

hs magazin

PERSONALENTWICKLUNG

Mitarbeitergespräche besser führen



TITELTHEMA Interview: „Mitarbeitergespräche sind das beste Führungsinstrument“ **LÖSUNGEN & TRENDS** Finanzbuchhaltung: E-Bilanz-Modul mit optimierten Funktionen **PRAXIS** Anwenderbericht: HS Personalentwicklung und HS Stellenmanagement **TIPPS & TRICKS** Finanzbuchhaltung: Offene Posten zuordnen

Miteinander reden hilft

Die Zahlen sind alarmierend: Laut „Gallup Engagement Index“ fühlt sich nur ein geringer Teil der Beschäftigten in Deutschland emotional an den Arbeitgeber gebunden. Zwei Drittel leisten Dienst nach Vorschrift, und rund ein Sechstel hat in Gedanken bereits die Kündigung geschrieben. Warum gelingt es so vielen Arbeitgebern trotz des vielerorts beklagten Fachkräftemangels nicht, ihre Mitarbeiter stärker an sich zu binden? Experten geben darauf eine klare Antwort: Es hakt bei der Personalführung. Fast immer spielt das Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten eine Rolle.

Problem erkannt, Gefahr gebannt? Nein, denn um Unzufriedenheit zu erkennen, müssten Chefs mit ihren Mitarbeitern erst einmal persönlich kommunizieren. Studien zeigen jedoch, dass Vorgesetzte im Schnitt nur zwei Stunden pro Jahr direkt mit ihren Mitarbeitern sprechen. Meist beschränkt sich die Kommunikation auf den morgendlichen Gruß oder eine zwischen Tür und Angel dahingeworfene Anweisung. Für mehr Austausch ist im Tagesgeschäft keine Zeit. Viele Firmen führen deshalb institutionalisierte Mitarbeitergespräche durch, in denen beide Seiten störungsfrei zu Wort kommen sollen.

Dann ist ja alles geritzt, könnte man meinen. Ist es aber nicht! Denn die Gespräche und das organisatorische Drumherum lassen oft zu wünschen übrig. Nicht selten kapitulieren Führungskräfte vor der Zusatzaufgabe. Da wird dann das Protokoll vom Vorjahr zu Hilfe genommen und das Gespräch schnell über die Bühne gebracht. Ein konstruktiver Austausch und gegenseitiges Feedback zwischen Chef und Mitarbeiter kommen so kaum zustande. Ebenso wenig kann die Personalabteilung daraus Maßnahmen zur Personalentwicklung ableiten. Chance vertan.

Arbeitgeber sind daher gut beraten, Mitarbeitergespräche als Führungsinstrument ernst zu nehmen. Software kann ihnen dabei helfen, den organisatorischen Aufwand zu verringern. Dadurch bleibt mehr Zeit fürs Gespräch – Qualität und Nutzen steigen. Nur dann werden am Ende alle Beteiligten sagen können: Gut, dass wir darüber gesprochen haben.

Johannes Tenge



Johannes Tenge
Redaktion hs magazin



11

Hält Mitarbeitergespräche für ein wichtiges Instrument der Personalführung: HR-Expertin Kathrin Schütte.



24

Erfolgreiche Partnerschaft: HS und DATEV entwickeln ihre Kooperation weiter.



Organisiert den kaufmännischen Bereich mithilfe der HS Auftragsbearbeitung für DATEV: das Führungstrio der Roll GmbH.

28

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

Aktuell

04 News

Titel

10 **Personalführung**

Reichlich Gesprächsbedarf

11 **Interview: Kathrin Schütte**

„Mitarbeitergespräche sind das beste Führungsinstrument“

14 **Personalentwicklung**

Mitarbeitergespräche besser führen

Lösungen & Trends

16 **Reihe: ERP-Software nach Maß**

Teil 2: Lohnabrechnung

Für alle Fälle gerüstet

18 **Gesetzgebung**

GKV-Finanzreform beschlossen: einkommensabhängige Zusatzbeiträge ab 2015

18 **Studie**

Mitarbeiterzufriedenheit im Vergleich

19 **BMF-Entwurf**

GoBD statt GoBS: Finanzverwaltung will Regeln zur digitalen Buchführung modernisieren

20 **HS Modul Berichte**

Eine für alles: integrierte Lösung für Fibu und Berichtswesen

22 **HS Programme zur Finanzbuchhaltung**

E-Bilanz-Modul mit optimierten Funktionen

23 **Jahresabschluss und E-Bilanz**

Selbermachen zahlt sich aus

24 **Partnerschaft**

HS und DATEV richten Kooperation im Bereich Warenwirtschaft neu aus

24 **Elektronische Rechnungen**

ZUGFeRD endlich am Start

Praxis

26 **Anwenderbericht**

Handelsbetrieb organisiert Mitarbeitergespräche und Stellenbesetzungen mit Software von HS

28 **Anwenderbericht**

„Wir wollen unsere Kunden begeistern“

Rallye

34 **HS RallyeTeam feiert Jubiläum**

10 Jahre in der Wüste

Standards

02 Editorial

30 Tipps & Tricks

32 Kundenausbildung: aktuelle Seminartermine

33 Gewinnspiel

35 Impressum



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

MESSE-HERBST

Oktober-Fest in Köln und Stuttgart

Auch in diesem Herbst gastiert HS wieder an Rhein und Neckar: Der Softwarehersteller lädt Kunden und Interessenten ein, sich auf den Messen IT & Business und Zukunft Personal selbst ein Bild von seinem aktuellen Angebot an ERP-Lösungen zu machen.

IT & Business (Stuttgart, 8. bis 10. Oktober 2014)

Auf der IT & Business in Stuttgart präsentiert HS das gesamte Spektrum seiner ERP-Software für kleine und mittlere Firmen (www.messe-stuttgart.de/where-it-works). Unternehmer, IT-Entscheider und Benutzer erfahren unter anderem, wie sie mithilfe der Archiv- und Dokumentenmanagementlösungen ihre Workflows optimieren und Ressourcen sparen können. Außerdem informiert der Hersteller über seine Cockpit-Module. Insbesondere an Fertigungsbetriebe richtet sich HS mit seiner Produktionslösung, die es ermöglicht, Produktionsprozesse effizient zu organisieren.

Halle 4, Stand 4C18

Zukunft Personal (Köln, 14. bis 16. Oktober 2014)

Ein Pflichttermin für Personalmanager ist Europas größte Messe für Personalmanagement (www.zukunft-personal.de). HS zeigt in den Kölner Messehallen unter anderem das neue Erweiterungsmodul Cockpit, das HR-Kennzahlen grafisch darstellt, sowie die Digitale Personalakte. Darüber hinaus präsentiert das Messteam das Modul Personalentwicklung, mit dem sich Mitarbeitergespräche besser organisieren und durchführen lassen, und stellt die integrierte HS Lösung zum Versand von Verdienstabrechnungen via De-Mail vor.

Halle 3.2, Stand B.18



E-BILANZ

BMF veröffentlicht neue Taxonomie-Version

Alle Jahre wieder: Bereits zum dritten Mal seit 2011 hat das Bundesfinanzministerium (BMF) den amtlich vorgeschriebenen Datensatz zur Übermittlung von E-Bilanzen an die Finanzverwaltung überarbeitet. Am 13. Juni 2014 hat das Ministerium die Taxonomie 5.3 per BMF-Schreiben veröffentlicht. Die neue Version ist für die Bilanzen der Wirtschaftsjahre zu verwenden, die nach dem 31. Dezember

2014 beginnen. Laut Schreiben beanstanden die Finanzämter es jedoch nicht, wenn sie ebenfalls für das Wirtschaftsjahr 2014 bzw. 2014/2015 genutzt wird.

Zusätzliche Übermittlungsformen

Mithilfe der Taxonomie 5.3 können künftig auch steuerbegünstigte Körperschaften mit wirtschaftlichem Geschäftsbetrieb E-Bilanzen übermitteln. Hierzu lässt sich für den steuerrelevanten Geschäftsbereich im Berichtsbestandteil „Steuerliche Gewinnermittlung für besondere Fälle“, zusätzlich zu den originären Berichtsteilen für die Gesamtkörperschaft, die Datenstruktur der Berichtsteile „Bilanz“ und „GuV“ nutzen. Die zusätzlichen Übermittlungsformen der Taxonomie 5.3 stehen auch für

PILOTPROJEKT

Dresden und Deutsche Telekom starten De-Mail-City

Die sächsische Landeshauptstadt Dresden und die Deutsche Telekom haben Ende Juni 2014 den Startschuss für „De-Mail-City“ gegeben. Das Projekt ermöglicht Bürgern, Unternehmen und Ämtern, über De-Mail sicher und nachweisbar miteinander zu kommunizieren. Erste praktische Anwendungen sind die Gewerbeanmeldung, die Beantragung des Wohnberechtigungsscheins oder das Einreichen lokaler Petitionen. Weitere Nutzungsmöglichkeiten sollen folgen.

Vielfältige Möglichkeiten

Insgesamt 25 Behörden, Unternehmen und Vereine sind zum Auftakt von De-Mail-City mit von der Partie. Eine Wohnungsgenossenschaft bietet beispielsweise die Übermittlung der Nebenkostenabrechnung per De-Mail an. Vier größere Anwaltskanzleien nutzen das Verfahren als Postalternative zur Übermittlung von juristischen Dokumenten. Und auch die Volleyball-Profi-Spielerinnen des Dresdner SC 1898 können mit ihrem Verein via De-Mail kommunizieren.

Michael Hagspühl, Geschäftsführer Marketing der Telekom Deutschland, weist vor allem auf die Vorzüge bei der vertraulichen Kommunikation mit Behörden hin: „Jeder Bürger spart mit De-Mail Zeit, Porto und Papier und profitiert von der gesetzlich gesicherten Zustellung der Nachrichten. Schon bald werden die Dresdner diese Vorteile – etwa bei Gewerbeanmeldungen, Bürgerbegehren

oder im Austausch mit dem Finanzamt – kennenlernen und nutzen können.“

„Anwendungsradius“ von 38 Millionen Personen

Auch die Fachleute der ebenfalls am Projekt beteiligten Unternehmensberatung KPMG sagen De-Mail-City eine erfolgreiche Entwicklung vorher. Für Unternehmen sei es nützlich, Dokumente ohne qualifizierte Unterschrift als gültige Steuerdokumente oder Gewerbeanmeldungen elektronisch zu verschicken. Die Möglichkeit, zum Beispiel Fördergelder oder Zuschüsse über De-Mail zu beantragen, werde zudem viele Bürger zur Nutzung des Verfahrens animieren. Gemessen an der Zahl der Behörden, die derzeit ein De-Mail-Postfach bei der Telekom unterhalten, habe De-Mail bundesweit einen rechnerischen „Anwendungsradius“ von 38 Millionen Personen, erklärt Projektleiter Gert Metternich von der Telekom-Tochter T-Systems.

Digitale Vorzeigestadt Dresden

Dresden bringt für das Pilotprojekt gute Voraussetzungen mit: Google und das Institut der deutschen Wirtschaft haben die Elbmetropole im Jahr 2013 zu einer der zehn digital aktivsten Städte Deutschlands gewählt („eTown Award“). „Wir freuen uns sehr, Vorreiter in diesem Projekt für sichere digitale Kommunikation zu sein“, sagt Helma Orosz, Oberbürgermeisterin der Stadt Dresden. „Dank De-Mail haben wir für unsere Bürger jetzt 24 Stunden geöffnet.“

gewerbliche Betriebe von juristischen Personen des öffentlichen Rechts (zum Beispiel Gemeinden) zur Verfügung. Nähere Informationen enthält das BMF-Schreiben vom 13. Juni 2014, das unter www.hamburger-software.de/e-bilanz heruntergeladen werden kann.

Nutzung ab Mai 2015 möglich

Voraussichtlich ab November 2014 können Steuerpflichtige die neue Taxonomie zur Übermittlung von E-Bilanz-Testfällen an die Finanzverwaltung verwenden. Ab Mai 2015 soll die Übertragung echter E-Bilanzen möglich sein. Die aktualisierten Taxonomien der Version 5.3 (Kern-, Branchen- und Spezialtaxonomien) können unter www.estuer.de angesehen und heruntergeladen werden.



© J. S. Ign. Fotolia.com

E-JUSTIZ-GESETZ BESCHLOSSEN

Schriftverkehr mit Gerichten künftig per De-Mail

Der deutsche Gesetzgeber hat das Gesetz zur „Förderung des elektronischen Rechtsverkehrs“ beschlossen. Damit wird der Ein- und Ausgang von Post bei Gerichten nach und nach weitgehend auf Online-Kommunikation umgestellt. Wie beim E-Government-Gesetz setzt die Politik dabei insbesondere auf die De-Mail.

Mit dem Gesetz wird das Zustellungsrecht weiterentwickelt. Gerichtliche Dokumente sollen künftig per De-Mail oder einer dem auf Länderebene verbreiteten Elektronischen Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) vergleichbaren Struktur schnell, kostengünstig und rechtssicher mit Eingangsbestätigung ausgeliefert werden können.

Um die Erreichbarkeit von Rechtsanwälten für gerichtliche Urteile, Beschlüsse, Schriftsätze und Ladungen sicherzustellen, muss die Bundesrechtsanwaltskammer bis zum Jahr 2016 auf der Grundlage eines sicheren Verzeichnisses elektronische Anwaltspostfächer einrichten. Zusätzlich werden Vorgaben für das „rechtssichere Scannen“ und Archivieren öffentlicher Urkunden gemacht. Die Bestimmungen sollen schrittweise zwischen 2014 und 2022 in Kraft treten.

REPORT

Arbeitsministerium kritisiert mangelnde Weiterbildung Älterer

In vielen Unternehmen – vor allem in kleineren Firmen – mangelt es laut dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) an speziellen betrieblichen Weiterbildungsangeboten für Ältere. Dabei belegen Studien aus dem Ausland die positiven Effekte von Weiterbildung auf Ältere.

Nachholbedarf in kleinen und mittleren Firmen

Wie das BMAS in seinem Report „Altersgerechte Arbeitswelt“ schreibt, hat sich die Beteiligung älterer Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen in den vergangenen 35 Jahren zwar vervierfacht. Zugleich zeigt die Erhebung jedoch, dass Ältere noch immer seltener in den Genuss betrieblicher Weiterbildung kommen als jüngere Kollegen: Im Jahr 2012 beispielsweise nahmen 47 Prozent der 35- bis 49-Jährigen an Fortbildungen teil, bei den 50- bis 64-Jährigen waren es nur 42 Prozent. Inwieweit Unternehmen bereits versuchen, ihre älteren Mitarbeiter in entsprechende Maßnahmen einzubeziehen, hängt laut BMAS-Report vor allem von der Betriebsgröße ab: Während schon jedes zweite Großunternehmen Ältere gezielt weiterbildet, gibt es insbesondere in kleinen und mittleren Firmen Nachholbedarf.

Weiterbildung verlängert das Erwerbsleben

Dass sich Weiterbildung positiv auf die berufliche Zukunft älterer Mitarbeiter auswirkt, hat eine Studie aus den Niederlanden gezeigt: Ältere, die an einer Weiterbildung teilgenommen hatten, erhöhen damit die Wahrscheinlichkeit, im Folgejahr noch erwerbstätig zu sein, um vier Prozent. Einer Studie aus Italien zufolge, die der Report des BMAS ebenfalls zitiert, gehen ältere Weiterbildungsteilnehmer zudem später in Rente.

Darüber hinaus wirkt sich Weiterbildung offenbar auch auf die subjektive Beschäftigungssicherheit aus: So konnte für Deutschland mithilfe von Daten des sozio-oekonomischen Panels (SOEP) nachgewiesen werden, dass sich besonders ältere Arbeitnehmer weniger um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes sorgen, wenn sie an einer Weiterbildung teilgenommen haben. Die Wahrscheinlichkeit für Sorgen dieser Art verringert sich bei den über 50-Jährigen demnach um knapp 13 Prozent, heißt es im BMAS-Report.

Der Report steht auf der Website des Bundesarbeitsministeriums kostenlos zum Download bereit (Suchbegriff: „Altersgerechte Arbeitswelt“). Arbeitgeber finden darin unter anderem Praxisbeispiele für gelungene altersgerechte Weiterbildung.

 www.bmas.de

BESSERER GLÄUBIGERSCHUTZ

Gesetz zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr in Kraft getreten

Seit Ende Juli 2014 sind Unternehmer besser gegen säumige Vertragspartner geschützt: Für alle Geschäfte zwischen Unternehmen, die seit dem 28. Juli 2014 abgeschlossen werden, sind bei Zahlungsverzug höhere Zinsen und eine Schadenspauschale fällig. Außerdem entfällt für Schuldner die Möglichkeit, Zahlungsfristen über die eigenen Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zu verlängern. Damit setzt der deutsche Gesetzgeber die EU-Zahlungsverzugsrichtlinie in nationales Recht um. Bei bereits bestehenden Dauerschuldverhältnissen finden die Neuregelungen Anwendung, wenn die Gegenleistung erst nach dem 30. Juni 2016 erbracht wird.

Zahlungsfristen beschränkt

Die zwischen den Geschäftspartnern vereinbarten Zahlungsfristen sollen dem Gesetz zufolge maximal 60 Tage betragen. Eine längere Frist ist nur dann möglich, wenn sie für den Gläubiger nicht grob unbillig ist und die Vertragspartner sie ausdrücklich vereinbaren. Öffentliche Auftraggeber müssen dagegen nach 30 Tagen bezahlen.

Nur wenn es dafür eine besondere sachliche Rechtfertigung gibt, darf die Zahlungsfrist auf höchstens 60 Tage verlängert werden. In allen Fällen gilt: Längere Zahlungsziele, die im Kleingedruckten der AGB stehen, sind unwirksam.

Höhere Verzugszinsen und neue Schadenpauschale

Säumige Zahler müssen künftig außerdem mit höheren Forderungen als Ersatz für den Verzugschaden rechnen, denn der Verzugszinssatz hat sich von 8 auf 9 Prozentpunkte über dem jeweiligen Basiszinssatz erhöht. Neu ist, dass der Zahlungsgläubiger bei Verzug des Schuldners einen Anspruch auf eine Pauschale in Höhe von 40 Euro hat. Diese fällt immer an, auch bei verspäteten Abschlags- oder Ratenzahlungen. Ein vertraglicher (Teil-)Verzicht auf die gesetzlichen Verzugszinsen ist unzulässig. Das Gleiche gilt für den gesamten oder teilweisen Ausschluss der sonstigen Verzugschäden, es sei denn, dies stellt im besonderen Einzelfall keine grob unbillige Beschränkung des Gläubigers dar.



Arbeitsministerium kritisiert mangelnde Weiterbildung Älterer



UMFRAGE

Fachkräftemangel verschärft sich

Deutsche Firmen tun sich laut einer Umfrage immer schwerer damit, geeignete Fachkräfte einzustellen. Im Rahmen einer jährlichen Erhebung hatte der Zeitarbeitsanbieter Manpower Personalverantwortliche von rund 1.000 Unternehmen befragt: 40 Prozent der Befragten gaben hierbei an, offene Stellen nicht mit qualifizierten Bewerbern besetzen zu können. Im vergangenen Jahr lag diese Quote noch bei 35 Prozent. Am schwierigsten seien Handwerker, Ingenieure und Führungskräfte zu finden, teilte Manpower Deutschland in Eschborn bei Frankfurt mit. Die Unternehmen müssten jetzt die Initiative ergreifen, wird Manpower-Chef Herwarth Brune in einer Mitteilung des Unternehmens zitiert. Ein Weg seien Weiterbildungsprogramme für nur teilweise qualifizierte Bewerber.

STEUERN

Umsatzsteuer auf elektronische Dienstleistungen neu geregelt



Deutschland setzt EU-Vorgabe um.

der Leistung wohnt. Kauft ein Kunde in Deutschland also beispielsweise ein e-Book bei einem Händler im europäischen Ausland, fällt künftig die Umsatzsteuer in Deutschland an. Bisher sind solche Umsätze im Heimatstaat des Anbieters zu versteuern. Mit der Neuregelung setzt der deutsche Gesetzgeber eine europäische Vorgabe um.

Verfahrenserleichterung durch „Mini-One-Stop-Shop“

Unternehmen sind künftig grundsätzlich verpflichtet, sich in jedem EU-Land, in dem sie die genannten Leistungen an Nichtunternehmer erbringen, umsatzsteuerlich erfassen zu lassen und ihren Melde- und Erklärungspflichten nachzukommen. Alternativ können sie den neuen Mini-One-Stop-Shop (MOSS) nutzen. Diese Verfahrenserleichterung, in Deutschland auch als „kleine einzige Anlaufstelle“ (KEA) bezeichnet, gilt ab 1. Januar 2015 in allen Mitgliedsstaaten der EU. Firmen in Deutschland

haben demnach ab 2015 die Möglichkeit, alle in den übrigen EU-Staaten ausgeführten Umsätze mit Telekommunikations-, Rundfunk-, Fernseh- und auf elektronischem Weg erbrachten Dienstleistungen über das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) online zu erklären und die anfallende Steuer zentral zu entrichten.

Registrierung ab Oktober 2014 möglich

Die Teilnahme am MOSS-Verfahren können deutsche Unternehmer ab 1. Oktober 2014 – mit Wirkung zum 1. Januar 2015 – in einem Onlineportal des Bundeszentralamts für Steuern auf elektronischem Weg beantragen. Darüber hinaus sollen auf der Website des BZSt laut Bundesfinanzministerium rechtzeitig weitergehende Informationen zum Verfahren Mini-One-Stop-Shop veröffentlicht werden.

Hinweis: Unternehmen, die unter die neuen steuerlichen Vorgaben fallen, sollten ebenso ihre Preisgestaltung überdenken, da ab dem Jahr 2015 der Steuersatz des jeweiligen EU-Landes zur Bruttopreisberechnung heranzuziehen ist.

 www.bzst.de



FINANZIERUNG

Mittelstand verschmäht Kredite

Die Unternehmen in Deutschland kommen derzeit so leicht und günstig an Kredite wie selten zuvor. „Die Kredithürde für die gewerbliche Wirtschaft in Deutschland ist auf einen historischen Tiefstand gesunken“, sagt Hans-Werner Sinn, Präsident des Ifo Instituts. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Förderbank KfW: Seit Beginn der KfW-Unternehmensbefragung im Jahr 2001 beurteilten noch nie so viele Firmen aller Größen das Finanzierungsklima so positiv wie aktuell.

Fremdfinanzierung unbeliebt

Trotzdem bleiben viele Kreditinstitute auf dem billigen Geld sitzen. Deutschlands Mittelständler stünden auf der Investitionsbremse, stellt beispielsweise die Commerzbank in einer Studie fest. Und wenn doch in Anlagen oder Ausrüstung investiert werde, geschehe dies nach Angaben von zwei Dritteln der über 4.000 befragten Unternehmer bevorzugt ohne die Hilfe von Banken und Sparkassen. Jörg Krämer, Chefvolkswirt der Commerzbank, erklärt das Phänomen mit „krisenbedingtem Rest-Misstrauen“: „Gerade die kleineren Unternehmen haben in der Wirtschaftskrise die Erfahrung gemacht, schlechter an Kredite zu kommen, und haben deshalb das Bestreben, unabhängiger von Fremdkapital zu sein.“

Viele setzen auf die eigene Kasse

Einen weiteren Grund für die zurückhaltende Kreditnachfrage sieht Alexander Schumann, Chefvolkswirt beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) darin, dass viele deutsche Unternehmen in den vergangenen Jahren ihr Eigenkapital gestärkt haben. „Ein erheblicher Teil benötigt derzeit überhaupt keine externen Mittel“, so Schumann. Viele Betriebe setzen daher eher auf die eigene Kasse oder Leasingfinanzierungen. Andere Instrumente seien nur für bestimmte Gruppen von Unternehmen sinnvoll, sagt Schumann: „Unternehmensanleihen lohnen sich etwa vor allem für Großunternehmen und größere Mittelständler. Auch für Schuldscheindarlehen braucht es eine gewisse Mindestgröße.“ Für Kleinunternehmen könnten hingegen Bürgschaften, Crowdfunding oder der Einstieg mittelständischer Beteiligungsgesellschaften interessant sein.

BMW-RATGEBER

Die Unternehmensübergabe planen

Vielen Seniorchefs fällt es schwer, loszulassen und ihre Firma an einen Jüngeren zu übergeben. Das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) weist daher in seiner aktualisierten Broschüre „Unternehmensnachfolge – Die optimale Planung“ darauf hin, dass Alt und Jung für die Übergangszeit feste Spielregeln vereinbaren sollten. So empfiehlt es sich, schon vorher genau festzulegen, über welchen Zeitraum der alte Chef und sein Nachfolger die Führungsaufgaben gegebenenfalls gemeinsam übernehmen. Abzusprechen ist auch, wer in dieser Zeit welche Aufgaben und Bereiche verantwortet, heißt es im Ratgeber des BMWi. Häufig laufen Seniorchefs Gefahr, autoritär durchzugreifen, wenn sie Entscheidungen des Nachfolgers in seinem Bereich für falsch halten. Besser ist es in so einer Situation, einen beiderseits akzeptierten Moderator heranzuziehen, so die Autoren des Ratgebers. Kommt es zwischen den Parteien zu Meinungsverschiedenheiten, sollten sie versuchen, den Streit nicht vor der Belegschaft auszutragen. Andernfalls drohen Irritationen und Verunsicherung bei den Angestellten.

 www.bmwi.de/DE/Mediathek/publikationen,did=23490.html



PERSONALFÜHRUNG

Reichlich Gesprächsbedarf

Die Hektik des beruflichen Alltags lässt Führungskräften und Mitarbeitern oft kaum Zeit, sich in Ruhe auszutauschen, Bilanz zu ziehen und gemeinsam nach vorn zu schauen. Dabei gibt es viel zu besprechen: die Leistung des Mitarbeiters, die Motivation, das Arbeitsumfeld, die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten, Weiterbildung und eventuell Zielvereinbarungen.

Bereits vor fast 50 Jahren erkannten Arbeitgeber und Organisationspsychologen in den USA, dass routinemäßige Alltagskommunikation dazu nicht ausreicht. Sie entwickelten daher das institutionalisierte Mitarbeitergespräch zwischen Vorgesetztem und Arbeitnehmer – und setzten es als Führungsinstrument ein. Anfang der 70er-Jahre hielt das Mitarbeitergespräch auch im deutschen Sprachraum Einzug in die betriebliche Praxis. Auslöser hierfür war das im Jahr 1972 in Kraft getretene, novellierte Betriebsverfassungsgesetz, das dem strukturierten Austausch zwischen Arbeitgeber und Angestelltem einen hohen Stellenwert beimisst. In den 80er-Jahren wurden daraufhin vorwiegend sogenannte Zielvereinbarungsgespräche geführt, in den 90ern standen die Leistungsbeurteilung und variable Vergütungssysteme im Fokus.

Heute ist das Mitarbeitergespräch ein zentrales Instrument der strategischen Personalführung. Es dient zum einen der Kommunikation von Unternehmenszielen. Zum anderen ist es der Ort, an dem die Leistung des Mitarbeiters beurteilt und Personalentwick-

lungsmaßnahmen geplant werden. Auch die leistungsbezogene Entlohnung ist in der Regel Bestandteil des Gesprächs.

Von dem geplanten und regelmäßigen Austausch profitieren beide Seiten: Der Beschäftigte erhält eine Einschätzung seiner beruflichen Fähigkeiten und seiner Leistung. Zudem kann er arbeitsplatzbezogene Wünsche vortragen und Verbesserungsvorschläge machen. Der Arbeitgeber wiederum gewinnt durch dieses Feedback unverzichtbare Erkenntnisse zur Mitarbeiterzufriedenheit und kann bei Defiziten – auch im eigenen Führungsverhalten – gezielt gegensteuern.

So weit die Theorie, in der Praxis verlaufen Mitarbeitergespräche dagegen oft unschön. Die Liste der Fettnäpfchen, in die man treten kann, ist lang. Mitunter artet das Gespräch beispielsweise zum Chefmonolog aus. In anderen Fällen haben die Führungskräfte so viel Aufwand in die Vorbereitung gesteckt, dass ihnen zum eigentlichen Gesprächstermin bereits die Lust und Luft ausgegangen sind.

Damit das Mitarbeitergespräch nicht zum Fiasko gerät, sondern motivierend wirkt, sollte es gut organisiert und in vertrauensvoller Atmosphäre durchgeführt werden, sagt die Personalmanagement-Beraterin und -Trainerin Kathrin Schütte. Im Interview auf den folgenden Seiten beschreibt sie den typischen Ablauf eines erfolgreichen Mitarbeitergesprächs und nennt Fehler, die es zu vermeiden gilt.

INTERVIEW: KATHRIN SCHÜTTE

„Mitarbeitergespräche sind das beste Führungsinstrument“

Trotz Fachkräftemangels vernachlässigen viele Arbeitgeber die Personalentwicklung und riskieren damit, dass unzufriedene Leistungsträger abwandern. Mithilfe regelmäßiger Mitarbeitergespräche lassen sich Fehlentwicklungen frühzeitig erkennen und vermeiden. Die Hamburger Personalmanagement-Beraterin und -Trainerin Kathrin Schütte erläutert, worauf Führungskräfte und Personaler achten sollten.

Frau Schütte, Studien zufolge haben viele Arbeitnehmer in Deutschland innerlich gekündigt. Oft sind Arbeitgeber dann überrascht, wenn ihre Mitarbeiter abwandern. Wie können Unternehmen hier rechtzeitig gegensteuern?

Schütte: Anerkennung für unser Handeln und Tun ist ein grundlegendes Bedürfnis des Menschen. Am Arbeitsplatz ist das nicht anders als im privaten Bereich. Es demotiviert Mitarbeiter, wenn sie das Gefühl haben, dass den Chef ihre Arbeit nicht wirklich interessiert oder dass sie nur dann zum Gespräch eingeladen werden, wenn die Leistung mal nicht stimmt. Wichtigste Führungsaufgabe ist daher, mit seinen Mitarbeitern in Kontakt zu stehen und regelmäßig Gespräche zu führen, die Raum für gegenseitiges Feedback geben. Ein weiterer wichtiger Motivator ist es, dem Mitarbeiter zu verdeutlichen, welchen Beitrag er zum Unternehmenserfolg leistet.

Wie viele Unternehmen in Deutschland führen Ihrer Schätzung nach regelmäßig oder zumindest sporadisch Mitarbeitergespräche durch? Inwieweit unterscheidet sich die Herangehensweise von größeren und kleineren Firmen?

Schütte: Über alle Unternehmen betrachtet sind es schätzungsweise 50 Prozent. Kleinere Firmen führen solche Gespräche eher unstrukturiert durch, wobei jede Führungskraft ihren eigenen Stil hat. In großen Unternehmen gibt es dagegen häufig einen definierten Prozess und einen Gesprächsleitfaden. Zudem werden die Führungskräfte intensiver in der Gesprächsführung geschult. Die Vereinbarung und Überprüfung von gehaltsrelevanten Zielen ist hier oft Bestandteil des jährlichen Mitarbeitergesprächs. →



Foto: privat

Zur Person

Kathrin Schütte ist Trainerin, Beraterin und Coach mit langjähriger Erfahrung als Personalmanagerin und Ausbildungsleiterin. Seit 2005 berät die Diplom-Kauffrau mit ihrer Firma „Schütte Personalmanagement & Training“ kleine mittelständische Unternehmen in Fragen der Personalentwicklung und -gewinnung (www.schuette.pmt.de). Zudem gibt sie Seminare zu Mitarbeiterführung, Kommunikation, Personalauswahl, Umgang mit Auszubildenden, Zeit- und Selbstmanagement.



Wie läuft denn ein optimales Mitarbeitergespräch ab?

Schütte: Beide Seiten sollten sich zunächst gut vorbereiten. Als Grundlage hierfür dient ein Leitfaden mit Fragen und einem Beurteilungsbogen. Es ist deshalb wichtig, einen Termin mit ausreichendem Vorlauf zu vereinbaren. Das Gespräch sollte dann ungestört stattfinden und genug Zeit bieten, circa 60 bis 90 Minuten. Ein häufiger Fehler ist es, sofort in das Thema einzusteigen. Besser ist es, den Mitarbeiter zu Beginn dort abzuholen, wo er sich gerade befindet. Beschäftigt ihn gerade ein Problem, wird er kaum offen sein für ein Mitarbeitergespräch. Daher gilt es, zunächst die richtige Atmosphäre zu schaffen und mit der ersten Frage den Gemütszustand des Mitarbeiters zu erkunden bzw. seinem Befinden Raum zu geben. Wie mache ich das? Fragen Sie beispielsweise: Wie geht es Ihnen gerade, und was beschäftigt Sie derzeit? Je nach Antwort ist zu entscheiden, ob das Mitarbeitergespräch wie geplant angebracht ist oder ob zunächst das Thema des Mitarbeiters zu bearbeiten ist.

„Der Einsatz von Software erleichtert das strukturierte Vorgehen und kann den Workflow exzellent unterstützen.“

Kathrin Schütte

Ein ausführliches jährliches Mitarbeitergespräch läuft dann idealerweise folgendermaßen ab: Nach der Klärung des inhaltlichen und zeitlichen Ablaufs werden die Hauptaufgaben des Mitarbeiters besprochen: Was hat sich verändert, was ist dazugekommen oder weggefallen? Im nächsten Schritt blicken die Gesprächspartner auf die vereinbarten Ziele zurück und sprechen über die Zielerreichung. Dabei werden eventuelle Abweichungen analysiert und Hilfestellungen für die Zukunft erkundet. Im Rahmen der anschließenden Leistungsbeurteilung erfragt die Führungskraft zunächst das Selbstbild des Mitarbeiters und erläutert dann ihre Einschätzung bzw. Wahrnehmung. Als Nächstes werden neue Ziele vereinbart sowie Maßnahmen zur Entwicklung des Mitarbeiters abgestimmt. Danach sollte der Mitarbeiter Gelegenheit bekommen, der Führungskraft sein Feedback zu geben. Abschließend werden die wichtigsten Inhalte, Vereinbarungen und Ziele noch einmal zusammengefasst. Natürlich können Mitarbeitergespräche auch kürzer und nur zu Teilaspekten stattfinden. Hier ist es dann besonders wichtig, das Thema eingangs klar zu benennen.

Welche sind typische Fallen, in die Chefs und Führungskräfte bei Mitarbeitergesprächen tappen?

Schütte: Zunächst einmal ist es wichtig, dass das Gespräch von einer vertrauensvollen Atmosphäre und gegenseitigem Respekt geprägt ist. Dies setzt voraus, dass beide Parteien mit einer positiven Einstellung in den Termin gehen und bereit sind, aufmerksam zuzuhören. Eine der größten Hürden für Führungskräfte ist es, kritische Verhaltensweisen des Mitarbeiters anzusprechen oder negative Botschaften zu übermitteln. Führungskräfte neigen daher häufig dazu, zu weich zu beurteilen. Ein anderer häufiger Fehler bei der Beurteilung besteht darin, ein einzelnes negatives oder auch positives Ereignis auf die übrigen Bereiche zu übertragen.

Eine weitere Falle ist es, nicht nach den Ursachen für schlechte Leistungen oder Zielverfehlungen zu fragen, um geeignete Maßnahmen mit dem Mitarbeiter gemeinsam zu entwickeln. Eine mögliche lösungsorientierte Frage ist hier beispielsweise: Wie kann ich Sie unterstützen, sodass Sie das Ziel XY im kommenden Jahr erreichen?

Ein fataler Fehler von Führungskräften ist es, wenn sie sich an Abmachungen nicht halten oder unzureichend auf Kritik und Anregungen der Mitarbeiter reagieren bzw. diese nicht weiterverfolgen. In diesen Fällen fühlen sich Mitarbeiter nicht ernst genommen, resignieren und werden künftig nicht mehr mit ihrer Meinung herausrücken. Und dann gibt es noch die „Gehaltsfalle“, bei der das Gespräch von der Beurteilung abschweift und zur Gehaltsverhandlung gerät. Eine klare terminliche Trennung dieser beiden Themen ist daher zu empfehlen.

Mitarbeitergespräche durchzuführen und auszuwerten bedeutet für Arbeitgeber einigen Aufwand. Wie lassen sich die Prozesse – etwa mithilfe von Software – effizient gestalten?

Schütte: Der Einsatz von Software erleichtert das strukturierte Vorgehen und kann den Workflow exzellent unterstützen. Beispielsweise beginnt der Personaler damit, den Startschuss für die Mitarbeitergespräche zu geben, woraufhin Führungskräfte und Mitarbeiter am Bildschirm in einem vordefinierten Leitfaden ihre Angaben machen. Das eigentliche Gespräch sollte dann natürlich nicht am Monitor stattfinden, sondern in entspannter Atmosphäre am Besprechungstisch mit dem gedruckten Leitfaden. Das Zeitfenster für die Vorbereitung und die Durchführung der Gespräche gibt die Personalabteilung vor. Wenn die Personaler dann noch den jeweiligen Gesprächsstatus und – nach durchgeführten Gesprächen – die Ergebnisse im System automatisch einsehen können, ist dies eine spürbare Erleichterung für alle Beteiligten, von der Organisation über die Durchführung bis hin zur Auswertung.

Werfen wir abschließend einen Blick in die Zukunft. Infolge des knappen Angebots an Fachkräften haben sich die Gewichte im Arbeitsmarkt verlagert: Faktisch müssen sich in einigen Branchen längst die Firmen bei ihren Mitarbeitern bewerben – anstatt umgekehrt. Wie wirkt sich dieser Wandel auf das Führungsverhalten aus?

Schütte: Da kann ich nur wiederholen, was ich eingangs gesagt habe: Anerkennung, Wertschätzung und der laufende Kontakt mit den Mitarbeitern werden immer wichtiger, um gute Leute zu halten und neue zu gewinnen. Mitarbeiter sind Botschafter des Unternehmens und gewinnen eine immer größere Bedeutung bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter auf den enger werdenden Märkten. Führungskräfte haben nicht mehr die Rolle des allwissenden Fachmanns bzw. der Fachfrau, sondern sind auf die Ideen und die aktive Beteiligung ihrer Mitarbeiter angewiesen. Führung – sei es im Alltag oder in Mitarbeitergesprächen – bedeutet daher mehr denn je, durch Kommunikation auf Augenhöhe die Rolle des Coaches zu übernehmen. **hs**



© DragonImages/Fotolia.com

PERSONALENTWICKLUNG

Mitarbeitergespräche besser führen

Regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeitern sind ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung. Sie vorzubereiten, durchzuführen und auszuwerten bedeutet für Führungskräfte und Personaler jedoch viel Fleißarbeit. Mithilfe der HS Personalentwicklung lässt sich der Aufwand erheblich verringern. Gleichzeitig steigt die Qualität der Gespräche und der Auswertungen.

Schon nach einer Stunde ist es meistens vorbei: Mitarbeitergespräche sind üblicherweise eher kurze Veranstaltungen. Das organisatorische Drumherum dagegen kostet insbesondere Vorgesetzte und Personalreferenten deutlich mehr Zeit. Informationen sind zu beschaffen, Beurteilungen zu erstellen, Termine zu vereinbaren und dergleichen mehr. Während der Gesprächsrunde tappt die Personalabteilung dann häufig im Dunkeln, was den Status einzelner Gespräche angeht. Zudem müssen die Personaler anschließend oft mehrmals bei den Führungskräften nachhaken, bis ihnen die Gesprächsunterlagen zur Auswertung vorliegen.

Mit Software eine gemeinsame Datenbasis schaffen

Um die Prozesse zu beschleunigen, gilt es, allen Beteiligten einen schnellen Zugriff auf dieselben aktuellen Daten zu ermöglichen. Dies lässt sich mithilfe der Software HS Personalentwicklung realisieren. Die Lösung stellt Personalern, Führungskräften, Mitarbeitern und der Geschäftsführung jederzeit alle für sie bestimmten Daten zur Verfügung. „Durch sinkt der Aufwand für die Informationsbeschaffung. Außerdem steigt oft die Qualität der Mitarbeitergespräche und der Auswertungen, weil Führungskräfte und Personaler einen größeren Fundus an Informationen nutzen können, als dies bei manuell organisierten Gesprächsrunden der Fall ist“, sagt HS Produktmanager Christian Seifert.

Effiziente Organisation durch die Personalabteilung

Soll eine Gesprächsrunde gestartet werden, legt die Personalabteilung zunächst das Zeitfenster für die Gespräche und den Beurteilungszeitraum fest. Über die HS Personalentwicklung ordnen die Personaler dann die Mitarbeiter ihrem jeweiligen Beurteiler (Führungskraft) zu. Dieser Vorgang lässt sich über eine vorbesetzte Zuordnung aus dem Organigramm weiter beschleunigen. Die Software bietet zudem die Möglichkeit, verschiedene Gesprächsleitfäden und Beurteilungsschemata zu verwenden. Sobald die Personalabteilung ihre Vorbereitungen abgeschlossen hat, gibt sie über das System den Startschuss, und die Führungskräfte können ihrerseits mit der Vorbereitung beginnen.

Arbeiterleichterung für Führungskräfte

Die Aufgabenübersicht in der HS Personalentwicklung weist die Führungskräfte darauf hin, dass sie den Gesprächsleitfäden auszufüllen haben. Am Bildschirm können sie nun ihre Mitarbeiter beurteilen, indem sie das hinterlegte Soll-Niveau verschiedener Kompetenzen mit dem Ist-Niveau abgleichen. Darüber hinaus lassen sich Aufgaben in Freitextform beurteilen, neue Aufgaben und Ziele erfassen sowie Gesamtbeurteilungen erstellen. „Jeder Arbeitgeber kann sich seine eigenen Kompetenzmodelle und Beurteilungsleitfäden zusammensetzen, übrigens auch für eine Beurteilung der Führungskraft durch den Mitarbeiter“, so Christian Seifert.

Sofern die HS Personalentwicklung mit dem Lohnabrechnungssystem verknüpft ist, können die Führungskräfte zudem direkt auf alle gesprächsrelevanten Daten zur Entgeltentwicklung und zu bestehenden Entgeltvereinbarungen zugreifen. „Das spart Zeit und verbessert den Datenschutz, weil keine Entgeltübersichten im Büro des Vorgesetzten herumliegen“, erläutert Produktmanager Seifert. Nachdem



„Die softwaregestützte Bereitstellung der benötigten Informationen für alle Beteiligten ist der Dreh- und Angelpunkt für eine bessere Organisation von Mitarbeitergesprächen.“

Christian Seifert
Produktmanager bei HS

alle Eingaben gemacht wurden, können die Führungskräfte ihre Gesprächsunterlagen ausdrucken und damit in die Termine gehen. Über den Status können die Personaler verfolgen, welche Gespräche bereits geführt wurden.

Systematische Auswertung

Damit die Mitarbeitergespräche tatsächlich Nutzen stiften, müssen Führungskräfte und Personaler die Ergebnisse auswerten und Maßnahmen daraus ableiten. Dies können beispielsweise ein vertiefendes Gespräch zu einem Sachverhalt oder eine Schulung sein. Oft lassen die Auswertungen jedoch lange auf sich warten, weil zunächst die Gesprächsbögen von Hand erfasst werden müssen. Mit der HS Personalentwicklung ersparen sich Arbeitgeber diesen Aufwand, sagt Christian Seifert: „Die Führungskräfte stellen der Personalabteilung die Gesprächsergebnisse automatisch und ohne Medienbruch über die Software zur Verfügung. Alle Informationen liegen also ohne Verzögerung vor.“

www.hamburger-software.de/personalentwicklung



Whitepaper: Mitarbeitergespräche erfolgreich organisieren

Informationen und Tipps zum Thema Mitarbeitergespräche finden Personaler und Führungskräfte in einem aktuellen Whitepaper von HS. Der zwölfseitige Ratgeber kann kostenlos heruntergeladen werden.

www.hamburger-software.de/whitepaper/mitarbeitergespraeche

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

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

Teil 3: Personalmanage-
ment – Werkzeuge zum
Zeitsparen (4/2014)

Teil 4: Auftragsbearbei-
tung – Lösungen für jeden
Bedarf (1/2015)



LOHNABRECHNUNG VON HS

Für alle Fälle gerüstet

Arbeitgeber stellen je nach Branche und Größe unterschiedliche Anforderungen an ihre Lohnsoftware. Gesetzliche Neuerungen, Wachstum oder strukturelle Veränderungen verlangen der Lösung zudem Anpassungsfähigkeit und Skalierbarkeit ab. Die Lohnanwendungen von HS erfüllen diese Kriterien – auch dank ihrer Modulbauweise.

Lohnabrechner arbeiten in einem durchaus dynamischen Unternehmensbereich mit häufigen Änderungen und branchenspezifischen Besonderheiten, aber auch mit Erleichterungen durch ein zunehmend digitalisiertes Beitrags- und Meldewesen. „Der beste Weg, solche Rahmenbedingungen mit Software abzubilden, führt über eine modulare Programmstruktur“, sagt Christian Seifert, Produktmanager bei HS. Zehn Erweiterungsmodule bietet der Hersteller derzeit für das HS Personalwesen an, elf Module für die HS Personalabrechnung.

Häufiger Anlass für Erweiterungen: neue Anforderungen

„Bereits die Grundmodule decken wesentliche Standardfunktionen ab und ermöglichen Abrechnungen“, sagt Seifert. Die Mehrzahl der Kunden setze allerdings Erweiterungsmodule ein. Dabei gehe es immer darum, die Abläufe in der Personalabteilung zu beschleunigen und sich die Arbeit zu erleichtern, etwa im Bescheinigungswesen oder bei der Erstellung der Meldungen und Beitragsnachweise an die Krankenkassen. Ein häufiger Anlass für die Benutzer, ihre Software zu

erweitern, sind neue Anforderungen. Im Fall von Susan Geiling, Personalreferentin bei der Spielkartenfabrik Altenburg in Thüringen, war dies zum Beispiel eine Aufforderung des statistischen Landesamts zur Abgabe der vierteljährlichen Verdiensterhebung. „Alle Daten manuell zusammenzutragen war für uns keine Option. Deshalb haben wir das Modul Statistikmeldungen von HS erworben. Die Software erstellt den Report nach der Erstanlage der Daten im Personalstamm zeitsparend und übermittelt ihn fristgerecht –



Foto: privat

„Die Modulbauweise hält die Lohnsoftware schlank und übersichtlich.“

Alexandra Bienert
Leiterin Personal / Interner Service
Wohnungsgenossenschaft „Lipsia“ eG

© momius/fotolia.com



alles automatisch“, sagt Geiling. Personalleiterin Alexandra Bienert von der Leipziger Wohnungsgenossenschaft „Lipsia“ bekam es vor vier Jahren plötzlich mit dem Thema Baulohn zu tun, als sie die Lohnabrechnung eines Tochterunternehmens aus der Baubranche übernahm. „Zum Glück stand mit dem Modul Bau von HS eine Lösung zur Verfügung, die wir problemlos in unser HS Personalwesen integrieren konnten“, berichtet sie.

Günstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis

Der modulare Aufbau der HS Programme ermöglicht aber nicht nur kurzfristig umsetzbare Erweiterungen, er stellt darüber hinaus sicher, dass sich der Lösungsumfang am Bedarf des Unternehmens ausrichtet. „Funktioneller Ballast entsteht so erst gar nicht“, erklärt Produktmanager Seifert. Das zahlt sich für die Kunden aus. „Die Modulbauweise erlaubt es uns als mittelständischem Unternehmen, alle Verwaltungsaufgaben im eigenen Haus durchzuführen, da nur für die tatsächlich benötigten Funktionen Kosten entstehen“, sagt Prokuristin Petra Linke vom Papeterie-Anbieter LITTLE PAPER in Burgdorf bei Hannover. Alexandra Bienert sieht im bedarfsgerechten Zuschnitt der Software noch einen anderen Vorteil: „Die Lösung ist dadurch einfach schlanker und übersichtlicher“, so die Personalleiterin. Dem pflichtet Personalreferentin Susan Geiling bei, und sie ergänzt: „Da alle Module auf eine Datenbank zugreifen, ist die Datenpflege deutlich leichter, als wenn ich zwischen verschiedenen Systemen hin und her switchen müsste.“



Foto: privat

„Das günstige Preis-Leistungs-Verhältnis der Lösung von HS ermöglicht es einem Mittelständler wie uns, die Lohnabrechnung im eigenen Haus durchzuführen.“

Petra Linke
Prokuristin
LITTLE PAPER GmbH

Umfangreiche Erweiterungsmöglichkeiten

Für die meisten Anforderungen im Bereich der Lohnabrechnung hält die Produktpalette von HS heute die passende Lösung bereit (siehe Grafik). „Besonders häufig nutzen unsere Kunden die Module Monats-DEÜV, Mehrfirmenverarbeitung und Elektronisches Bescheinigungswesen“, berichtet Christian Seifert. Aber auch nützliche Erweiterungen wie das Modul Statistikmeldungen seien auf Personaler-Rechnern oft im Einsatz. Gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche Modul-Karriere bringe zudem das neue Cockpit für die HS Lohnprogramme mit: „Damit lassen sich die zentralen Personalkennzahlen ohne Aufwand im Blick behalten. Der Bedarf an einer solchen Lösung ist groß, wie wir aus Kundenanfragen wissen“, so der Produktmanager. Sein Tipp: Anhand der mitgelieferten Beispieldaten können Benutzer des HS Personalwesens und der HS Personalabrechnung die verschiedenen Module unverbindlich am eigenen Rechner ausprobieren.



GESETZGEBUNG

GKV-Finanzreform beschlossen: einkommensabhängige Zusatzbeiträge ab 2015

Der Deutsche Bundestag hat das „Gesetz zur Weiterentwicklung der Finanzstruktur und der Qualität in der gesetzlichen Krankenversicherung“ (GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz – GKV-FQWG) verabschiedet. Es sieht vor, dass der Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zum 1. Januar 2015 von jetzt 15,5 Prozent auf 14,6 Prozent des Einkommens sinkt. Zugleich wird der hälftige Arbeitgeberanteil auf 7,3 Prozent festgeschrieben.

Fallen weg: Sonderbeitrag, pauschale Zusatzbeiträge und Sozialausgleich

Auf die rund 50 Millionen Krankenkassen-Mitglieder in Deutschland kommen allerdings neue Kosten zu: Ab 2015 dürfen die Kassen zur Finanzierungssicherung einkommensabhängige Zusatzbeiträge erheben, die allein von den Arbeitnehmern zu tragen sind. Plant eine Kasse einen Zusatzbeitrag, muss sie ihre Mitglieder frühzeitig

schriftlich darüber informieren. Die Versicherten können in diesem Fall von einem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen. Der bisher von den Arbeitnehmern gezahlte Sonderbeitrag in Höhe von 0,9 Prozent des Einkommens sowie die pauschalen Zusatzbeiträge und der steuerfinanzierte Sozialausgleich sind dagegen ab dem kommenden Jahr Geschichte.

Entlastung für Arbeitgeber im Meldewesen

Mit dem Sozialausgleich entfallen für Arbeitgeber auch die damit einhergehenden Meldepflichten: So muss die GKV-Monatsmeldung ab 2015 nur noch auf Anforderung durch die Krankenkasse abgegeben werden. Die Kasse prüft hierzu anhand der Jahresmeldung oder einer Abmeldung, ob ein Arbeitnehmer durch Mehrfachbeschäftigung die Beitragsbemessungsgrenze überschritten hat. Ergibt die Prüfung, dass möglicherweise zu hohe Beiträge abgeführt wurden, fordert die Kasse weitere Informationen von den Arbeitgebern an. **///**

STUDIE

Mitarbeiterzufriedenheit im Vergleich

Hinsichtlich der Zufriedenheit von Arbeitnehmern besteht in Deutschland Luft nach oben: In einer Panelstudie der Personal- und Unternehmensberatung Kienbaum, die die Mitarbeiterzufriedenheit an 20 bedeutenden Wirtschaftsstandorten weltweit untersucht hat, belegt die hiesige Wirtschaft den 13. Rang. An der Spitze steht Indien, das Schlusslicht leuchtet in Japan.

Arbeitnehmer möchten mehr mitentscheiden

Die in Deutschland befragten Arbeitnehmer sind auf der einen Seite mit ihren Aufgaben und Arbeitsinhalten sowie mit den betrieblichen Rahmenbedingungen zufrieden. Positiv bewerten sie zudem, dass ihnen das Gefühl vermittelt wird, zum Erfolg beizutragen. Sie werden hinreichend gefordert und sind stolz auf ihr Unternehmen.

Auf der anderen Seite mangelt es in vielen Firmen aus Arbeitnehmersicht an Kommunikations- und Führungsfähigkeit, so ein weiteres Ergebnis der Untersuchung. Vielfach bezweifeln die Befragten, dass Arbeitgeber aus Fehlern lernen und bereit sind, innovative Ideen ihrer Mitarbeiter zu unterstützen. „Die deutschen Arbeitnehmer werden selbstbewusster und wollen mehr eingebunden werden in Entscheidungen der Chefs. Da spielt leider noch nicht jeder Chef mit. Das ist ein Fehler. Dabei geht es heute mit moderner Technik viel leichter als noch vor zehn Jahren“, sagt der Projektleiter der Studie, Kienbaum-Berater Jan-Marek Pfau.

Mitarbeitergespräche erhöhen die Zufriedenheit

Es zeige sich, wie wichtig es Arbeitnehmern ist, von ihren Chefs Feedback zur



Aufgabenerfüllung und zum Erfolgsbeitrag zu erhalten, kommentiert Christian Seifert, Produktmanager bei HS, die Studienergebnisse. „Die Mitarbeiter wünschen sich außerdem ein Sprachrohr in Richtung Arbeitgeber und möchten, dass ihre Vorschläge ernst genommen werden. Ein probates Instrument ist hier das Mitarbeitergespräch zwischen Führungskraft und Arbeitnehmer“, sagt Seifert. Mit dem Programm Personalentwicklung bietet HS hierzu ein nützliches Werkzeug an: Die Software unterstütze Arbeitgeber dabei, die Gespräche effizient zu organisieren, nach einem standardisierten Verfahren durchzuführen und anschließend systematisch auszuwerten. „Ein gut vorbereitetes und faires Gespräch bietet Arbeitgebern die Chance, die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung zu erhöhen“, so Christian Seifert. **///**



BMF-ENTWURF

GoBD statt GoBS: Finanzverwaltung will Regeln zur digitalen Buchführung modernisieren

Das Bundesfinanzministerium (BMF) drückt aufs Tempo: Trotz anhaltender Kritik von Wirtschaft und Verbänden plant die Finanzverwaltung, die neuen „Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“ (GoBD) in Kürze zu veröffentlichen.

Wie Unternehmen ihre Buchführungssysteme einzusetzen und elektronische Dokumente ordnungsgemäß zu behandeln haben, ist bisher in drei Schreiben des BMF geregelt: den GoBS (Grundsätze ordnungsmäßiger DV-gestützter Buchführungssysteme) vom 7. November 1995, den GDPdU (Grundsätze zum Datenzugriff und zur Prüfbarkeit digitaler Unterlagen) vom 16. Juli 2001 sowie den Fragen und Antworten zum Datenzugriffsrecht der Finanzverwaltung vom 22. Januar 2009.

Ziel: Klarheit für Unternehmer und Betriebsprüfer

Künftig sollen diese Verwaltungsvorgaben in den GoBD zusammengefasst und dabei inhaltlich an die technische Entwicklung der vergangenen Jahre angepasst werden. Im April 2014 legte das BMF hierzu seinen jüngsten, überarbeiteten Entwurf vor. Geregelt werden darin das Erfassen von Belegen innerhalb einer bestimmten Frist, die Anforderungen an die Ordnungsmäßigkeit elektronischer Bücher, Aufbewahrungspflichten und noch vieles mehr. Ziel ist es, mehr Klarheit für Unternehmer und Betriebsprüfer zu schaffen – etwa hinsichtlich des Umgangs mit elektronischen Kontoauszügen oder gescannten Dokumenten.

Kritik am BMF-Entwurf: Wirtschaft und Verbände sehen Änderungsbedarf

Wirtschaft und Verbände halten eine Aktualisierung der Verwaltungsregeln seit Langem für geboten und begrüßen den Vorstoß der Finanzverwaltung grundsätzlich. Zugleich

üben sie jedoch Kritik: So seien viele der schon im vergangenen Jahr geforderten Änderungen auch im jüngsten GoBD-Entwurf nicht berücksichtigt worden, heißt es. Insbesondere ein Passus, dem zufolge die Finanzbehörde vom Steuerpflichtigen verlangen kann, dass er die aufzubewahrenden elektronischen Unterlagen auf seine Kosten ganz oder teilweise ausdrückt, erregt die Gemüter. Darüber hinaus kritisiert beispielsweise die Deutsche Kreditwirtschaft das Fehlen von Übergangsfristen. Die Unternehmen bräuchten ausreichend Zeit, um die Anforderungen der GoBD, die über die der GoBS bzw. GDPdU hinausgehen, umsetzen zu können, so der Verband in einer Stellungnahme. Bemängelt wird des Weiteren, dass die von der Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V. (AWV) in mehrjähriger Arbeit erstellten GoBIT (Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung beim IT-Einsatz) auch im jüngsten BMF-Entwurf kaum Eingang gefunden haben.

Problematisch sind nach Einschätzung von Juristen außerdem die zahlreichen unbestimmten Rechtsbegriffe. Diese gelte es in der Praxis baldmöglichst zu klären. Zudem werden bei einigen Regeln keine Konsequenzen für den Fall genannt, dass der Betriebsprüfer einen Verstoß gegen die GoBD feststellt. Und an manchen Stellen beschreibt der Entwurf den Regelfall, ohne auf die Ausnahmen einzugehen.

Trotz aller Bedenken und Kritik scheint die Finanzverwaltung aber ernst zu machen. Das mit Spannung erwartete erste Anwendungsschreiben des BMF dürfte daher nicht mehr lange auf sich warten lassen.* **///**

* Das BMF-Schreiben zu den GoBD war bei Redaktionsschluss noch nicht veröffentlicht. HS wird betroffene Kunden zu gegebener Zeit ausführlich informieren.



HS MODUL BERICHTE

Eine für alles: integrierte Lösung für Fibu und Berichtswesen

Chefs und Entscheider müssen jederzeit wissen, wo ihr Unternehmen wirtschaftlich steht. Das Modul Berichte von HS stellt die dazu benötigten Informationen in Form aussagekräftiger Auswertungen und Reports bereit – direkt aus dem Finanzbuchhaltungsprogramm.

Es gibt viel zu berichten: In Unternehmen entstehen laufend geschäftsrelevante Informationen, die der Führung für ihre Entscheidungsfindung aktuell und komprimiert zur Verfügung stehen müssen. Die Aufgabe, die Datenmengen auszuwerten und zusammenzufassen, kommt dem Berichtswesen, auch Reporting genannt, zu. Es ermöglicht dem Management, sich einen Überblick über wichtige Werte und eventuelle Abweichungen zu verschaffen. Insbesondere die Ergebnisse und Zahlen aus der Finanzbuchhaltung und der Kostenrechnung stehen im Fokus. Je nach Bedarf werden beispielsweise Monats-, Quartals- oder Jahresberichte erstellt, die die aktuellen Daten auflisten und Abweichungen zu vorherigen Perioden sichtbar machen und kommentieren. Dies sorgt für Klarheit hinsichtlich der Umsatz- und Gewinnsituation sowie im Hinblick auf die Kosten und die Liquidität.

In größeren Unternehmen wird das Berichtswesen meist von der Controllingabteilung organisiert. In kleinen und

mittleren Firmen erstellt dagegen üblicherweise die Buchhaltung die Berichte. Für alle Unternehmensgrößen gilt: Ohne Softwareunterstützung lässt sich die Datenflut kaum bewältigen.

Individuelle Auswertungen ohne Handarbeit

Viele kleine und mittlere Firmen nutzen zwar ein Finanzbuchhaltungsprogramm. Ihre Berichte erstellen sie jedoch nicht selten mithilfe selbst gestrickter Lösungen, häufig auf Basis von Microsoft Excel. Verlässt dann der mit der Pflege bewanderte Mitarbeiter das Unternehmen, sieht es plötzlich schlecht aus, weil sich niemand so richtig auskennt. Darüber hinaus müssen die Daten in der Regel manuell zusammengesucht und in die externe Anwendung exportiert werden.

Einfacher geht es mit einer in die Finanzbuchhaltung integrierten Lösung, wie dem Modul Berichte von HS. Die Software eröffnet Benutzern des HS Finanzwesens und der

HS Finanzbuchhaltung zusätzliche Möglichkeiten, ihre Buchhaltungsdaten aufzubereiten – vom firmenspezifischen Standardbericht (zum Beispiel Bilanzen, GuV, Liquiditätsübersichten) über kurzfristige Erfolgsrechnungen, Cash-flow-Analysen bis hin zu Vorjahresvergleichen. Dabei greift die Software auf den gesamten Datenbestand zu. Die Benutzer brauchen keine Daten manuell zusammenzutragen.

Datengrundlage für die Planung

Auch Plan-Ist-Auswertungen lassen sich erstellen. Sie geben Hinweise darauf, ob das Unternehmen, etwa hinsichtlich seiner Mengen-, Preis- oder Sortimentsstruktur, im Plan liegt. In Verbindung mit den vielfältigen Standardauswertungen liefert das Berichtswesen somit eine solide Datengrundlage, auf der das Controlling und die Geschäftsführung nach den Ursachen für eventuelle Abweichungen forschen und zugleich Maßnahmen für die Zukunft ableiten können.

Die Kosten im Blick haben

Benutzer des HS Finanzwesens haben zudem die Option, das Modul Berichte in Verbindung mit dem Modul Kostenauswertung einzusetzen. Dadurch erhält das Berichtswesen eine weitere Dimension: die Kostenrechnung. Anhand individuell konfigurierbarer Auswertungen lässt sich erkennen, wo welche Kosten anfallen und ob sie durch Einnahmen gedeckt sind. **HS**

i www.hamburger-software.de/finanzbuchhaltung

INTERVIEW: VIOLA JOSCHKO

„Große Arbeitserleichterung“

Bilanzbuchhalterin Viola Joschko nutzt für das Berichtswesen bei HS die Module Berichte und Kostenauswertung in Verbindung mit dem HS Finanzwesen. Mit dem hs magazin sprach sie über den Einsatz der Lösung.

Frau Joschko, was spricht aus Ihrer Sicht für das Berichtes-Modul von HS?

Viola Joschko: Das Modul erleichtert mir erheblich die Arbeit. Es greift auf Zahlen des gesamten Datenbestands zu. Diese Zahlen erst zusammensuchen, zu exportieren und dann mit einem Programm wie Excel auszuwerten wäre unnötige Arbeit. Das Modul enthält alle gängigen Auswertungen, die man sich für unterschiedliche Zeiträume (auch im Vergleich) anzeigen lassen kann. Die mitgelieferten Berichte sind außerdem eine optimale Grundlage für eigene Auswertungen. Und das professionelle Layout eignet sich bestens, die Berichte an offizieller Stelle vorzulegen. Excel-Tabellen wirken dagegen leicht manipulierbar.



Viola Joschko
Bilanzbuchhalterin bei HS

Welche Auswertungen erstellen Sie denn?

Viola Joschko: Neben den üblichen Jahresabschluss- und Quartalsauswertungen generiere ich beispielsweise selbst angelegte Summen- und Saldenlisten (SuSa) zur Bilanz und GuV. Beide Auswertungen verwende ich zur Abstimmung mit dem Wirtschaftsprüfer. Die monatliche SuSa zur GuV nutze ich zudem dazu, Kostensteigerungen zu erkennen oder Fehlbuchungen aufzuspüren. Sie geht vierteljährlich an die Geschäftsführung. Darüber hinaus erstelle ich tägliche Liquiditätsübersichten und vierteljährliche Plan-Ist-Vergleiche.

Welchen zusätzlichen Nutzen bringt Ihnen das Modul Kostenauswertung im Berichtswesen?

Viola Joschko: Damit ermittle ich ungeplante Kostensteigerungen in den Abteilungen sowie die Kfz-Kosten für die Berechnung des geldwerten Vorteils bei der Fahrtenbuchmethode. Außerdem behalte ich Freigrenzen und Freibeträge im Blick.

HS PROGRAMME ZUR FINANZBUCHHALTUNG

E-Bilanz-Modul mit optimierten Funktionen

Benutzer der E-Bilanz-Lösung von HS können sich auf verschiedene Arbeitserleichterungen freuen, die ab Version 2.40 der Finanzbuchhaltungsprogramme zur Verfügung stehen.

Übersichtlichere Erfassung

Bei der Erfassung der E-Bilanz zeigt das Modul künftig nur noch die – je nach Rechtsform – benötigten Berichtsbestandteile auf Registerkarten an. So entfällt etwa bei Einzelunternehmen die Registerkarte „Ergebnisverwendung“. Die Vereinfachung gilt auch für bereits angelegte E-Bilanzen.

GCD-Daten vorbesetzen

Neben den Abfragen des steuerlichen Jahresabschlusses besteht die Taxonomie der E-Bilanz aus dem GCD-Modul (Global Common Data-Modul). Dieses fragt die Stammdaten des Unternehmens ab. Mit der Lösung von HS können die Benutzer die GCD-Daten aus ihrer vorherigen E-Bilanz automatisch vorbesetzen und dadurch Zeit sparen.


Einfache Kontenzuordnung bei neuer Taxonomie

Viele Unternehmen nutzen einen Kontenplan, der sich an die DATEV-Kontenrahmen SKR 03 und SKR 04 anlehnt. Wird eine neue Taxonomie veröffentlicht, lassen sich die Konten nun mithilfe eines Programmassistenten auf Basis der DATEV-Kontenrahmen neu zuordnen. Alternativ können die Benutzer die Kontenzuordnung aus der vorherigen Taxonomie übernehmen. Das spart Zeit und vermeidet Nachbearbeitungen.

Löschfunktion für die Kontenzuordnung

Wer bei der Zuordnung seiner Konten zur E-Bilanz-Taxonomie noch einmal neu starten möchte, kann die bisherige Zuordnung mithilfe eines Programmbefehls unter „Weitere Funktionen“ sowie im Kontextmenü (rechte Maustaste) vollständig löschen.

Zeilen schneller finden und Erläuterungen anzeigen lassen

Ein Filter und eine Suchfunktion erleichtern es, einzelne Zeilen in den Berichtsbestandteilen zu finden. Darüber hinaus lassen sich in den E-Bilanz-Stammdaten per Doppelklick auf die jeweilige Zeile Erläuterungen einblenden, die das Bundesfinanzamt für viele Zeilen der Bilanz- und GuV-Struktur bereitstellt. Anhand dieser Informationen können die Benutzer besser entscheiden, ob ein Konto korrekt zugeordnet ist. 

 www.hamburger-software.de/e-bilanz

JAHRESABSCHLUSS UND E-BILANZ

Selbermachen zahlt sich aus

Die Einführung der E-Bilanz dürfte manchem Steuerberater ein sattes Auftragsplus beschert haben. Vor allem kleinere Unternehmen haben sich von dem neuen Verfahren abschrecken lassen und beauftragen lieber einen Dienstleister mit der Erstellung des Jahresabschlusses. Nicht so Gotthard und Gordina Scholz von der Firma „Scholz Canada Tours“ in St. Augustin (www.canada-tours.de): Das Ehepaar bietet seit mehr als 35 Jahren Wohnmobilreisen in Kanada an. Fürs Kaufmännische nutzen die beiden seit 1988 Fibussoftware von HS. Auch den Jahresabschluss haben sie damit jahrelang selbst erstellt, ohne die Hilfe eines Steuerberaters. „Wir mögen keine Abhängigkeit und haben Vergnügen an den Zahlen. Warum also das Vergnügen anderen überlassen?“, fragt Gotthard Scholz.

Steuerbescheid nach 14 Tagen

Als das Finanzamt die Abgabe einer E-Bilanz anmahnte, wandte sich das Unternehmerpaar an HS und installierte mit Unterstützung der Profiline das entsprechende Modul


des Herstellers. Im Mai 2014 übermittelten sie ihre erste E-Bilanz. Schon zwei Wochen später kam der Steuerbescheid. Sonst habe es Monate gedauert, so Scholz. Sein Resümee: „Die Lösung ist hervorragend. Besonders gelungen ist die komfortable Bedienung. Ein Steuerberater wird wohl auch künftig nichts an uns verdienen.“

Niedrigere Kosten, bessere Kontrolle

„Das Beispiel zeigt, dass kleinere Firmen den Jahresabschluss und die E-Bilanz durchaus selbst erstellen können“, sagt André Bökensmidt, Produktmanager bei HS. Grundsätzlich ohne Steuerberater zu arbeiten empfiehlt der Fibuspezialist allerdings nicht. Stattdessen weist er darauf hin, dass der Einsatz geeigneter Software die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern optimiere und dadurch Kosten senke. „Je stärker die Buchhaltung – beispielsweise durch Verwendung entsprechender Konten – an der geforderten inhaltlichen Tiefe der E-Bilanz ausgerichtet ist, desto weniger Arbeit hat der Steuerberater und desto geringer fallen



Haben gut lachen: Gordina und Gotthard Scholz von der Firma „Scholz Canada Tours“ haben ihren Jahresabschluss und ihre E-Bilanz mit der Lösung von HS selbst erstellt.

die Gebühren aus“, so Bökensmidt. Mit der Fibu- und E-Bilanz-Lösung im eigenen Haus gewinnen Unternehmen zudem die direkte Kontrolle über vormals ausgelagerte Prozesse zurück. Darüber hinaus sinke der bürokratische Aufwand, sobald sich das Verfahren eingespielt habe. 

E-Bilanz: Direktverbindung zum Finanzamt.

PARTNERSCHAFT

HS und DATEV richten Kooperation im Bereich Warenwirtschaft neu aus

HS - Hamburger Software und die DATEV setzen ihre langjährige Zusammenarbeit unter veränderten Vorzeichen fort: Künftig ist HS nicht nur wie bisher für die Entwicklung, Pflege und den telefonischen Support der Programme Auftragsbearbeitung und Auftragsmanager verantwortlich, sondern auch für die Lizenzverträge und die logistische Abwicklung bei DATEV-Kunden. Die Beratung seiner Kunden führt der Nürnberger IT-Dienstleister dagegen weiterhin selbst durch.

Neuer Programmname, erweiterter Funktionsumfang

Für die Benutzer ändern sich formal der Vertragspartner und die Produktbezeichnung: Die Programme heißen nun „HS Auftragsbearbeitung für DATEV“ und „HS Auftragsmanager für DATEV“. Die neuen Anwendungen sind weiterhin eng an die Rechnungswesensoftware der DATEV angebunden und enthalten alle bisherigen Funktionen. Zusätzlich stehen den Benutzern künftig verschiedene modulare Erweiterungen aus der Produktwelt von HS zur Verfügung, wie zum Beispiel ein Kennzahlen-Cockpit sowie eine Archiv- und eine Dokumentenmanagementlösung.

„Die Bündelung sämtlicher Vorgänge bei HS – von der Entwicklung bis zu den Vertragsangelegenheiten – erzeugt Synergien, von denen die Kunden profitieren, etwa durch schneller bereitgestellte Updates.“


Christian Frick
Leiter Strategie & Organisation bei HS

Von DATEV empfohlen

Die DATEV empfiehlt ihren Kunden, die eine Software für den Bereich Warenwirtschaft suchen, die Programme von HS zu nutzen. Als Grund hierfür nennt das Unternehmen zum einen die nachgewiesene Qualität von Software und Service. Zum anderen funktioniert das Zusammenspiel der HS Programme mit den DATEV-Lösungen ausgezeichnet. Dies gilt sowohl für die Online-Zusammenarbeit mit dem Steuerberater als auch für den Einsatz der Rechnungswesensoftware im Unternehmen des Mandanten.

Komplette Lösung aus einer Hand

„Unsere strategische Partnerschaft mit der DATEV reicht bis in das Jahr 1997 zurück. Indem wir nun, neben Entwicklung und Support, auch die Verantwortung für Logistik und Vertragsangelegenheiten übernehmen, schreiben wir ein neues Kapitel dieser Erfolgsgeschichte“, sagt Christian Frick, Leiter Strategie & Organisation bei HS. Die Bündelung sämtlicher Vorgänge in Herstellerhand schaffe effizientere Prozesse und Strukturen, von denen die Kunden profitierten, so Frick weiter. Programm-Updates beispielsweise ließen sich künftig noch schneller für die Benutzer bereitstellen.

Auch der Kooperationspartner sieht die neue Aufgabenverteilung positiv: „Durch die Neuausrichtung der Zusammenarbeit optimieren wir im Interesse unserer Mitglieder und deren Mandanten die Prozesse“, erklärt Matthias Sommermann, der bei DATEV den Bereich Produktmanagement und Service Lösungen für Unternehmen verantwortet. Mit HS habe man einen kompetenten und zuverlässigen Partner an seiner Seite, bei dem die Kunden auf bewährte Lösungen zurückgreifen können. 

 www.hamburger-software.de/auftragsbearbeitung



Historie

Bereits seit den späten 1990er-Jahren arbeiten HS und die DATEV im Rahmen einer strategischen Partnerschaft erfolgreich zusammen. Als Ergebnis dieser Kooperation kamen im Jahr 1998 die HS Auftragsbearbeitung für DATEV und der HS Auftragsmanager für DATEV auf den Markt. Knapp vier Jahre später reorganisierten beide Partner die Zusammenarbeit: Seit 2002 vertreibt die DATEV die HS Programme unter eigenem Namen an ihre Kunden. Entwicklung und Support liegen bei HS. Künftig übernimmt HS zusätzlich die Vertragsangelegenheiten und die Logistik rund um die Anwendungen. Diese sind nun wieder unter ihren ursprünglichen Produktbezeichnungen erhältlich. Wie bisher werden HS und die DATEV in Teilbereichen der Entwicklung weiter eng zusammenarbeiten.

ELEKTRONISCHE RECHNUNGEN

ZUGFeRD endlich am Start

Der „Zentrale User Guide des Forums elektronische Rechnung Deutschland“ (ZUGFeRD) ist veröffentlicht worden: Ende Juni 2014 stellten Vertreter des Bundesinnenministeriums, des Bundeswirtschaftsministeriums und des IT-Branchenverbands Bitkom in Berlin die Version 1.0 des einheitlichen Datenformats vor. Gut vier Jahre lang hatte das namensgebende „Forum elektronische Rechnung Deutschland“ (FeRD) darauf hingearbeitet.

Niedrigere Kosten durch elektronischen Rechnungsaustausch

Mit ZUGFeRD steht ein übergreifendes Format zur Verfügung, das den elektronischen Austausch von Rechnungen zwischen Unternehmen, Behörden und Verbrauchern

„Als Softwarehersteller haben wir lange auf ZUGFeRD gewartet. Nun können wir für unsere Kunden endlich eine komfortable und langfristige Lösung für den elektronischen Rechnungsaustausch entwickeln.“



André Bökensmidt
Produktmanager bei HS

vereinfacht. Es erlaubt, strukturierte Rechnungsdaten in einer PDF-Datei zu übermitteln und diese ohne weitere Schritte auszulesen und zu verarbeiten. Welches Effizienzpotenzial im elektronischen Rechnungsaustausch steckt,

zeigt unter anderem eine Studie der Universität Hannover. Den Berechnungen der Wissenschaftler zufolge verursacht der herkömmliche Postversand Bearbeitungskosten in Höhe von 5 bis 7 Euro je Rechnung, für Rechnungsempfänger belaufen sich die Kosten sogar auf jeweils 10 bis 12 Euro. Durch einen elektronischen Austausch können nach Einschätzung der Experten 70 bis 80 Prozent der Prozesskosten eingespart werden. Darüber hinaus habe sich gezeigt, dass elektronische Rechnungen in der Regel früher bezahlt werden.

Breite Akzeptanz in Wirtschaft und Verwaltung

Bei Verbänden, Ministerien und Unternehmen stößt ZUGFeRD auf große Zustimmung. Begrüßt wird zum einen,

dass das Trägerformat auf dem Standard PDF/A-3 beruht. Dadurch lassen sich XML-Dateien mit Rechnungsdaten in PDF-Dateien einbinden, die für die Langzeitspeicherung optimiert sind. Zum anderen entspricht das verwendete Datenmodell internationaler ISO-Norm sowie den europäischen Standards „Cross Industry Invoice (CII)“ und „Message User Guide (MUG)“. ZUGFeRD kann daher auch im grenzüberschreitenden europäischen und internationalen Rechnungverkehr genutzt werden. Die Chancen, dass sich das Format in der Europäischen Union, wie von Bitkom gefordert, etabliert, stehen somit gut.

 www.ferd-net.de



© iStockphoto



ANWENDERBERICHT

Abläufe verbessert: Handelsbetrieb organisiert Mitarbeitergespräche und Stellenbesetzungen mit Software von HS

Personalentwicklung wird bei der Von der Heydt GmbH groß geschrieben. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sind daher Standard. Mit den Personalmanagementlösungen von HS - Hamburger Software erleichtert sich das Unternehmen die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Gespräche.

Die Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital. Das muss man pflegen“, sagt Nicole Rosenkranz, Personalleiterin bei der Von der Heydt GmbH in Speyer. Der Handelsbetrieb legt Wert auf eine umsichtige und vorausschauende Personalpolitik. So bildet er beispielsweise eigenen Fachkräftenachwuchs aus: Fast ein Zehntel der 175-köpfigen Belegschaft sind Auszubildende. Darüber hinaus ist das mittelständische Unternehmen im Jahr 2012 vom Land Rheinland-Pfalz für die beispielhafte Beschäftigung Schwerbehinderter ausgezeichnet worden.

Ausgangssituation: hoher Aufwand für Mitarbeitergespräche

Alle Arbeitnehmer – vom Auszubildenden bis zum älteren Angestellten – in ihrer Entwicklung individuell zu unterstützen betrachtet Nicole Rosenkranz als strategische Führungsaufgabe. Hierzu führt das Unternehmen regelmäßig Mitarbeitergespräche durch. „Wir nehmen diese Gespräche ernst. Sie sind für uns ein wichtiges Instrument der Perso-



„Die Personalentwicklung und das Stellenmanagement von HS helfen uns, die Mitarbeitergespräche zeitsparend zu organisieren und zu verwalten.“

Nicole Rosenkranz
Personalleiterin
Von der Heydt GmbH

nalentwicklung“, sagt die Personalleiterin. Allerdings sei der organisatorische Aufwand in der Vergangenheit sehr hoch gewesen. „Die Personalabteilung musste zum Beispiel alle Termine und Details mit jeder Führungskraft separat abstimmen“, berichtet Rosenkranz. Auch die Kontrolle und Nachbearbeitung habe viel Zeit in Anspruch genommen.

Fotos: Von der Heydt GmbH

Personalentwicklung und Stellenmanagement von HS eingeführt

Die Personalleiterin suchte daher eine elektronische Lösung, mit der sich der Ablauf der Gesprächsrunden übersichtlicher strukturieren lässt. Darüber hinaus sollte die Software die Personaler jederzeit über den Gesprächsstatus sowie über vereinbarte Personalentwicklungsmaßnahmen informieren. „Da wir unsere Lohn- und Gehaltsabrechnung ebenfalls mithilfe einer HS Lösung erstellen, ließen wir uns auf der CeBIT das Modul Stellenmanagement von HS vorführen – und stellten fest, dass es genau unseren Vorstellungen entspricht“, erzählt Rosenkranz. Mit Unterstützung des Herstellers führte sie das Stellenmanagement und das Modul HS Personalentwicklung über einen Zeitraum von rund sechs Monaten im Unternehmen ein. Die Führungskräfte waren bereits zuvor über die Neuerung in Kenntnis gesetzt worden. Zusätzlich machten zwei Mitarbeiter des Herstellers sie vor Ort mit der Bedienung der Software vertraut. „Sowohl die Erstberatung auf der Messe als auch die Betreuung bei uns im Betrieb und die telefonische Unterstützung waren sehr gut“, so die Personalleiterin.

Zeitersparnis durch optimierte Prozesse

Mittlerweile organisiert und verwaltet das Unternehmen die Mitarbeitergespräche vollständig über die Software. „Der Ablauf der Gesprächsrunden lässt sich nun leichter steuern: Anstatt jeden Termin einzeln zu vereinbaren, gibt die Personalabteilung über das Modul Personalentwicklung vor, wann die 15 Führungskräfte ihre Gespräche zu führen haben“, erklärt Nicole Rosenkranz. Die Führungskräfte

wiederum reichen nach den Gesprächen keine handschriftlichen oder ausgedruckten Aufzeichnungen mehr ein, sondern pflegen die entsprechenden Angaben direkt ins System ein. „Das spart ungemein viel Zeit. Aber auch die Ersparnis an Papier, Aktenordnern und somit Archivstellfläche ist nicht unerheblich“, sagt die Personalleiterin. Darüber hinaus kann sie die Gespräche nun erheblich effizienter nachbereiten und den Führungskräften zügig entsprechende Auswertungen zur Verfügung stellen.

Die im Mitarbeitergespräch beurteilten Kompetenzen sowie die erfassten Qualifikationen der Mitarbeiter können mit den Stellenprofilen abgeglichen werden. „Hierzu haben wir unsere Qualifikationsmatrix in das HS Stellenmanagement und in die HS Personalentwicklung übertragen. Damit sehen wir schnell, auf welcher Position welche Kompetenzen und Qualifikationen notwendig sind“, erläutert Nicole Rosenkranz. Die Daten und sämtliche Änderungen erfassen die Personaler zentral im HS Stellenmanagement, mit dem sie jederzeit aktuelle Stellenbesetzungspläne abrufen können.

„Der Zeitgewinn erlaubt es mir, mich verstärkt anderen wichtigen Themen zu widmen, wie etwa dem betrieblichen Gesundheitsmanagement oder weiteren Prozessoptimierungen“, sagt die Personalleiterin, und sie fügt an: „Wir haben uns bereits die Digitale Personalakte von HS näher angesehen. Dies könnte vielleicht unsere nächste Erweiterung sein.“

„Auch die Ersparnis an Papier, Aktenordnern und somit Archivstellfläche ist nicht unerheblich.“

Nicole Rosenkranz



Von der Heydt GmbH

Die Von der Heydt GmbH ist ein Produktionsverbindungshandel mit Hauptsitz in Speyer sowie Niederlassungen in Mainz und Kaiserslautern. Der Großhändler beliefert Handwerks- und Industriebetriebe in der Region mit den Produkten, die sie für ihre Tätigkeiten benötigen – von der Schraube bis zum maßgefertigten Fenster. Das 1880 gegründete Unternehmen beschäftigt 175 Mitarbeiter.

www.vonderheydt.de

HS Lösungen im Einsatz

HS Personalwesen

mit den Modulen Elektronisches Bescheinigungswesen, Mehrfirmenverarbeitung, Monats-DEÜV, Personalentwicklung, Statistikmeldungen, Stellenmanagement, Tarife

ANWENDERBERICHT

„Wir wollen unsere Kunden begeistern“



Schwäbische Qualität von internationalem Ruf: Der Hersteller Roll GmbH vertreibt seine Maschinen und Werkzeuge zur Fußbodenbearbeitung weltweit. Mithilfe der HS Auftragsbearbeitung für DATEV behält das Familienunternehmen dabei den Überblick – und die Fäden in der Hand.

Wir wollen unsere Kunden nicht nur zufriedenstellen, sondern begeistern.“ Diesen ambitionierten Anspruch stellt man bei der Firma Roll an sich und seine Produkte. Der Hersteller weiß, wie wichtig ein überzeugendes Angebot und guter Service sowohl für die Neukundengewinnung

als auch für die Kundenbindung sind. Mit Erfindungsreichtum, praktischem Wissen und technischem Know-how gelingt es ihm seit mehr als drei Jahrzehnten, sich auf den verschiedensten Märkten zu behaupten: Heute sind die Profi-Maschinen von der Schwäbischen Alb über Fach- und Großhändler in über 30 Ländern erhältlich. Das Unternehmen ist dennoch bodenständig geblieben. Anstatt sich auf dem Erreichten auszuruhen, entwickelt es sein Angebot kontinuierlich weiter. Jüngste Errungenschaft der Schwaben ist eine „Stripper“ genannte Maschine zum Entfernen alter Bodenbeläge, die sogar zum Wettbewerb um den Innovationspreis in Baden-Württemberg angemeldet ist.

Hohe Anforderungen an die ERP-Software

Der Erfolg des Unternehmens ist jedoch nicht allein auf die konkurrenzfähigen Produkte und deren geschickte Vermarktung zurückzuführen. Ebenso wichtig für die wirtschaftliche Performance ist der effizient organisierte kaufmännische Bereich im Hause Roll. Seit Jahren nutzt der Maschinenhersteller zur Abbildung und Organisation seiner betriebswirtschaftlichen Prozesse die HS Auftragsbearbeitung für DATEV, wie Beatrice Roll, die kaufmännische

Leiterin, erklärt. Sie führt den Familienbetrieb gemeinsam mit ihren Brüdern Stephan und André in zweiter Generation. Von der ERP-Software erwartet sie das Gleiche, was die Kunden von den Produkten der Roll GmbH erwarten: hohe Zuverlässigkeit, Qualität und Benutzerfreundlichkeit.

Darüber hinaus stellt auch das breit gefächerte Geschäft hohe Anforderungen an die Lösung: So produziert Roll seine Maschinen zwar am schwäbischen Firmensitz, lässt jedoch selbst entwickelte Teile auch fremdfertigen und verkauft sie dann. Außerdem handelt das Unternehmen mit verschiedenen Standardprodukten anderer Hersteller, beispielsweise mit Schleifmitteln. „Damit stellen wir schon so einige inhaltliche Anforderungen an die Lösung“, sagt die kaufmännische Leiterin. „Allerdings gab es bislang nichts, was wir nicht abbilden konnten.“

„Die HS Auftragsbearbeitung für DATEV unterstützt unsere betrieblichen Abläufe effektiv und arbeitet zudem sehr gut mit dem Rechnungswesen zusammen.“

Beatrice Roll
Kaufmännische Leiterin
Roll GmbH

Prinzip wird für die selbst gefertigten, am Lager liegenden Teile und Baugruppen genutzt. Werden die hierfür festgelegten Mindestmengen unterschritten, löst das System automatisch die Produktion aus. Zugekaufte Artikel wiederum werden bei einer Mengenunterschreitung über Bestellvorschläge nachbestellt.

Zusammenspiel mit DATEV

Die Entscheidung für die Anwendung von HS-Hamburger Software fiel bei der Roll GmbH seinerzeit auch wegen des vom Hersteller versprochenen guten Zusammenspiels mit dem DATEV Rechnungswesen. Der ERP-Spezialist hatte nicht zu viel versprochen: „Es läuft ausgezeichnet. Wir machen wie gewohnt unseren täglichen Belegabschluss und können umgehend mit den Belegen im Rechnungswesen weiterarbeiten. Umgekehrt können ausgewählte Mitarbeiter ohne direkten Zugriff auf das Rechnungswesen in der Auftragsbearbeitung die offenen Posten der Kunden sehen. Das ist zum Beispiel hilfreich, wenn über die Annahme größerer Aufträge zu entscheiden ist“, sagt Beatrice Roll.

„Sehr gute Auswertungsmöglichkeiten“

Neben der direkten Prozessunterstützung schätzt die Geschäftsführerin die Funktionen der Software zur Unternehmenssteuerung. „Die Auswertungsmöglichkeiten sind sehr gut. Angefangen bei den Standardauswertungen bis hin zu ganz individuellen Reports“, sagt Beatrice Roll. Die Anwendung sei intuitiv nutzbar, viele Bedienabläufe und Funktionen selbsterklärend. „Ich habe mit dem Programm schon viel Neues alleine umgesetzt.“ Und falls es mal nicht auf eigene Faust klappe, helfe die HS Profiline weiter. „Wenn ich festhänge, rufe ich an oder schreibe eine kurze Mail mit meiner Frage. Die Antworten haben mich bisher immer zum Ziel geführt.“



Kandidat für den Innovationspreis in Baden-Württemberg: der „Roll-Stripper“ in Aktion.

Produktion im Fokus

Das besondere Augenmerk von Beatrice Roll liegt auf den Produktionsprozessen: „Wir fertigen zumeist in kleineren Serien bis 100 Stück. Vor allem dank der tollen Möglichkeiten im Bereich Stücklisten haben wir eine sehr gute Prozessunterstützung durch die HS Auftragsbearbeitung erreicht.“ Die Fertigungsaufträge bildet Roll in Form eines speziellen Einkaufsbelegs ab, dem sogenannten Montageschein, an dem alle benötigten Stücklisten hängen. Das gleiche



Führen das Familienunternehmen in zweiter Generation: die Geschwister André, Beatrice und Stephan Roll.



Roll GmbH

Die Roll GmbH stellt professionelle Maschinen und Werkzeuge zur Fußbodenbearbeitung her. Das im Jahr 1981 gegründete Familienunternehmen bietet seinen Kunden ein Komplettsortiment zur Verlegung und Bearbeitung von Bodenbelägen aller Art sowie umfangreiches Zubehör an. Sitz des 20-Mitarbeiter-Betriebs ist Sonnenbühl bei Reutlingen.

www.roll-gmbh.de

HS Lösungen im Einsatz HS Auftragsbearbeitung für DATEV

auf 15 Arbeitsplätzen mit den Modulen Bestellwesen, Fremdsprachen / -währung, Intrastat, Seriennummer, Stückliste

HS AUFTRAGSBEARBEITUNG, HS AUFTRAGSMANAGER

Belegduplikate für e-mail-Versand und Druck

Sie versenden Ihre Belege per e-mail und arbeiten parallel noch mit einem papiergebundenen Archiv? Benötigen Sie deshalb für Ihre Unterlagen einen Belegausdruck, oder möchten Sie zusätzlich eine e-mail an das Lager versenden, damit die Ware kommissioniert werden kann? Ab der Version 2.60 der HS Auftragsbearbeitung und des HS Auftragsmanagers ist das ganz einfach möglich. In den Belegarten auf der Registerkarte „Belegausgabe“ finden Sie hierzu die Funktionen „Duplikat bei jeder Belegausgabe für eigene Ablage drucken“ sowie „Duplikat bei jeder Belegausgabe an zusätzlichen e-mail-Empfänger (z. B. an eigenes Lager) versenden“.

Wenn Sie eine der beiden Funktionen aktiviert haben, können Sie unabhängig vom Druck oder e-mail-Versand der Belege entscheiden, mit welchem Layout oder welcher Druckvorlage und natürlich auch auf welchem Drucker das Duplikat gedruckt werden soll. Sie können die Exemplare bzw. Kopien sortieren lassen, um bei mehrseitigen Belegen die Seiten je Exemplar in der richtigen Reihenfolge zu erhalten. Dabei wird stets ein Exemplar vollständig von der ersten bis zur letzten Seite gedruckt, bevor der Druck des nächsten Exemplars bzw. der nächsten Kopie beginnt.

© Picture9/fotolia.com

HS FINANZWESEN, HS FINANZBUCHHALTUNG

Offene Posten zuordnen

Sie haben eine Gutschrift von einem Lieferanten bekommen, aber beim Buchen übersehen, diese gegen die entsprechende Rechnung auszubuchen? Mit Ihrem HS Programm zur Finanzbuchhaltung können Sie eine Gutschrift auch nachträglich zuordnen.

- Öffnen Sie dazu das Menü **Belege -> Zuordnung**.
- Geben Sie bei Bedarf einen Filter ein, sodass beispielsweise nur bestimmte Kontoarten angezeigt werden. Wenn Sie sich alle Kunden, Lieferanten und Sachkonten anzeigen lassen möchten, nehmen Sie hier keine Einstellungen vor, sondern klicken direkt auf „Bestätigen/Schließen“.
- Wählen Sie ein Buchungsdatum aus, unter dem die Zuordnung gebucht werden soll, und öffnen Sie mit einem Doppelklick das entsprechende Konto.
- Haken Sie die Gutschrift(en) und die Rechnung(en) an, die miteinander verrechnet werden sollen. Danach bestätigen Sie Ihre Auswahl über die Schaltfläche „Zuordnen“.
- Hinterlegen Sie die OP-Nummer, unter der die Zuordnung gebucht werden soll. Bei Bedarf setzen Sie den Haken „Restsaldo ausbuchen“. Zum Schluss klicken Sie auf „Bestätigen/Schließen“.
- Die Buchung der Zuordnung finden Sie anschließend unter **Belege -> Buchen** im Belegordner „Soll/Haben“. Sie können diese wie gewohnt bearbeiten bzw. verbuchen.

HS PERSONALWESEN, HS PERSONALABRECHNUNG

Ursachen für Buchungsdifferenzen finden und Fehler beheben

Buchungsdifferenzen sind daran zu erkennen, dass in der Buchungsliste der Betrag der Gesamtsumme Soll von dem Betrag der Gesamtsumme Haben abweicht. Die häufigsten Ursachen hierfür sind: fehlende oder falsche Buchungszeilen in einer Lohnart, fehlende Konten in einer Buchungszeile (Konto Soll bzw. Konto Haben) und falsche Buchungsvorzeichen in einer Lohnart.

Wird bei der Berechnung der Verdienstabrechnung eine Buchungsdifferenz zwischen Soll und Haben festgestellt, so weist Ihre HS Anwendung Sie im Abrechnungsprotokoll auf den jeweiligen Mitarbeiter hin. Sie können nun folgendermaßen vorgehen: Ermitteln Sie im Arbeitsgebiet „Eingabe Verdienstabrechnung“, welche Lohnarten für den Mitarbeiter abgerechnet wurden. Falls seit der vorhergehenden Abrechnung eine oder mehrere Lohnarten neu angelegt wurden, überprüfen Sie zunächst diese auf Fehler.

Falls Sie die Buchungsdifferenz erst bei der Ausgabe der Buchungsliste feststellen, sollten Sie versuchen, die Fehlerursache einzugrenzen:

- Finden Sie heraus, seit welchem Monat die Differenz besteht. Hierzu können Sie die Buchungslisten für abgerechnete Monate mit Ihrem HS Programm nochmals ausgeben.
- Über das Stammdatenänderungsprotokoll bringen Sie in Erfahrung, welche Lohnarten, Buchungszeilen oder Sachkonten in dem Monat, in welchem die Buchungsdifferenz auftrat, geändert bzw. erstellt wurden und den Fehler verursacht haben könnten.

erkennen Sie, welche Lohnarten in dem betroffenen Abrechnungsmonat abgerechnet wurden. Nur die hier aufgelisteten Lohnarten können die Buchungsdifferenz verursacht haben.

Des Weiteren gibt es folgende Listen, die Ihnen Hinweise zur Ursache von Buchungsdifferenzen geben können:

- **Auswertungen -> Zusätzliche Auswertungen -> Summenliste nach Lohnarten:** Anhand dieser Auswertung
- **Stammdaten -> Lohnarten -> Drucken -> Druck Lohnartenliste nach Buchungszeile:** Diese Liste zeigt alle Lohnarten pro Buchungszeile. Wenn Sie den Fehler in einer bestimmten Buchungszeile feststellen, hilft die Liste Ihnen herauszufinden, bei welchen Lohnarten die besagte Buchungszeile eingetragen ist.
- **Stammdaten -> Buchungsangaben -> Buchungszeile:** Über die Schaltfläche „Drucken“ erhalten Sie eine Liste zu allen Buchungszeilen und deren Konten.

HS STELLENMANAGEMENT

Eine Liste der offenen Stellen ausdrucken

Sie arbeiten in der Personalabteilung und möchten wissen, welche Stellen im Unternehmen zurzeit offen bzw. unbesetzt sind? Mit dem HS Stellenmanagement können Sie einfach und schnell eine entsprechende Liste erstellen. Gehen Sie folgendermaßen vor:

Rufen Sie im Menü „Personalmanagement“ das Arbeitsgebiet „Organigramm“ auf. Öffnen Sie per Mausklick auf die Schaltfläche „Drucken“ das Druckfenster.

Wählen Sie im Druckfenster auf der Registerkarte „Einstellungen“ die Option „Stellen gruppiert nach Organisationseinheiten“ aus. Unter „Auswahl der Stellen“ tragen Sie „unbefristete und befristete Stellen“ ein. Das Kontrollkästchen „Nur aktuelle Stellen“ muss deaktiviert sein, da Sie auch zukünftige Stellen, die unbesetzt sind, ausgeben wollen.

Des Weiteren treffen Sie im Druckfenster auf der Registerkarte „Filter“ im Feld „Inhaber“ die Auswahl „ist leer“.

Zum Schluss klicken Sie auf die Schaltfläche „Drucken/Schließen“.

© vufah / stockphoto.com



Aktuelle Seminartermine

HS Auftragsbearbeitung, HS Auftragsmanager

Seminar Einsteiger PLUS (EW1000)	Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW1000)	Seminar Einsteiger PLUS Beleggestaltung (EW10BG)
Hamburg 25.11.2014	Hamburg 26.11.2014	Hamburg 27.11.2014

HS Finanzwesen, HS Finanzbuchhaltung

Seminar Einsteiger PLUS (EW2000)	Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW2000)	Seminar Einsteiger PLUS für das Erweiterungsmodul Berichte (EW20EB)
Berlin 20.11.2014	Berlin 21.11.2014	Hamburg 20.11.2014
Frankfurt a.M. 24.09.2014	Frankfurt a.M. 25.09.2014	
	20.11.2014	
Hamburg 18.11.2014	Hamburg 19.11.2014	
München 25.09.2014	München 26.09.2014	
Stuttgart 23.09.2014	Stuttgart 24.09.2014	
	18.11.2014	
Weimar 23.09.2014	Weimar 24.09.2014	

HS Personalwesen, HS Personalabrechnung

Seminar Einsteiger PLUS (EW3000)	Seminar Fortgeschrittene PLUS (FW3000)	Seminar Einsteiger Abfragen (EW30AF)
Frankfurt a.M. 13.11.2014	Frankfurt a.M. 14.11.2014	Hamburg 06.11.2014
Hamburg 04.11.2014	Hamburg 05.11.2014	
Krefeld 11.11.2014	Krefeld 12.11.2014	
München 11.11.2014	München 12.11.2014	
Stuttgart 13.11.2014	Stuttgart 14.11.2014	
Weimar 18.11.2014	Weimar 19.11.2014	

Info-Veranstaltungen

Neue Funktionen und Erweiterungsmodule HS Finanzwesen, HS Finanzbuchhaltung (IV20NV)	Jahresabschluss und gesetzliche Änderungen HS Personalwesen, HS Personalabrechnung (IV30JA)
Berlin 28.10.2014	Berlin 11.12.2014
Frankfurt a.M. 29.10.2014	12.12.2014
Hamburg 28.10.2014	Frankfurt a.M. 04.12.2014
Krefeld 28.10.2014	05.12.2014
München 04.11.2014	11.12.2014
Stuttgart 05.11.2014	Hamburg 09.12.2014
Weimar 29.10.2014	10.12.2014
	18.12.2014

Zeiten und Preise (soweit nicht anders angegeben)

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

Anmeldung

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

Weitere Informationen

www.hamburger-software.de/seminare

Beratung

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

Miträtseln und gewinnen

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

Einsendeschluss ist der **1. Dezember 2014**. Urtausch und Rechtsweg sind ausgeschlossen.



10 x 1
Jahreslos

Lösungswort

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Auflösung: Das Lösungswort des Rätsels in Heft 2/2014 lautet **Sepalastschrift**. HS dankt allen Teilnehmern und wünscht den Gewinnern viel Glück mit ihrem Jahreslos.

HS RALLYETEAM FEIERT JUBILÄUM

10 Jahre in der Wüste



Sand unter den Rädern, aber nicht im Getriebe: Das HS RallyeTeam ist seit einem Jahrzehnt bei Wüstenrallyes im Einsatz – und das meist erfolgreich, wie sieben Klassensiege bei 17 Starts beweisen. Wir blicken auf die ersten Gehversuche und die rasante Entwicklung der Hamburger Mannschaft zurück.

Von Sebastian Klein

Von wegen Sprung ins kalte Wasser: Die Wüsten-Premiere des HS RallyeTeams war eher ein Sprung in den heißen Sand. Bei gut 40°C im Schatten – allerdings ohne Schatten weit und breit – wagten Matthias Kahle und Dr. Thomas M. Schünemann im Herbst 2004 ihre ersten Gehversuche in den Dünen. Die Neulinge hatten sich für ihre erste Expedition ausgerechnet die größte Sandwüste der Welt ausgesucht: die Rub al-Chali auf der Arabischen Halbinsel.

„Wir waren damals noch ziemlich grün hinter den Ohren“, schmunzelt Matthias Kahle beim Gedanken an die in Dubai gestartete UAE Desert Challenge 2004. „Wie finde ich mich in einem Meer von Dünen überhaupt zurecht? Wie fahre ich einen Dünenkamm an? Und vor allem: Welchen Reifendruck wähle ich für weichen Sand oder festeren Boden? All das mussten wir erst ganz mühsam lernen. In

Dubai haben wir am Anfang noch wie die Verrückten gebuddelt, weil wir uns ständig im Sand festgefahren haben.“

Auch wenn aller Anfang schwer war: Die Piloten des HS RallyeTeams gewöhnten sich schnell an ihre neue Umgebung – so schnell, dass sie bei dem Lauf zum Marathon-Weltcup als bestes Buggy-Team und als Gesamt-Fünfte das Ziel erreichten. Dabei hatten sie vorher nur zwei Tage im „Sandkasten“ trainiert, und zwar bei der Baja Deutschland im Tagebau Profen bei Leipzig.

Mittlerweile haben Matthias Kahle und Thomas Schünemann fast alle großen Trockenwüsten dieser Erde auf vier Rädern bezwungen: die Sahara in Nordafrika, die Wüste Gobi in Zentralasien und die Atacama in Südamerika – und das teilweise sogar, ohne zu Schaufel und Sandblech zu greifen. „Wir haben in den vergangenen zehn Jahren extrem

Fotos: D.P.Pi, Red Bull, Olaf Kreiß, Maimdu

Raketenhafter Aufstieg: Dr. Thomas M. Schünemann (links) und Matthias Kahle fanden sich in den Dünen schnell zurecht.



Daumen hoch: Das HS RallyeTeam gehörte im vergangenen Jahrzehnt zu den weltweit besten werksunabhängigen Teams.



Von der Sahara bis zur Atacama – das HS RallyeTeam hat fast alle Trockenwüsten dieser Welt bezwungen.



Vorpremiere bei der Baja Deutschland und Klassensieg beim Debüt in Dubai

2004



Zwei Tagessiege und dritter Gesamtrang beim Abenteuer „Transorientale“ (17 Tage von St. Petersburg nach Peking)

2006

Sensationeller Ritt beim Dakar-Debüt: Platz zehn bis zum Ausfall



Der größte Erfolg: Klassensieg und Gesamtrang zehn bei der Dakar

2008

2009

Jubel bei der Dakar: Kahle/Schünemann feiern ersten Klassensieg in Südamerika



2011

Neue Herausforderung: Wechsel in einen Allrad-Prototypen



2013

Kahle/Schünemann zum vierten Mal bei der Dakar unter den Top 20

viel gelernt“, blickt Schünemann, der Navigator im Cockpit, zurück. „Heutzutage kommt es sogar vor, dass wir es eine komplette Rallye lang schaffen, uns kein einziges Mal festzufahren. Das erspart uns viel Mühe und schlägt sich natürlich auch in den Ergebnissen nieder.“

Das HS RallyeTeam zählte in der vergangenen Dekade zu den erfolgreichsten werksunabhängigen Teams bei Marathonrallyes. Bei 17 Starts in der Wüste feierte die Mannschaft aus Hamburg sieben Klassensiege. Zwei Mal gewannen Kahle / Schünemann allein bei der Rallye Dakar, der mit

Abstand härtesten Rallye der Welt, ihre Wertung. „2011 war sicher unser ganz persönliches Highlight“, fasst Schünemann zusammen. „Im unterlegenen Buggy haben wir uns trotz einiger Rückschläge auf den zehnten Platz der Gesamtwertung vorgekämpft und diesen bis ins Ziel behauptet. Solche Erlebnisse nimmt einem keiner mehr. In den vergangenen zehn Jahren haben wir in den Wüsten dieser Welt große Erfolge gefeiert und sehr viele fantastische Momente erlebt. Ich hoffe, dass wir diese Geschichte in den kommenden Jahren noch um einige Kapitel erweitern können.“

Impressum

Herausgeber:

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

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

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

Redaktion: Johannes Tenge

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

Grafik, Layout: staakdesign –
Joachim Staak, Huusbarstieg 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: © Karin & Uwe Annas / Fotolia.com.
Editorial-Foto: Christian Barthel,
Rückseitenfoto: © Vladimir Kolobov / Fotolia.com

Das Vorletzte

Erfahrungsaustausch





HS Dokumentenmanagement

Wälzen Sie keine Akten!

Greifen Sie besser direkt am Bildschirm auf alle geschäftsrelevanten Informationen zu! Denn wer schneller gut informiert ist, hat im Wettbewerb die Nase vorn. Mit dem flexibel anpassbaren und voll integrierten HS Dokumentenmanagement bekommen Sie die Dokumentenflut zuverlässig in den Griff. Schreiben Sie eine e-mail an ppd@hamburger-software.de und erfahren Sie mehr.

HS Dokumentenmanagement – schneller und sicherer als Papier

 Hamburger Software

HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG

Telefon: (040) 632 97-333

e-mail: info@hamburger-software.de

Internet: www.hamburger-software.de