

hs magazin

Personalentwicklung Der vernachlässigte Erfolgsfaktor

INTERVIEW „Digitaler Wandel braucht neue Konzepte der Führung“
LÖSUNGEN & TRENDS Seminarmanagement: Weiterbildung professionell
verwalten | Kasse: Was der Gesetzgeber verlangt **PRAXIS** Fertigungssoftware
im Chemieunternehmen **TIPPS & TRICKS** Preiskalkulationen vereinfachen



Johannes Tenge
Redaktion

Kapital Personal

Schon Charles Darwin (1809–1882) hatte erkannt: „Nichts ist beständiger als der Wandel.“ Was der britische Naturforscher im Hinblick auf die Evolution konstatierte, gilt ebenso für die Wirtschaft. Seit jeher müssen sich Unternehmen technologischem Fortschritt und sich wandelnden Absatzmärkten und Arbeitswelten stellen. Die Veränderungs-

dynamik, der Firmen heute angesichts von Globalisierung, Digitalisierung und Co. ausgesetzt sind, übersteigt jedoch alles zuvor Dagewesene. Nie war die Halbwertszeit von Wissen kürzer, nie der Innovationsdruck höher. Und als ob das nicht schon Herausforderung genug wäre, schlägt auch noch der Demografie-Faktor zu. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) tun sich schwer damit, Fachkräfte zu finden.

In dieser Situation wird es für Arbeitgeber immer wichtiger, in das eigene Humankapital zu investieren und die Kompetenzen der Beschäftigten durch betriebliche Weiterbildung systematisch auszubauen. Dabei kommt dem Personalmanagement, insbesondere der Personalentwicklung, eine Schlüsselfunktion zu: Sie schafft mit der Entwicklung und Förderung kompetenter, leistungsfähiger und -bereiter Mitarbeiter die zentrale Voraussetzung für einen Unternehmenserfolg in Zeiten des Wandels. Darüber hinaus steigert eine erfolgreiche Personalentwicklung die Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und das Leistungspotenzial der Mitarbeiter. Auf

diese Weise trägt sie zur langfristigen Bindung von Leistungs- und Kernkompetenzträgern bei. Wissen und Können bleiben im Unternehmen, Fluktuationskosten und Fehlzeiten verringern sich, Arbeitsproduktivität und Rentabilität steigen.

Soweit die Theorie. In der Praxis schwächeln beim Thema Personalentwicklung oft ausge-rechnet jene, denen Demografie und Wandel besonders zusetzen: KMU. Meistens scheitert die Umsetzung an fehlendem Know-how und Zeitmangel. Beiden Defiziten lässt sich jedoch mithilfe spezieller Software entgegenwirken. Zudem muss Personalentwicklung nicht zwangsläufig XXL-Format haben, um erfolgreich zu sein. Sie kann auch im kleinen Maßstab gelingen.

Fest steht: Darwin hatte Recht. Der Wandel wird keine Pause einlegen. Betriebliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen sind daher alternativlos. Wer im Wettbewerb bestehen will, muss sich anpassen – oder, um mit den Worten eines anderen berühmten Briten, Winston Churchill (1874–1965), zu schließen: „Konsequent ist, wer sich selber mit den Umständen wandelt.“

Johannes Tenge

Empfehlen Sie HS weiter!

Bei erfolgreicher Vermittlung eines neuen Kunden erhalten Sie eine Prämie.

www.hamburger-software.de/empfehlung





Das hs magazin im Netz:
www.hamburger-software.de/
hs-magazin-online



Aktuell

04 News

Titel

13 Interview: Ursula Vranken

„Digitaler Wandel braucht neue Konzepte der Führung“

16 Personalentwicklung

Der vernachlässigte Erfolgsfaktor



13

Hält angesichts der Digitalisierung eine neue Führungskultur in Unternehmen für notwendig: HR-Expertin Ursula Vranken

Lösungen & Trends

20 Seminarmanagement

Weiterbildung richtig planen und organisieren

22 Finanzbuchhaltung

E-Bilanz: So funktioniert die Übermittlung des Anlagespiegels schnell und reibungslos

23 Finanzbuchhaltung

Die Finanzsituation mit Cockpit-Software im Blick haben

24 Digitalisierung

Finanzbuchhaltung im digitalen Wandel

26 Kassensicherungsverordnung

Gesetzgeber konkretisiert Anforderungen an elektronische Kassen



24

Eröffnet neue Möglichkeiten zur Prozessoptimierung: die digitale Transformation im Bereich Finanzbuchhaltung

Praxis

28 Anwenderbericht: Dr. Tillwisch GmbH Werner Stehr

Läuft wie geschmiert

30 Anwenderbericht: Bereket GmbH & Co.KG

Große Brötchen backen



Standards

02 Editorial

32 Tipps & Tricks

34 Seminartermine

35 Gewinnspiel

35 Impressum

30

Verschafft sich mit Finanzbuchhaltungs- und Personalssoftware von HS kaufmännischen Überblick: die Bochumer Großbäckerei Bereket

HRM
ExpoHRM
Expo

Personal

Zukunft
Personal

MESSE

HS auf der Zukunft Personal 2017

Vom 19. bis 21. September 2017 präsentiert HS auf der Messe Zukunft Personal in Köln seine personalwirtschaftliche Software für kleine und mittelgroße Unternehmen. Zu sehen sind Lösungen für die Entgeltabrechnung und das Personalmanagement. Neben der Digitalen Personalakte wird dabei insbesondere das neue HS-Modul Seminarmanagement im Fokus stehen.

Darüber hinaus erwartet die Besucher der Messe ein vielfältiges Rahmenprogramm. Keynote-Speaker wie Wissenschaftsjournalist Ranga Yogeshwar oder Microsofts Personalchef Markus Köhler vermitteln Expertenwissen und geben Denkanstöße. Wer sich über die elektronische Aktenführung schlau machen möchte, der sollte sich am 20. September 2017 um 10:35 Uhr am Stand des „HR Round Table“ einfinden (Halle 3.1). Dort wird ein Mitarbeiter von HS in einem knapp halbstündigen Vortrag praxisorientierte Tipps zur Einführung einer digitalen Personalakte geben. ◀◀

19.–21. September 2017

Besuchen Sie HS auf der Zukunft Personal. Terminvereinbarung und kostenfreie Tickets unter:

www.hamburger-software.de/ueber-hs/messen-und-events

HR-DIGITALISIERUNGSINDEX

Umfrage: Wie digital ist HR in Unternehmen?

Arbeitgeber können jetzt den digitalen Reifegrad ihres Personalbereichs testen: Hierzu brauchen Geschäftsführer und HR-Verantwortliche lediglich einen Onlinefragebogen der Zukunftsinitiative Personal (ZiP) zu beantworten.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt erfasst zunehmend die Personalbereiche der Unternehmen. Eine aktuelle Umfrage der Zukunftsinitiative Personal (ZiP) zum HR-Digitalisierungsindex ermittelt nun, wie es um den Fortschritt der digitalen Transformation von HR in den Unternehmen bestellt ist. Ziel der Erhebung ist, Personalern und Geschäftsführern den digitalen Status quo ihres HR-Bereichs transparent zu machen.

Der Onlinefragebogen zum HR-Digitalisierungsindex beruht auf den Ergebnissen der von der ZiP durchgeführten Metastudie „Digital HR“ (2016), in deren Rahmen Interviews mit HR-Experten durchgeführt wurden. Die Beantwortung der Fragen dauert rund 10 Minuten. Alle Teilnehmer der Umfrage erhalten die Ergebnisse der Umfrage kostenlos und werden Teil der Community der Zukunftsinitiative Personal, sodass sie bei den Angeboten der ZiP (Events, Bücher u. v. m.) berücksichtigt werden.

Der Onlinefragebogen zum HR-Digitalisierungsindex kann unter www.competence-site.de/hr-digitalisierungsindex aufgerufen werden. ◀◀





UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

Gutes Geschäftsklima im Mittelstand: 8 von 10 Unternehmen wollen investieren

Die Stimmung bei den mittelständischen Unternehmen in Deutschland ist laut einer Umfrage so gut wie seit Jahren nicht. Das wirkt sich auf die Investitionsbereitschaft und den Personalbedarf der Firmen aus.

Die überwiegende Mehrheit der Mittelständler in Deutschland (88,4 Prozent) beurteilt die aktuelle Geschäftslage und die Geschäftsaussichten zurzeit mit „gut“ oder „sehr gut“. Das hat die Frühjahrserhebung des Bankenverbandes BVR und der DZ Bank ergeben. Dermaßen optimistisch sei der deutsche Mittelstand seit drei Jahren nicht mehr gewesen, schreiben die Autoren der Studie. Als Ursachen des positiven Geschäftsklimas führen sie insbesondere an, dass das Zinstief die Nachfrage auf dem Bau ankurbelt und dass die gute Arbeitsmarktsituation den privaten Konsum stütze. Hiervon wiederum profitiere unter anderem der Einzelhandel.

Jedes vierte Unternehmen will Mitarbeiter einstellen

Die meisten der befragten Firmen gehen davon aus, dass sich ihre Geschäfte im zweiten Halbjahr 2017 weiter verbessern werden. Mehr als vier Fünftel

(81,1 Prozent) der mittelständischen Unternehmen wollen in den nächsten sechs Monaten ins Geschäft investieren, gut ein Viertel der Unternehmen (26,7 Prozent) will zusätzliches Personal einstellen.

Fachkräftemangel bleibt Herausforderung

Zunehmend Sorge bereitet den Führungsetagen der Unternehmen der Fachkräftemangel. Die digitale Transformation wie auch der fortschreitende Altersstrukturwandel werden dieses Problem in den kommenden Jahren kontinuierlich verschärfen, prognostizieren die Studienmacher. In manchen Branchen und Regionen erweise sich der Fachkräftemangel immer mehr als Engpass. Dass die mittelständischen Unternehmen kräftig in Kapazitäten und Personal investieren wollen, sei jedoch ein „klares Signal der Zuversicht“, konstatiert Uwe Berghaus, Firmenkundenvorstand der DZ Bank für die Regionen West, Nord und Ost. ◀◀

LOHNABRECHNUNG

Digitale Lohnschnittstelle wird Pflicht für Arbeitgeber

Ab 1. Januar 2018 müssen Arbeitgeber der Finanzbehörde die aufzuzeichnenden lohnsteuerrelevanten Daten bei Lohnsteuer-Außenprüfungen über eine amtlich vorgeschriebene digitale Schnittstelle elektronisch bereitstellen. Dies gilt unabhängig von der eingesetzten Entgeltabrechnungssoftware des Arbeitgebers.

Bereits seit einigen Jahren gibt es einen amtlichen Standarddatensatz für die elektronische Bereitstellung lohnsteuerlicher Daten bei finanzbehördlichen Außenprüfungen: die digitale Lohnschnittstelle (DLS). Da sich eine flächendeckende Anwendung der DLS auf freiwilliger Basis bislang jedoch nicht erzielen ließ, hat der Gesetzgeber deren Einführung mit dem Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens vom 18. Juli 2016 verbindlich festgeschrieben.

Für die ab Januar 2018 aufzuzeichnenden Daten ist die DLS somit verpflichtend anzuwenden. Durch den

einheitlichen Schnittstellenstandard soll der Datenexport, insbesondere der Lohnkonten, erleichtert werden – und zwar unabhängig vom Lohnabrechnungsprogramm des Arbeitgebers. Gesetzgeber und Finanzverwaltung versprechen sich davon, dass Lohnsteuer-Außenprüfungen künftig schneller und effizienter verlaufen und dass im Idealfall keine Papierunterlagen mehr bereitgestellt werden müssen. Das Datenzugriffsrecht nach § 147 Abs. 6 Satz 2 AO auf prüfungsrelevante steuerliche Daten („digitale Betriebsprüfung“) bleibt von der Anwendung der DLS unberührt.

Die Umsetzung der digitalen Lohnschnittstelle erfolgt durch die Softwarehersteller. Zusätzliche Maßnahmen durch den Arbeitgeber sind in der Regel nicht erforderlich. Zur Vermeidung unbilliger Härten können in begründeten Fällen die lohnsteuerlichen Daten auch in einer anderen auswertbaren Form bereitgestellt werden.

Weitere Informationen zur DLS sind auf der Website des Bundeszentralamts für Steuern unter www.bzst.de abrufbar. ◀◀



© nabihhaal / fotolia.com

IT-GRUNDSCHUTZ

Neuer Leitfaden des BSI zur Basis-Absicherung der IT in Unternehmen

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) hat seinen neuen Leitfaden zur Umsetzung eines IT-Grundschutzes veröffentlicht. Das Dokument steht auf der Website des BSI als Download zur Verfügung.

Der „Leitfaden zur Basis-Absicherung nach IT-Grundschutz: In 3 Schritten zur Informationssicherheit“ richtet sich vor allem an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie kleinere Behörden. Er liefert einen kompakten und übersichtlichen Einstieg zum Aufbau eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) und erläutert elementare Schritte zur Überprüfung und Steigerung des Informationssicherheitsniveaus auf Basis des BSI-Standards 200-2 zur IT-Grundschutz-Methodik.

Der Leitfaden steht unter www.bsi.bund.de als Download zur Verfügung (Suchbegriff „Leitfaden“ eingeben). Anwender können per Mail an grundschutz@bsi.bund.de Anregungen und Hinweise zum Leitfaden abgeben, die in dessen Weiterentwicklung einfließen.





BITKOM-UMFRAGE

Digitaler Wandel im Handel kommt nur langsam voran

Mehr als drei Viertel der Händler in Deutschland sehen sich selbst als Nachzügler in Sachen Digitalisierung. Jedes dritte stationäre Handelsunternehmen hat immer noch keinen eigenen Internetauftritt. Dies hat eine Umfrage des Digitalverbands Bitkom ergeben.

Öffnungszeiten rund um die Uhr, Lieferung bis an die Wohnungstür: Im Zuge der Digitalisierung steigen die Erwartungen der Kunden an den Handel, doch viele Händler reagieren nur zaghaft auf den Wandel. Zu diesem Ergebnis gelangt eine repräsentative Umfrage unter 530 online und stationär tätigen Einzel- und Großhändlern im Auftrag des Bitkom. Viele Unternehmen hielten mit den veränderten Kundenerwartungen noch nicht Schritt, sagt Bitkom-Hauptgeschäftsführer Bernhard Rohleder. Der Handel müsse die Digitalisierung jetzt entschlossener angehen.

Bislang verkaufen lediglich 5 Prozent der befragten Unternehmen ausschließlich online, 65 Prozent bespielen einen Online- und einen Offlinekanal – und 28 Prozent sind weiterhin nur stationär am Markt. Händler, die über beide Kanäle verkaufen, haben zu 71 Prozent online wie offline das gleiche Angebot. 6 Prozent der Befragten gaben an, online ein größeres Angebot zu haben. Jeder Zehnte (10 Prozent) verkauft im Internet günstiger als im Laden.

Viele Händler sähen den Onlineshop nicht als Chance für eine Erweiterung des Portfolios. und ein viel zu großer Anteil habe die Onlinewelt noch gar nicht für sich entdeckt. „Wer heute aber nicht digital handelt, verpasst schnell den Anschluss“, sagt Rohleder. Ein guter Name und Tradition reichten nicht mehr aus. Als prominente



© Till Burdick

» Wer heute nicht digital handelt, verpasst schnell den Anschluss.

Bernhard Rohleder
Bitkom-Hauptgeschäftsführer

Beispiele dafür, dass auch etablierte und vermeintlich erfolgreiche Unternehmen ohne Digitalstrategie ins Schlingern geraten können, nennt der Bitkom-Mann die Firmen Quelle und Wöhl.

Für die meisten Händler, die neben ihrem stationären Geschäft auch im Web verkaufen, lohnt sich das in finanzieller Hinsicht. Jeder zweite Befragte gab an, dass er bis zu 30 Prozent des Umsatzes online generiert, weitere 27 Prozent geben an, zwischen 30 und 50 Prozent des Gesamtumsatzes im Web zu machen. Bei 11 Prozent der Unternehmen ist es sogar mehr als die Hälfte. «

IT-SICHERHEIT

Checkliste hilft bei der Auswahl geeigneter IT-Dienstleister

Auf welche Punkte ist bei der Auswahl eines IT-Dienstleisters zu achten? Ein kostenlos erhältlicher Kriterienkatalog, den der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) zusammengestellt hat, hilft Unternehmen die Vertrauenswürdigkeit und Verlässlichkeit von IT-Spezialisten zu beurteilen.



Die meisten Unternehmen in Deutschland überlassen es externen Experten, die Informationstechnik im Betrieb bereitzustellen und zu warten. Vor allem für kleinere Firmen, die teils nicht über eigene IT-Fachkräfte und IT-Sicherheitsexpertise verfügen, ist es wichtig, mit vertrauenswürdigen Dienstleistern zusammenzuarbeiten und die Abläufe klar zu regeln.

Ein Kriterienkatalog, den der DIHK in Kooperation mit Fachleuten und Verbänden erarbeitet hat, hilft Unternehmen bei der Auswahl geeigneter IT-Anbieter. Er gibt dem Auftrag gebenden Unternehmen erste Anregungen, welche sicherheitsrelevanten Aspekte in den Dienstleistungsvereinbarungen geregelt werden sollten, wie zum Beispiel Mindestverfügbarkeiten oder die Prozesse rund um Fernwartung und Backups. Außerdem erleichtert der Katalog Unternehmen, zu beurteilen, ob die internen Prozesse und Lösungen des IT-Dienstleisters unter dem Aspekt der IT-Sicherheit als vertrauenswürdig und verlässlich gelten können. Darüber hinaus finden auch IT-Dienstleister Anregungen, wie sie sich mit ihrem Angebot präsentieren und IT-Sicherheit als Qualitätsmerkmal herausstellen können.

Der Kriterienkatalog und weitere Informationen sind im Portal „IT-Dienstleistungen – aber sicher!“ unter der Adresse www.ihk.de/it-sicherheits-kriterien erhältlich. ◀◀

LEITFADEN

DIHK-Broschüre gibt Tipps für Ausbilder

Über die Rechte und Pflichten von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden informiert der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in einer überarbeiteten Neuauflage seines Leitfadens „Tipps für Ausbilder“.

Ausbildungsbetriebe und Auszubildende haben im Rahmen der beruflichen Ausbildung sowohl Rechte als auch Pflichten. Eine 24-seitige Broschüre des DIHK gibt Antworten auf die wichtigsten rechtlichen Fragen, wie zum Beispiel: Welche Voraussetzungen müssen für eine Ausbildung erfüllt sein? Was muss im Ausbildungsvertrag stehen? Was ist vor dem Abschluss eines Vertrags zu beachten? Und wie lange darf die Probezeit dauern?



Die DIHK-Publikation richtet sich an Auszubildende wie auch an Ausbilder. Als Leitfaden soll die kompakte Broschüre immer dann helfen, wenn sich vor oder während der Berufsausbildung rechtliche Fragen ergeben. Zukünftige Ausbilder finden zudem eine umfangreiche Checkliste, anhand der sie überprüfen können, ob sie alle Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen.

Die „Tipps für Ausbilder“ gibt es bei den IHKs vor Ort oder für 0,60 Euro (zzgl. Versandkosten) unter www.dihk-verlag.de. ◀◀

DOWNLOAD-TIPP

Kostenloses Informationspaket zum Thema Fertigungssoftware

Vielen kleinen mittelständischen Fertigungsunternehmen mangelt es an geeigneter Softwareunterstützung im Bereich der Produktion. HS hat ein Informationspaket für kleine und mittelgroße Betriebe geschnürt, die – jenseits von Excel oder überdimensionierten PPS-Systemen – eine professionelle Fertigungssoftware suchen.



Wie lassen sich eine bedarfsgerechte Lagerbestandsführung und jederzeitige Materialverfügbarkeit sicherstellen? Welche Möglichkeiten gibt es, den Fertigungsdurchlauf und die Kosten aktuell und transparent zu überwachen? Wie können wir unsere Produktion zuverlässig planen und den Produktionsfortschritt im Blick behalten? Antworten auf diese und weitere Fragen finden Interessierte in einem Informationspaket von HS. Das Paket enthält eine Broschüre zur Fertigungslösung des Herstellers sowie Anwenderberichte aus der Praxis und ein Experteninterview zum Thema Fertigung. Es lässt sich unter www.hamburger-software.de/auftragsbearbeitung/fertigung kostenlos anfordern.

SELBSTTEST

Onlinecheck zur Familienfreundlichkeit von Unternehmen

Mitarbeiter und Bewerber legen immer größeren Wert auf eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Ein kostenloser Check hilft Personalmanagern und Beschäftigten mit Personalverantwortung herauszufinden, wie es um die eigene Organisation bestellt ist.



Rund 40 Prozent mehr Rendite, beispielsweise durch geringere Fehlzeiten und einen schnelleren Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes, könnten Unternehmen erzielen, wenn sie stärker auf Familienfreundlichkeit setzen würden. Davon geht man im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aus. Als einer der Schlüsselfaktoren für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt nach Einschätzung von Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften eine familienbewusste Unternehmenskultur.

Ein vom BMFSFJ online angebotener Check gibt Personalmanagern und Personalverantwortlichen nun ein Instrument an die Hand, mit welchem sie die eigene Unternehmenskultur im Hinblick auf Familienfreundlichkeit bewerten können. Hierzu werden anhand von Fragen verschiedene Bereiche betrachtet, wie zum Beispiel: die Unternehmensziele und grundlegenden Werte, die interne und externe Kommunikation, die Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation sowie das Führungsverhalten des Managements. Am Ende des Selbsttests erhält jeder Teilnehmer konkrete Verbesserungsvorschläge. Der „Check familienbewusste Unternehmenskultur“ kann unter www.erfolgsfaktor-familie.de/kulturcheck.html aufgerufen werden. ‹‹

REPORT

Vor allem Kleinunternehmen liegen bei der Digitalisierung zurück

Der Digitalisierungsgrad der deutschen Wirtschaft ist laut „Monitoring-Report Wirtschaft Digital 2017“ im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Für das schlechtere Ergebnis machen die Studienautoren insbesondere die rückläufige Entwicklung bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten verantwortlich.

Die Digitalisierung im Mittelstand komme voran, meldete das Bundeswirtschaftsministerium dieser Tage anlässlich des bevorstehenden Digitalgipfels der Bundesregierung. Die Kennzahlen, die das Marktforschungsinstitut Kantar TNS hierzu im Auftrag des Ministeriums präsentierte, sprechen allerdings teilweise eine andere Sprache. So erreichen Industrie, Bau sowie Handel und Dienstleistungen in Deutschland im Digitalisierungsindex des „Monitoring-Report Wirtschaft Digital 2017“ nur noch 54 von 100 möglichen Punkten. Im Jahr 2016 lag der Wert bei 55 Punkten.

Verantwortlich für den Rückgang machen die Studienautoren die rückläufige Entwicklung beim Digitalisierungsgrad der sogenannten Kleinunternehmen, zu denen Firmen mit bis zu neun Mitarbeitern gezählt werden. 89 Prozent aller Betriebe hierzulande fallen in diese Kategorie. Deshalb drücken Digitalisierungsdefizite in diesem Segment den gesamten Index nach unten.

In gesamtwirtschaftlicher Hinsicht sei der Rückgang aber „unbedeutend gegenüber den erzielten Fortschritten in den großen und mittelgroßen Unter-

nehmen“, erklären die Autoren des Monitoring-Reports. In Firmen mit über 250 Beschäftigten steigt der Digitalisierungsgrad der Untersuchung zufolge um einen Punkt auf 54. Das verarbeitende Gewerbe verbessert sich um drei Zähler auf 42 Indexpunkte, was die Studienautoren im Wesentlichen auf den Trend zur „Industrie 4.0“ zurückführen. Für den Fahrzeugbau geht es im Branchenranking um drei Plätze nach oben auf Rang 5 mit einem Indexwert von 50. Spitzenreiter sind weiterhin die Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnikbranche, die es nach einer Steigerung um drei Zähler nun auf 78 Indexpunkte bringen.

Der „Monitoring-Report Wirtschaft Digital“ analysiert im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie jährlich, wie sich der Digitalisierungsgrad der gewerblichen Wirtschaft in Deutschland entwickelt. Hierzu führte Kantar TNS in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) zwischen März und Mai 2017 eine repräsentative Umfrage in insgesamt 1021 Unternehmen in Deutschland durch. ◀◀

NEUES FÖRDERPROGRAMM

„go-digital“ unterstützt KMU beim digitalen Wandel

Das bundesweite Förderprogramm „go-digital“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) ist gestartet. Das Programm soll kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie Handwerksbetrieben helfen, die eigene Digitalisierung auf den Feldern IT-Sicherheit, digitale Markterschließung und digitalisierte Geschäftsprozesse voranzutreiben.

Die digitale Transformation des Geschäftsalltags ist eine der größten Herausforderungen für kleine und mittlere Unternehmen und das Handwerk. „Die zunehmende Komplexität der digital vernetzten Wirtschaft sowie vermehrte Angriffe auf IT-Systeme stellen Unternehmen vor große Herausforderungen“, sagt Bundeswirtschaftsministerin Brigitte Zypries. „Gerade für kleine und mittlere Unternehmen sind digitale Kompetenzen ein entscheidender Wettbewerbsfaktor, gleichzeitig haben sie besonders hohen Beratungsbedarf“, so die Ministerin weiter. Um KMU und Handwerksbetriebe dabei zu unterstützen, die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern und digitale Potenziale zu nutzen, hat das BMWi das Förderprogramm „go-digital“ aufgelegt.

Antragstellung erfolgt über autorisierte Beratungsunternehmen

Im Rahmen des Programms können sich KMU und Handwerksbetriebe künftig von autorisierten Beratungsunternehmen bei eigenen Digitalisierungsprojekten unterstützen lassen. Das Angebot reicht von der Analyse bis zur Umsetzung konkreter Maßnahmen.

Die Beratungsunternehmen übernehmen für die Betriebe die Antragstellung für die Förderung sowie die Abrechnung und die Verwendungsnachweisprüfung.

Zurzeit läuft der Autorisierungsprozess für die Beratungsunternehmen. Ab Herbst 2017 sollen die Beratungsunternehmen dann Projektanträge für KMU und Handwerksbetriebe stellen. Förderfähig sind Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft einschließlich des Handwerks mit technologischem Potenzial, die weniger als 100 Mitarbeiter beschäftigen. Weitere Kriterien sind: Jahresumsatz von höchstens 20 Millionen Euro, Betriebsstätte oder Niederlassung in Deutschland und Förderfähigkeit nach der De-minimis-Verordnung.

Nähere Informationen zu „go-digital“ sind auf der Website des BMWi abrufbar: www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Digitale-Welt/foerderprogramm-go-digital.html. ◀◀



© sturtt / iStockphoto.com

SYSTEMVORAUSSETZUNGEN

Software von HS ist ab Januar 2018 nicht mehr unter Windows Server 2008 installierbar

Ab 1. Januar 2018 können neue Versionen der Programme von HS nicht mehr in Verbindung mit dem Betriebssystem „Windows Server 2008“ von Microsoft eingesetzt werden. Grund hierfür ist, dass das veraltete Windows-System verschiedene Technologien, die für einen stabilen und sicheren Betrieb künftiger Versionen der Software von HS notwendig sind, nicht unterstützt. Die Änderung der Systemvoraussetzungen greift ab folgenden Programmversionen:

- HS Programme zur Auftragsbearbeitung 3.10
- HS Programme zur Finanzbuchhaltung 2.80
- HS Programme zur Personalwirtschaft 3.00

Nutzern von „Windows Server 2008“ wird dringend empfohlen, zeitnah auf ein neueres Windows-Betriebssystem umzusteigen. Die aktuellen System- und

Hardwarevoraussetzungen der Anwendungen von HS sind online auf den jeweiligen Produktseiten unter www.hamburger-software.de abrufbar.

UMFRAGE

Weiterbeschäftigung: Was Rentner im Betrieb hält

Viele Arbeitgeber möchten ihre qualifizierten und erfahrenen Mitarbeiter nach deren Erreichen des Rentenalters weiterbeschäftigen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist der Frage nachgegangen, wie oft den Betrieben dies gelingt und welche Maßnahmen Senioren zum Bleiben bewegen.

Im Zuge des demografischen Wandels gewinnen ältere Beschäftigte für die Betriebe an Bedeutung. Jedes dritte Unternehmen mit Mitarbeitern, bei denen der Renteneintritt erfolgt ist oder bevorsteht, versucht diese zu halten. Insgesamt boten Arbeitgeber in Deutschland im Jahr 2015 mehr als 170 000 Beschäftigten (von insgesamt 647 000), die das Renteneintrittsalter erreichten, eine Weiterarbeit im Betrieb an. In 143 000 Fällen waren sie damit erfolgreich. Diese Zahlen hat eine repräsentative Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in rund 13 000 Unternehmen ergeben.

Stark motivierend: kürzere und flexiblere Arbeitszeiten

Viele Senioren ließen sich der Erhebung zufolge durch kürzere Arbeitszeiten überzeugen. Dies gaben 60 Prozent der befragten Betriebe an. Knapp die Hälfte (49 Prozent) der Arbeitgeber konnte mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit Erfolge erzielen. Auch eine Veränderung des Tätigkeitsprofils erwies sich in einigen Unternehmen (17 Prozent) als ein erfolgreiches Instrument. Weniger verlockend waren hingegen offenbar eine höhere Entlohnung, Prämien oder Beförderungen – nur 13 Prozent der Unternehmen konnten ihre Rentenberechtigten auf solche Weise halten.

Häufigster Grund für Rentnerbeschäftigung: fehlende Nachwuchskräfte

Die Maßnahmen unterscheiden sich zwar, der Grund für das Buhlen der Arbeitgeber um ihre älteren Beschäftigten ist jedoch meistens der gleiche: Vielen Unternehmen gelingt es nicht, rechtzeitig zum Ausscheiden der erfahrenen Mitarbeiter passende Nachwuchskräfte einzustellen. Bei Fachkräfteengpässen im Unternehmen steige die statistische Wahrscheinlichkeit, rentenberechtigte Mitarbeiter weiterbeschäftigen zu wollen, um 21 Prozentpunkte, so die Forscher des IAB. Vor allem für kleine Unternehmen

könne das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern einen großen Verlust an Fachkompetenz bedeuten. Erschwerend komme hinzu, dass es für Kleinbetriebe tendenziell schwieriger sei, ausscheidende Mitarbeiter durch Neueinstellungen adäquat zu ersetzen. Dementsprechend versuchten im Jahr 2015 erheblich mehr Kleinbetriebe (32 Prozent), rentenberechtigte Beschäftigte zu halten, als größere Betriebe (11 Prozent).

Findet Anklang: die Flexirente

Überwiegend positiv schätzten die an der IAB-Befragung teilnehmenden Unternehmen die Regelungen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf der Grundlage des Flexirenten-Gesetzes ein. Insbesondere der Wegfall der Arbeitslosenversicherungsbeiträge für altersrentenberechtigte Mitarbeiter und die großzügigeren Hinzuverdienstmöglichkeiten im Rahmen einer Teilrente kommen gut an.

Weitere Zahlen und Informationen enthält die IAB-Analyse, die im Internet unter <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1617.pdf> heruntergeladen werden kann.





INTERVIEW

„Digitaler Wandel braucht neue Konzepte der Führung“

Viele Chefs und Führungskräfte denken beim Thema Digitalisierung in erster Linie an die IT-Prozesse. Der digitale Wandel wirkt sich jedoch auch auf die Zusammenarbeit in Unternehmen aus. Es brauche daher eine neue Führungskultur, sagt Ursula Vranken. Im Interview erläutert die HR-Expertin, was das für Unternehmen bedeutet.

Die digitale Transformation hat nicht nur eine technische Dimension – sie beeinflusst auch die Menschen und ihre Ansprüche. Mit welchen grundlegenden Veränderungen werden sich Arbeitgeber im Bereich Human Resources (HR) in den kommenden Jahren auseinandersetzen haben?

Ursula Vranken: Die Auswirkungen der Digitalisierung zeigen sich in allen Unternehmensbereichen, und das wirkt sich auch massiv auf die Themen Personal, Führung, Kultur und Arbeitsorganisation aus. Wir stellen fest, dass die digitale Transformation nicht im Wesentlichen eine Frage der Technologie ist, sondern dass es insbesondere auf exzellente Führung und gutes People Management (oft synonym verwendete Begriffe: Personalmanagement oder Human-Resource-Management – Anm. d. Red.) ankommt.

» **Abteilungsdenken, Top-down-Vorgaben und hierarchische Führungsstile helfen nicht weiter bzw. verlangsamen den Innovationsprozess.**

Ursula Vranken



Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) setzen häufig auf traditionelle Hierarchien und starre Führungsstile, die mit einer digital vernetzten Arbeitswelt kaum kompatibel sind. Welche Gefahren birgt dies für Unternehmen?

Die Zeiten ändern sich. Unternehmen stehen vor der Aufgabe, neue Geschäftsprozesse und Produkte für eine digitalisierte Welt zu (er-)finden. Dazu brauchen sie geeignete Mitarbeiter, die über ein digitales Mindset und entsprechende Kenntnisse verfügen. Diese digitalen Wissensarbeiter →

müssen sie nicht nur finden, sondern auch weiterentwickeln und binden. Die erfolgreichen Unternehmen der Zukunft werden jene sein, die es am besten schaffen, die Mitarbeiter und damit das Wissen zu vernetzen, zu verbinden und daraus neue Produkte und Services zu erschaffen. Abteilungsdenken, Top-down-Vorgaben und hierarchische Führungsstile werden dabei nicht weiterhelfen bzw. verlangsamen den Innovationsprozess. Unternehmen droht in diesem Fall sogar, dass sie den Anschluss verlieren.

» Die Idee des „one size fits all“, nämlich eine für alle gleiche Art der Organisation und des Arbeitens, wird in Zukunft nicht mehr ausreichen.

Welche Erwartungen bringen Arbeitnehmer heutzutage mit?

Die heutige Generation jüngerer Arbeitnehmer hat andere Vorstellungen von Arbeiten, Führen und Work-Life-Balance als ihre Vorgänger. Sie will mehr eingebunden werden und mitbestimmen. Besonders die Wissensarbeiter suchen

Freiheit, Selbstentfaltung und Sinnstiftung. In Zeiten des Fachkräftemangels treten sie selbstbewusst auf und wollen umworben werden. Unternehmen, die da nicht mithalten können oder wollen, werden es zunehmend schwer haben, geeignete Fachkräfte zu finden. Diese schätzen nämlich die agilen, innovativen und „coolen“ Wettbewerber – und sie sind im Zweifel auch wechselbereit.

Wenn Hierarchie und Linienorganisation also nicht mehr funktionieren: Was muss sich in den Unternehmen ändern?

Wir sollten uns an den Gedanken gewöhnen, dass Organisationsmodelle nicht mehr für die Ewigkeit gebaut sind und dass es das eine richtige Modell nicht gibt. Organisationen werden in Zukunft ein Sowohl-als-auch brauchen. Wir sprechen in diesem Fall von einem dualen Betriebssystem. Das heißt: Jedes Unternehmen braucht Bereiche und Strukturen, die für Stabilität und Hierarchien – jedoch bitte möglichst flach – stehen, aber ebenso braucht es Räume für Agilität und Netzwerke. Die Mitarbeiter im „zweiten Betriebssystem“, das agil und vernetzt ist, werden sich eher selbst organisieren und eigene Ziele setzen und dann die Innovationen vorantreiben. Die Idee des „one size fits all“, nämlich eine für alle gleiche Art der Organisation und des Arbeitens, wird in Zukunft nicht mehr ausreichen. Unternehmen müssen flexibler und durchlässiger werden und immer wieder neu ausbalancieren, wie sie schnell, innovativ und exzellent operieren können.



© Vladimir Vladimirov / iStockphoto.com

Wie sähe ein erster Umsetzungsschritt aus?

Unternehmen, die bis jetzt eher klassisch organisiert sind, sollten damit beginnen, Experimentierräume zu schaffen und eine Bewegung des Mitmachens und Mitdenkens zu organisieren. Es gibt so viele Mitarbeiter, die beklagen, dass ihre Ideen ausgebremst werden und sie sich nicht genügend einbringen können. Lassen Sie die Leute doch mal machen, organisieren Sie Projekte, Workshops, Mitmach- und Kreativformate und kanalisieren Sie die Ergebnisse und Ideen, um im Unternehmen einen Spirit für Innovation zu wecken!

Welche Rolle spielen die Führungskräfte in einer digitalen Unternehmenswelt?

Digitaler Wandel braucht neue Konzepte der Führung und vor allem sogenannte „Digital Leader“, die Technik und Menschen sinnstiftend miteinander verbinden. Einen erfolgreichen Digital Leader zeichnet weit mehr aus als das Wissen um Prozesse und Technik. Digital Leader müssen die Gestalter einer Kultur werden, die die Arbeit und das Leben nicht als Widerspruch versteht. Einer Kultur, die lebenslanges Lernen fördert. Einer Organisation, die Sinn und Werte nicht vorschreibt, sondern vorlebt. Wir brauchen nicht weniger Führung, sondern gute, echte, passionierte Führungskräfte. Statt auf Hierarchie und Kontrolle setzen Digital Leader auf Werte wie Vertrauen, Transparenz und Partizipation.

Was müssen Digital Leader können und leisten?

Digital Leader müssen sich einerseits technisch up to date halten, um die neuesten digitalen Trends und Geschäftsmodelle nicht zu verpassen. Gleichzeitig müssen sie eine moderne, offene Führungskultur etablieren. Der Digital Leader ist im Wesentlichen Wissensmanager, Coach und Netzwerker. Egal ob Bereichs-, Team- oder Projektleiter – sie alle brauchen sehr gute Kommunikations-, Führungs- und Moderationsfähigkeiten. Arbeiten in Netzwerken verlangt nach einer anderen Art der Führung und Zusammenarbeit. Stichworte dazu sind: agile Teams moderieren, Selbstorganisation ermöglichen, virtuelle und vernetzte Kollaboration ermöglichen und einen Führungsstil praktizieren, der statt Kontrolle und Vorgaben das Coaching in den Vordergrund stellt.

Mit welchen Maßnahmen können Arbeitgeber ihre Führungskräfte in Richtung Digital Leadership entwickeln?

Zuerst sollten sich die Unternehmensverantwortlichen und die Führungskräfte fragen, wie fit sie für den digitalen Wandel sind, welche digitalen Techniken und Tools sie bereits beherrschen, wie gut sie sich mit den Wirkungsmechanismen und Geschäftsmodellen digitaler Unternehmen auskennen und ob ihre Führungswerkzeuge noch zeitgemäß sind. Und

» **Unternehmen, die bis jetzt eher klassisch organisiert sind, sollten damit beginnen, Experimentierräume zu schaffen.**

dann heißt es: Weiterbilden, online und offline! Wir vom IPA beispielsweise haben dazu ein breit gefächertes Modulsystem für Digital Leader angelegt – von der halbtägigen Veranstaltung zur Orientierung im digitalen Dschungel über Leadership-Weiterbildungen bis hin zu Networking-Veranstaltungen mit den innovativsten Playern der digitalen Wirtschaft.

Die digitale Transformation wird nach erfolgreichem Durchlaufen keineswegs beendet sein, sondern die Unternehmen als eine permanente Herausforderung begleiten. Wohin, glauben Sie, wird die Reise insbesondere im HR-Bereich künftig gehen?

Wir werden wohl über künstliche Intelligenz (KI) sprechen – und darüber, wie diese HR dabei unterstützen kann, menschliches Urteilsvermögen und Handeln zu ergänzen. Computerprogramme wie „IBM Watson“ (Projekt von IBM aus dem Bereich der KI – Anm. der Red.) werden vom Recruitingprozess über die Karriereentwicklung bis hin zur Performanceentwicklung sicherlich ein breites Anwendungsspektrum finden. HR muss sich damit frühzeitig beschäftigen und ein sachkundiger Anwender und Steuerer werden. ◀◀

Zur Person

Ursula Vranken ist Geschäftsführerin und Gründerin der Kölner Managementberatung „IPA Institut für Personalentwicklung und Arbeitsorganisation“. Die diplomierte Arbeitswissenschaftlerin und Pädagogin berät Unternehmer und Führungskräfte bei der Gestaltung moderner Arbeitsorganisationen. Sie ist zudem Mitgründerin des „Digital Leadership Summit“.

<http://digitalpeoplemanagement.de/>



Kurz erklärt: Digital Leadership

Digital Leadership ist ein wissenschaftlicher Ansatz zur Definition der Aufgaben und Werkzeuge von Führung in Zeiten der Digitalisierung bzw. der digitalen Transformation. Er wurde u. a. vom deutschen Sozialpsychologen Utho Creusen im Zusammenhang mit der Untersuchung von Führung in Start-ups beschrieben.

Im Rahmen von Digital Leadership geht es darum, Unternehmen in die digitale Transformation zu führen. Dies bedeutet eine Abkehr von traditionellen Strukturen und traditioneller Führung. Im Bereich der Arbeitsgestaltung wird hierzu mit flexiblen Arbeitszeiten, mobilen und wechselnden Arbeitsorten, Teamwork ohne persönliche Präsenz etc. experimentiert. Darüber hinaus werden die Führungs- und Strukturprinzipien überdacht. Durch partizipative Führungsmodelle sollen schnellere, agilere und flexiblere Entscheidungen ermöglicht werden. Dies wiederum soll Unternehmen in die Lage versetzen, schneller auf disruptive Geschäftsmodelle, welche bestehende Märkte teils radikal verändern oder gar zerstören, reagieren zu können.

PERSONALMANAGEMENT

Personalentwicklung – der vernachlässigte Erfolgsfaktor

In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) fristet das Thema Personalentwicklung häufig ein Schattendasein. Viele Arbeitgeber haben zwar erkannt, wie wichtig es ist, das eigene Personal weiterzuentwickeln. Oft beschränken sie sich dabei aber auf Einzelmaßnahmen, die bestenfalls punktuell wirken. Doch es gibt auch für KMU Möglichkeiten, die Personalentwicklung strategisch aufzubauen und effektiver zu gestalten.

Megatrends wie die Globalisierung, die Digitalisierung von Arbeitsprozessen oder der demografische Wandel mit dem damit einhergehenden Fachkräftemangel sind vor allem für kleine und mittlere Unternehmen große Herausforderungen. Schon heute tun sich KMU besonders schwer damit, qualifiziertes Personal zu finden. Bleiben in großen Firmen mit über 250 Mitarbeitern gerade einmal 2 Prozent der Stellen dauerhaft unbesetzt, sind es in mittleren Betrieben schon 11 Prozent und in kleinen Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten sogar 23 Prozent, so das Ergebnis einer Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Umso wichtiger ist es für KMU,

sich am Markt als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und in die Mitarbeiterbindung der bestehenden Belegschaft zu investieren.

Bedeutung der Personalentwicklung für den Unternehmenserfolg

Eine systematische Personalentwicklung ist in kleinen und mittleren Unternehmen jedoch vergleichsweise selten vorzufinden. Häufig mangelt es an Übersicht über die Kompetenzen, Qualifikationen, Leistungen und Potenziale der Beschäftigten. Personalentscheidungen trifft der Chef meist aus dem Bauch heraus. Dies kann leicht dazu führen, dass Mitarbeiter und



Stelle nicht richtig zusammenpassen – mit gravierenden Folgen: Die Mitarbeiter sind zunehmend schwächer motiviert. Schlimmstenfalls wandern Leistungsträger ab, worunter beispielsweise der Kundenservice leidet. Mittel- und langfristig müssen Unternehmen zudem mit Schwierigkeiten bei der Mitarbeiterbindung und bei der Personalgewinnung rechnen. Eine durchdachte Personalentwicklungsstrategie beugt solchen Fehlentwicklungen nachhaltig vor:

- Gezielte Maßnahmen der Weiterbildung erhalten die Qualifikation der Arbeitnehmer auf der fachlichen, methodischen und sozialen Ebene. So bleibt das Unternehmen handlungsfähig.
- Werden Arbeitnehmer konsequent weitergebildet und gefördert, haben sie häufig überhaupt kein Bedürfnis, den Arbeitgeber zu wechseln. Somit trägt die Personalentwicklung dazu bei, die Mitarbeiterbindung und die -zufriedenheit zu steigern.
- Durch die Weiterqualifizierung können Stellen passgenauer besetzt werden – die Wahrscheinlichkeit von Fehlbesetzungen sinkt.

- Die Vorbereitung des eigenen Nachwuchses im Rahmen der strategischen Personalentwicklung hilft zudem, die Folgen des Fachkräftemangels abzumildern.

Warum die Personalentwicklung in KMU oft nicht funktioniert

Die meisten Arbeitgeber wissen um die Bedeutung der Personalentwicklung für ihren Unternehmenserfolg, dennoch lassen sie dem Thema im Arbeitsalltag häufig nicht die ihm gebührende Aufmerksamkeit zuteilwerden. Ein Grund hierfür ist, dass viele Chefs die Personalentwicklung als „Fass ohne Boden“ betrachten – und weniger als eine Investition in die Zukunft und in die Mitarbeiterbindung. Dem mangelnden Stellenwert entsprechend wird kein ausreichendes Finanz- und Zeitbudget für Weiterbildung zur Verfügung gestellt. In vielen kleineren Unternehmen kommt erschwerend hinzu, dass es keine Personalabteilung und damit kein Know-how für die professionelle Umsetzung der Personalentwicklung gibt. Auch das Seminarmanagement lässt vielfach zu wünschen übrig. Viele kleine und mittlere Unternehmen schicken ihre Mitarbeiter zwar zu fachlichen Weiterbildungen, →

führen gesundheitsfördernde Maßnahmen durch oder veranstalten Führungskräfte-seminare. Dabei handelt es sich jedoch meist um vereinzelte, punktuelle Maßnahmen – oft willkürlich ausgewählt und nur selten planvoll ausgeführt. Ein nachhaltiger Effekt kann auf diese Weise nicht eintreten. Dadurch wiederum sieht sich die Geschäftsleitung in ihrer Skepsis bestätigt.

Strategische Ausrichtung der Personalentwicklung

Um das Dilemma aufzulösen und eine effektive Personalentwicklung einzuführen, sollten KMU nicht länger auf unkoordinierte Einzelmaßnahmen setzen, sondern die Personalentwicklung an den Unternehmenszielen ausrichten. Hierbei hat sich eine strategische Vorgehensweise in den folgenden Schritten bewährt:

1. Ist-Analyse der Ausgangslage
2. Definition der Ziele der Personalentwicklungsmaßnahmen
3. Ermittlung des Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarfs
4. Planung, Organisation und Durchführung der Maßnahmen

5. Sicherung des Wissenstransfers in die Praxis und Erfolgskontrolle

Softwareunterstützung in der Personalentwicklung: Der Weg zum systematischen Vorgehen

Die Einführung einer systematischen Personalentwicklung kann in kleinen und mittleren Unternehmen durch Softwareprodukte unterstützt werden, die den gesamten Prozess übersichtlich abbilden und dabei leicht zu bedienen sind. Die Software sollte beispielsweise Funktionen für die Planung, Durchführung und Dokumentation von Mitarbeitergesprächen, Leistungsbeurteilungen und Zielvereinbarungen enthalten. Dies spart im betrieblichen Alltag viel Zeit ein, stellt sicher, dass vereinbarte Zeiträume und Maßnahmen eingehalten werden, und überführt die bisherigen punktuellen Umsetzungsideen in einen langfristig angelegten, strategischen Prozess. Darüber hinaus empfiehlt sich der Einsatz eines EDV-gestützten Seminarmanagements, mit dessen Hilfe KMU die Weiterbildung der Mitarbeiter betriebs- und zielgruppengerecht planen und koordinieren können (s. Seite 20f.). ◀◀

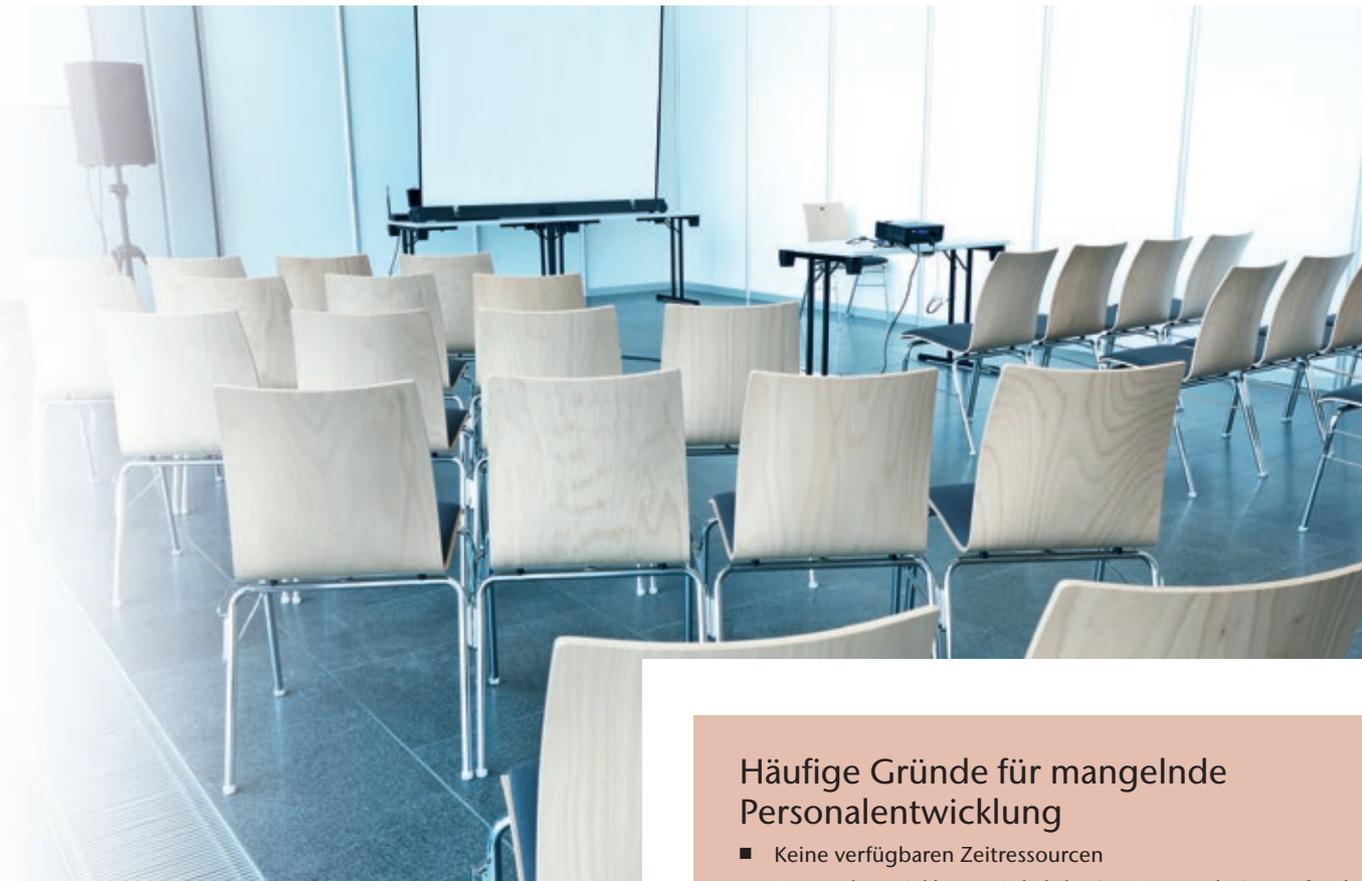
Instrumente der Personalentwicklung für KMU

Im Bereich der Personalentwicklung gibt es ein breites Spektrum an möglichen Maßnahmen. Kleine und mittlere Unternehmen sollten sich allerdings besser auf wenige, zielführende Verfahrenswege beschränken und diese professionell durchziehen, anstatt einen bunten Strauß an Aktivitäten aufzusetzen, die dann nicht konsequent verfolgt werden. Die Basis der Personalentwicklung sollte in jedem Unternehmen ein mindestens einmal pro Jahr angesetztes Mitarbeitergespräch sein.

Mitarbeitergespräch: Klärung des Entwicklungsbedarfs

Das Mitarbeitergespräch findet unter vier Augen statt und dient dazu, ausführliches Feedback abzugeben – sowohl an den Mitarbeiter als auch an die Führungskraft. Es sollte in einem festen Turnus (z. B. halbjährlich oder jährlich) in einem professionellen Rahmen stattfinden. Ein Gespräch im betrieblichen Alltag zwischen Tür und Angel reicht hierzu nicht aus. Um das Mitarbeitergespräch zu einem Erfolg zu machen, ist es notwendig, die Führungskräfte für das Thema zu sensibilisieren und sie dahingehend zu schulen, dass sie die Gespräche strukturiert vorbereiten und durchführen können. Das Mitarbeitergespräch kann hilfreiche Daten für die weitere Planung der Personalentwicklung liefern, zum Beispiel:

- Analyse der Stärken und Schwächen sowie der möglichen Potenziale
- Ableitung eines Qualifizierungsbedarfs
- Abgleich der eigenen Einschätzung mit der Sichtweise der Führungskraft oder einer neutralen Person
- Informationen über die Mitarbeiterbindung und -motivation
- Daten für Anforderungsprofile



© Bim / iStockphoto.com

Häufige Gründe für mangelnde Personalentwicklung

- Keine verfügbaren Zeitressourcen
- Personalentwicklung wird als lästige Zusatzarbeit empfunden
- Geringer Stellenwert der Personalentwicklung auf Managementebene
- Zu kleines Budget für das Thema Weiterbildung
- Unzureichendes Know-how für die Umsetzung
- Kein professionelles Seminarmanagement

Leistungsbeurteilung: Einführung eines Beurteilungssystems

Auch die Einführung einer Leistungsbeurteilung im Rahmen des Mitarbeitergesprächs, möglicherweise gekoppelt an finanzielle Anreize, kann eine sinnvolle Personalentwicklungsmaßnahme sein. Allerdings ist dabei mit Fingerspitzengefühl vorzugehen, denn die fachliche und persönliche Beurteilung eines Mitarbeiters kann sowohl zu Leistungssteigerung und Arbeitsfreude als auch zu Demotivation und innerer Kündigung führen. Deswegen ist es wichtig, der Leistungsbeurteilung transparente, einheitliche Beurteilungskriterien und standardisierte Beurteilungsmethoden zugrunde zu legen.

Zielvereinbarungen: Messbarkeit der Zielerreichung

Ebenfalls auf Basis des Mitarbeitergesprächs können die Führungskraft und der Arbeitnehmer individuelle Ziele für die betreffende Position erarbeiten und festlegen. Diese müssen „SMART“ sein: Spezifisch, Messbar, Akzeptiert, Realistisch, Terminiert. Zielvereinbarungen auf Mitarbeiterebene ergeben aber nur dann einen Sinn, wenn im Unternehmen auch auf den anderen Ebenen (z.B. Führungsebene) ein System mit definierten Zielen existiert, von denen sich die Mitarbeiterziele ableiten lassen.

Weiterbildung und Qualifizierung: Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz

Auf dem Personalentwicklungsplan sollten zudem, je nach Qualifizierungsbedarf, fachliche Schulungen stehen. Hinzu kommen Trainings im Bereich der Methodenkompetenz, zum Beispiel in Hinblick auf die Nutzung bestimmter Software. Zusätzlich sollten die Sozialkompetenz und die persönlichen Kompetenzen geschult werden.

SEMINAR MANAGEMENT

Weiterbildung richtig planen und organisieren

Die Qualifizierung der Mitarbeiter durch betriebliche Weiterbildung ist für kleine und mittelständische Unternehmen wichtiger denn je. Das neue Modul Seminarmanagement von HS unterstützt Personalabteilungen bei der Planung, Organisation und Nachbereitung von Seminaren und anderen Veranstaltungsformaten.

In vielen Branchen hat sich das Blatt gewendet: Früher umwarben Jobsuchende die Unternehmen, heute läuft es häufig umgekehrt. Die Arbeitgeber müssen um die Gunst von Fachkräften buhlen. Bewerbern und Arbeitnehmern geht es aber, wie Studien belegen, nicht mehr nur um Geld und Status, sondern um eine hohe Arbeitszufriedenheit durch sinnstiftende Arbeit und die Möglichkeit zum permanenten Wissensaufbau. So zeigt beispielsweise der „Global Candidate Preferences Survey“ der Manpower Group mit 14 000 Teilnehmern, dass sich mehr als ein Drittel der Bewerber von Fördermöglichkeiten im Unternehmen lenken lassen.

Zielgerichtete Weiterbildung erfordert Seminarmanagement

Gerade kleine und mittelständische Arbeitgeber sind angesichts des teils knappen Fachkräfteangebots gut beraten, attraktive Weiterbildungsangebote zu machen. Dadurch erleichtern sie sich das Recruiting neuer Mitarbeiter, zugleich binden sie Leistungs- und Potenzialträger an sich. Aus unternehmerischer Sicht ist es jedoch nicht damit getan, lediglich das Budget für Weiterbildung zu erhöhen und die Mitarbeiter zu Seminaren zu schicken. Damit die Aufwendungen zu den gewünschten Effekten führen, braucht es ein systematisches

Seminarmanagement. Dieses sollte mindestens folgende Kriterien erfüllen:

- Das Unternehmen hat die Kontrolle über die Verteilung von Seminaren und die Kosten.
- Die Qualität der Seminare wird erfasst und bei den Planungen berücksichtigt.
- Die Seminarteilnahmen werden zielgruppengerecht geplant.
- Es wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter ihre Pflichttermine (z. B. Sicherheitsunterweisungen) lückenlos absolvieren.
- Jede Teilnahme an einem Seminar wird dokumentiert und ist dauerhaft nachvollziehbar.

Excel und Co. sind meist überfordert

Viele Arbeitgeber planen Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten bislang mithilfe von Tabellenkalkulationsprogrammen wie Microsoft

Budget- und Kostenkontrolle mit dem HS Seminarmanagement

The screenshot displays the HS Seminarmanagement software interface. The top menu includes 'Datei', 'Stammdaten', 'Abrechnung', 'Personnelmanagement', 'Auswertungen', and 'Extras'. The main window shows a list of seminars with columns for 'Seminartermin', 'Bezeichnung', 'Seminar', 'Seminar Bezeichnung...', 'Veranstaltungsart', 'Veranstalter', and 'Beginn'. Below this, a detailed view for the seminar 'Kommunikation in der Führung' (FK2017) is shown, including a navigation pane on the left and a cost breakdown table.

Gehört zu Gesamtkosten	Bezeichnung	Betrag	Bemerkung
<input checked="" type="checkbox"/>	Teilnehmergebühren	4.000,00	
<input checked="" type="checkbox"/>	Reisekosten und Übernachtun...	450,00	Gruppenreise mit der Bahn
<input checked="" type="checkbox"/>	Abendessen	250,00	Baufuß Deli (inkl. Getränke)

The total budget for the seminar is 5.000,00, and the total costs are 4.700,00.



© PeopleImages / iStockphoto.com

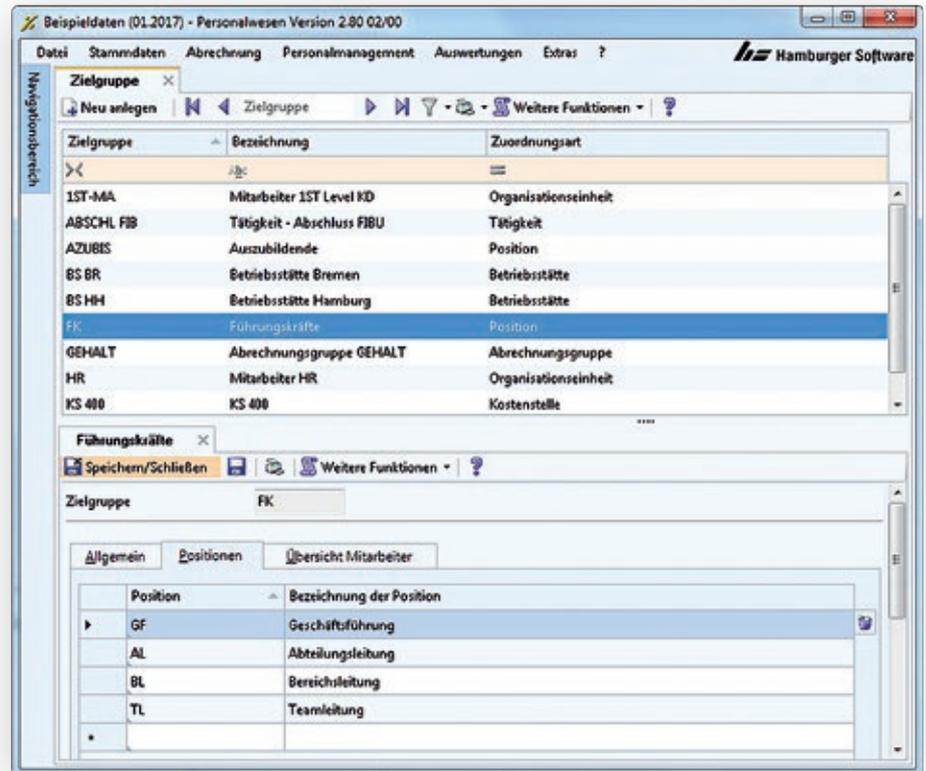
Excel. Dies erfordert jedoch eine aufwendige doppelte Datenhaltung von Personalstammdaten, weil das externe Programm nicht mit der Software für die Personalverwaltung/-abrechnung verknüpft ist. Darüber hinaus lässt sich der Planungsverlauf einer Weiterbildungsmaßnahme mit Excel und Co. nur schwer abbilden. Und notwendige Informationen, etwa zu externen Seminarveranstaltern und ihrem Angebot, sind meistens nicht im System hinterlegt, sondern müssen an anderer Stelle recherchiert werden.

Integrierte Lösung fürs Seminarmanagement

Für Nutzer des HS Personalwesens und des HS Personalmanagements gibt es jetzt eine modulare Erweiterung, mit der sich der Aufwand für das Seminarmanagement deutlich senken lässt. Die Software hilft Personalern, die wichtigen Punkte im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen ad hoc zu klären, wie zum Beispiel: Welche Schulung bei welchem Veranstalter eignet sich am besten? Wann findet sie wo statt? Welche Kosten entstehen? Welche Mitarbeiter nehmen an der Weiterbildung teil?

Zu den Funktionen des HS-Moduls zählt die Möglichkeit, Seminare anhand eines Schwerpunktthemas (z.B. Führungskräfte-Training) zu definieren und inhaltlich zu beschreiben. Jedes Seminar lässt sich bei einem bestimmten Seminartermin hinterlegen und dort um relevante Informationen ergänzen, etwa zum Veranstalter und Dozenten sowie zu Ort, Zeit(plan) und Teilnehmerkreis. Die Teilnehmer können einzeln und über selbst definierte Zielgruppen ausgewählt werden. Wenn nicht alle vorgesehenen Mitar-

Zielgruppenorientierte Auswahl von Weiterbildungsteilnehmern



Funktionen des HS Seminarmanagements

- Zielgruppenassistent und Wartelisten
- Dozenten- und Veranstalterdatenbank
- Raumdatenbank mit Sitzplatzkapazität
- Budgetplanung für Seminare
- e-mail-Versand der Seminarinformationen an die Teilnehmer
- Druck von Teilnehmerlisten, Tagesplanung und Feedbackbogen
- Erfassung von Seminarbewertungen
- Auswertungen über Teilnehmer und Kosten
- Automatische Übertragung absolvierter Seminare in den Personalstamm

beiter an einer Schulung teilnehmen können, werden diese automatisch auf eine Warteliste gesetzt. Sobald wieder ein Seminar zum gleichen Thema stattfindet, können die Mitarbeiter von der Warte- auf die Teilnehmerliste gesetzt werden.

Ein wesentlicher Vorteil des integrierten Seminarmanagement-Moduls besteht darin, dass – anders als bei excelbasierten Lösungen – sämtliche relevanten Informationen in einem System vorliegen. Dadurch sparen die

Nutzer bei der Planung von Weiterbildungsmaßnahmen Zeit und behalten die Kosten im Blick. Kurzum: Das Bildungsmanagement verbessert sich nachhaltig. Und das wiederum wirkt sich positiv auf das Recruiting und die Mitarbeiterbindung aus. ◀◀

www.hamburger-software.de/personalmanagement/seminarmanagement

FINANZBUCHHALTUNG

E-Bilanz: So funktioniert die Übermittlung des Anlagespiegels schnell und reibungslos

Ab dem Wirtschaftsjahr 2017 müssen Unternehmen ihren Anlagespiegel zusammen mit der E-Bilanz elektronisch ans Finanzamt übermitteln. Mithilfe der Finanzbuchhaltungssoftware von HS und den Erweiterungsmodulen E-Bilanz und Anlagenbuchhaltung lässt sich diese Aufgabe effizient erledigen.

Der Gesetzgeber hat den Umfang der E-Bilanz erweitert: Künftig müssen Unternehmen auch den Anlagespiegel auf elektronischem Weg an die Finanzbehörde übermitteln. Hierbei ist die Version 6.0 der E-Bilanz-Taxonomie zu verwenden. Die Aufnahme des Anlagespiegels in die E-Bilanz bedeutet für die Steuerpflichtigen, dass sie im Zuge der Bilanzerstellung zusätzliche Daten angeben müssen. Diese Daten händisch ins E-Bilanz-Programm einzutragen ist zeitaufwendig und fehleranfällig, da zahlreiche Positionen zum Anlagevermögen gegenzuprüfen sind. Vor ähnlichen Problemen stehen Unternehmen, die ihre Buchhaltung dem Steuerberater überlassen und diesem den Anlagespiegel nun manuell bereitstellen müssen. Daher empfiehlt es sich, geeignete Software einzusetzen bzw. das vorhandene Softwarepaket zu erweitern.

Software reduziert den Aufwand deutlich

Nutzern des HS Finanzwesens und der HS Finanzbuchhaltung steht das Modul E-Bilanz zur Verfügung. Die Anwendung überführt die in den Programmen gespeicherten Handelsbilanzwerte direkt in das vorgeschriebene XBRL-Datenschema. Bei den Kontenrahmen SKR 03 und SKR 04 werden die Positionen in der Taxonomie sogar vollautomatisch vorbelegt. Die Bilanzpositionen zum Anlagespiegel müssen allerdings manuell ins Programm eingetragen werden – ein Aufwand, den sich das Unternehmen erspart, wenn es zusätzlich das Modul Anlagenbuchhaltung von HS einsetzt. In diesem Fall werden alle werthaltigen Positionen zum Anlagespiegel automatisch vorbelegt. Dadurch spart die Buchhaltung viel Zeit, und Übertragungsfehler sind ausgeschlossen. ◀◀

Werden die Module E-Bilanz und Anlagenbuchhaltung gemeinsam eingesetzt, befüllt die Software die Bilanzpositionen automatisch mit Werten.

Modulares Doppelpack: E-Bilanz und Anlagenbuchhaltung von HS

- Überführung aller relevanten Handelsbilanzwerte in die E-Bilanz-Taxonomie (automatische Vorbesetzung bei SKR 03 und SKR 04)
- Automatische Vorbesetzung der werthaltigen Bilanzpositionen zum Anlagespiegel
- Kein aufwendiges Gegenprüfen der Positionen zum Anlagevermögen
- Übermittlung von Handelsbilanz und Überleitungsrechnung aus der Software heraus ans Finanzamt

Weitere Informationen:

Robina Lindner, HS-Vertrieb,
Tel. 040 63297-158, e-mail:
vertrieb.kunde@hamburger-software.de

USt. Nr.	Position	Saldo	Anlagespiegel
1	Staus		
2	(04) Bilanzsumme, Summe Aktiva	2.447.078,57	
3	(04) Bilanzsumme, Summe Passiva		
4	(04) Anlagevermögen	185.140,40	
5	(04) immaterielle Vermögensgegenstände		
6	(04) Selbst geschaffene gewerbliche Schutzrechte und ähnliche...		
7	Selbst geschaffene gewerbliche Schutzrechte und ähnliche R...		
8	(04) entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutz...		
9	(04) entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutz...		
10	entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutz...		
11	entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutz...		
12	entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutz...		
13	entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutz...		
14	entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutz...		
15	entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutz...		
16	(04) Geschäfts-, Firmen- oder Patentrecht		
17	derivate Finanzwert (Goodwill)		
18	Geschäfts-, Firmen- oder Patentrecht, soweit aus derivate Fi d...		
19	(04) immaterielle Vermögensgegenstände, geringe Anschaff...		
20	(04) immaterielle Vermögensgegenstände, sonstige immateriell...		
21	immaterielle Vermögensgegenstände, sonstige immateriell...		
22	(04) Sachanlagen	385.140,40	
23	(04) Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten ein...		
24	(04) Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten ein...		

Die Finanzsituation mit Cockpit-Software im Blick haben

Mit dem Cockpit Pro von HS verschaffen sich Buchhaltung und Management schnell einen Überblick über das Finanzgeschehen im Betrieb. Die Software stellt die Finanzsituation grafisch dar. Ab der kommenden Version 2.70 lässt sich mithilfe des Moduls auch die Kostenseite beleuchten.

Detaillierte Berichte zu den Finanzdaten sind für jede Unternehmensleitung unentbehrlich. Im Alltag ist jedoch oft keine Zeit für aufwendiges Tabellenstudium. Immer mehr Nutzer der Finanzbuchhaltungssoftware von HS setzen deshalb das Modul Cockpit Pro ein. Dieses stellt ausgewählte Kennzahlen aus dem Datenbestand der Finanzbuchhaltung in einem Dashboard grafisch dar. So erhalten die Benutzer ad hoc alle wichtigen Informationen zur finanziellen Situation des Unternehmens in Form von Diagrammen, Ampelsymbolen und Trendpfeilen. Zur Überprüfung von angezeigten Werten kann man aus dem Dashboard heraus direkt in Buchungsinformationen hineinzoomen.

Grafisch dargestellte Auswertung von Kostenstellen und Kostenträgern

Mit dem Wechsel zur Version 2.70, die in Kürze freigegeben wird, wächst der Funktionsumfang des Cockpit Pro: Nutzer der Finanzbuchhaltungssoftware von HS, die zusätzlich das Modul Kostenauswertung einsetzen, können sich dann im Dashboard auch die Kostenseite anzeigen lassen. Die Anwendung stellt die Werte der Buchungen, welche Kostenstellen oder Kostenträgern zugerechnet wurden, in Diagrammform dar. Hierzu richten die Anwender Filter mit einer Auswahl der Kostenstellen oder Kostenträger ein, die sie in den Diagrammansichten nach Bedarf zuschalten möchten. Das Modul ermöglicht auch dreistufige Darstellungen (Konto, Kostenstelle, Kostenträger). Zur Auswertung von Kostenbuchungen stehen den Nutzern sämtliche Funktionen des Cockpit Pro zur Verfügung, wie zum Beispiel Zeitraumauswahl und Drill-down-Analy-

se. Darüber hinaus lassen sich einzelnen Diagrammen spezielle Kostenfilter fest zuordnen. Diese Diagramme können in beliebigen Ansichten eingesetzt werden und zeigen die gewünschten Kosteninformationen – unabhängig vom Kostenfilter der Ansicht – an.

Zusätzliche Möglichkeiten für die Liquiditätsvorschau

Auch bei der Liquiditätsvorschau, die bis zu 90 Tage umfasst, gibt es eine Neuerung: Ab Version 2.70 können die Nutzer festlegen, dass geplante Einnahmen und Ausgaben, die vor dem Betrachtungszeitraum liegen, in der Vorschau zu berücksichtigen sind. Damit lässt sich beispielsweise steuern, ob die Beträge von wiederkehrenden Zahlungen kumuliert berechnet wer-

den oder ob jeweils nur der Betrag berücksichtigt wird, der pro Periode des Betrachtungszeitraums (z.B. Monat) anfällt. ◀◀

Vorteile von Cockpit-Software

- Zeiterparnis durch schnelleren Informationszugriff
- Leichteres Controlling
- Größere kaufmännische Transparenz
- Höhere Qualität unternehmerischer Entscheidungen

Die Kosteninformationen lassen sich in den Diagrammen und Ansichten des Cockpit Pro einblenden.





DIGITALISIERUNG

Finanzbuchhaltung im digitalen Wandel

Von der E-Bilanz bis zur E-Rechnung: Regulatorische Vorgaben und elektronische Verfahren treiben die digitale Transformation im Bereich der Finanzbuchhaltung voran. Dies eröffnet Unternehmen neue Möglichkeiten der Prozessoptimierung.

Immer mehr Verfahren rund um die Buchführung werden digitalisiert. Vor allem die Finanzverwaltung forciert den Wandel, um die Steuererhebung zu erleichtern und Bürokratie abzubauen. Ein Beispiel hierfür ist die im Jahr 2013 eingeführte E-Bilanz. Um deren Vorgaben zu erfüllen, mussten die Unternehmen zunächst technisch nachrüsten. Mittlerweile gilt das Verfahren als etabliert und reduziert dank automatisierter Abläufe den administrativen Aufwand bei allen Beteiligten. Der Umfang der E-Bilanz wird kontinuierlich erweitert. Ab dem Wirtschaftsjahr 2017 ist beispielsweise zusammen mit dem steuerlichen Jahresabschluss zusätzlich der Anlagespiegel elektronisch zu übermitteln (s. Seite 22).

Neu ab April 2018: der Digitale Finanzbericht

Aber auch der private Sektor setzt auf elektronische Verfahren: Voraussichtlich ab April 2018 stellt die deutsche Kreditwirtschaft auf den „Digitalen Finanzbericht“ um (<https://die-dk.de/digitaler-finanzbericht>). Dabei

handelt es sich um ein Verfahren zur direkten elektronischen Übermittlung von Bilanzen und Einnahmen-Überschuss-Rechnungen an Banken und Sparkassen im Rahmen der Bonitätsprüfung. Die Kreditinstitute sind gesetzlich verpflichtet, die wirtschaftlichen Verhältnisse ihrer Firmenkunden zu analysieren und sich hierzu deren Abschlüsse vorlegen zu lassen. Bislang werden die Abschlussdaten meistens in gedruckter Form oder bildlich (z. B. als PDF-Datei) übermittelt. In den Banken und Sparkassen werden sie manuell erfasst und mit den institutseigenen Analysesystemen verarbeitet. Die Digitalisierung des Verfahrens soll nicht nur den Kreditgebern, sondern auch den Kreditkunden Verbesserungen bringen. Für berichtende Unternehmen verringert sich der Zeitaufwand, und die Prozesskosten sinken. Zudem gibt es keinen fehleranfälligen Medienbruch mehr, der oft zu Rückfragen führt. Unter dem Strich wird der Kreditprozess künftig schneller vonstattengehen.

Das Bankgeheimnis und der Datenschutz sowie der Berichtsumfang und die Informationstiefe bleiben von

der Umstellung auf den Digitalen Finanzbericht unberührt. Das berichtende Unternehmen entscheidet selbst, wer seine Daten wann und in welchem Umfang erhält.

Eine weitere gute Nachricht für Kreditkunden: Der Digitale Finanzbericht basiert auf der XBRL-Taxonomie, die schon bei der E-Bilanz genutzt wird. Da inzwischen praktisch alle bilanzierenden Unternehmen in Deutschland dafür gerüstet sind, ihre Jahresabschlüsse im XBRL-Format darzustellen, bringt das digitale Verfahren keine neuen technisch-organisatorischen Anforderungen mit sich. Stattdessen greift es auf die vorhandene technische Infrastruktur in den Unternehmen zurück.

Auf dem Vormarsch: die E-Rechnung

Auch im Bereich der Rechnungsstellung schreitet die Digitalisierung zügig voran. Federführend ist hier abermals die öffentliche Hand. So schreibt die Europäische Richtlinie 204/55/EU vom 16. April 2014 bei öffentlichen Aufträgen den Empfang und die Weiterleitung von elektronischen Rechnungen verbindlich vor. Die europäischen Vorgaben müssen bis voraussichtlich November 2018 in Deutschland auf Bundesebene und bis November 2019 auf Länder- und kommunaler Ebene umgesetzt werden. Ende Juni 2017 hat das europäische Normungsgremium CEN die Anforderungen an die elektronische Rechnung sowie das Rechnungsdatenmodell veröffentlicht. Diese EU-Norm (CEN/TC 434) betrifft zwar vorerst nur öffentliche Stellen und deren Lieferanten, sie wird jedoch nach

Einschätzung von Experten auch die E-Rechnungsstellung in der Privatwirtschaft beeinflussen.

Der deutsche Gesetzgeber hat bereits mit dem Steuervereinfachungsgesetz 2011 Hindernisse für den elektronischen Rechnungsaustausch aus dem Weg geräumt. Unter anderem wurde die Signaturpflicht abgeschafft. Zudem werden Papierrechnungen und elektronische Rechnungen seither umsatzsteuerrechtlich gleich behandelt.

Da nun auf europäischer Ebene die Anforderungen an die E-Rechnung feststehen, dürften sich in Zukunft immer mehr Unternehmen für die digitale Variante entscheiden. Von der Umstellung profitieren beide Seiten: Der Rechnungssteller spart die Kosten für Papier, Druck und Porto ein. Zudem werden E-Rechnungen aufgrund kürzerer Laufzeiten in der Regel vom Empfänger früher bearbeitet und schneller bezahlt. Auf Seiten des Rechnungsempfängers steigt insbesondere die Verarbeitungsgeschwindigkeit. Mithilfe moderner ERP-Software lassen sich die Rechnungseingangsprozesse weitgehend automatisieren: Die Finanzbuchhaltungssoftware liest eingehende elektronische Rechnungen ein und überträgt die wesentlichen Rechnungsbestandteile in das Buchungssystem. Darüber hinaus kann ein automatischer Datenabgleich mit dem Bestellwesen durchgeführt werden, was wiederum den Freigabeprozess erleichtert und beschleunigt.

Weitere Einsparungen ergeben sich für Rechnungssteller und Rechnungsempfänger, wenn auch die Archivierung digital erfolgt. Dann entfallen die Archivierungskosten für Papierrechnungen, außerdem lassen sich abgelegte Rechnungen schneller auffinden. ◀◀

GoBD: Richtschnur für die digitale Buchführung

Wie sind steuerlich relevante elektronische Dokumente zu handhaben und aufzubewahren? Unter welchen Voraussetzungen dürfen gescannte Papierbelege vernichtet werden? Diese und weitere Fragen hat die Finanzverwaltung in den „Grundsätzen zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“ (GoBD) beantwortet. Die GoBD sind seit 2015 für alle Unternehmen in Deutschland verbindlich gültig.

- Mit den GoBD stellt die Finanzverwaltung klar, welche Anforderungen die digitale Finanzbuchhaltung erfüllen muss. Darüber hinaus regelt die Verwaltungsvorschrift, wie die Vor- und Nebensysteme der Buchhaltung beschaffen sein müssen. Hierzu zählen etwa die Anlagenbuchhaltung, die Warenwirtschaft, das Kassensystem und das Archiv- bzw. Dokumentenmanagementsystem.
- Das Regelwerk enthält keine Vorgaben oder Empfehlungen zur technischen Ausgestaltung des IT-Systems. Bei der Auswahl von Finanzbuchhaltungssoftware sollte daher darauf geachtet werden, dass die Lösung – beispielsweise von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft – auf ihre GoBD-Konformität hin geprüft wurde.

- Jedes Unternehmen muss eine Verfahrensdokumentation erstellen, die fortlaufend zu pflegen ist. Mit ihr hat der Steuerpflichtige auf Verlangen des Finanzamts nachzuweisen, dass seine IT-Lösungen gemäß den GoBD betrieben werden. Aber auch innerbetrieblich profitieren Unternehmen von der Dokumentation: Zum einen erkennen sie Schwachstellen in den Prozessen, zum anderen stellen sie sicher, dass wichtiges Wissen erhalten bleibt und sich neue Mitarbeiter schnell einarbeiten können.



Download-Tipps

GoBD-Leitfaden für Unternehmen:
www.gobd.de

Muster-Verfahrensdokumentation:
http://www.awv-net.de/upload/pdf/Belegablage_V1_20151026.pdf

KASSENSICHERUNGSVERORDNUNG

Gesetzgeber konkretisiert Anforderungen an elektronische Kassen

Die Maßnahmen gegen manipulierte Kassen nehmen weiter Gestalt an: Im Juli 2017 haben der Deutsche Bundestag und der Bundesrat die Kassensicherungsverordnung (KassenSichV) auf den Weg gebracht. Diese präzisiert die technischen Anforderungen an elektronische oder computergestützte Kassensysteme und Registrierkassen.

Durch manipulierte Kassen entgehen dem deutschen Staat jährlich Steuereinnahmen in Milliardenhöhe, wie das nordrhein-westfälische Finanzministerium errechnet hat. Die Finanzverwaltung ist deshalb seit Längerem bestrebt, dem Steuerbetrug durch falsch oder nicht erfasste Umsätze einen Riegel vorzuschieben. Bereits im BMF-Schreiben vom 26. November 2010 zur Aufbewahrung digitaler Unterlagen bei Bargeschäften („Kassenrichtlinie 2010“) hatte das Bundesministerium der Finanzen (BMF) formuliert, wie Nutzer elektronischer Kassen ihre digitalen Grundaufzeichnungen vorzuhalten haben: nämlich für mindestens zehn Jahre in jederzeit verfügbarer, unverzüglich lesbarer und maschinell auswertbarer

Form. Auch Auswertungs-, Programmier- und Stammdatenänderungsdaten sowie Organisationsunterlagen, beispielsweise Bedienungsanleitungen, fallen unter die gesetzliche Aufbewahrungspflicht. Des Weiteren ist eine Verfahrensdokumentation vorzuhalten.

Unveränderbarkeit der Kassendaten

Ein anderes großes Thema – neben der Aufbewahrung – ist die Unveränderbarkeit der Kassendaten. Der erste grundlegende Schritt der öffentlichen Hand war hier das Ende 2016 verkündete Gesetz zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen („Kassengesetz“). Ab 2020 müssen computergestützte Kassensysteme und elektronische Registrierkassen



© Patrick Daxenbichler / fotolia.com

über eine zertifizierte Sicherheitseinrichtung verfügen, die aus einem Sicherheitsmodul, einem Speichermedium und einer einheitlichen digitalen Schnittstelle besteht. Mit dieser Maßnahme soll insbesondere gewährleistet werden, dass alle Kasseneingaben sowie spätere Änderungen an den Daten protokolliert werden. Darüber hinaus müssen ab dem 1. Januar 2020 alle im Unternehmen genutzten Kassensysteme einen Monat nach Inbetriebnahme dem Finanzamt gemeldet werden.

Kassensicherungsverordnung regelt Manipulationsschutz

Mit der im Juli 2017 verabschiedeten Kassensicherungsverordnung hat der Gesetzgeber den Weg frei gemacht für die Ausgestaltung der technischen Anforderungen an den neuen Manipulationsschutz. Das zuständige Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) soll in den kommenden Monaten in Abstimmung mit dem BMF die technischen Richtlinien und Schutzprofile festlegen. Auch die Bundesländer und die betroffenen Verbände sollen in diesen Prozess einbezogen werden.

Die Kassensicherungsverordnung konkretisiert zudem das Verfahren zur Zertifizierung der technischen Sicherheitseinrichtungen (§ 7 KassenSichV). Demnach gelten § 9 des BSI-Gesetzes sowie die BSI-

Zertifizierungs- und -Anerkennungsverordnung vom 17. Dezember 2014. Der Antrag auf Zertifizierung kann auch durch vom BSI anerkannte sachverständige Stellen geprüft und bewertet werden. Die Kosten der Zertifizierung trägt der Antragsteller, zum Beispiel der Hersteller der Sicherheitseinrichtung (§ 7 Abs. 2 S. 1 KassenSichV; BT-Drs. 18/12221, S. 14).

Darüber hinaus stellt die Kassensicherungsverordnung klar, dass die neuen Vorgaben nur für elektronische oder computergestützte Kassensysteme und Registrierkassen gelten. Geräte wie zum Beispiel Taxameter und Wegstreckenzähler, Geldautomaten, Fahrscheinautomaten oder Buchhaltungsprogramme fallen dagegen ausdrücklich nicht unter den Anwendungsbereich der Verordnung. ◀◀



Hinweis für Nutzer des Moduls Kasse von HS

Die HS Programme zur Auftragsbearbeitung und das Erweiterungsmodul Kasse erfüllen bereits ab Version 2.90 die aktuellen gesetzlichen Vorgaben. Über technische Anpassungen, die aufgrund des Kassengesetzes und der Kassensicherungsverordnung künftig notwendig werden, wird HS rechtzeitig informieren.



Weitere Neuregelungen

Kassen-Nachschaufung ab 2018

Ab 1. Januar 2018 dürfen die Finanzämter im Rahmen einer Kassen-Nachschaufung ohne vorherige Ankündigung in den Geschäftsräumen des Unternehmens die Ordnungsmäßigkeit der Aufzeichnungen und Buchungen von Kasseneinnahmen und -ausgaben prüfen. Jedes Unternehmen ist zur Mitwirkung verpflichtet.

Belegausgabepflicht ab 2020

Wie in Österreich bereits seit 2017 gilt in Deutschland ab 1. Januar 2020 eine Pflicht zur Belegausgabe. Jedem Kunden ist künftig ein Beleg auszuhändigen, allerdings besteht für den Kunden keine Mitnahmepflicht. Neben den nach § 33 Umsatzsteuer-Durchführungsverordnung (UStDV) geforderten Angaben für Kleinbetragsrechnungen muss ein Beleg mindestens den Zeitpunkt des Vorgangsbeginns und dessen Beendigung sowie die Transaktionsnummer und die Seriennummer des elektronischen Aufzeichnungssystems oder die Seriennummer des Sicherheitsmoduls enthalten. Verkauft ein Unternehmen Waren an eine Vielzahl ihm nicht bekannter Personen, kann es beim zuständigen Finanzamt eine Befreiung von der Belegausgabepflicht beantragen.

Läuft wie geschmiert

Schmierstoffhersteller Dr. Tillwich steuert seine Fertigung mit Software von HS

Die Dr. Tillwich GmbH Werner Stehr trägt mit ihren Schmierstoffen dazu bei, dass Instrumente, Uhren und viele andere Präzisionsgeräte verschleißarm und lange funktionieren. Damit in der eigenen Produktion ebenfalls alles reibungslos läuft, nutzt das Unternehmen ein Warenwirtschaftssystem mit integriertem Fertigungsmodul.

Reibung erzeugt Verschleiß. Für diese Erkenntnis bedarf es keiner Fachkenntnisse in Tribologie (griechisch für: Reibungslehre) – für die optimale Schmierung hingegen schon. Ein Spezialist auf diesem Gebiet ist die Dr. Tillwich GmbH Werner Stehr (im Folgenden: Dr. Tillwich). Der kleine Mittelständler aus Baden-Württemberg entwickelt und produziert Präzisionsschmierstoffe und Epilame (d. h. unsichtbare ölstoßende Beschichtungen von Oberflächen und

Herstellung von Prüfständen für die Simulation der tribologischen Eigenschaften von Werkstoffen und Schmierstoffen.

Produktion im Fokus

Um seine Produkte effizient und in hoher Qualität an die Kunden bringen zu können, ist das Unternehmen auf reibungslose interne Abläufe angewiesen. Hierzu setzt der Schmierstoffspezialist kaufmännische Software von HS ein.

So führt er beispielsweise seine Verkaufs- und Einkaufsprozesse seit vielen Jahren mithilfe des Warenwirtschaftssystems HS Auftragsbearbeitung durch. „Eine immer größere Rolle spielt allerdings die Steuerung der Produktion“, sagt Jutta Wennrich, Prozessleiterin bei Dr. Tillwich. Jahrelang erledigte das Unternehmen diese Aufgabe, indem es mit der HS Auftragsbearbeitung anhand von Einkaufs- und Verkaufsbelegen Fertigungsprozesse auslöste und Stücklisten reservierte. „Dies erforderte vier Belege je Fertigungsvorgang, war zeitintensiv und nicht so leicht auswertbar“, erinnert sich Jutta Wennrich. Eine effizientere Lösung musste her.



» **Durch den Einsatz des Fertigungsmoduls von HS konnten wir die Organisation unserer Fertigungsprozesse stark vereinfachen und übersichtlicher machen.**

Jutta Wennrich
Prozessleitung
Dr. Tillwich GmbH Werner Stehr

Bauteilen) für den Bereich der Feinwerktechnik. Die Produktpalette reicht von Uhren- und Instrumentenölen über Kunststofföle und -fette bis hin zu For-Life-Schmierstoffen, die über die gesamte Lebensdauer von Geräten sicher funktionieren müssen. Anwendungsbereiche sind zum Beispiel Elektrizitätszähler, Schaltuhren und Tachometer. Zudem unterstützt das Unternehmen seine Kunden bei der Lösung tribologischer Probleme. Zum Portfolio gehören Schadensanalysen, Prüfstands Simulationen, Werkstoffoptimierungen sowie die Herstellung maßgeschneiderter Spezialöle und -fette. Ein weiteres Tätigkeitsfeld ist die Entwicklung und

Warenwirtschaftssoftware mit Fertigungsmodul erweitert

Ein zusätzliches System zur Produktionsüberwachung zu installieren, wäre aus Sicht der Prozessleiterin äußerst aufwendig gewesen. Außerdem wollte sie die bewährte Warenwirtschaftssoftware nicht durch ein anderes System ersetzen. Deshalb entschied sich das Unternehmen für das Modul Fertigung von HS, das die Warenwirtschaft um fertigungs-spezifische Funktionen ergänzt. „Dadurch konnten wir unsere bisherige Methode, Fertigungsprozesse mit der HS Auftragsbearbeitung zu organisieren, stark vereinfachen und



übersichtlicher machen“, sagt Jutta Wennrich. Jedoch habe die Einführung der Lösung in den einzelnen Produktgruppen einige Zeit in Anspruch genommen, denn mit der Erfassung der vorliegenden Stücklisten und Arbeitspläne war es nicht getan – die Daten mussten auch überdacht werden. „Die Planung des späteren Fertigungsprozesses mit den notwendigen Datensätzen und Formularen erforderte ebenfalls viel Zeit und detaillierte Firmen- und Produktkenntnisse“, erzählt Jutta Wennrich. Dabei sei es hilfreich gewesen, dass der Softwarehersteller in programmtechnischer Hinsicht Unterstützung leistete. „Die Mitarbeiter des Supports haben sich teilweise richtig in die von uns vorgebrachte Problematik reingekniert und konnten uns bisher immer helfen“, so die Prozessleiterin.

Effektive Überwachung der Fertigungsprozesse

Mittlerweile steuert das Unternehmen mithilfe des Fertigungsmoduls sowohl die Produktion seiner Schmierstoffe als auch deren Konfektionierung in verschiedene Gebinde.

Eine besondere Herausforderung stellen die komplexen Stücklisten mit mehrstufigen Untergruppen dar. „Wir setzen Bestandteile ein, die eine lange Lieferzeit haben und teilweise schwer zu beschaffen sind. Deshalb ist eine konsequente Überwachung des Lagers wichtig“, erläutert Jutta Wennrich.

Mithilfe der Fertigungslösung hat das Unternehmen die Lagerbestände der verfügbaren Produkte und der Bestandteile im Blick. Die Software zeigt die im Hintergrund automatisch errechneten Verbrauchszahlen der Artikel an und stellt sie zusätzlich für den Export in andere Office-Anwendungen bereit. Sobald der Meldebestand eines Fertigartikels unterschritten wird oder ein Kunde einen Artikel bestellt, löst das System einen Fertigungsbeleg aus. Nun gilt es softwaregestützt verschiedene Punkte zu prüfen, wie zum Beispiel: Ist genug Schmierstoff vorhanden, um die Gebinde abzufüllen oder muss ein Fertigungsauftrag erstellt werden? Sind alle benötigten Roh- und Hilfsstoffe vorhanden? Mit den Fertigungsaufträgen werden die Arbeitspläne und die Stücklisten mit den errechneten Bedarfsmengen ausgedruckt. Die erledigten Fertigungsschritte werden auf den Aufträgen protokolliert und freigegeben.

Transparenz – bis hin zur Chargenrückverfolgung

Über die Software haben alle zehn Benutzer der HS-Lösung, auch die im warenwirtschaftlichen Bereich, Einblick in die Fertigungsaufträge. „Das sorgt für übergreifende Transparenz“, sagt Jutta Wennrich. Mithilfe von Auswertungen und Abfragen können die verschiedenen Abteilungen gezielt die für sie relevanten Informationen abrufen. Klassische Beispiele hierfür sind Belegabfragen in der Fertigung zwecks Auftragsüberwachung oder Umsatzabfragen zu einzelnen Artikeln und Kunden.

Mithilfe des ebenfalls eingesetzten HS-Moduls Seriennummer können die Benutzer zudem Chargennummern abfragen. Dies ist wichtig, da sowohl bei intern gefertigten als auch bei extern gekauften Artikeln die Rückverfolgbarkeit der einzelnen Chargen gewährleistet sein muss. „Sämtliche Produkte und Produktbestandteile müssen chargenbezogen geführt werden, damit bei jeder Charge nachträglich festgestellt werden kann, für welche Produkte sie verwendet bzw. an wen das Endprodukt verkauft wurde“, erläutert die Prozessleiterin. Aber auch diese Anforderung lasse sich mit der Software von HS leicht erfüllen. ◀◀



Das Unternehmen

Die im Jahr 1947 gegründete Dr. Tillwich GmbH Werner Stehr mit Sitz in Horb am Neckar entwickelt und produziert Präzisionsschmierstoffe und Epilame für den Bereich der Feinwerktechnik. Darüber hinaus bietet das Unternehmen tribologische Expertise und Dienstleistungen an. Es beschäftigt 30 Mitarbeiter.

www.dr-tillwich.com

Eingesetzte Software

HS Auftragsbearbeitung

mit den Modulen Bestellwesen, Fertigung, Seriennummer, Stückliste

HS Finanzbuchhaltung

mit dem Modul Kassenbuch

HS Personalwesen

mit den Modulen Elektronisches Bescheinigungswesen, Mehrfirmenverarbeitung, Monats-DEÜV

Große Brötchen backen

Großbäckerei Bereket organisiert Finanzbuchhaltung und Personalwirtschaft mit Software von HS

Vom kleinen Familienbetrieb zur Großbäckerei: Das Bochumer Unternehmen Bereket zählt in Nordrhein-Westfalen zu den Marktführern in den Bereichen Frische- und Tiefkühlbackwaren. Für kaufmännischen Durchblick und Transparenz in der Unternehmensgruppe sorgt Finanzbuchhaltungs- und Lohnabrechnungssoftware des Herstellers HS. Jüngste Erweiterung des Systems ist die HS Digitale Personalakte.



Das türkische Wort „bereket“ heißt auf Deutsch „Fruchtbarkeit“ und „Ergiebigkeit“. Diese Bedeutung passt sowohl zu den Produkten als auch zur Erfolgsgeschichte der Bereket Unternehmensgruppe: Im Jahr 1986 in Dortmund als kleiner Betrieb mit gepachteter Backstube gegründet, hat sich das Unternehmen zu einer überregional tätigen Großbäckerei entwickelt. Mit Fleiß, Know-how und Weitsicht haben die Firmengründer ihr Geschäft kontinuierlich erweitert. Heute führt Bereket 65 Brotsorten, diverses Fein- und Kleingebäck sowie internationale Spezialitäten im Sortiment. Neben frischer Ware bietet das Unternehmen tiefgekühlte Backwaren an. Hierzu wurde im Jahr 2012 eine neue Produktionsstätte in Herne in Betrieb genommen. Insgesamt umfasst die Gruppe aktuell eine Produktions- und zwei Vertriebsgesellschaften, die über eine eigene bundesweite Logistik mehr als 1600 Kunden im deutschen Lebensmitteleinzelhandel beliefern.

Die Großbäckerei ruht sich auf dem Erreichten jedoch nicht aus, sondern wächst weiter. „Wir haben noch einiges vor. Langweilig wird es bei uns also nicht“, sagt der kaufmännische Leiter, Erhan Göktan. Beispielsweise hat Bereket vor einiger Zeit eine 25000 Quadratmeter große Produktionsstätte in Gelsenkirchen gekauft.



» Mit der Größenordnung unserer Produktionsstätte in Herne hatten wir vorher keine Erfahrungen gemacht. Die Fibu und die Anlagenbuchhaltung von HS haben uns mit ihrer Flexibilität vieles erleichtert.

Erhan Göktan
Kaufmännischer Leiter
Bereket GmbH & Co. KG

Die dort bereits vorhandenen Anlagen ersetzt das Unternehmen durch eigene, um eine gleichbleibende Produktqualität zu gewährleisten. Schon kleine Veränderungen im Herstellungsprozess, wie anderes Wasser oder ein anderer Rührkessel, würden sich nämlich auf die Endprodukte auswirken. Und das gelte es auszuschließen, erläutert Erhan Göktan. „Wir haben uns unseren guten Ruf hart erarbeitet, und unsere Kunden verlassen sich darauf, jeden Tag dieselbe hohe Qualität zu bekommen.“

Flexible Anlagenbuchhaltung

Schnelles Wachstum, neue Maschinen, zusätzliche Produktionsstätten: Für die kaufmännische Abteilung von Bereket ist es wichtig, trotz der dynamischen Entwicklung die Übersicht zu behalten. Zu diesem Zweck nutzt das

Unternehmen Software von HS. Eingelegt wurden die Anwendungen des Herstellers im Jahr 2001 auf Betreiben Göktans, der damals allerdings noch nicht bei Bereket arbeitete. „Nach dem Studium war ich für eine namhafte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft tätig. Dort lernte ich unter anderem HS kennen und schätzen.“ Als Berater empfahl er seinem heutigen Arbeitgeber, die Lösungen von HS einzusetzen – und der folgte der Empfehlung. Eine richtige Entscheidung, wie Erhan Göktan nach wie vor findet. Ein gutes Beispiel für die Vorzüge der Software sei das Modul Anlagenbuchhaltung, das vollständig in das Hauptbuchführungssystem, die HS Finanzbuchhaltung, integriert ist. „Ich brauche kein separates Programm zu starten, sondern erledige alles einfach in meiner HS Finanzbuchhaltung. Handhabung,



Handwerk und industrielle
Produktion in einem:
Brötchenanlage in Gelsenkirchen.

Auswertungen, Übersichten – alles sieht wie gewohnt aus“, berichtet der kaufmännische Leiter. Besonders hilfreich war die Anwendung etwa im Zuge der Errichtung der Produktionsanlage in Herne. „Mit einer solchen Größenordnung hatten wir bis dato keine Erfahrungen gemacht. Die Fibu-Software und die Anlagenbuchhaltung von HS haben uns mit ihrer Flexibilität vieles erleichtert“, erzählt Erhan Gökten. „Und offensichtlich haben wir das meiste richtig gemacht, denn der Prüfer, der sich im Nachgang das Jahr ansehen durfte, war sehr angetan. Wann hat man das schon mal?“

Digitale Personalakte senkt Verwaltungsaufwand

Mit dem Wachstum des Unternehmens steigen auch die Anforderungen

im Personalbereich. „Wir beschäftigen in den verschiedenen Gesellschaften insgesamt über 300 Mitarbeiter. Zudem sind wir nach dem International Food Standard, kurz IFS, zertifiziert“, berichtet der kaufmännische Leiter. Diese Zertifizierung bringt – ähnlich den ISO-Zertifizierungen – verschiedene Dokumentations- und Nachweispflichten mit sich. Dazu gehört, dass die Mitarbeiter nachweislich regelmäßig geschult werden und dass aktuelle Gesundheitszeugnisse vorliegen. Um die entsprechenden Unterlagen effizient zu verwalten und den administrativen Aufwand im Personalbereich zu senken, hat Bereket jüngst die Digitale Personalakte von HS eingeführt. „Diese Software ermöglicht es uns, alle abgelegten Dokumente per Knopfdruck wieder aufzurufen. Zudem sparen wir durch die automatisierte Ablage der Abrechnungen und sonstigen Ausdrucke aus dem HS Personalwesen eine Menge Zeit.“

Erhan Gökten hatte sich ursprünglich vorgenommen, ein Tagebuch über das Einführungsprojekt zur Digitalen Personalakte zu führen. Dazu kam es dann am Ende aber doch nicht. „Es wäre auch ein sehr kurzes Tagebuch geworden“, sagt er lachend. „Wir führten ein Vorgespräch mit HS, anschließend war ein HS-Experte hier bei uns, installierte die Lösung und richtete sie ein, schulte die bei uns wichtigen Mitarbeiter – und die Lösung lief!“

Zur Digitalisierung der Bestandsakten hatte man die Möglichkeit der Auftragsvergabe an einen Scandienstleister geprüft, sich dann aber für eine

Do-it-yourself-Lösung entschieden. „Die wichtigen Dinge bei den aktuellen Akten haben wir gleich eingescannt. Den Rest machen wir nach und nach“, berichtet Erhan Gökten. Das Scannen erfolge auf einem Multifunktionsgerät in der Verwaltung durch autorisierte Mitarbeiter. „Sicherlich bereitet uns dieses Vorgehen Arbeit, aber wenn wir überlegen, was wir für eine externe Digitalisierung hätten tun müssen, passt es so für uns am besten. Zumal wir priorisieren konnten, was wir von den schon vorhandenen Unterlagen dringend digital haben müssen und was nicht. Neue Dokumente werden immer sofort digital abgelegt.“

Zukunftsmusik: Einführung eines neuen Warenwirtschafts-systems

Erhan Gökten hat mittlerweile das nächste Projekt im Visier: Der kaufmännische Leiter will die Individualprogrammierung, die bislang in den Bereichen Warenwirtschaft und Faktura eingesetzt wird, durch ein leistungsfähiges Warenwirtschaftssystem ersetzen. Sobald die aktuell laufende Modernisierung der Hardware- und Systemlandschaft abgeschlossen ist, soll zunächst bei einer der Gesellschaften der Unternehmensgruppe damit begonnen werden, eine neue Warenwirtschaftssoftware einzuführen. Die Entscheidung für eine Lösung ist zwar noch nicht getroffen worden. Fest steht aber: Die HS Auftragsbearbeitung zählt für Bereket zum engeren Favoritenkreis im Auswahlprozess. ◀



Das Unternehmen

Die Bereket Unternehmensgruppe ist eine Großbäckerei mit Sitz in Bochum-Wattenscheid. Das Unternehmen beliefert den deutschen Lebensmitteleinzelhandel über eigene Vertriebsgesellschaften bundesweit mit frischen und tiefgekühlten Backwaren aller Art und in verschiedenen Conveniencegraden. Zurzeit beschäftigt die Unternehmensgruppe an vier Standorten insgesamt mehr als 300 Mitarbeiter.

www.bereket-brot.de

Eingesetzte Software

HS Finanzbuchhaltung
mit den Modulen Anlagenbuchhaltung, Cockpit, DATEV Datei-Schnittstelle, Kostenstellen-Kostenträger, Lastschriften

HS Dokumentenmanagement
mit 3 Zugriffslizenzen

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

AUFTRAGSBEARBEITUNG

Preiskalkulation vereinfachen

Sie kalkulieren Ihre Verkaufspreise mithilfe einer Tabellenkalkulation und kopieren die Ergebnisse anschließend in die Auftragsbearbeitung? Diesen Aufwand ersparen Sie sich, wenn Sie Ihr Tabellenkalkulationsprogramm mit der Auftragsbearbeitung verbinden. So gehts:

- Wählen Sie in Ihrer HS-Anwendung im Arbeitsgebiet „Firma“ unter **Einstellungen** → **Allgemein** das verwendete Tabellenkalkulationsprogramm aus.
- Aktivieren Sie unter **Preise** → **Preisermittlung** die Funktion „Kalkulation mit einer externen Tabellenkalkulation ermöglichen“.

Nutzen Sie – je nachdem, ob Sie Microsoft Excel oder StarCalc einsetzen – die entsprechende Dateivorlage aus Ihrem Programmverzeichnis (\Hs\Ab\Vorlagen\Kalkulation). Kopieren Sie diese Datei, speichern Sie sie unter einem neuen Namen und heben Sie den Schreibschutz auf. Passen Sie die Tabelle „Kalkulation“ an und hinterlegen Sie die Datei gegebenenfalls in der Artikelart (Registerkarte: „Bezeichnung“).

Nun können Sie in den Arbeitsgebieten „Artikel“ (Registerkarte: „Preis“),

„Artikel-/Kunde-Beziehung“ und „Artikelposition im Beleg“ (Registerkarte: „Menge, Preis“) bequem kalkulieren lassen. Rufen Sie dazu das Tabellenkalkulationsprogramm auf. Machen Sie im Fenster „Kalkulation mit Tabellenkalkulation“ die noch fehlenden Angaben, etwa zur Datei, die verwendet werden soll. In Ihrer Tabellenkalkulation geben Sie die gewünschten Änderungen zur Kalkulation an. Die Tabellen müssen untereinander entsprechend verknüpft sein.

Wechseln Sie zurück zur Auftragsbearbeitung und klicken Sie zum Übernehmen der kalkulierten Preise auf die entsprechende Schaltfläche (Linkspfeil auf Programmsymbol der Tabellenkalkulation). Weitere Informationen finden Sie im Handbuch, Kapitel 8.6.1. Tipp: Zum Kalkulieren von Preisen mit der Auftragsbearbeitung gibt es den Kalkulationsmodus, erreichbar per Klick auf das Taschenrechner-Symbol (Handbuch, Kapitel 8.6.2).



© step-film / iStockphoto.com

LOHNABRECHNUNG

Flexirentengesetz – worauf Sie achten müssen

Das Flexirentengesetz hat zum 01.01.2017 für Beschäftigte, die eine Altersvollrente beziehen, folgende Änderungen gebracht:

- RV-Pflicht bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (neue Personengruppe 120)
- RV-Freiheit nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze (Personengruppe 119)
- Besitzstandsregelung für bestehende Beschäftigungen vor dem 01.01.2017 (RV-Freiheit vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze, Personengruppe 119)
- Der gesonderte Arbeitgeberbeitrag zur AV für Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, entfällt vom 01.01.2017 bis 31.12.2021

Ein bei der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherter Beschäftigter, der eine Altersvollrente bezieht, ist somit (ohne Besitzstandsregelung) ab 01.01.2017 wie folgt zu schlüsseln:

- vor der Regelaltersgrenze: Personengruppe 120, Beitragsgruppe 3/1/1/1 (KV/RV/AV/PV)
- nach der Regelaltersgrenze: Personengruppen 119, Beitragsgruppe 3/3/0/1 (KV/RV/AV/PV); falls der Arbeitnehmer auf die RV-Freiheit verzichtet: Personengruppe 120, Beitragsgruppe 3/1/0/1 (KV/RV/AV/PV)

Die Personengruppe 120 ist für Meldezeiträume ab 01.01.2017 zulässig. Allerdings wird sie im DEÜV-Meldeverfahren erst seit 01.07.2017 angenommen. Daher konnten Beschäftigte, die eigentlich mit der Personengruppe 120 zu melden waren, in der Zeit vom 01.01.2017 bis 30.06.2017 nicht mit dieser Personengruppe gemeldet werden (behelfsweise sollte Personengruppe 101 verwendet werden). Falls Sie zwischen dem 01.01.2017 und dem 30.06.2017 solche Beschäftigte abgerechnet haben, können Sie dies korrigieren: Personengruppe 101 ist dann für diesen Zeitraum mit Personengruppe 120 zu ersetzen. Eine Pflicht zur Korrektur besteht nicht. Für Meldezeiträume ab 01.07.2017 muss aber die korrekte Personengruppe (120) angegeben werden.

Eine Datenbereinigung durchführen

Nach jedem Jahresabschluss sollten nicht mehr benötigte Daten gelöscht werden. Dadurch wird Ihr Datenbestand übersichtlicher und die Performance der Anwendung verbessert.

TIPP: Datenbank für nicht mehr benötigte Wirtschaftsjahre anlegen

Bevor Sie mit der eigentlichen Datenbereinigung beginnen, können Sie sich eine Datenbank für die „alten“ Wirtschaftsjahre anlegen. Damit stehen diese weiterhin für Auswertungszwecke zur Verfügung, können aber aus der aktuellen Datenbank gelöscht werden.

- Starten Sie den Datenbankmanager, erstellen Sie eine Datensicherung und notieren Sie sich Verzeichnis und Dateinamen der Sicherungsdatei.
- Legen Sie eine neue Datenbank an, bestimmen Sie die Betriebsart (Einplatz/Mehrplatz) und wählen Sie im Feld „Daten übernehmen“ die Einstellung „Eigene Daten“.
- Im Fenster „Datei öffnen“ wählen Sie die soeben erstellte Sicherungsdatei aus. Erfassen Sie abhängig von der Betriebsart die weiteren Angaben.

Datenbereinigung durchführen

Bei einer Datenbereinigung werden die Bewegungsdaten des ältesten Wirtschaftsjahres und die nicht benötigten Stammdaten gelöscht. Nicht ausgeglichene offene Posten bleiben erhalten.

- Stellen Sie sicher, dass das Wirtschaftsjahr, das Sie löschen wollen, vollständig abgeschlossen und mithilfe des Dienstprogramms AO-Schnittstelle archiviert wurde.
- Starten Sie die Anwendung und klicken Sie im Menü „Datei“ auf „Datenbereinigung“.
- Aktivieren Sie die Kontrollkästchen „Nicht verwendete Stammdaten“ und „Bewegungsdaten des ältesten Wirtschaftsjahres“. Anschließend haben Sie die Möglichkeit, bestimmte Stammdaten vom Löschen auszuschließen.
- Wenn Sie weitere Wirtschaftsjahre bereinigen wollen, führen Sie die genannten Schritte noch einmal durch. Eine Bereinigung der Stammdaten ist in diesem Fall nicht erforderlich.
- Zum Abschluss rufen Sie den Datenbankmanager auf und klicken im Menü „Datenbank“ auf „Reorganisieren“.

Mitarbeitergespräch: Beurteilungsschema zur Bewertung von Tätigkeiten erstellen

Die HS Personalentwicklung bietet Ihnen die Möglichkeit, ein Beurteilungsschema anzulegen, mithilfe dessen Sie die Tätigkeiten von Mitarbeitern beurteilen können. Gehen Sie hierzu in der Anwendung folgendermaßen vor:

- Öffnen Sie unter [Stammdaten](#) → [Personalmanagement](#) das Arbeitsgebiet „Beurteilungsschema“.
- Klicken Sie auf die Schaltfläche „Neu anlegen“. Es wird das leere Arbeitsblatt „Beurteilungsschema“ eingeblendet.
- Geben Sie den Ordnungsbegriff (Feld „Beurteilungsschema“) und die Bezeichnung für das Beurteilungsschema an.
- Damit Sie mithilfe dieses Schemas die Tätigkeiten der Mitarbeiter beurteilen können, wählen Sie „Tätigkeiten von Mitarbeitern“ aus.
- Geben Sie in der Liste die Tätigkeiten an (Tätigkeitskatalog), die Sie beim jeweiligen Mitarbeiter beurteilen möchten.
- Speichern Sie Ihre Eingaben.



Seminartermine

HS Auftragsbearbeitung, HS Auftragsmanager

Seminar Einsteiger PLUS (EW1000)

Hamburg 28.11.2017

Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW1000)

Hamburg 29.11.2017

Seminar Einsteiger PLUS Beleggestaltung (EW10BG)

Hamburg 30.11.2017

HS Finanzwesen, HS Finanzbuchhaltung

Seminar Einsteiger PLUS (EW2000)

Berlin 12.10.2017
Dietzenbach 23.11.2017
Garching 21.09.2017
Garching 15.11.2017
Hamburg 14.11.2017
Krefeld 23.11.2017
Stuttgart 21.09.2017
Stuttgart 16.11.2017
Weimar 17.10.2017

Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW2000)

Berlin 13.10.2017
Dietzenbach 24.11.2017
Garching 22.09.2017
Garching 16.11.2017
Hamburg 15.11.2017
Krefeld 24.11.2017
Stuttgart 22.09.2017
Stuttgart 17.11.2017
Weimar 18.10.2017

Seminar Einsteiger PLUS für das Erweiterungsmodul Berichte (EW20EB)

Hamburg 16.11.2017

HS Personalwesen, HS Personalabrechnung

Seminar Einsteiger PLUS (EW3000)

Berlin 10.10.2017
Dietzenbach 21.11.2017
Garching 19.09.2017
Garching 08.11.2017
Hamburg 07.11.2017
Krefeld 21.11.2017
Stuttgart 19.09.2017
Stuttgart 14.11.2017
Weimar 07.11.2017

Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW3000)

Berlin 11.10.2017
Dietzenbach 22.11.2017
Garching 20.09.2017
Garching 09.11.2017
Hamburg 08.11.2017
Krefeld 22.11.2017
Stuttgart 20.09.2017
Stuttgart 15.11.2017
Weimar 08.11.2017

Seminar Einsteiger Abfragen (EW30AF)

Hamburg 09.11.2017

Info-Veranstaltungen

HS Personalwesen, HS Personalabrechnung – Jahresabschluss (IV30JA)

Berlin 07.12.2017	Garching 15.12.2017	Krefeld 06.12.2017	Stuttgart 13.12.2017
Berlin 08.12.2017	Hamburg 06.12.2017	Krefeld 12.12.2017	Weimar 05.12.2017
Dietzenbach 07.12.2017	Hamburg 07.12.2017	Krefeld 13.12.2017	Weimar 06.12.2017
Dietzenbach 14.12.2017	Hamburg 12.12.2017	Stuttgart 08.12.2017	
Garching 14.12.2017	Krefeld 05.12.2017	Stuttgart 12.12.2017	

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

Beratung

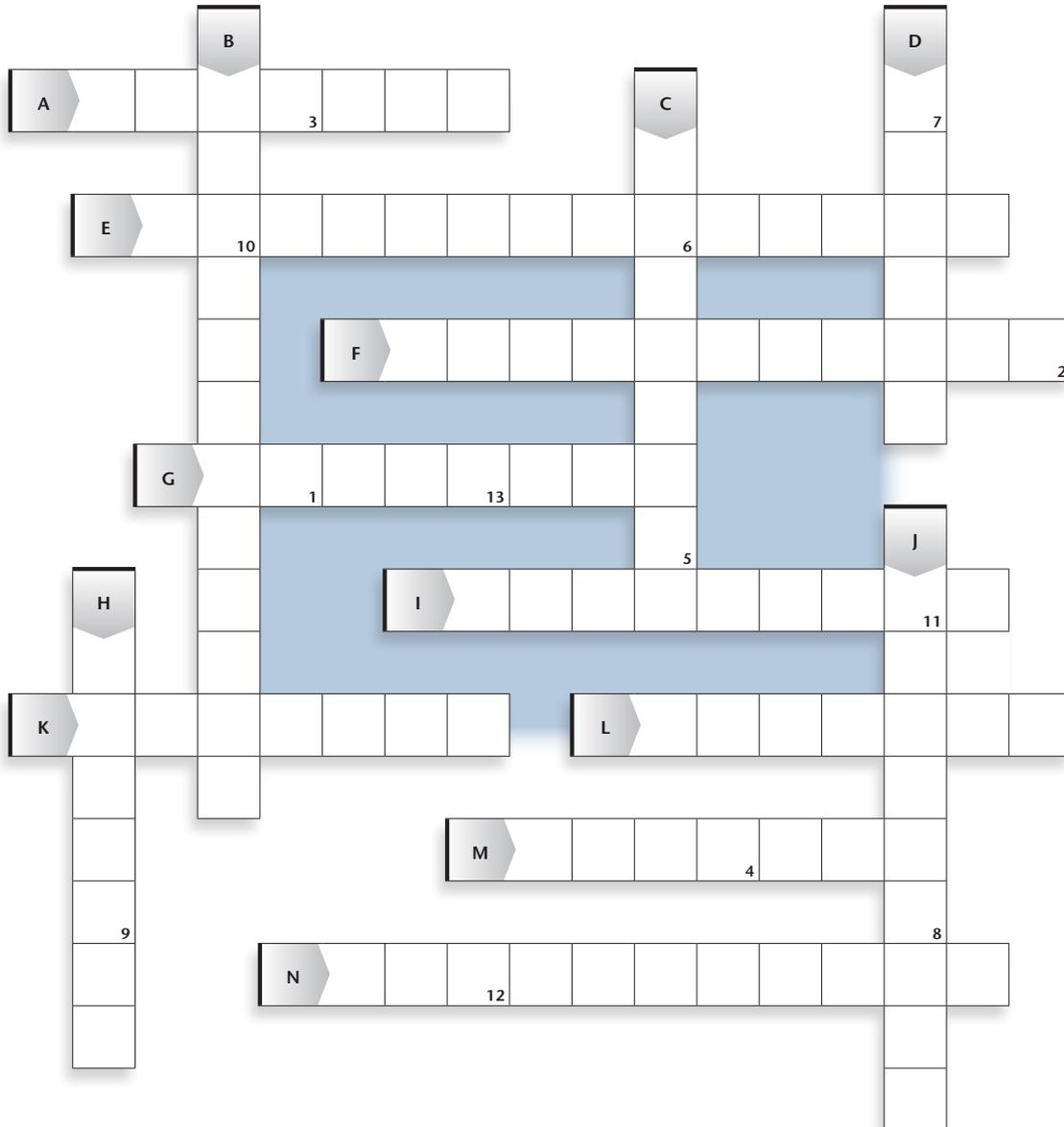
Senden Sie eine e-mail mit Ihrer HS-Kundennummer an:
akademie@hamburger-software.de

Weitere Informationen/Anmeldung

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

Miträtseln und gewinnen

Ein 500000-€-Jahreslos der ZDF-Fernsehlotterie Aktion Mensch können Sie gewinnen, wenn Sie HS das korrekte Lösungswort aus diesem Rätsel entweder per e-mail an gewinnspiel@hamburger-software.de oder per Post unter Angabe Ihrer Anschrift zusenden (Stichwort „Aktion Mensch“). Die Gewinner werden ausgelost und schriftlich benachrichtigt. Einsendeschluss ist der **30. November 2017**. Umtausch und Rechtsweg sind ausgeschlossen.



- A Lehrveranstaltung
- B abwandeln, ändern
- C in Statistik aufnehmen
- D biologischer Lebensraum
- E Verwaltung
- F Hautarzt
- G leger, gesellig
- H drei Eurostaaten
- I höhere Schule
- J paradox
- K Dickhäuter
- L Auflistung
- M schriftliche Vereinbarung
- N Debatte

Lösungswort

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

Auflösung: Das Lösungswort des Rätsels in Heft 1/2017 lautet **Verschlagwort**. HS dankt allen Teilnehmern und wünscht den Gewinnern viel Glück mit ihrem Jahreslos.

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
 Internet: www.hamburger-software.de

V. i. S. d. P.: Johannes Tenge
Redaktion: Johannes Tenge
Mitarbeit: André Bökenschmidt, Andrea Brügge, Andrea Haudel, Cansel Akbaba, Christian Frick, Christian Seifert, Daniel Krekeler, Gabriele Palm, Gunda Behrens, Janett Krützfeldt, Linda Ropers, Michael Ullerich, Stefanie Köhnken
Grafik, Layout: www.staakdesign.com, Joachim Staak, Huusborgstieg 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: © kasto/Fotolia.com
 Editorialfoto: Elfriede Liebenow
 Rückseitenfoto: © PeopleImages/iStockphoto.com



Suchen Sie noch oder planen Sie schon?

Qualifizierte Mitarbeiter sind ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Mit dem **HS Seminarmanagement** organisieren Sie die Fortbildungen und Unterweisungen Ihrer Beschäftigten effizient und zielgerichtet.

- Schneller Zugriff auf planungsrelevante Informationen
- Kostenüberblick mit Budgetwarnfunktion
- Optimale Teilnehmerauswahl
- Automatische Benachrichtigung der Teilnehmer
- Auswertungen zu Bildungskennzahlen

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

 **Hamburger Software**

HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG

Telefon: 040 63297-333

e-mail: info@hamburger-software.de

Internet: www.hamburger-software.de