Aspekten über die Qualität bis hin zur emotionalen Seite des auf Genuss und Perfektion ausgerichteten Geschäfts von Spezialbrennereien“, erläutert Petra Holstein. Sie freut sich darüber, dass die Mitarbeiter dem Unternehmen im Schnitt sehr lange die Treue halten. „Zudem bilden wir regelmäßig junge Menschen aus – und auch die bleiben dann gern und lange bei uns.“

### Zuverlässigkeit steht hoch im Kurs – auch bei der Entgeltabrechnung

Diese hohe Mitarbeiterzufriedenheit möchte die Unternehmensleitung keinesfalls aufs Spiel setzen – erst recht nicht bei einem sensiblen Thema wie der Abrechnung der Löhne und Gehälter. „Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter ihr Geld pünktlich und korrekt bekommen. Da bin ich auf eine zuverlässige Software angewiesen“, sagt Petra Holstein. Die Entgeltabrechnung des Anlagenherstellers weise zwar „im Grunde keine großen Besonderheiten auf: Gehälter, Stundenlöhne, gelegentlich Sonn- und Feiertagszuschläge, wenn Mitarbeiter auf Montage- oder Serviceeinsätzen sind, das Übliche eben“, erläutert sie. Irgendwelche Experimente à la Outsourcing oder ein Softwarewechsel kommen für das Unternehmen jedoch nicht infrage. „Wir setzen seit rund 30 Jahren Lohnsoftware von HS ein, aktuell das HS Personalwesen“, erzählt Petra Holstein. „Neben der zuverlässigen Anwendung schätzen wir vor allem die kompetente Unterstützung durch die Hotline von HS. Wenn ich mal eine Frage habe, erhalte ich immer schnelle und freundliche Hilfe.“

Mittlerweile hat das Unternehmen es sogar quasi amtlich bestätigt bekommen, dass im Bereich der Entgeltabrechnung alles richtig läuft. Petra Holstein: „Wir hatten kürzlich eine Sozialversicherungsprüfung, die ganz ohne Beanstandungen verlief. Am Ende meinte der Prüfer, dass wir bestimmt auch eine wirklich gute Software einsetzen. Das hört man natürlich gern.“ ◀◀



#### Das Unternehmen

Die Arnold Holstein GmbH in Markdorf am Bodensee ist ein führender Hersteller von Destillationsanlagen. Das 1958 als Kupferschmiede gegründete Familienunternehmen beliefert Kunden weltweit mit Sonderanfertigungen für Klein- und Abfindungsbrennereien sowie Anlagen für Gewerbe- und Verschlussbrennereien und für die industrielle Alkoholproduktion. Serviceleistungen rund um die Anlagen, Zubehör und ergänzende Geräte für die Herstellung von Spitzenbränden und für die Obstverarbeitung komplettieren das Angebot. Das Unternehmen beschäftigt rund 50 Mitarbeiter.

[a-holstein.de](http://a-holstein.de)

#### Eingesetzte Software

**HS Personalwesen**  
mit den Modulen Elektronisches  
Bescheinigungswesen,  
Monats-DEÜV

# Geschäftliche E-Mails richtig aufbewahren

## ■ Warum ein DMS die beste Lösung zur E-Mail-Archivierung ist

Viele E-Mails sind als Buchungsbeleg oder als Handels- bzw. Geschäftsbrief aufbewahrungspflichtig. Dabei sind insbesondere die GoBD zu beachten. Ein Dokumentenmanagementsystem (DMS) hilft Unternehmen, die rechtlichen Vorgaben zu erfüllen.

**90** Prozent der Unternehmen in Deutschland nutzen das Medium E-Mail sehr häufig, die restlichen zehn Prozent häufig. Dies hat eine repräsentative Umfrage im Auftrag des Digitalverbands Bitkom ergeben. Damit liegt das Kommunikationsmittel E-Mail vor Telefon und Briefpost auf Platz eins. Auch bei den absoluten Nutzungszahlen legt die elektronische Post weiter zu: Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes haben Unternehmen in Deutschland im Jahr 2018 rund 917 Milliarden E-Mails versendet – im Jahr zuvor waren es 771 Milliarden.

### Rechtliche Vorgaben zur Archivierung von E-Mails

Für die meisten Unternehmen gehört es längst zum Tagesgeschäft, Geschäftsvorfälle per E-Mail vorzubereiten, durchzuführen oder rückgängig zu machen. Viele E-Mails erfüllen daher, rechtlich betrachtet, die Funktion eines Handels- bzw. Geschäftsbriefs oder auch eines Buchungsbelegs. Folglich müssen sie aufbewahrt werden. Von der Aufbewahrungspflicht aus-

genommen sind E-Mails, die lediglich als Transportmedium dienen. Wer zum Beispiel eine Rechnung als PDF-Anhang empfängt, darf die E-Mail löschen, sofern sie keine steuerrelevanten Informationen enthält. Die angehängte PDF-Datei muss hingegen archiviert werden.

#### ■ Pflicht zur elektronischen Aufbewahrung

Hier gilt gemäß den GoBD der Grundsatz: Aufbewahrungspflichtige E-Mails und Anhänge müssen im elektronischen Originalformat archiviert werden. Das Ausdrucken und die Aufbewahrung auf Papier widersprechen den rechtlichen Vorgaben.

#### ■ Unveränderbarkeit der Daten

Steuerrelevante E-Mails zu Geschäftsvorfällen müssen zudem so aufbewahrt werden, dass der ursprüngliche Inhalt jederzeit feststellbar ist. Deshalb muss jedes Unternehmen seine geschäftliche E-Mail-Korrespondenz vor nicht nachvollziehbaren und unberechtigten Veränderungen des Inhalts schützen. E-Mails im

herkömmlichen Mailsystem abzulegen, ohne zusätzliche Sicherungsmaßnahmen zu ergreifen, ist daher keine geeignete Archivierungsmethode.

#### ■ Geordnete Aufbewahrung von E-Mails

Besonderes Augenmerk sollten Unternehmen auf die Forderung der GoBD nach Ordnung legen. So muss sich jede E-Mail, die ein Buchungsbeleg ist, eindeutig der jeweiligen Buchung (Geschäftsvorfall) zuordnen lassen. Der GoBD-Praxisleitfaden der Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung (AWV) weist darauf hin, dass E-Mail-Anwendungen nicht über die hierfür erforderliche Ordnungsstruktur verfügen. Daher seien zusätzliche Maßnahmen erforderlich, wie der „Einsatz einer DMS-Lösung, die die E-Mails im Originalformat aufbewahrt, eine geordnete Ablage erlaubt und damit dazu beiträgt, die ordnungsgemäße Aufbewahrung der E-Mails sicherzustellen.“

E-Mail hat somit die Gewissheit, dass diese sicher aufbewahrt wird. Bereits im DMS abgelegte E-Mails werden in Microsoft Outlook optisch gekennzeichnet. Somit ist auf einen Blick ersichtlich, welche E-Mails noch zu archivieren sind. Auch E-Mails, die über Microsoft Outlook versendet werden, lassen sich im HS Dokumentenmanagement ablegen. Ein Sendebericht im PDF-Format liefert auf Wunsch den Nachweis, an welche Kunden, Kollegen oder sonstigen Empfänger die E-Mails versendet wurden.

Sobald die E-Mails und ihre Anhänge im DMS abgelegt worden sind, können alle berechtigten Benutzer sofort zentral über das HS Dokumentenmanagement darauf zugreifen. Um Informationen schnell zu finden, lässt sich nach Schlagwörtern und nach Volltext suchen. Auch durchsuchbare Anhänge von E-Mails werden bei der Volltextsuche berücksichtigt. Das erspart den Mitarbeitern langwierige Suchvorgänge und das Nachfragen in anderen Abteilungen. ◀

### Schlägt mehrere Fliegen mit einer Klappe: E-Mail-Archivierung im DMS

Stellt ein Unternehmen durch organisatorische Maßnahmen sicher, dass aufbewahrungspflichtige E-Mails GoBD-konform in einem Dokumentenmanagementsystem abgelegt werden, benötigt es in der Regel keine journal- oder regelbasierte E-Mail-Archivierung. Der Einsatz eines DMS sorgt aber nicht nur für Rechtssicherheit und geringeren Aufwand, sondern er verbessert auch die Arbeitsabläufe und die Informationsverfügbarkeit.

Im HS Dokumentenmanagement etwa lassen sich aufbewahrungspflichtige E-Mails und deren Anhänge – auch separat voneinander – direkt aus Microsoft Outlook heraus ablegen. Dabei konvertiert das System die E-Mails automatisch in das langzeitstabile EML-Format, sodass sie auch am Ende der Aufbewahrungsfrist noch gelesen werden können – und zwar auch dann, wenn das Unternehmen mittlerweile ein anderes E-Mail-Programm einsetzt. Der Empfänger einer



### Aufgepasst bei privater Nutzung des geschäftlichen E-Mail-Postfachs

Wenn Mitarbeiter ihr geschäftliches E-Mail-Postfach privat nutzen dürfen, hat das rechtliche Folgen für den Arbeitgeber. In diesem Fall sieht ihn das Telekommunikationsgesetz nämlich als Telekommunikationsdienstleister gegenüber dem Beschäftigten an. Damit unterliegt der Arbeitgeber dem Fernmeldegeheimnis und darf nur noch zur Sicherung der technischen Bereitstellung auf die E-Mail-Postfächer zugreifen. Das Unternehmen darf die E-Mails seiner Mitarbeiter in diesem Fall also nicht automatisch archivieren (lassen). Deshalb untersagen viele Arbeitgeber ihren Mitarbeitern die private Nutzung der beruflichen E-Mail-Adresse.



#### Link-Tipps

**GoBD-Praxisleitfaden für Unternehmen**

[bit.ly/2Tsqbnu](http://bit.ly/2Tsqbnu)

**Mehr zum HS Dokumentenmanagement**

[hamburger-software.de/dokumentenmanagement](http://hamburger-software.de/dokumentenmanagement)

**Kompakte Informationen zu den Aufbewahrungspflichten und zu den Anforderungen der GoBD**

[blog.hamburger-software.de/aufbewahrung-geschaeftsunterlagen-fristen-pflichten](http://blog.hamburger-software.de/aufbewahrung-geschaeftsunterlagen-fristen-pflichten)

[blog.hamburger-software.de/anforderungen-gobd-buchfuehrung-aufbewahrung](http://blog.hamburger-software.de/anforderungen-gobd-buchfuehrung-aufbewahrung)

# Elektronische Eingangrechnungen effizient und regelkonform verarbeiten

## Anwenderbefragung – wie HS Kunden mit dem Thema digitale Rechnungseingangsverarbeitung umgehen

Viele Kunden von HS stehen beim Thema Rechnungseingangsverarbeitung erst am Anfang ihrer Digitalisierungsstrategie. Dies ist eine wesentliche Erkenntnis aus einer breit angelegten Anwenderbefragung durch den Softwarehersteller. Hier eine Zusammenfassung der wichtigsten Umfrageergebnisse.

Vor allem größere Firmen haben ihre Rechnungsprozesse auf Basis elektronischer Belege bereits weitgehend automatisiert. Doch wie gehen eigentlich die Anwender in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit dem Thema um? Wie hoch ist der Anteil elektronischer Rechnungen und wie verarbeiten und archivieren die Firmen sie? Diesen und vielen weiteren Fragen ist HS im Rahmen einer online durchgeführten Kundenbefragung auf den Grund gegangen. Mehr als 600 Anwender aus KMU verschiedener Branchen haben Auskunft darüber gegeben, wie sie die Rechnungseingangsverarbeitung handhaben.

### Anzahl eingehender Rechnungen hält sich in Grenzen

Rund 86 Prozent der Unternehmen erhalten monatlich im Schnitt bis zu 300 Rechnungen. Davon wiederum empfangen zwei Drittel weniger als 100 Rechnungen. Bei einem Drittel



gehen monatlich zwischen 100 und 300 Rechnungen ein. Nur etwas mehr als zwei Prozent aller Befragten verarbeiten monatlich mehr als 1000 Eingangrechnungen.

### ZUGFeRD 2.0 und X-Rechnung spielen bisher kaum eine Rolle

Nach wie vor gehen bei vielen Unternehmen Rechnungen in Papierform ein. Gut die Hälfte der Befragten erhält von ihren Lieferanten jedoch auch Rechnungen per E-Mail oder zum Download – und zwar meistens als unstrukturierte Dateien im PDF-Format. Die beiden zentralen strukturierten Rechnungsformate X-Rechnung und ZUGFeRD 2.0 sind hingegen im Tagesgeschäft der meisten Anwender noch nicht angekommen. Für mehr als 83 Prozent der Befragten sind diese Formate bisher irrelevant. Auch EDI-Standards werden nur von wenigen Unternehmen genutzt (6,8 Prozent).



Foto: Maren Heuer

**André Bökenschmidt**  
Produktmanagement  
HS - Hamburger Software

» Der erste Schritt zur digitalen Rechnungseingangsverarbeitung wird für viele Betriebe die Einführung eines Dokumentenmanagementsystems sein. Bislang setzt nämlich nur jedes siebte befragte Unternehmen ein DMS ein.

## Prozessoptimierung, Fehlervermeidung und Kosteneinsparungen sind wesentliche Digitalisierungstreiber

Obwohl bislang nur wenige Firmen digitale Rechnungsprozesse implementiert haben: Die meisten Befragungsteilnehmer sehen darin einen Hebel, um Eingangsberechnungen schneller zu bearbeiten (70 Prozent) und zugleich Fehler zu

vermeiden (67 Prozent). Des Weiteren verspricht sich eine Mehrheit der Befragten von der digitalen Rechnungseingangsverarbeitung Kosteneinsparungen (66 Prozent).

## Viele verstoßen bei der Archivierung gegen die GoBD

Jedes zweite Unternehmen misst dem Thema elektronische Rechnungen zudem große Bedeutung hinsichtlich der Erfüllung regulatorischer Anforderungen bei. Hier sind unter anderem die Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff, kurz: GoBD, zu beachten. Zurzeit verstoßen über 90 Prozent der Befragten gegen zentrale Vorgaben des Regelwerks und riskieren damit den Vorsteuerabzug: Anstatt elektronische Rechnungen, wie gefordert, im digitalen Originalformat unveränderbar aufzubewahren, drucken sie die Dokumente aus und legen sie in Papierform ab. Knapp 40 Prozent der Firmen speichern E-Rechnungen außerdem im Dateisystem. Dies erfüllt jedoch nur dann die Vorgaben der GoBD, wenn das Unternehmen zusätzlich geeignete technische und organisatorische Schutzmaßnahmen ergreift. Ob das geschieht, geht aus der Befragung nicht hervor.

## Wenige setzen ein Dokumentenmanagementsystem ein

Eine praktikable und verhältnismäßig einfache Lösung zur GoBD-konformen Archivierung besteht darin, ein Dokumentenmanagementsystem (DMS) einzusetzen. Gegenwärtig nutzen aber nur rund 14 Prozent der befragten Unternehmen ein DMS. Damit verzichtet ein Großteil der Betriebe auf DMS-gestützte effiziente Prozesse zur Rechnungsprüfung und -freigabe sowie auf die Möglichkeit zum schnellen standortunabhängigen Zugriff auf archivierte Dokumente. ◀◀



© AndreyPopov / iStockphoto.com

Dokumente, die digital eingehen, müssen auch digital archiviert werden



## Digitale Rechnungseingangsverarbeitung mit HS

Zurzeit entwickelt HS eine standardisierte Lösung, mit der sich Eingangsberechnungen zeit- und kostensparend digital verarbeiten und archivieren lassen. Die Software wird agil entwickelt. Dabei fließen das Feedback von Pilotkunden sowie die Ergebnisse der Anwenderbefragung in die Gestaltung des Produkts mit ein.

### So funktioniert die Lösung

Alle originär elektronischen sowie alle gescannten Rechnungsbelege gehen in einem geschützten Webportal ein und werden zugleich im HS Dokumentenmanagement abgelegt. In dem Webportal finden die Prüfungen und Freigaben der Rechnungen statt. Die Buchung und Zahlung von Rechnungen erfolgt wie bisher in der Finanzbuchhaltungssoftware von HS. Hierzu greift diese per Schnittstelle auf die freigegebenen Rechnungen im Webportal zu.

### Vorteile

- Kürzere Durchlaufzeiten für Rechnungsbelege (Rechnungsprüfung, Freigabe, Buchung, Zahlung)
- Prozessoptimierung durch Rechnungsfreigabe vom Smartphone oder Tablet aus
- Arbeiterleichterung durch teilautomatisierte Prozesse und logische Vorbesetzungen
- Archivierung von Rechnungsbelegen nach den Vorgaben der GoBD (setzt Einsatz des HS Dokumentenmanagements voraus)

# Neue Version 3.20 der HS Auftragsbearbeitung

## ■ Was das Update an Verbesserungen bringt

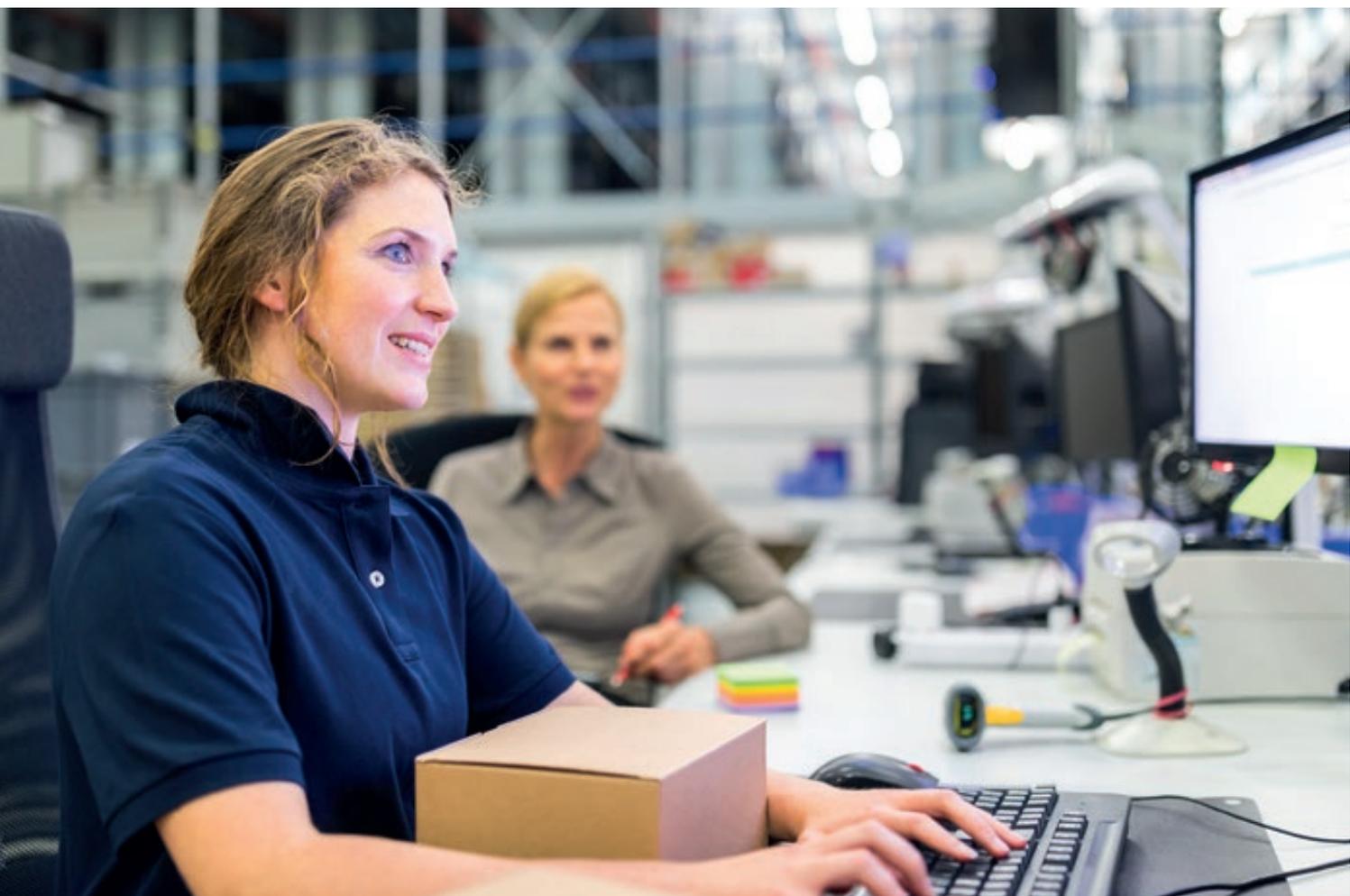
In einigen Wochen erscheint eine neue Version der HS Programme zur Auftragsbearbeitung. Hier ein Überblick über ausgewählte Neuerungen.

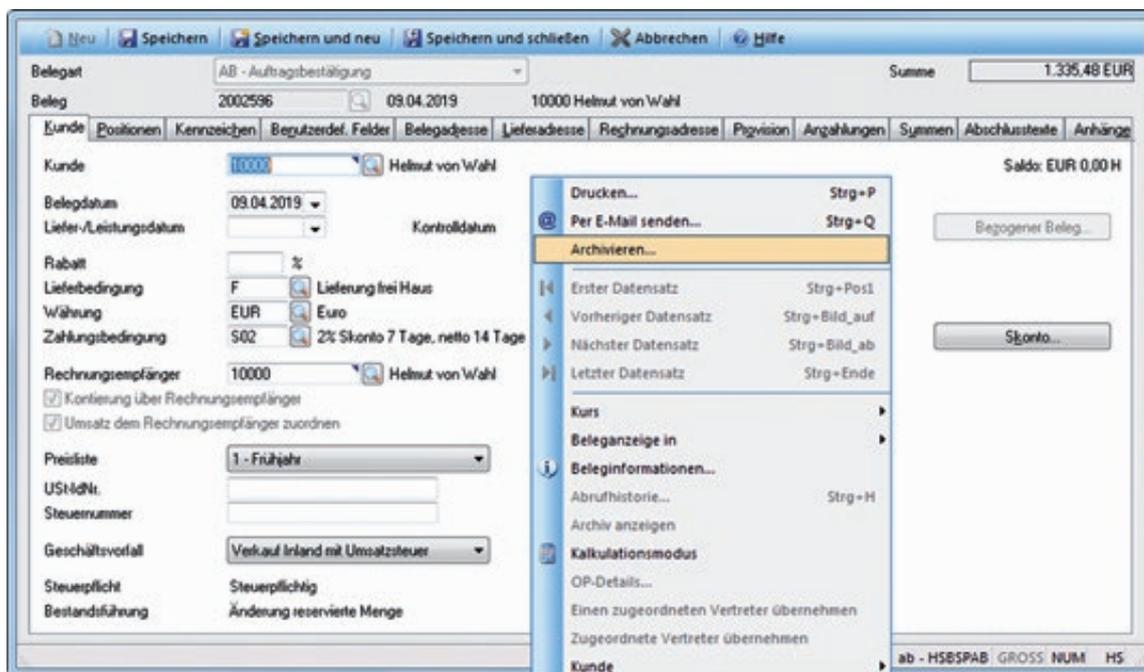
### Artikelnummern mit nun bis zu 50 Stellen

Über die Artikelnummer wird jeder Artikel eindeutig identifiziert. Unternehmen verwenden hierfür unterschiedliche Ordnungssysteme. Häufig kommen systematische Nummernsysteme zum Einsatz, sodass sich aus der Artikelnummer bereits Informationen wie zum Beispiel die Farbe oder der Hersteller ableiten lassen. Manchmal wird die Hersteller-Artikelnummer übernommen und um eigene Kennzeichen ergänzt. Dadurch entstehen oft recht lange Artikelnummern. Zur Version 3.20 wird die maximale Länge der Artikelnummer von 20 auf 50 Stellen erhöht, um die verschiedenen Anforderungen abbilden zu können.

### Belegarchivierung ohne Drucken

Belege lassen sich künftig unabhängig davon archivieren, ob sie gedruckt oder per E-Mail versendet wurden. Ein telefonisch übermitteltes Angebot beispielsweise, das im System zu Dokumentationszwecken erfasst wird, kann nun auch ohne Drucken archiviert werden. Ebenso lassen sich Belege, die noch nicht archiviert wurden, nachträglich ohne Drucken archivieren. Darüber hinaus wird es möglich sein, das Originalbelegbild der Einkaufsrechnung, das im HS Dokumentenmanagement abgelegt wurde, dem Einkaufsbeleg in der HS Auftragsbearbeitung für DATEV zuzuordnen. Nutzer von „DATEV Unternehmen online“ können





Einfaches Archivieren von Belegen ist nun auch ohne vorherigen Druck möglich

dadurch im Zuge des Belegabschlusses ihrem Steuerberater das Originalbelegbild und die Buchungsinformationen komfortabel zur Verfügung stellen.

### Mehr Komfort bei wiederkehrenden Belegen

Die neue Version ermöglicht es den Anwendern zudem, einen Beleg per Abruf in einen wiederkehrenden Beleg zu kopieren – das verringert den Erfassungsaufwand. Entscheidet sich beispielsweise ein Kunde bei einem Angebot mit Kauf- und Mietoption für die monatliche Miete, so kann der Anwender nun komfortabel den wiederkehrenden Beleg, zum Beispiel aus der Rechnung kopierend, abrufen. Im Belegabruf selbst brauchen dann nur noch der Zyklus (Häufigkeit) sowie die nächste und die letzte Fälligkeit ergänzt zu werden. Zu Kontrollzwecken kann der vom Anwender erfasste Abrechnungszeitraum auf der Registerkarte „Zielbeleg“ eingeblendet werden.

### Mehr Transparenz im Bestellvorschlag

Im Einkauf (Modul Bestellwesen) unterstützt der Bestellvorschlag die Anwender bei der bestands- oder auftragsgesteuerten Beschaffung ihrer Artikel. Ab Version 3.20 stehen in der Bestellvorschlagsliste weitere Felder als mögliche Spalten zur Verfügung, wie zum Beispiel: Bestellbestand, aktueller Bestand, Reichweite, Absatzmenge Vorjahr sowie die benutzerdefinierten Felder des Lieferanten und des Artikels.

### Reihenfolge der benutzerdefinierten Felder ändern

Bis zu 30 benutzerdefinierte Felder können sich Anwender der HS Programme zur Auftragsbearbeitung einrichten, etwa bei Kunden, Lieferanten, Artikeln oder in Belegen. Diese Felder stehen dann in vielen Arbeitsgebieten zu Anzeige-, Druck- oder Sortierzwecken zur Verfügung. Mit der Zeit werden manche Felder nicht mehr genutzt oder es kommen neue hinzu. Künftig wird es möglich sein, die Reihenfolge, in der benutzerdefinierte Felder angezeigt werden, anzupassen. Zur besseren Übersicht lassen sie sich zum Beispiel für die Anzeige thematisch zusammenfassen. ◀◀



### Weitere Informationen

Die Version 3.20 der HS Programme zur Auftragsbearbeitung soll im Sommer 2019 freigegeben werden. Nach der Freigabe finden Sie im geschützten Kundenbereich der HS Website eine Beschreibung sämtlicher Neuerungen. Diese Informationen sind nach der Installation der Version 3.20 auch in der Anwendung abrufbar – und zwar unter dem Menüpunkt „? / Wichtiges zur aktuellen Version / Neue Funktionen“.

# Chargenrückverfolgung sicherstellen

## Wie Warenwirtschaftssoftware Transparenz in die Lieferkette bringt

Die Chargenrückverfolgung hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen: Zum einen hat der Gesetzgeber die Rückverfolgbarkeit der Lieferkette für bestimmte Branchen reguliert, zum anderen ist das Transparenzbedürfnis der Verbraucher gestiegen. Mithilfe von Warenwirtschaftssoftware lässt sich ein Rückverfolgungssystem einrichten, das Hersteller zum Beispiel bei Rückrufen unterstützt.

Woher stammen die Bestandteile eines Produkts und welchen Weg haben sie im Rahmen der Lieferkette genommen? Die Chargenrückverfolgung gibt hierauf eine Antwort. Mit ihr lassen sich Produkte auf den Erzeuger, auf Inhaltsstoffe oder auf besondere Prozess- und Produktmerkmale zurückführen. Auf dieser Basis können Hersteller und Inverkehrbringer ihre Produkte bei Qualitätsmängeln oder Reklamationen zurückrufen und dadurch Schäden oder Ansprüchen aus der Produkthaftung vorbeugen. Vor allem in der Lebensmittelwirtschaft und im Arzneimittelhandel sowie im Automobil-, Bahn- und Flugzeugbau kommt der Chargenrückverfolgung eine besondere Bedeutung zu – weshalb sie dort auch gesetzlichen Regelungen unterliegt.

### Beispiel Lebensmittelindustrie

Seit 2005 verlangt die EU-Verordnung Nr. 178/2002 von allen Herstellern und Lieferanten die lückenlose Rückverfolgbarkeit von Lebensmitteln, Futtermitteln und deren Inhaltsstoffen. Die Verordnung schreibt vor, dass Lebensmittelunternehmen über Systeme und Verfahren verfügen müssen, die ihnen die Rückverfolgbarkeit (Artikel 18) und den Rückruf (Artikel 19) der hergestellten und in Verkehr gebrachten Produkte ermöglichen. Dabei geht es dem Gesetzgeber in erster Linie darum, Gesundheitsgefährdungen der Verbraucher zu verhindern. Hersteller und Inverkehrbringer müssen den zuständigen Behörden auf Anforderung Informationen zur Lieferkette vorlegen.



Die Pflicht zur Rückverfolgbarkeit betrifft auch Materialien und Gegenstände (z. B. Werkzeuge und Behälter), die mit einem Lebens- oder Futtermittel in Berührung kamen.

### Sorgt für Klarheit: die Chargennummer

Um die geforderte Rückverfolgung zu ermöglichen, arbeitet man in Produktion und Logistik mit Chargennummern. Bei einer Charge handelt es sich um eine bestimmte Produktionsmenge eines Artikels, die identische Eigenschaften aufweist und unter gleichen Bedingungen erzeugt, hergestellt oder verpackt wurde. Obwohl das gleiche Material eingesetzt wird, können die Endprodukte bei verschiedenen Chargen qualitativ voneinander abweichen. Bei Qualitätsmängeln oder im Reklamationsfall muss sich der beanstandete Artikel lückenlos auf den Produktionsvorgang zurückführen lassen. Deshalb werden auf den Endprodukten des entsprechenden Produktionsvorgangs üblicherweise alphanumerische Chargennummern zur eindeutigen Identifizierung vermerkt. Bei verderblicher Ware und anderen Produkten mit begrenzter Haltbarkeit enthält die Chargennummer neben dem Herstellungsdatum oft auch ein Ablaufdatum.



### Link-Tipp

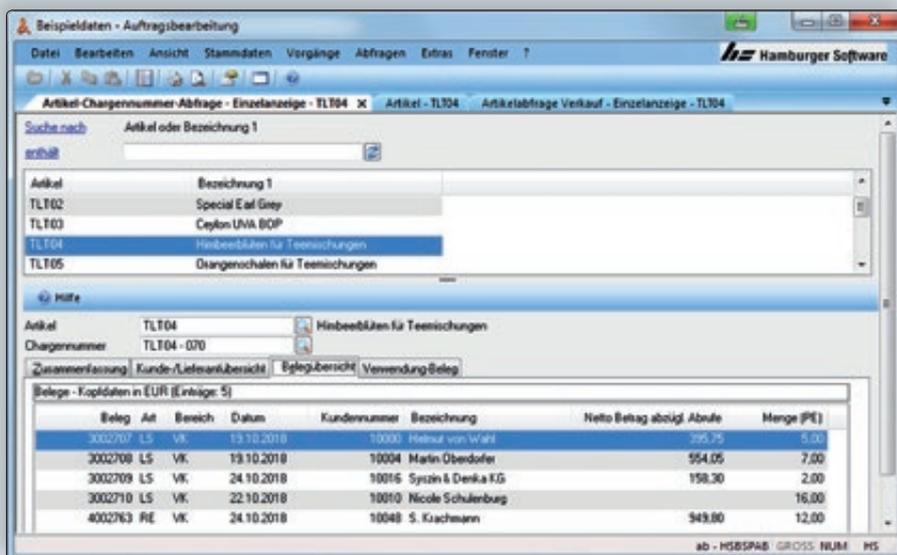
#### Praxisstudie: Rückverfolgbarkeit in kleinen und mittleren Lebensmittelbetrieben

[ipm.berlin/fileadmin/publikationen\\_buecher/IPO-IT\\_ZooGloW\\_Praxisstudie\\_Rueckverfolgung\\_KMU\\_v1.00.pdf](http://ipm.berlin/fileadmin/publikationen_buecher/IPO-IT_ZooGloW_Praxisstudie_Rueckverfolgung_KMU_v1.00.pdf)



## Chargenverwaltung mit der HS Auftragsbearbeitung

Mit der HS Auftragsbearbeitung und dem Erweiterungsmodul Seriennummer lassen sich Chargennummern und Seriennummern komfortabel verwalten. Unternehmen, die eigene Nummern vergeben, können zur Vermeidung von Eingabefehlern Erfassungsvorlagen mit Platzhaltern verwenden. Um beispielsweise Garantieansprüche leicht überprüfen zu können, lassen sich das Herstellungs- bzw. das Ablaufdatum als optionales Feld oder Pflichtfeld definieren. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, bis zu 15 weitere benutzerdefinierte Felder einzurichten. Zur lückenlosen Verwaltung kann jedem Artikel bereits beim Wareneingang eine Chargennummer zugeordnet werden. Auch bei der Inventur berücksichtigt das System die Chargennummern bzw. Seriennummern.



Über die Chargennummer ist die Ware in der HS Auftragsbearbeitung eindeutig identifizierbar und zurückverfolgbar

### Chargenrückverfolgung im Warenwirtschaftssystem

Ein funktionierendes Rückverfolgungssystem setzt neben betriebsorganisatorischen Maßnahmen den Einsatz einer Warenwirtschaftssoftware mit integrierter Chargenrückverfolgung voraus. Auch kleinere Unternehmen können mithilfe einer solchen Lösung die Lieferketten besser überblicken und ihre Chargen zurückverfolgen. So lassen sich beispielsweise Inhalts- oder Werkstoffe bereits beim Wareneingang einer bestimmten Charge zuordnen und mit Etiketten kennzeichnen, um die Rückverfolgbarkeit auf den Lieferanten zu gewährleisten. Hierbei kann das Unternehmen eigene Chargennummern vergeben oder die des Lieferanten weiterführen.

Bei Warenentnahmen aus einer Charge – zum Beispiel für die Produktion – oder bei Auslieferungen an Kunden läuft die Chargennummer fortwährend im System mit. Auf diese Weise kann das Unternehmen den gesamten Warenbewegungsprozess überwachen und nachvollziehen. Entsprechende Abfragesysteme stellen zudem Übersichten zu Lieferanten, Kunden und Belegen bereit.

### Wirtschaftlicher Nutzen von Chargenrückverfolgung

Eine Praxisstudie des Berliner IPM-Instituts zur Rückverfolgbarkeit in kleinen und mittleren Lebensmittelbetrieben (s. Link-Tipp) hat des Weiteren ergeben, dass Unternehmen

von einem Rückverfolgungssystem auch in wirtschaftlicher Hinsicht profitieren. So erweist sich der Einsatz einer Chargennummernverwaltung bei Produktmängeln oder Beschwerden meist als Vorteil im Umgang mit Kunden und Lieferanten. Aufgrund der Nachvollziehbarkeit kann man nämlich gezieltere Korrekturmaßnahmen ergreifen – etwa einen sofortigen Auslieferungsstopp der betroffenen Charge verhängen und die Kunden frühzeitig informieren. Dadurch lassen sich Schadensersatzforderungen oft abwehren und Image- oder Kundenverluste minimieren.

Darüber hinaus trägt die Chargenrückverfolgung dem Transparenzbedürfnis der Verbraucher Rechnung. Immer mehr Kunden wünschen sich Informationen über die Herkunft und die Herstellung von Produkten. Mithilfe eines Rückverfolgungssystems kommen Unternehmen diesem Bedürfnis nach, indem sie beispielsweise Herkunftsnachweise und Details zur Lieferkette mittels QR-Codes auf der Produktverpackung zugänglich machen. ◀◀



# Jede Traube zählt

Beim Weingut Markus Molitor sorgt Software von HS für betriebswirtschaftliche Klarheit und Präzision

Der Weinbau gehört zu den landwirtschaftlichen Tätigkeiten, die auch heute noch viel Handarbeit erfordern. Hinter der traditionell anmutenden Fassade setzen die meist als Familienunternehmen geführten Betriebe jedoch längst auf moderne IT-Lösungen zur Optimierung ihrer Geschäftsprozesse. Ein Beispiel dafür ist das Weingut Markus Molitor in Bernkastel-Wehlen: Der Winzer steuert sein Unternehmen mit ERP-Software von HS.

Topbewertung im Gault&Millau Weinguide, Höchstpunktzahl von Weinpapst Robert Parker, Spitzennoten von der Fachzeitschrift „vinum“: Die Auslesen von Moselwinzer Markus Molitor zählen seit Jahren zum Besten, was Deutschland an Rieslingen, Weiß- und Spätburgundern hervorbringt. Diese hohe Produktqualität beruht auf mehreren Faktoren: An erster Stelle sind hier die „Molitor-Weinberge“ an Mosel und Saar mit ihren organisch angereicherten Schieferböden zu nennen. Dort wachsen an steilen Hanglagen auf bis zu 100 Jahre alten, wurzelechten Reben die hochwertigen Trauben.

Jede einzelne Traube wird intensiv beobachtet, fachkundig begutachtet und schließlich von Hand gelesen. Eine weitere Komponente des vollmundigen Geschmacks der Weine ist die langsame Vergärung im kühlen Gewölbekeller des Weinguts. Dabei setzt Molitor ausschließlich natürliche Hefen ein – auf Schönungsmittel, Enzyme oder sonstige Hilfsmittel verzichtet er bewusst.

Dass der Winzer nach mehr als drei Jahrzehnten weiterhin auf Expansionskurs ist, liegt aber nicht nur an der hohen Produktqualität. Ausschlaggebend für den Erfolg ist auch, dass das Weingut seine Geschäftsprozesse im Griff und die Zahlen im Blick hat. Hierbei helfen dem Betrieb digitale Lösungen.



Mit der Software von HS verliert die Weinbuchführung ihren bürokratischen Schrecken. Alle weinrechtlich vorgeschriebenen Berichte lassen sich damit einfach und schnell erstellen.“

**Katharina Okfen**  
Marketing  
Weingut Markus Molitor



Foto: Chris Wärmann

Foto: Weingut Markus Molitor

## Warenwirtschaftssystem als Informationszentrale

Für eine reibungslose und schnelle Auftragsabwicklung setzt das Weingut die HS Auftragsbearbeitung ein. In der Warenwirtschaftssoftware ist zum einen der gesamte Artikelbestand angelegt. „Über benutzerdefinierte Felder können wir leicht alle relevanten Informationen zu den Artikeln hinterlegen“, erläutert Marketing-Managerin Katharina Okfen. Zudem erfassen die Mitarbeiter sämtliche Kundenaufträge zentral im System. „Dadurch sind unsere zehn Anwender stets über den Bearbeitungsstand informiert“, sagt Okfen.



Foto: Weingut Markus Molitor

Geht bei der Qualität keine Kompromisse ein: Winzer Markus Molitor

Individuell konfigurierbare Auswertungsfunktionen, wie artikel- oder kundenspezifische Abfragen, Umsatzstatistiken oder Auswertungen der Vertriebskanäle, schaffen weitere betriebswirtschaftliche Transparenz. „Solche Auswertungen sind sowohl im Tagesgeschäft als auch für unsere Planung hilfreich.“

## Softwaregestützte Weinbuchführung

Auch die Flaschenweibuchführung erledigt das Unternehmen digital. Hierzu wurde die HS Auftragsbearbeitung um ein vorgeschaltetes Auswertungsprogramm von HS Partner albos computer GmbH erweitert. Seit Anfang 2018 ist diese Lösung, nach Prüfung durch die Aufsichts- und Dienstleis-

tungsdirektion Rheinland-Pfalz, als Weinbuchführungssystem zugelassen. „Damit können wir die weinrechtlich vorgeschriebenen Berichte regelkonform und zügig erstellen“, erläutert Katharina Okfen. Dazu zählt unter anderem ein Bericht für das Weinbuch (Flaschenweinkonto), der die Weinbezeichnung mit Jahrgang, Rebsorte und Geografie sowie die Flaschenfüllmenge enthält. Ebenfalls vorhanden sind ein Änderungsjournal sowie ein Registerbuchbericht mit Weinnummer, Datum des ersten Vorgangs und Bezeichnung des Erzeugnisses. „Anhand eines chronologischen Journals können wir außerdem alle Lagerbewegungen nachvollziehen.“ Und die geforderte Chargenrückverfolgbarkeit sei ebenfalls sichergestellt, sagt Marketing-Managerin Okfen: „Hierzu ordnet das System die Weinnummer der Charge, sprich: der amtlichen Prüfungsnummer oder Losnummer zu.“

## Jederzeitiger Zugriff auf aktuelle Finanzzahlen

Den nötigen Durchblick in Sachen Finanzen verschafft sich das Weingut mit der Buchhaltungssoftware HS Finanzwesen. „Unsere Buchhaltung ist mit dem Programm sehr zufrieden“, berichtet Katharina Okfen. Insbesondere die vielfältigen Auswertungsfunktionen, die schnelle Performance und die leichte Bedienbarkeit kommen bei den fünf Anwendern gut an. Dank der detaillierten Abfrage- und Reportingmöglichkeiten haben Buchhaltung und Unternehmensleitung alle wichtigen Finanzkennzahlen laufend aktuell im Blick.

## Effiziente Entgeltabrechnung der Beschäftigten

Lohnabrechnungssoftware von HS komplettiert das Lösungspaket. „Wir haben die Entgeltabrechnung schon immer selbst durchgeführt. Aufgrund der Expansion des Weinguts – und damit steigenden Beschäftigtenzahlen – benötigten wir vor einigen Jahren aber ein leistungsfähigeres Programm“, erzählt Katharina Okfen. Mit dem HS Personalwesen setzte das Unternehmen mittlerweile eine Lohnsoftware ein, die den Anforderungen gerecht wird, wie sie sagt: „Die Anwendung rechnet auch eine größere Anzahl von Mitarbeitern zuverlässig ab und kommt auch mit der Abrechnung von Saisonarbeitskräften bestens zurecht. Als Pluspunkt kommt die sehr gute Hotline hinzu. Bei Fragen erhalten wir schnell kompetente Antworten – das gilt übrigens auch für die anderen Programme von HS.“ ◀◀

## i

### Das Unternehmen

Das 1984 gegründete Weingut Markus Molitor ist mit einer Anbaufläche von rund 120 Hektar das größte privat geführte Weingut an der Mosel. Molitors Rieslinge, Pinot Blancs und Pinot Noirs genießen in Fachkreisen und bei Weinliebhabern einen ausgezeichneten Ruf. Verschiedene renommierte nationale und internationale Weinführer haben die Auslesen mit Spitzennoten bewertet. Das in Bernkastel-Wehlen ansässige Unternehmen beschäftigt saisonabhängig zwischen 50 und 100 Mitarbeiter.

[markusmolitor.com](http://markusmolitor.com)

### Eingesetzte Software

**HS Auftragsbearbeitung**  
mit den Modulen  
Fremdsprachen/-währung,  
Intrastat, Provision, Stückliste

**HS Finanzwesen**  
mit den Modulen Anlagenbuch-  
haltung, Kontierung,  
Kostenstellen-Kostenträger,  
Mandate - Lastschriften

**HS Personalwesen**  
mit den Modulen  
Elektronisches  
Bescheinigungswesen,  
Mehrfirmenverarbeitung,  
Monats-DEÜV



## AUFTRAGSBEARBEITUNG

# Mit Abfragen alle Daten im Blick haben

Sie wollen den monatlichen Umsatz Ihrer drei Renner unter den Artikeln sehen? Oder Sie benötigen eine aktuelle Übersicht Ihrer offenen Auftragsbestätigungen? Je nach Anforderung gehen Sie im Arbeitsgebiet „Abfragen“ Ihrer HS Anwendung unterschiedliche Wege:

### Umsatzabfragen

Voraussetzung für vollständige Umsatzdaten ist das Fortschreiben der Statistikdaten unter [Vorgänge](#) → [Belegabschluss](#) (außer für Belegabfragen).

Die Umsätze Ihrer Artikel erhalten Sie über eine Artikelabfrage mit der Statistikart „Umsatz“ oder „Umsatz mit Kunden“. Einen Verlauf der vergangenen zwölf Monate stellen Sie auf der Registerkarte „Zeitraum“ mit der Auswahl „Einzelwerte für jeden Monat“ ein.

Anhand einer Lager- oder Inventurabfrage ([Abfragen](#) → [Artikel](#) → [Bestand](#) bzw. [Bewertung](#)) erfahren Sie, ob Ihre Bestände ausreichen (nur mit HS Auftragsbearbeitung möglich).

### Tägliche Abfragen am Beispiel offener Auftragsbestätigungen

In der Belegabfrage schränken Sie auf der Registerkarte „Belegauswahl“ nach der Belegart Auftragsbestätigung ein. Im Ergebnis sehen Sie alle offenen und teilabgerufenen Belege. Unter „Zusatzanzeigen“ lässt sich der Abrufstatus einblenden.

### Verwaltung von Abfragen

Nachdem Sie Ihre Abfrage per Kontextmenü (rechte Maustaste) gespeichert haben, rufen Sie sie auf:

- über das Menü „Abfragen“ oder
- über die Favoritenleiste – sofern Sie die Abfrage der Gruppe der Favoriten hinzugefügt haben.

### Individuelle Abfragen

Kenntnisse zu Datenbankabfragen vorausgesetzt, erstellen Sie mithilfe des Erweiterungsmoduls Datenmodell individuelle Abfragen. Näheres erfahren Sie in den HS Merkblättern 12378 und 12373 (nach Kunden-Login im Downloadbereich der HS Website aufrufbar).

## LOHNABRECHNUNG

# Was Sie über Lohnsteuer-Anmeldungen wissen sollten

Sobald Sie die Verdienstabrechnungen der Mitarbeiter erstellen, stehen die Lohnsteuer-Anmeldungen im MeldeCenter Ihrer Software unter „Meldungen senden/empfangen“ für den Versand zur Verfügung. Bei nachträglichen Änderungen der Werte werden die Lohnsteuer-Anmeldungen automatisch aktualisiert. Falls Sie die Lohnsteuer-Anmeldung bereits versendet haben, wird nach einer Neuberechnung oder Korrektur eine neue Lohnsteuer-Anmeldung in das MeldeCenter gestellt. Diese ist ebenfalls zu versenden.

Wurde der Monatswechsel bereits durchgeführt, fließen alle Änderungen in die Lohnsteuer-Anmeldung des aktuellen Abrechnungsmonats ein. Die vergangenen Lohnsteuer-Anmeldungen bleiben unverändert.

### Lohnsteuer-Anmeldungen bearbeiten

Lohnsteuer-Anmeldungen lassen sich im MeldeCenter bearbeiten.

- Klicken Sie auf „Meldungen senden/empfangen“ und wählen Sie die gewünschte Lohnsteuer-Anmeldung aus.
- Klicken Sie auf „In die Bearbeitung“ und passen Sie die gewünschten Werte an.
- Sobald Sie die Bearbeitung abgeschlossen haben, klicken Sie auf „In die Anzeige wechseln“.

Nach der Bearbeitung sollten Sie die Lohnsteuer-Anmeldung direkt versenden. Grund: Die geänderten Werte gehen verloren, wenn Sie die Lohnsteuer-Anmeldung nicht versenden und das MeldeCenter schließen.

## Neue Konten in mehreren Firmendatenbanken einrichten

Ihr Steuerberater hat Ihnen, etwa im Rahmen des Jahresabschlusses, mit der Buchungsliste neue Konten übergeben? Wenn Sie mehrere Firmendatenbanken mit dem gleichen Kontenrahmen haben (z. B. SKR 03), müssen Sie diese Konten in allen Datenbanken einrichten. Hierzu reicht es aus, die neuen Konten in nur einer Datenbank einzurichten. Anschließend übertragen Sie diese mithilfe des Arbeitsgebiets „Daten-transfer“ in die anderen Datenbanken.

### Gehen Sie folgendermaßen vor:

- Legen Sie im Arbeitsgebiet [Stammdaten](#) → [Sachkonto](#) die neuen Konten in einer Datenbank an. Sie können auch ein vorhandenes, ähnliches Konto kopieren („Weitere Funktionen“).
- Rufen Sie [Datei](#) → [Datentransfer](#) → [Stammdaten in Datei ausgeben](#) auf und folgen Sie den Anweisungen.
  - Erstellen Sie eine Datei je betroffene Kontoart und ggf. weitere Dateien für benötigte Stammdaten (s. Infobox „Bitte beachten Sie“).
  - Über die Taste F1 erhalten Sie Hilfe zu jedem Schritt.
- Rufen Sie in den anderen Datenbanken das Arbeitsgebiet [Datentransfer](#) → [Stammdaten aus Datei einlesen](#) auf und folgen Sie den Anweisungen:
  - Falls auch sonstige Stammdaten zu übertragen sind, lesen Sie diese zuerst ein. Erst danach lesen Sie die Konten aus den erstellten Kontoart-Dateien ein.
  - Auch hier erhalten Sie über die Taste F1 Hilfe.

### Bitte beachten Sie

Wenn in den anderen Datenbanken Stammdaten fehlen, die bei den neuen Konten hinterlegt werden (z. B. Steuerkennzeichen), müssen Sie diese zuerst übertragen. Falls sich die Stammdaten nicht übertragen lassen (z. B. Kontenfilter), legen Sie sie neu an. Nähere Informationen finden Sie im Hilfethema „Was Sie beim Datentransfer beachten müssen“ (Menü „?“ , Hilfethemen, Registerkarte „Index“, [Datentransfer](#) → [Hinweise beachten](#)).

## PERSONALMANAGEMENT

### Firmeninterne Kontaktdaten verwalten



In der HS Anwendung können Sie im Personalstamm neben der Wohnadresse (Arbeitsgebiet „Personal, Zur Person – Adresse“) auch die firmeninternen Kontaktdaten (Arbeitsgebiet „Personal, Organisation – Firmeninterne Kontaktdaten“) Ihrer Beschäftigten erfassen, wie zum Beispiel:

- Mitarbeiterkürzel,
- Standort des Arbeitsplatzes,
- Raumnummer sowie
- Kontaktdaten (Telefon, Fax, E-Mail). Pro Kontaktart (z. B. Telefon) lassen sich mehrere Angaben hinterlegen (z. B. verschiedene Rufnummern).

In der Liste der Kontaktdaten lässt sich pro Kontaktart (Telefon, Fax, E-Mail) ein Standardkontakt festlegen. Dieser wird dann für Abfragen (in Listen oder Tabellen) und Vorbesetzungen genutzt.

Sie nutzen Microsoft Outlook? Dann können Sie E-Mail-Adressen des Mitarbeiters aus Outlook importieren. Hierzu klicken Sie auf die Symbol-Schaltfläche „Outlook-Adressbuch öffnen“ und wählen eine oder mehrere E-Mail-Adressen aus.

Alle firmeninternen Kontaktdaten stehen in den Abfragen in Listen oder Tabellen zur Verfügung. So können Sie sich die gewünschte Übersicht selbst erstellen. Und nicht nur das: Es gibt eine bereits fertig erstellte Abfrage mit dem Namen „**Firmeninterne Kontaktdaten**“. Sie enthält die Raumnummern und die Kontaktdaten. Diese Abfrage finden Sie in der Datenauswahlliste unter [Auswertungen](#) → [Abfragen](#) → [Listen](#).

# „Wir stellen unsere Kunden ins Zentrum des neuen HS Ecosystems“

## ■ HS - Hamburger Software steckt Kurs für die nächsten drei Jahre ab

Im August 2019 wird HS - Hamburger Software den 40. Geburtstag feiern. In der HS Strategie 2021 hat das Unternehmen nun festgelegt, wie es die erfolgreiche Firmengeschichte fortsetzen will. Im Gespräch mit dem hs magazin erläutern die HS Geschäftsführer Markus Fröhlich und Ulrich Brehmer, welche Schwerpunkte der Softwarehersteller in den kommenden drei Jahren setzen wird.

### Warum hat HS sich eine neue Strategie gegeben?

**Markus Fröhlich:** Wer im dynamischen IT-Markt bestehen will, muss seine Firmenstrategie regelmäßig auf den Prüfstand stellen. Bereits 2015 hatten wir in einer Vision und einem Leitbild skizziert, wo wir HS in Zukunft sehen. Zwischen diesem Ziel und den operativen Schritten dorthin klaffte allerdings eine Lücke. Die HS Strategie 2021 schließt diese Lücke, denn sie ermöglicht uns, die vielen Einzelmaßnahmen in die richtige Reihenfolge zu bringen.

**Ulrich Brehmer:** HS ist seit 40 Jahren erfolgreich am ERP-Markt tätig – insofern war der bisherige Kurs keineswegs falsch. Aber wir müssen auf die für uns und unsere Kunden immer schnelleren Veränderungen der Rahmenbedingungen reagieren. Hier hilft uns die HS Strategie 2021, weil wir damit Prioritäten setzen, flexibel agieren und ein breiteres Produktportfolio anbieten können.

### Wie ist die neue Strategie entstanden?

**Markus Fröhlich:** Der Startschuss fiel Ende November 2018. In einem Workshop mit etwa 40 Kollegen diskutierten wir Themenfelder, Schwerpunkte und Maßnahmen. Dabei haben wir festgelegt, woran wir arbeiten müssen,

damit HS auch in Zukunft erfolgreich ist. Das Workshop-Ergebnis diente anschließend als Grundlage für alle weiteren Diskussionsschritte. Im Februar dieses Jahres haben wir die finale Fassung der Strategie 2021 dann allen Mitarbeitern von HS in großer Runde vorgestellt.

**Ulrich Brehmer:** Das Engagement unserer Mitarbeiter im gesamten Prozess war klasse. Durch die breite Mitwirkung sind tolle Ideen entstanden, zudem sind nun alle über den neuen Kurs von HS im Bilde.

### Wohin führt der neue Kurs denn? Was ändert sich?

**Markus Fröhlich:** Zunächst einmal will ich betonen, was bleibt: HS wird auch in Zukunft durchdachte, praxisergebrachte Standardsoftware und Standarddienstleistungen für kleine und mittlere Unternehmen zur Bearbeitung ihrer betriebswirtschaftlichen



Fotos: Maren Heuer

Lassen bei HS nicht nur die Kuh fliegen: Die Geschäftsführer Markus Fröhlich (li.) und Ulrich Brehmer haben mit dem Softwarehersteller in den kommenden drei Jahren viel vor.

Aufgaben anbieten. Daran wird sich nichts ändern. Unser Selbstverständnis als Softwarehersteller wird sich jedoch verändern – ebenso wie die Wege, die wir bei der Lösungsfindung künftig einschlagen werden.

### Was bedeutet das konkret?

**Ulrich Brehmer:** Die Geschäftswelt wird immer komplexer und dynamischer. Die Anforderungen steigen konti-

nuierlich und ändern sich schnell. Also brauchen wir eine breite Palette an Produkten und Dienstleistungen, um die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kunden abzudecken. Wir sind uns darüber im Klaren, dass wir das auf Dauer nicht allein leisten können. Deshalb setzen wir verstärkt auf Partner: im Vertrieb ebenso wie bei der Softwareentwicklung und den Dienstleistungen. Wir nennen dieses Zusammenspiel mit Partnern und Kunden das HS Ecosystem.

**Markus Fröhlich:** In diesem Ecosystem spielen unsere Kunden und Interessenten eine zentrale Rolle. Alles, was wir und unsere Partner tun, muss Kundennutzen bringen. Daher wollen wir noch besser verstehen, was unsere Kunden benötigen und wie sie mit unserer Software arbeiten. Das fließt dann unmittelbar in die Produktentwicklung ein. Zudem öffnen wir uns in technologischer Hinsicht für Partnerlösungen. Hierzu werden wir für alle unsere Leitanwendungen eine Anwendungsschnittstelle, eine REST API, anbieten. Damit wird es möglich sein, die Software von HS um verschiedenste Lösungen zu ergänzen und in bestehende Systemumgebungen einzubinden – ganz unabhängig von der technischen Plattform und der Programmiersprache.

**Ulrich Brehmer:** Darüber hinaus wissen wir, dass wir unseren Kunden aufgrund steigender Anforderungen immer öfter individuelle Zusatzlösungen zu unserer Standardsoftware anbieten müssen. Das machen wir heute schon, künftig werden wir diesen Bereich aber – auch mithilfe unserer Partner – deutlich ausbauen.

### Woran werden die Kunden merken, dass HS eine neue Strategie fährt?

**Markus Fröhlich:** Wir werden unsere Kunden aktiver in die Produktentwicklung einbeziehen. Gleichzeitig wird das Lösungsspektrum von HS wachsen. Neue Produkte werden auf Webtechnologien basieren. Und wir haben uns vorgenommen, die Release-Zyklen deutlich zu verkürzen. Dadurch werden wir neue bzw. optimierte Funktionen erheblich schneller zur Verfügung stellen können.

**Ulrich Brehmer:** Bei allen geplanten Veränderungen gibt es aber natürlich auch Konstanten, auf denen der Erfolg von HS beruht. So können sich unsere Kunden beispielsweise auch künftig auf einen schnell erreichbaren und fachlich kompetenten Support durch HS verlassen. Das versprechen wir. ◀◀



Zahlreiche Mitarbeiter von HS beteiligten sich am Strategiefindungsprozess



## HS Strategie 2021 – das steckt dahinter

Die HS Strategie 2021 gibt vor, welche Ziele der Softwarehersteller in den kommenden drei Jahren erreichen will. Dazu hat das Unternehmen insgesamt 37 Maßnahmen in den Themenfeldern Geschäftsmodell, Kunden und Interessenten, Leistungsspektrum, Partner, Technologie sowie Organisation/Prozesse/Systeme festgelegt.

Erklärtes Ziel ist es, ein „HS Ecosystem“ zu schaffen, das Kunden und Interessenten ein breites Lösungsspektrum bietet. Dazu sieht die neue Strategie unter anderem folgende Maßnahmen vor:

- Neue Produkte und Leistungen, wie zum Beispiel mobile, browser- und rechenzentrumsbasierte Lösungen
- Einfacherer Zugang zum HS Produkt- und Dienstleistungsangebot, beispielsweise durch vorkonfigurierte Pakete oder Self-Service-Hilfestellungen
- Ausbau des Angebots an individuellen Zusatzlösungen
- Stärkere Öffnung für Partner zwecks gemeinsamer Entwicklung von Lösungen; Bereitstellung der hierfür erforderlichen Anwendungsschnittstellen (webbasiert)

Nach innen stellt sich HS künftig flexibler auf, arbeitet nach agilen Methoden und bezieht Kunden, Interessenten und Partner stärker in die Produktentwicklung ein. Unveränderter Kern von HS bleiben jedoch die Herstellung von Standardsoftware für betriebswirtschaftliche Aufgaben sowie exzellenter Service für die Kunden.

## AKADEMIE

# Online-Schulung durch HS – effektive Unterstützung an Ihrem Arbeitsplatz

Sie wünschen Informationen zu einem speziellen Themengebiet Ihrer HS Anwendung? Sie möchten bestimmte Arbeitsschritte effizienter gestalten oder den Einsatz der Software optimieren? Dann sind die Online-Schulungen der HS Akademie das richtige Seminarformat für Sie.

## Was ist eine Online-Schulung?

Die Online-Schulung ist ein zweistündiges Seminar der HS Akademie für Anwender der HS Betriebswirtschaftlichen Lösungen.

## Wie funktioniert eine Online-Schulung?

Sie benötigen zur Durchführung, wie beim Fernsupport, einen Rechner mit Internetzugang und ein Telefon. Während der Schulung unterstützt ein Produktspezialist von HS Sie via Internet direkt in der Anwendung sowie telefonisch. Sie haben dabei die Möglichkeit, Fragen zu stellen.

## Welche Inhalte werden behandelt?

Bei einer Online-Schulung geben Sie das Thema vor. Daher bieten sich hier vor allem individuelle Fragestellungen, die von den Standardschulungen nicht abgedeckt werden, als Inhalte an. Sie können sich beispielsweise beim Einsatz bestimmter Erweiterungsmodule, bei der Anpassung von Vorbesetzungen oder bei kleineren Prozessoptimierungen unterstützen lassen.

## Was kostet es?

Eine zweistündige Online-Schulung kostet 220 Euro (zzgl. MwSt.). Für jede weitere angefangene Stunde berechnet HS 110 Euro (zzgl. MwSt.).

## Wo sind weitere Informationen erhältlich?

Eine Terminübersicht der angebotenen Online-Schulungen und die Möglichkeit zur Buchung finden Sie auf den Internetseiten der HS Akademie. ◀◀

[hamburger-software.de/akademie/online-schulungen](http://hamburger-software.de/akademie/online-schulungen)



## Die Pluspunkte auf einen Blick

- ⊕ Individuelle Inhalte nach Kundenwunsch
- ⊕ Anschauliche Unterstützung am Kundenrechner
- ⊕ Günstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis

## Impressum

### Herausgeber:

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

Telefon: 040 63297-333

Telefax: 040 63297-111

E-Mail: [info@hamburger-software.de](mailto:info@hamburger-software.de)

Internet: [www.hamburger-software.de](http://www.hamburger-software.de)

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

**Redaktion:** Johannes Tenge

**Mitarbeit:** André Bökensmidt, Andrea Brügge, Andrea Haudel, Regina Fabeck, Christian Frick, Daniel Krekeler, Gunda Behrens, Julian Lütje, Stefanie Köhnken, Michael Voss

**Grafik, Layout:** [www.staakdesign.com](http://www.staakdesign.com), 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: © Antonioguillet/Fotolia.com

Editorialfoto: Elfriede Liebenow

Seite 03 oben: © ihorzigor/iStockphoto.com

Rückseitenfoto: © mixetto/iStockphoto.com

## Termine für Gruppen-Seminare

### HS Auftragsbearbeitung, HS Auftragsmanager

- **Seminar Einsteiger PLUS (EW1000)**  
Hamburg 27.08.2019
- **Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW1000)**  
Hamburg 28.08.2019

### HS Finanzwesen, HS Finanzbuchhaltung

- **Seminar Einsteiger PLUS (EW2000)**

Berlin	26.09.2019
Dietzenbach	21.05.2019
Dietzenbach	17.09.2019
Hamburg	22.10.2019
Krefeld	23.05.2019
Krefeld	19.09.2019
Stuttgart	16.05.2019
Stuttgart	12.09.2019
- **Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW2000)**

Berlin	27.09.2019
Dietzenbach	22.05.2019
Dietzenbach	18.09.2019
Hamburg	23.10.2019
Krefeld	24.05.2019
Krefeld	20.09.2019
Stuttgart	17.05.2019
Stuttgart	13.09.2019
- **Seminar Einsteiger PLUS für das Erweiterungsmodul Berichte (EW20EB)**

Hamburg	21.05.2019
Hamburg	24.10.2019

### HS Personalwesen, HS Personalabrechnung

- **Seminar Einsteiger PLUS (EW3000)**

Berlin	12.09.2019
Dietzenbach	14.05.2019
Dietzenbach	10.09.2019
Garching	10.09.2019
Hamburg	17.09.2019
Krefeld	16.05.2019
Krefeld	12.09.2019
Stuttgart	14.05.2019
Stuttgart	17.09.2019
Weimar	10.09.2019
- **Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW3000)**

Berlin	13.09.2019
Dietzenbach	15.05.2019
Dietzenbach	11.09.2019
Garching	11.09.2019
Hamburg	18.09.2019
Krefeld	17.05.2019
Krefeld	13.09.2019
Stuttgart	15.05.2019
Stuttgart	18.09.2019
Weimar	08.05.2019
Weimar	11.09.2019
- **Seminar Einsteiger Abfragen (EW30AF)**  
Hamburg 19.09.2019

Keine Zeit für ein Gruppen-Seminar?  
Buchen Sie eine Online-Schulung zu  
Ihrem Wunschthema.

[hamburger-software.de/akademie/  
online-schulungen](http://hamburger-software.de/akademie/online-schulungen)

### 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

Das komplette Schulungsangebot finden Sie unter:  
[hamburger-software.de/akademie](http://hamburger-software.de/akademie)

### Anmeldung

[hamburger-software.de/seminartermine](http://hamburger-software.de/seminartermine)

### Beratung

Senden Sie eine E-Mail mit Ihrer HS Kundennummer an:  
[schulung@hamburger-software.de](mailto:schulung@hamburger-software.de)



## Machen Sie Ihre Personalverwaltung fit für die Digitalisierung

Ihre Personalakten verstauben im Papierarchiv? Die Entgeltabrechnung überlassen Sie anderen? Dann haben Sie beste Chancen, im Bereich Human Resources den Anschluss zu verlieren.

Bauen Sie jetzt in Ihrer Personalverwaltung Digital-Know-how und eine zukunftsfähige Infrastruktur auf. So bleiben Sie für Ihre Fachkräfte auch morgen als Arbeitgeber attraktiv.

Mit der Lohnsoftware und der Digitalen Personalakte von HS stehen Ihnen leistungsstarke Lösungen zur Verfügung – schnell einführbar, leicht zu bedienen, einzeln oder kombiniert einsetzbar.\*



[hamburger-software.de/software-service/pur-hr-studie](https://hamburger-software.de/software-service/pur-hr-studie)

\* In der PUR-HR-Studie 2019 hat HS in den Kategorien Payroll Services (Lohnabrechnung) und Digitale Personalakte jeweils den Spitzenplatz erzielt und das Prädikat „Champion“ erhalten. Mehr dazu finden Sie online.

 **Hamburger Software**

HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG

Telefon: 040 63297-333

E-Mail: [info@hamburger-software.de](mailto:info@hamburger-software.de)

Internet: [www.hamburger-software.de](http://www.hamburger-software.de)