

# HS UPDATE

37. Jahrgang DAS MAGAZIN VON HS - HAMBURGER SOFTWARE MAI-2023

## HINWEISGEBERSCHUTZ- GESETZ

Was die neuen Regelungen für  
Mittelständler bedeuten

## WARENWIRTSCHAFT UND LAGER INTEGRIERT

Wie eine Spedition ihre Prozesse  
digital optimiert

## DIGITALISIERUNG MIT NO CODE

Eigene Workflows für HS Waren-  
wirtschaft erstellen

## NEUE PFLICHT ZUR ARBEITSZEIT- ERFASSUNG

Was Unternehmen nun wissen  
und beachten sollten



# ZEIT ZU ERFASSEN

Mit seinem berühmten „Stechuhr-Urteil“ zur Arbeitszeiterfassung hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Mai 2019 eine Lawine losgetreten. Auch in der deutschen Arbeitswelt löste die EuGH-Entscheidung eine teilweise hitzig geführte Debatte aus: Auf der einen Seite begrüßten die Gewerkschaften die Verpflichtung zur vollständigen Arbeitszeiterfassung als einen Beitrag zum Schutz der Beschäftigten. Auf der anderen Seite befürchteten Arbeitgeber- und Branchenverbände bürokratischen Aufwand und das Ende der beliebten Vertrauensarbeitszeit. Still blieb es hingegen aufseiten der Bundesregierung und des Gesetzgebers. Dort saß man die Entscheidung schlicht aus.

Um den jahrelangen Schwebезustand zu beenden, ergriff schließlich die dritte Gewalt im Staate die Initiative. Im September 2022 bestätigte das Bundesarbeitsgericht das EuGH-Urteil und stellte fest: Arbeitgeber in Deutschland müssen die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten vollständig erfassen und aufzeichnen. Es reicht nicht aus, lediglich Überstunden zu dokumentieren.

Unter dem Eindruck des BAG-Urteils ist auch das zuständige Bundesarbeitsministerium wieder zum Leben erwacht. Mitte April dieses Jahres legte es einen Gesetzentwurf vor, der eine Pflicht zur elektronischen Zeiterfassung formuliert – aber auch Ausnahmen davon zulässt. Wie die Regelungen im novellierten Arbeitszeitgesetz am Ende tatsächlich aussehen werden, bleibt abzuwarten.

Für Arbeitgeber bedeutet das weiterhin Unklarheit, denn bis zum Inkrafttreten des Gesetzes fehlen konkrete Vorgaben zur Umsetzung der Zeiterfassungspflicht. Dabei ist es für viele Unternehmen eine zentrale Frage praktischer Natur, wie das vom Europäischen Gerichtshof geforderte „objektive, verlässliche und zugängliche“ Zeiterfassungssystem auszusehen hat. Das Bundesarbeitsgericht hat dies ebenso wie der EuGH offengelassen. Hoffen wir daher, dass der deutsche Gesetzgeber hier zügig für Klarheit sorgt. Fest steht



Johannes Tenge, Redaktion  
HS - Hamburger Software

schon jetzt: Betrachtet man den Aufwand – etwa für eine Zeiterfassung beim mobilen Arbeiten –, so dürfte ein digitales Erfassungssystem für die meisten Unternehmen die effizienteste Lösung sein.

In diesem Heft beschäftigen wir uns mit den zurzeit bekannten rechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeitszeiterfassung. Zudem stellen wir bewährte, professionelle Zeiterfassungs- bzw. Zeitwirtschaftslösungen aus dem HS Ecosystem vor. Damit sind Sie für die kommenden gesetzlichen Regelungen in jedem Fall gerüstet. Doch egal, für welches System Sie sich am Ende entscheiden werden: Es ist ratsam, jetzt zu handeln, denn die Pflicht zur Zeiterfassung gilt bereits heute. Abwarten ist also keine Option.

Herzlichst

*Johannes Tenge*

Schreiben Sie mir Ihre Meinung!



redaktion@hamburger-software.de

„ Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts besteht eine Pflicht zur Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit in einem nachweisbaren System.



Im Interview: Dr. Volker Vogt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## NEWS

**04 MELDUNGEN UND NACHRICHTEN FÜR DEN MITTELSTAND**

## TITEL

**12 NEUE PFLICHT ZUR ARBEITSZEITERFASSUNG**  
Was Unternehmen nun wissen und beachten sollten

**14 „VERTRAUENSARBEITSZEIT IST WEITERHIN MÖGLICH“**  
Ein Gespräch mit dem Fachanwalt Dr. Volker Vogt

## LÖSUNGEN & TRENDS

**16 ZEITERFASSUNG GANZ NACH BEDARF**  
Wie digitale Lösungen HS Anwender unterstützen

**20 HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ VERPFLICHTET UNTERNEHMEN ZUR EINRICHTUNG VON MELDESTELLEN**  
Neue Regelungen für den Mittelstand

**26 MIT NO CODE DIGITALE WORKFLOWS SELBST ERSTELLEN**  
Neue Möglichkeiten in der Warenwirtschaft

**28 NEUES VERFAHREN ZUR BEANTRAGUNG EINES ITSG-ZERTIFIKATS**  
Was sich für Arbeitgeber ändert

16



Unterstützen Unternehmen bei der Arbeitszeiterfassung: drei Lösungen aus dem HS Ecosystem

## PRAXIS

**22 GEMEINNÜTZIGE GWAB**  
Digitalisierung von Geschäftsprozessen mit ERP-Software von HS

**30 LUDWIG PEETZ SPEDITION UND LAGERUNG GMBH & CO. KG**  
Digitale Integration von HS Warenwirtschaft und Lagerlogistik



Setzt bei Warenwirtschaft und Lagerlogistik auf Digitalisierung: Spedition Ludwig Peetz

## HS VIDEO

**34 FILM AB!**  
Aktuelle Video-Highlights von HS

## STANDARDS

**35 Service & Support**  
**35 Impressum**

## BESUCHEN SIE UNS ONLINE



UPDATE - DER BLOG VON HS  
[www.hamburger-software.de/blog](http://www.hamburger-software.de/blog)



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



HS AUF FACEBOOK  
[facebook.com/HamburgerSoftware](https://facebook.com/HamburgerSoftware)



## ANWENDERBEFRAGUNG

# HS SCHNEIDET BEI ERP-STUDIE ERNEUT ÜBERDURCHSCHNITTLICH GUT AB

Rund 2 000 Anwender haben im Rahmen der aktuellen ERP-Zufriedenheitsstudie 2022/2023 von Trovarit ihre Lösungen bewertet. Auch HS - Hamburger Software hat sich dem Urteil seiner Anwender gestellt und ein erfreuliches Ergebnis erzielt.

**B**ereits seit 2004 befragt die Trovarit AG, ein Spin-off der RWTH Aachen, die Anwender von ERP-Software im Zweijahresrhythmus nach ihrer Zufriedenheit. Bei HS, das seit dem Start der Untersuchungsreihe dabei ist, stand diesmal die Gesamtnote 1,7 im „Zeugnis“. Damit zählt das Unternehmen in puncto Anwenderzufriedenheit erneut zur Spitzengruppe unter allen ERP-Herstellern. Über das gesamte Anbieterfeld betrachtet, bewerten die Anwender ihr jeweiliges ERP-System im Durchschnitt mit der Schulnote 1,8.

### HOHE ZUFRIEDENHEIT IN FAST ALLEN KATEGORIEN

Besonders weit über dem Durchschnitt der Wettbewerber liegen die HS Lösungen bei den Kriterien Performance, Ergonomie und Dokumentation/Handbuch. Auch in den Kategorien „Wartungspartner“ (HS: 1,7; alle: 1,9) und „Projektzufriedenheit“ (HS: 1,7; alle: 1,8) schneidet HS überdurchschnittlich gut ab. Bei der Zufriedenheit mit HS als „Implementierungspartner“ liegt der Hersteller dagegen leicht unter dem Schnitt (HS: 1,9; alle: 1,8).

### MIT BREITEM PORTFOLIO GEGEN BRANCHEN-SPEZIALISTEN BEHAUPTET

Das überdurchschnittlich gute Abschneiden von HS ist bemerkenswert, weil sich der branchenübergreifend tätige Hersteller im Anbieterfeld vor allem gegenüber spezialisierten Wettbewerbern zu behaupten hat. Die meisten untersuchten ERP-Systeme beschränken sich nämlich auf die Vertriebs- bzw. Auftragsabwicklung sowie auf Beschaffung, Material- und Lagerwirtschaft und Produktionsplanung. HS bildet diese Funktionsbereiche mit der Produktlinie Warenwirtschaft ebenfalls ab, bietet darüber hinaus aber auch Lösungen für Finanzbuchhaltung, Personalwirtschaft und Dokumentenmanagement an.

### SOFTWARE BEI ALLEN ANBIETERN BESSER BEWERTET ALS DIENSTLEISTUNGEN

„Die Branche macht insgesamt einen guten Job, wobei die Anwender mit der Software zufriedener als mit den Dienstleistungen des betreuenden Software-Anbieters sind“, resümiert Studienleiter Dr. Karsten Sontow. Vor allem bei der Erreichbar-



keit und Schnelligkeit des Supports sowie bei der Budget- und Termintreue im Bereich von Projekten haben alle Hersteller in den Augen der Anwender „Federn gelassen“. Die Studienmacher führen das auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie und die dadurch veränderten Strukturen und Prozesse bei den Anbietern zurück. «



» Als Hersteller eines breiten Produkt-Portfolios mit Kunden aus verschiedensten Branchen haben wir bei der Studie schwierigere Ausgangsvoraussetzungen als Spezialanbieter mit einer Lösung für eine bestimmte Branche. Die Grundlage für unser gutes Abschneiden besteht in unseren engagierten Mitarbeitenden, unserer Erfahrung und unserem kundennahen Support. Aber natürlich schauen wir uns auch die von den Anwendern benannten Schwachpunkte an, um daran zu arbeiten.

**Ulrich Brehmer**  
Geschäftsführer  
HS - Hamburger Software



© momius - stock.adobe.com

## DIGITALISIERUNG

# E-RECHNUNG IN WEITEREN BUNDESLÄNDERN PFLICHT

Seit dem 1. April 2023 müssen Lieferanten der öffentlichen Verwaltung in Mecklenburg-Vorpommern ihre Rechnungen als E-Rechnung (mit PEPPOL-Anbindung) an das Landesrechnungsamt übermitteln. Zwei weitere Bundesländer ziehen demnächst nach: In Rheinland-Pfalz wird die E-Rechnungspflicht bei öffentlichen Aufträgen ab Januar 2024 und in Hessen ab dem 18. April 2024 gelten.

In den Bundesländern Saarland, Baden-Württemberg und Hamburg sind Unternehmen seit Januar 2022 verpflichtet, E-Rechnungen einzureichen. In Bremen ist das bereits seit dem Herbst 2020 der Fall. Auch auf Bundesebene gilt bei öffentlichen Aufträgen seit 2020 die E-Rechnungspflicht.

Die Pflicht zur elektronischen Rechnungsstellung (E-Invoicing) betrifft alle Unternehmen, die öffentliche Aufträge der betreffenden Landesregierungen annehmen. Dabei spielt es keine Rolle, wo der Auftragnehmer seinen Firmensitz hat. «



## WEITERE INFOS ZUM THEMA E-RECHNUNG

[www.hamburger-software.de/produkte/e-rechnung](https://www.hamburger-software.de/produkte/e-rechnung)



## EU-VERPACKUNGSRICHTLINIE

# KOSTENLOSE DIHK-BROSCHÜRE ZUM UMGANG MIT VERPACKUNGEN IN EUROPA

**Bagatellgrenzen, Meldepflichten, Recyclingquoten: In einer kürzlich überarbeiteten Publikation beschreibt die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) für 25 europäische Länder, welche Vorgaben sogenannte Inverkehrbringer von Verpackungen beachten müssen.**

Unternehmen, die auf dem europäischen Binnenmarkt verpackte Waren in den Verkehr bringen, müssen die Anforderungen des jeweiligen Landes beachten – das gilt auch für europäische Drittstaaten. In der DIHK-Publikation erfahren die Leser, wer den verpackungsrechtlichen Bestimmungen unterliegt, welche Verpackungen betroffen sind sowie welche nationalen Kennzeichnungspflichten und Sonderregelungen bestehen.

## UNTERSCHIEDLICHE NATIONALE REGELUNGEN

Die Mitte 2018 in Kraft getretene novellierte EU-Verpackungsrichtlinie hat zwar zu zahlreichen gesetzlichen Anpassungen ge-

führt, doch der Umgang mit Verpackungen ist in Europa weiterhin national sehr unterschiedlich geregelt. In Spanien besteht beispielsweise (noch) eine gesetzliche Kennzeichnungspflicht, sodass der Grüne Punkt obligatorisch auf die Verpackungen zu drucken ist. In der Türkei müssen Hersteller bestimmte Anteile recycelter Materialien einsetzen, und in Dänemark wird eine Sonderverbrauchssteuer auf bestimmte Verpackungen erhoben.

## NEUE EU-VERPACKUNGSVERORDNUNG SOLL HARMONISIERUNG BRINGEN

Um die unterschiedlichen Regelungen zu harmonisieren, hat die Europäische Kommission im November 2022 einen Vorschlag

für eine neue Verpackungsverordnung veröffentlicht. Dieser muss nun vom Europäischen Parlament und vom Rat beraten werden. Bis die Regelungen beschlossen und in Kraft treten werden, kann jedoch mehr als ein Jahr vergehen. Und auch innerhalb der Länder werden sich Sachverhalte immer wieder ändern. Die DIHK weist deshalb darauf hin, dass ihre Übersicht den Sachstand von Anfang 2023 widerspiegelt. ◀◀



<https://bit.ly/3IJaAXz>



## EU-VERORDNUNG

# ZOLLREGELN FÜR LEERE MEHRWEG-VERPACKUNGEN VEREINFACHT

Weniger Bürokratie, mehr Ressourcenschutz: Unternehmen, die Mehrwegverpackungen leer in die EU einführen und anschließend befüllt wieder ausführen, können hierfür seit März das Verfahren einer konkludenten Zollanmeldung nutzen. Das bedeutet: Die Verpackungen gelten mit dem Grenzübertritt beim Zoll als angemeldet und automatisch überlassen. Voraussetzung ist, dass die Verpackungen lediglich zur vorübergehenden Verwendung in die EU eingeführt und nach ihrer Befüllung wieder ausgeführt werden. Sie dürfen also nicht als eigenständige Handelsware final in die EU eingeführt werden.

Die Neuregelung beruht auf der EU-Verordnung 2023/398 zur Änderung der Delegierten Verordnung (EU) 2015/2446. Sie reduziert den Aufwand sowohl für Unternehmen als auch für die Zollverwaltung beim Grenzübertritt von leeren Mehrwegverpackungen deutlich. Zugleich gewinnt die Nutzung von mehrfach verwendbaren Verpackungen – von Containern über Flaschen oder Fässer bis hin zu Transportboxen und -gestellen aller Art – an Attraktivität. ◀◀



EU-Verordnung 2023/398:

<https://bit.ly/3YLn1YX>



## NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

# LIEFERKETTENGESETZ BETRIFFT AUCH KMU

**Das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz verpflichtet größere Unternehmen, über die gesamte Lieferkette Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltschutz zu übernehmen. Auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sollten sich jedoch nicht entspannt zurücklehnen.**

**A**usbeuterische Arbeitsbedingungen, Kinderarbeit, vergiftetes Wasser: Mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) nimmt der deutsche Gesetzgeber seit Anfang dieses Jahres Unternehmen mit mindestens 3 000 Beschäftigten in die Pflicht, ihre Lieferketten auf Menschenrechtsverletzungen und Umweltverstöße zu überprüfen. Ab 2024 wird der Anwendungsbereich des LkSG auf Unternehmen mit mindestens 1 000 Beschäftigten im Inland ausgeweitet. Die vom Gesetz erfassten Unternehmen müssen verschiedene Maßnahmen umsetzen, wie zum Beispiel eine Risikoanalyse, Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie einen jährlichen, öffentlichen Bericht an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA).

### AUSWIRKUNGEN AUF DEN MITTELSTAND

Kleine und mittlere Unternehmen werden aufgrund ihrer geringeren Mitarbeiterzahl zwar nicht vom LkSG erfasst – entspannt zurücklehnen sollten sie sich aber dennoch nicht, sondern ihrerseits Sorgfaltspflichten umsetzen. Bereits seit 2016 gilt der „Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschen-

rechte“, der sich an alle in Deutschland ansässigen Unternehmen richtet und entsprechende Erwartungen formuliert.

Die Umsetzung von Sorgfaltspflichten ist für KMU auch deshalb geboten, weil sich dadurch betriebswirtschaftliche Risiken minimieren oder vermeiden lassen. Werden

Menschenrechtsverletzungen und Umweltverstöße entlang der Lieferkette publik, droht Reputationsverlust – möglicherweise wenden Kunden und Investoren sich ab.

Viele KMU sind zudem Zulieferer von größeren Unternehmen aus dem Anwendungsbereich des LkSG. Aufgrund dieser Geschäftsbeziehung könnten auch Mittelständler zur Umsetzung von Sorgfaltspflichten vertraglich angehalten werden. Allerdings haben mittelständische Betriebe – im Unterschied zu ihren größeren Geschäftspartnern – nicht mit Kontrollmaßnahmen oder Sanktionen durch das BAFA zu rechnen. «



FAQ zum Lieferkettengesetz:

<https://bit.ly/3Ta609A>

Praxishilfen und Checklisten:

<https://kompass.wirtschaft-entwicklung.de/sorgfalts-kompass/downloads>

## STUDIE

# BSI BEMÄNGELT SICHERHEIT VON ONLINESHOP-SOFTWARE

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) hat zahlreiche gängige Onlineshopping-Plattformen auf ihre Sicherheitseigenschaften untersucht. Die Ergebnisse zeigen Handlungsbedarf auf.

Onlineshops stehen schon seit längerem im Fokus von Cyberkriminellen. Immer wieder kommt es durch Angriffe auf Kundendatenbanken zu Datenleaks, bei denen sensible Informationen wie zum Beispiel Kreditkartendaten abgegriffen werden. Im Rahmen einer kürzlich veröffentlichten Studie hat das BSI Software-Produkte für Onlineshops auf Schwachstellen untersucht und fand dabei insgesamt 78 Sicherheitslücken – teilweise mit gravierenden Auswirkungen auf die Datensicherheit.

## IT-SICHERHEITSLÜCKEN UMGEHEND DURCH UPDATES SCHLIESSEN

Fast alle im Rahmen der BSI-Studie untersuchten Shop-Systeme wiesen eine unzureichende Passwortrichtlinie auf. In sieben von zehn Systemen wurden JavaScript-Bibliotheken verwendet, die verwundbar gegenüber bekannten Schwachstellen sind. Darüber hinaus identifizierte das BSI in der Hälfte der untersuchten Produkte Software, für die keine Sicherheits-Updates mehr erhältlich sind.

Um identifizierte IT-Sicherheitslücken zu schließen, ruft das BSI die Hersteller von Shop-Software auf, umgehend Updates bereitzustellen. Gleichzeitig appelliert die Behörde an die Betreiber von Onlineshops, diese Updates zeitnah zu implementieren oder alternativ auf sichere Produkte auszuweichen.

## HERSTELLER UND HÄNDLER IN DER VERANTWORTUNG

„Die vorliegende Studie zeigt, dass die Verantwortung für sicheres Onlineshopping sowohl auf Hersteller- als auch auf Händlerseite liegt“, sagt BSI-Vizepräsident Gerhard Schabhüser. So sollten Hersteller von Shop-Software bereits während der Produktentwicklung regelmäßige Schwachstellenanalysen durchführen. Onlinehändler sollten schon bei der Auswahl ihrer Shop-Software verstärkt auf IT-Sicherheit achten. Im Abschlussbericht der Studie gibt das BSI Onlineshop-Betreibern eine entsprechende Orientierungshilfe. Der Studienbericht kann von der Behörden-Website kostenfrei heruntergeladen werden. ◀◀



<https://bit.ly/3kLc6Re>





## ANALYSE

# ENERGIEKRISE TRIFFT KMU IN DEN BUNDESLÄNDERN UNTERSCHIEDLICH STARK

**Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Bremen sind am stärksten von den gestiegenen Energiepreisen betroffen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Analyse von KfW Research.**

**W**ie wirken sich die Energiepreissteigerungen auf den deutschen Mittelstand aus? Dieser Frage ist KfW Research im Rahmen einer Sonderauswertung auf Basis des repräsentativen KfW-Mittelstandspanels nachgegangen. Dabei hat sich gezeigt, dass hinsichtlich der Energiekostenbelastung erhebliche regionale Unterschiede bestehen.

## ENERGIEKOSTENBELASTUNG IN THÜRINGEN AM HÖCHSTEN

Für die Analyse hat KfW Research die Betriebe nach dem Anteil der Energiekosten an ihrem Umsatz in vier Klassen eingeteilt. Je höher der Energiekostenanteil ist, umso stärker fallen die Preissteigerungen ins Gewicht. Der größte Anteil an Unternehmen mit der höchsten Energiekostenbelastung

findet sich in Thüringen. Dort fällt jedes vierte Unternehmen (25 Prozent) in die oberste Kategorie mit einem Energiekostenanteil von mehr als 12 Prozent am Umsatz. Zum Vergleich: Vor Beginn des Ukraine-Kriegs lag der Anteil der Energiekosten am Umsatz im deutschen Mittelstand durchschnittlich bei moderaten 5,8 Prozent.

Auch in Mecklenburg-Vorpommern (22 Prozent) und Niedersachsen/Bremen (18 Prozent) sind die KMU überdurchschnittlich stark betroffen. In Hessen fallen dagegen nur 14 Prozent und in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen jeweils nur 11 Prozent der Mittelständler in die Klasse mit den höchsten Energiekosten. Im Bundesdurchschnitt liegt dieser Anteil bei 14 Prozent.



Als Gründe für die regional unterschiedlich starke Betroffenheit von der Energiekrise nennt KfW-Chefvolkswirtin Dr. Fritzi Köhler-Geib landesspezifische Besonderheiten und Schwerpunkte hinsichtlich Branche, Internationalisierungsgrad, Betriebsalter oder Investitionstätigkeit. ◀◀

© blackday - stock.adobe.com

## BERATUNG

## KOSTENFREIE HOTLINE ZU DEN ENERGIEPREISBREMSEN

**Mit Preisbremsen bei Strom, Gas und Wärme will die Bundesregierung Haushalte und Unternehmen entlasten. Fragen hierzu beantwortet eine Telefonhotline, die das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) zur Verfügung stellt.**

**D**ie hohen Energiekosten belasten neben den Privathaushalten auch die Wirtschaft. Besonders kleinere Unternehmen leiden unter den teilweise starken Preisanstiegen. Zur Unterstützung von Verbrauchern und Betrieben hat die Bundesregierung verschiedene Energiepreisbremsen eingeführt.

Um Privatpersonen und Unternehmen über die Funktions- und Wirkungsweise der Maßnahme zu beraten, hat das BMWK unter der Telefonnummer 0800 7888900 eine Hot-

line eingerichtet. Betreiber ist die Deutsche Energie-Agentur (dena) im Auftrag des Ministeriums. Die Hotline ist von Montag bis Freitag von 8 Uhr bis 20 Uhr erreichbar.

Weitere Informationen und Antworten auf häufige Fragen (FAQ) zu den Energiepreisbremsen gibt es auf der Website des BMWK. ◀◀



© Lemonsoup14 - stock.adobe.com



[www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Energie/strom-gaspreis-bremse.html](http://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Energie/strom-gaspreis-bremse.html)

## SV-BEITRAGSRECHT

# KURZARBEITERGELD: WAS ARBEITGEBER BEI RÜCKFORDERUNGEN BEACHTEN MÜSSEN

Fordert die Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld zurück, hat der Arbeitgeber für Entgeltabrechnungszeiträume ab Januar 2023 auch beitragsrechtliche Korrekturen vorzunehmen.

Die Arbeitsagentur prüft das ausgezahlte Kurzarbeitergeld (Kug) innerhalb von sieben Monaten nach dem Leistungszeitraum. Ergibt die Prüfung, dass Kug-Leistungen zu Unrecht gewährt wurden, ist der Arbeitgeber zur Rückzahlung verpflichtet. Das bedeutet: Er muss die Entgeltabrechnung berichtigen. Aus dem lohnsteuerfreien Kurzarbeitergeld wird nachträglich lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn. Ob und in welcher Höhe dem Beschäftigten ein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die aufgrund der Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit entsteht, hat der Arbeitgeber im Einzelfall nach den arbeitsvertraglichen Regelungen zu beurteilen.

## FÜR ZEITRÄUME AB JANUAR 2023 GILT: BEITRAGSBERECHNUNG AUS FIKTIVENTGELT MUSS KORRIGIERT WERDEN

Bis Ende 2022 blieb die Beitragsberechnung aus dem fiktiven Arbeitsentgelt (80 Prozent des ausgefallenen Entgelts) auch bei einer Kug-Rückforderung unberührt. Von dieser Auffassung haben

sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung mittlerweile verabschiedet. So müssen Arbeitgeber für Entgeltabrechnungszeiträume ab Januar 2023 die nach dem Fiktiventgelt ermittelten Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung entsprechend korrigieren. Des Weiteren sind gegebenenfalls Beiträge zur Arbeitslosenversicherung nachzuentrichten. Dies gilt auch für geleistete beitragsfreie Aufstockungsbeträge zum Kurzarbeitergeld. ◀◀



### SOFTWARE ZUR ABRECHNUNG VON KURZARBEITERGELD

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



## NACHWUCHSFÖRDERUNG

# DEUTSCHLANDS BESTE AUSBILDER GESUCHT

Noch bis zum 30. Juni 2023 können sich Unternehmen, Institutionen, Schulen und Initiativen mit innovativen Ausbildungskonzepten für die Wahl zum „Ausbildungs-Ass“ bewerben.

Gemeinsam mit den Junioren des Handwerks, dem „handwerk magazin“ und der INTER Versicherungsgruppe prämiieren die Wirtschaftsunioren Deutschland mit der Auszeichnung herausragendes Engagement in Sachen Ausbildung. Bewerben können sich alle Organisationen, die Jugendliche in besonderer Weise dabei unterstützen, den Weg ins Berufsleben zu finden. Dabei steht nicht die Größe, sondern die Kreativität des Ausbildungskonzepts im Fokus.

Insgesamt sind im Preistopf 15 000 Euro, die in den drei Kategorien „Industrie, Handel oder Dienstleistungen“, „Handwerk“ und „Ausbildungsinitiativen“ vergeben werden. Die jeweils Erstplatzierten erhalten 2 500 Euro, Rang zwei ist mit jeweils 1 500 Euro dotiert, Rang drei mit jeweils 1 000 Euro. Die Ausschreibungsunterlagen und weitere Informationen sind online erhältlich. ◀◀



<https://ausbildungsass.de/>



## RECHTSPRECHUNG

**BAG: URLAUBSANSPRÜCHE VERJÄHREN NICHT AUTOMATISCH**

**Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren. Allerdings beginnt die Verjährung erst mit dem Schluss des Kalenderjahres, in welchem der Arbeitgeber den Beschäftigten über seinen Urlaubsanspruch und die gesetzlichen Verfallsfristen informiert hat. Darauf weist das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Urteil hin.**

Im vorliegenden Fall hatte eine von 1996 bis 2017 als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigte Arbeitnehmerin den Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgefordert, Urlaub im Umfang von 101 Arbeitstagen aus den Vorjahren abzugelten. Wie das BAG entschied, sind die Ansprüche nicht verjährt und verfallen, weil der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin in keinem der betroffenen Jahre auf die Verfallsfristen hingewiesen und zur Urlaubsnahme aufgefordert hatte (BAG, Urteil vom 20. Dezember 2022, Az. 9 AZR 266/20).

**ARBEITGEBER MÜSSEN ÜBER DROHENDEN URLAUBSVERFALL INFORMIEREN**

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts unterstreicht die Notwendigkeit für Arbeitgeber, jeden einzelnen Beschäftigten

rechtzeitig und am besten schriftlich über den bestehenden Urlaubsanspruch zu unterrichten. Wann dies zu erfolgen hat, lässt das BAG zwar offen. Jedoch sind Arbeitgeber gut beraten, die Unterrichtung möglichst früh im Kalenderjahr durchzuführen, damit die Arbeitnehmer ihren Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub im laufenden Jahr auch tatsächlich wahrnehmen können. Nimmt der Beschäftigte den Urlaub trotz einer solchen Information nicht, verjährt der Urlaubsanspruch regulär binnen drei Jahren. ◀◀



[www.bundesarbeitsgericht.de/presse/verjaehrung-von-urlaubsanspruechen-2/](http://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/verjaehrung-von-urlaubsanspruechen-2/)



## MITTELSTAND

**NEUES FÖRDERPROGRAMM FÜR GEMEINWOHLORIENTIERTE UNTERNEHMEN**

**Mit dem Programm „REACT with impact“ will die Bundesregierung gemeinwohlorientierte kleine und mittlere Unternehmen und Start-ups fördern. Dazu stehen bis Ende 2023 fast 90 Millionen Euro zur Verfügung.**

Gemeinwohlorientierte Unternehmen entwickeln Lösungen, die zur Bewältigung aktueller Herausforderungen wie dem Klimawandel oder sozialer Ungleichheit beitragen. Oft fehlt es diesen Firmen jedoch nicht nur an finanzieller Ausstattung, sondern auch an unternehmerischem Wissen und erfolgreichen Umsetzungsstrategien. Das modular aufgebaute Förderprogramm „REACT with impact“ will die Unternehmen bei der Professionalisierung unterstützen. Ziel ist es, Wirtschafts- und Beschäftigungspotenziale besser zu nutzen und die Unternehmen attraktiver für Investoren und Kooperationspartner zu machen.

Gemeinwohlorientierte kleine und mittlere Unternehmen und Start-ups können im Rahmen des Programms Fördermittel für Beratungs- und Unterstützungsleistungen durch Beratungsunternehmen erhalten. Antragsberechtigt sind Firmen, die unter anderem die Kriterien der EU-KMU-Definition und der Social Business Initiative der Europäischen Kommission erfüllen. Eine zentrale Voraussetzung ist dabei, dass die Antragsteller mit ihrer Geschäftstätigkeit primär ein soziales oder ökologisches Ziel verfolgen und ihre Gewinne größtenteils reinvestieren. Die Rechtsform spielt keine Rolle.

Weitere Informationen sind auf der Website des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) erhältlich. ◀◀



[www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/nationale-strategie-fuer-sozialunternehmen-und-social-startups.html](http://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/nationale-strategie-fuer-sozialunternehmen-und-social-startups.html)

# NEUE PFLICHT ZUR ARBEITSZEITERFASSUNG

## WAS UNTERNEHMEN NUN WISSEN UND BEACHTEN SOLLTEN

Arbeitgeber müssen die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten vollständig dokumentieren. Die bloße Erfassung von Überstunden reicht nicht aus. So hat es das Bundesarbeitsgericht im vergangenen Herbst entschieden – und klargestellt: Die Pflicht zur Zeiterfassung gilt ohne Übergangsfrist sofort. Was bedeutet das für Unternehmen? Und welche technischen Möglichkeiten zur rechtssicheren Zeiterfassung gibt es? Mit diesen Fragen beschäftigen wir uns auf den folgenden Seiten.

**B**is Mai 2019 waren Unternehmen auf Basis des deutschen Arbeitszeitgesetzes – von wenigen Ausnahmen abgesehen – lediglich dazu verpflichtet, die Überstunden ihrer Beschäftigten zu dokumentieren. Dann nahm sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) des Themas an. Mit dem sogenannten Stechuhr-Urteil vom 14. Mai 2019 forderte der EuGH die EU-Mitgliedstaaten verbindlich auf, Arbeitgeber zur vollumfänglichen Arbeitszeiterfassung zu verpflichten. Die deutsche Politik saß die Entscheidung jedoch aus – bis das Bundesarbeitsgericht (BAG) das EuGH-Urteil im September 2022 bestätigte und den rechtlichen Schwebezustand beendete.

### BAG-URTEIL VERSTÄRKT HANDLUNGSDRUCK AUF UNTERNEHMEN

Mit der Entscheidung des BAG steht fest: Arbeitgeber dürfen mit der Einführung eines Zeiterfassungssystems nicht warten, bis das Arbeitszeitgesetz an die Rechtsprechung angepasst ist. Daher sind Arbeitgeber, die bereits ein geeignetes System zur Zeiterfassung nutzen, nun klar im Vorteil. Unternehmen, die bislang noch keine Zeiterfassungslösung einsetzen, stehen hingegen vor der Herausforderung, schnell ein passendes System zu finden und einzuführen.

### GESETZGEBER MUSS VORGABEN NOCH KONKRETISIEREN

Allerdings bestehen auch nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts weiterhin Unklarheiten. So hat das BAG unter anderem offengelassen, inwieweit Arbeitgeber die Nutzung von Zeiterfassungssystemen durch Beschäftigte kontrollieren müssen. Ebenfalls unklar ist, wie die Zeiterfassung beim Arbeiten aus dem Homeoffice oder bei anderen Formen der mobilen Arbeit zu erfolgen hat. Des Weiteren hat das BAG keine Aussage dazu getroffen, in welcher Form Arbeitszeiten erfasst werden sollen. Der Arbeitsrechtler Volker Vogt rät Unternehmen deshalb, mit einem möglichst unkomplizierten Erfassungssystem zu starten und dieses dann an die zu erwartenden gesetzlichen Vorgaben anzupassen (Interview, Seite 14).

### WAS FÜR DIGITALE ZEITERFASSUNG SPRICHT

Fest steht bisher nur: Das Zeiterfassungssystem muss laut EuGH „objektiv, verlässlich und zugänglich“ sein. Diese Anforderungen erfüllen grundsätzlich auch eine klassische Stechuhr oder eine gut

strukturierte, handschriftliche Dokumentation der Arbeitszeiten. Doch in den allermeisten Fällen dürfte ein digitales System die weitaus effizientere Lösung sein:

- Arbeiten Beschäftigte zum Beispiel im Homeoffice, kann der Arbeitgeber die Arbeitszeiten nur über ein softwaregestütztes Zeiterfassungssystem effektiv kontrollieren.
- Auch bei anderen Formen des mobilen Arbeitens, etwa im vertrieblichen Außendienst, ist eine digitale Zeiterfassung das Mittel der Wahl. Mit ihr lassen sich die Arbeitszeitdaten über Smartphones oder Tablets vor Ort erfassen und fehlerfrei an das System übermitteln. Von dort fließen sie direkt in die Entgeltabrechnung ein.
- Um die rechtlichen Vorgaben zu erfüllen, müssen die Daten zudem auswertbar sein. Anhand handschriftlicher Aufzeichnungen dürfte dies zur Mammutaufgabe werden. Dagegen verfügt man mit einer digitalen Zeiterfassung zu jedem Zeitpunkt über aktuelle Berichte und Statistiken. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer können sofort nachvollziehen, wie viele Stunden gearbeitet wurde und wie viele Überstunden angefallen sind.
- Beim Datenschutz punktet professionelle Zeiterfassungssoftware ebenfalls. Sie unterstützt die Benutzer dabei, personenbezogene Daten gemäß den Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zu verarbeiten. Zudem lassen sich unberechtigte Zugriffe zuverlässig verhindern.
- Darüber hinaus schützen die fortlaufenden Backups eines digitalen Zeiterfassungssystems vor einem Verlust dokumentierter Arbeitszeitdaten. Letzteres wäre nicht nur ein Rechtsverstoß, sondern würde Arbeitgeber auch jeglichen Nachweises berauben, was bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung unangenehme Konsequenzen hätte. «

Auf den folgenden Seiten erfahren Sie mehr über die rechtlichen Voraussetzungen der Arbeitszeiterfassung. Zudem stellen wir Zeiterfassungs- bzw. Zeitwirtschaftslösungen vor, die nahtlos mit den HS Programmen zur Personalwirtschaft zusammenarbeiten.

FAQ-Sammlung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

<https://bit.ly/3NqsTVF>



# „VERTRAUENSARBEITSZEIT IST WEITERHIN MÖGLICH“

**WAS NUN BEI DER ARBEITSZEITERFASSUNG RECHTLICH GILT - EIN GESPRÄCH MIT DEM FACHANWALT DR. VOLKER VOGT**

Im September vergangenen Jahres hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einem wegweisenden Urteil die Arbeitgeber in die Pflicht genommen, die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten systematisch zu erfassen. Damit hat das BAG – noch vor dem Gesetzgeber – rechtliche Fakten geschaffen. Wir haben bei einem Experten nachgefragt, was Arbeitgeber nun wissen und beachten müssen.

Wie ist die Arbeitszeiterfassung in Deutschland bisher gesetzlich geregelt?

**Volker Vogt:** Bisher ist die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ausdrücklich nur vereinzelt geregelt, beispielsweise im Arbeitszeitgesetz in § 16 Abs. 2 ArbZG für die Arbeitszeiten, die an Werktagen den Zeitraum von acht Stunden täglich überschreiten bzw. die auf Sonn- und Feiertage fallen. Daneben gab es lediglich in einigen Sonderbereichen gesetzlich normierte Aufzeichnungspflichten, wie etwa in § 17 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) für Personengruppen, die in den dort genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen tätig sind oder im Arbeitnehmerentsendegesetz in § 19 AentG. Dieses fordert eine Dokumentationspflicht für Arbeitsbedingungen, die durch Behörden der Zollverwaltung kontrolliert werden.

Was hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 13. September 2022 entschieden?

**Volker Vogt:** Das Bundesarbeitsgericht hat in dieser tatsächlich wegweisenden Entscheidung festgestellt, dass Arbeitgeber bereits heute zur Erfassung der Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter verpflichtet sind. Hintergrund dieser Entscheidung sind entsprechende europarechtliche Vorgaben. Das BAG hat nun aufgrund dieser Vorgaben entschieden, dass eine Vorschrift, die eigentlich aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrecht stammt, nämlich § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG, dahingehend auszulegen ist, dass sie eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung enthält. Da es sich hierbei um eine bereits in Kraft getretene Regelung handelt, gilt auch die in diese Vorschrift hineingelesene Zeiterfassungspflicht schon heute.

„ Arbeitgeber sind bereits heute zur Zeiterfassung verpflichtet



## » Formvorschriften zur Arbeitszeiterfassung macht das BAG-Urteil keine.



Foto: Schomerus &amp; Partner

**DR. VOLKER VOGT**, LL.M., ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei der Kanzlei Schomerus & Partner in Hamburg. Zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten zählt unter anderem die arbeitsrechtliche Beratung internationaler und nationaler Unternehmen sowie gemeinnütziger Organisationen und Führungskräfte. Laut „Handelsblatt Best Lawyers“ gehört Dr. Vogt zu den besten Rechtsanwälten im Bereich Arbeitsrecht in Deutschland.

sind die betroffenen Tätigkeitsbereiche der Arbeitnehmer und auch die Eigenheiten der Unternehmen, wozu insbesondere die Größe eines Unternehmens zählt, zu berücksichtigen.

**Dürfen Arbeitgeber die Zeiterfassung auch auf ihre Beschäftigten delegieren?**

**Die Bundesregierung will einen konkreteren gesetzlichen Rahmen für die Arbeitszeiterfassung schaffen. Wie weit ist das Gesetzgebungsverfahren fortgeschritten?**

**Volker Vogt:** Kurz nach Bekanntgabe des aktuellen Urteils hat das für Fragen der Arbeitszeiterfassung zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales bekannt gegeben, dass im ersten Quartal 2023 eine Gesetzesinitiative auf den Weg gebracht wird, die entsprechende Neuregelungen im Arbeitszeitgesetz enthalten soll. Zum jetzigen Zeitpunkt liegt hierzu noch nichts Konkretes vor (Inzwischen gibt es einen Gesetzentwurf; Anm. d. Red.).

**Dürfen Arbeitgeber mit der Umsetzung der BAG-Entscheidung denn warten, bis der neue gesetzliche Rechtsrahmen zur Arbeitszeiterfassung in Deutschland steht?**

**Volker Vogt:** Nein. Hier sind Arbeitgeber vor eine schwierige Aufgabe gestellt. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass bereits zum jetzigen Zeitpunkt eine Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit besteht. Nach den Urteilsgründen bedeutet diese Pflicht konkret eine Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit in einem nachweisbaren System. Gleichzeitig gibt es zum jetzigen Zeitpunkt noch keine weitergehenden gesetzlichen Vorgaben. Es bietet sich daher aus unserer Sicht an, zunächst ein möglichst unkompliziertes und kostengünstiges Erfassungsmodell zu wählen und dies dann im Rahmen der zu erwartenden gesetzgeberischen Tätigkeit gegebenenfalls anzupassen.

**Welche Daten genau müssen Arbeitgeber nun erfassen?**

**Volker Vogt:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die konkrete Dauer der Arbeitszeit, also Beginn, Ende, Pausen, und damit natürlich gegebenenfalls auch geleistete Überstunden in einem System dauerhaft zu erfassen.

**In welcher Form hat die Zeiterfassung zu erfolgen?**

**Volker Vogt:** Das BAG hat ausdrücklich offengelassen, ob eine Zeiterfassung elektronisch zu erfolgen hat oder etwa auch mit Stift und Papier geschieht. Formvorschriften bestehen insoweit – jedenfalls auf Grundlage der BAG-Entscheidung – keine. Hier

**Volker Vogt:** Ja, eine Delegation hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich zugelassen. Diese Aussage erhält jedoch eine entscheidende Einschränkung: Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, lediglich ein System zur Zeiterfassung etabliert zu haben und den Rest den Arbeitnehmern zu überlassen. Er ist vielmehr verpflichtet, sicherzustellen, dass die Mitarbeiter dieses Erfassungssystem auch nutzen.

**Arbeitgeber können mit ihren Beschäftigten also weiterhin eine Vertrauensarbeitszeit vereinbaren.**

**Volker Vogt:** Ja, dies ist weiterhin möglich. Insoweit haben sich die Sorgen um den Fortbestand der Vertrauensarbeitszeit auch als unbegründet erwiesen. Wie schon gesagt, ist der Arbeitgeber aber verpflichtet, die Arbeitszeiterfassung zu kontrollieren. Vertrauensarbeitszeit ohne jede Zeiterfassung dürfte nicht mehr möglich sein. Im Übrigen sind hier natürlich die sonstigen Regeln des Arbeitsschutzes, etwa Höchstarbeitszeiten und Ruhepausen, weiterhin zu berücksichtigen.

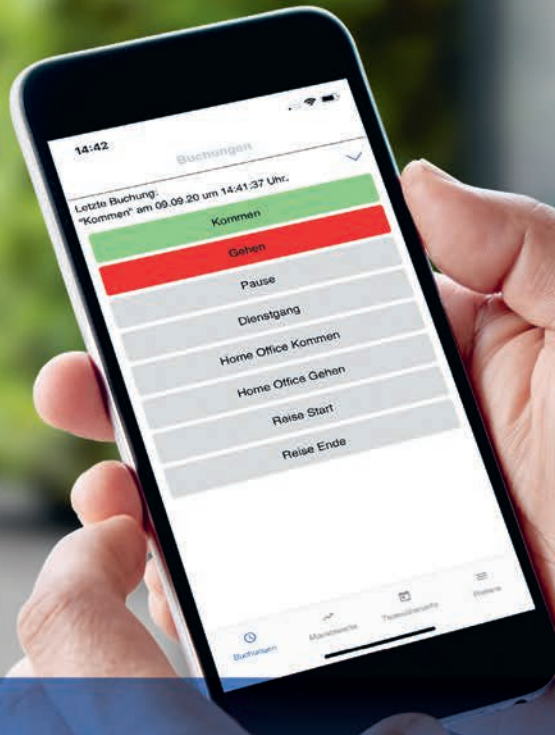
**Angenommen, der Arbeitgeber möchte eine Lösung zur digitalen Zeiterfassung einführen: Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht?**

**Volker Vogt:** Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beziehen sich tatsächlich auf das Wie der Zeiterfassung. Hier dürfte also der Betriebsrat zu beteiligen sein.

**Eine besondere Herausforderung stellt die Arbeitszeiterfassung bei mobilem Arbeiten dar, etwa im Homeoffice. Wie lauten da die Vorgaben?**

**Volker Vogt:** Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ist natürlich auch im Rahmen der Arbeit aus dem Homeoffice oder bei anderen Formen der mobilen Arbeit zu beachten. Konkrete Vorgaben hierzu macht das Bundesarbeitsgericht jedoch nicht. Insoweit ist dies beispielsweise eine Frage, mit der sich der Gesetzgeber – hoffentlich – auseinandersetzen wird. ◀◀

Ortsunabhängige Arbeitszeit- und Auftragszeiterfassung mit der ZMI-App



## ZEITERFASSUNG GANZ NACH BEDARF

### WIE DIGITALE LÖSUNGEN HS ANWENDER UNTER- STÜTZEN

Angesichts der neuen Pflicht zur vollständigen Arbeitszeiterfassung suchen immer mehr Unternehmen nach geeigneten Tools. Wir stellen drei Lösungen aus dem HS Ecosystem vor, die verschiedene Anforderungsprofile abdecken.

Bereits im Jahr 2019 hatte der Europäische Gerichtshof in seinem berühmten Stechuhr-Urteil die Verpflichtung ausgegeben, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ zur Arbeitszeiterfassung einzuführen. Im vergangenen Herbst hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) diese Pflicht bestätigt. Arbeitgeber müssen somit bereits jetzt die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten vollständig erfassen. Dies setzt viele Unternehmen unter Zugzwang und stellt sie vor die Herausforderung, ein geeignetes System zu finden. Anwendern der HS Programme zur Personalwirt-

schaft stehen hierfür verschiedene integrierbare Zeiterfassungs- bzw. Zeitwirtschaftslösungen zur Auswahl. Welche Lösung für ein Unternehmen die richtige ist, hängt von mehreren Faktoren ab.

### WORAUF ES BEI DER AUSWAHL EINER LÖSUNG ANKOMMT

Zu Beginn des Auswahlprozesses sollten Arbeitgeber ihre Anforderungen definieren. Hierzu gilt es, insbesondere die folgenden Fragen zu beantworten:



- Was genau will ich mit der Zeiterfassung erreichen: nur die gesetzlichen Dokumentationspflichten erfüllen oder auch Leistungen an Kunden berechnen und Aufträge nachkalkulieren?
- Reicht eine reine Zeiterfassung aus oder benötige ich auch Funktionen wie Fehlzeitenverwaltung, Einsatz- bzw. Schichtplanung und Ähnliches?
- Gibt es im Betrieb komplexe Arbeitszeitmodelle? Wird Vertrauensarbeitszeit praktiziert?
- Wie viele Beschäftigte sollen mit dem System ihre Arbeitszeiten erfassen? Wie viele Anwender werden in der Administration mit der Software arbeiten?
- Arbeiten die Beschäftigten alle an einem Standort oder an mehreren Standorten bzw. im Homeoffice?
- Sind mobil arbeitende Personen zu berücksichtigen – zum Beispiel Außendienstler?
- Soll die Software im eigenen Haus oder in der Cloud betrieben werden?

Anhand dieses Fragenkatalogs lässt sich feststellen, was man braucht: eher eine schlanke Zeiterfassungslösung, um die rechtlichen Pflichten zu erfüllen – oder eine Zeitwirtschaftssoftware, weil man mittels der erhobenen Informationen mit dem Faktor Zeit wirtschaften will und dafür weitergehende Funktionen wie Fehlzeitenmanagement, Schichtplanung etc. benötigt. Im HS Ecosystem finden Unternehmen sowohl für das eine als auch für das andere Anforderungsprofil eine Lösung.

## PZE-MANAGER VON TRINITY: SOLIDE ZEITERFASSUNG AM STANDORT

Wer in seinem Betrieb an nur einem Standort Arbeitszeitdaten zu erfassen hat, sollte sich den PZE-Manager von HS Partner Trinity Datensysteme genauer anschauen. Das System bewährt sich seit Jahren in der Praxis und arbeitet – wie alle hier vorgestellten Lösungen – reibungslos mit den HS Programmen zur Personalwirtschaft zusammen. Die Zeiterfassung erfolgt dabei am Rechner oder über robuste, einfach zu bedienende Terminals, die sowohl in Büroräumen als auch in Werkstätten oder Produktionshallen verwendet werden können. Auch komplexe Arbeitszeitmodelle lassen sich mit der Lösung abbilden. Zudem ermöglicht das System Auswertungen in unterschiedlichster Form.

Die Zeiterfassung mit askDANTE ist über verschiedene Endgeräte möglich



Foto: askDANTE

## ASKDANTE: SMARTE ZEITWIRTSCHAFTSLÖSUNG

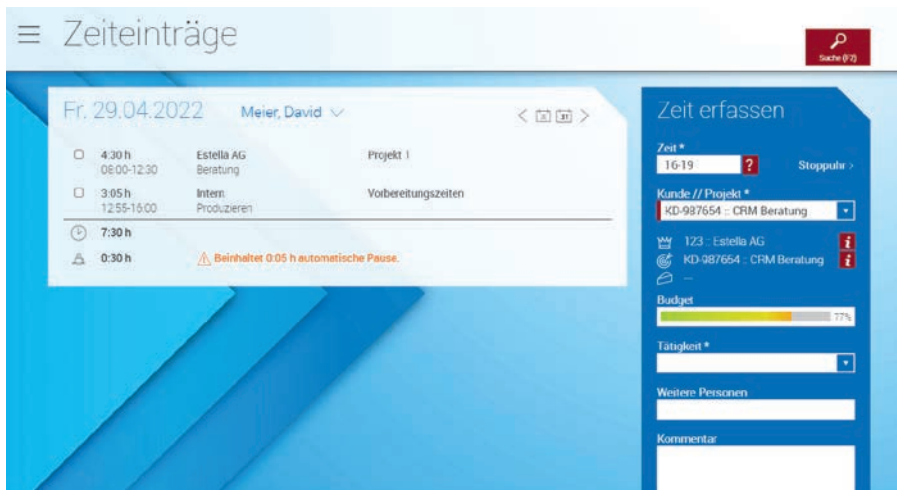
Was aber, wenn die Mitarbeiter nicht ständig im Unternehmen sind? Spätestens seit der Corona-Pandemie ist Homeoffice gang und gäbe. Zudem haben viele Firmen erkannt, dass flexiblere Arbeitsortregelungen die Arbeitgeberattraktivität steigern. Aber auch dort, wo Homeoffice kein Thema ist, können unterschiedliche Einsatzorte relevant sein – zum Beispiel im Vertriebsaußendienst, auf Baustellen oder bei Service und Montage vor Ort beim Kunden. Hinzu kommen Unternehmen mit einem zentralen Verwaltungssitz und mehreren Filialen, wie sie beispielsweise im Handel oft anzutreffen sind. Für solche Szenarien eignet sich die Lösung askDANTE des gleichnamigen HS Partners.



Foto: askDANTE

„Wichtig ist, dass die Arbeitszeiten nebenbei und absolut zuverlässig erfasst werden können. Wir machen nicht nur die Erfassung für Mitarbeitende einfach, sondern auch die Arbeit und aktive Gestaltung von Prozessen für Personaler.“

**Andreas Jene**  
Geschäftsführer  
askDANTE System GmbH



Projektzeiterfassung mit askDante

### Schnell einsetzbare Cloud-Lösung

Da es sich bei askDANTE um eine Cloud-Lösung handelt, lässt sich das System schnell einführen und einsetzen. Es erfordert keine Installation im Unternehmen und ist rasch an die Anforderungen hinsichtlich Arbeitszeitmodellen und Reporting angepasst. Auch das Onboarding der Mitarbeiter ist einfach. askDANTE bietet drei einfach und klar strukturierte Tarifmodelle, was den Einstieg erleichtert. Steigen die Anforderungen, wächst der Funktionsumfang der Lösung mit. So zählt askDANTE sowohl Unternehmen mit weniger als 30 als auch solche mit 300 bis 500 Beschäftigten zu seinen Kunden.

### Einfache und zuverlässige Zeiterfassung

askDANTE punktet im täglichen Einsatz mit einfacher und komfortabler Bedienung. Zur Erfassung von Arbeitszeiten können die Mitarbeiter sowohl fest montierte Terminals, Desktop-PCs und Laptops als auch Smartphones und Tablets verwenden. Dabei lassen sich die verschiedenen Erfassungswege miteinander kombinieren. Die klare Benutzerführung erleichtert es den Beschäftigten, ihre Daten vollständig und korrekt zu erfassen. Neben den Zeiterfassungsfunktionen bietet askDANTE ihnen auch die Möglichkeit, sich einen Überblick über die eigenen Arbeits- und Fehlzeiten zu verschaffen.

### Effektive administrative Unterstützung der HR-Abteilung

Aufgrund der zuverlässigen Zeiterfassung sind nur selten Nacharbeiten und Korrekturen erforderlich. Die hohe Datenqualität versetzt die HR-Abteilung in die Lage, sich durch eine aktive Zeitwirtschaft weitere Potenziale zur Effizienzsteigerung und Zeitersparnis in der Organisation und Administration zu erschließen. Hierzu wartet die Lösung mit umfangreichen Reports, teils automatisierten Alarmhinweisen bei Nichteinhaltung von Arbeitszeiten oder Pausenregelungen, sowie mit Arbeitszeitkonten, Abwesenheitskalender, Urlaubsverwaltung, Workflows und einer Schicht- und Einsatzplanung auf. Ebenfalls zum Funktionsumfang gehört eine Projektzeiterfassung, mit der man projektbezogene Arbeitszeiten an Kunden weiterberechnen und Aufträge nachkalkulieren kann. Darüber hinaus lassen sich mit askDANTE auch individuelle Arbeitszeitmodelle flexibel abbilden.

### ZMI: ZEITWIRTSCHAFT, ZUTRITTSKONTROLLE UND MEHR

Wer eine Zeitwirtschaftslösung mit noch größerem Funktionsumfang sucht, wird beim HS Partner ZMI fündig. ZMI setzt standardmäßig auf eine Installation im Unternehmen. Doch das System lässt sich auch in einem Rechenzentrum im Hosting-Verfahren betreiben. Wie askDANTE verfügt ZMI über alle Funktionen von der komfortablen Zeiterfassung bis hin zu ausgefeilten Aspekten der Zeitwirtschaft, einschließlich der Auftragszeiterfassung. Die Funktionen von ZMI gehen dabei jedoch in verschiedenen Bereichen noch tiefer und das Produktportfolio deckt auch benachbarte Aufgabenfelder neben der Zeitwirtschaft ab.

### Auch für sehr komplexe Anforderungen geeignet

Der 1996 gegründete Hersteller richtet sich mit seinen Lösungen insbesondere an Arbeitgeber mit komplexen Anforderungen im Bereich der Zeitwirtschaft. So gehören neben Mittelständlern mit weniger als 100 Beschäftigten auch viele größere Firmen mit mehr als 1 000 oder sogar 10 000 Mitarbeiter zum Kundenkreis. Deren höheren Anforderungen entsprechend ist der Funktionsumfang der ZMI-Lösung umfangreich. Zu nennen sind hier beispielsweise eine ausgefeilte Schicht- und Einsatzplanung, die Abbildung spezieller Arbeitszeit- und Tarifmodelle, das flexible Reporting sowie verschiedene Assistenzsysteme für die Verwaltung.



© TOBIAS VETTER – Seestyle Media

„ Das Thema Arbeitszeiterfassung wird zurzeit heiß diskutiert. Dabei geht es nicht um Kontrolle von Mitarbeitern, sondern um Fairness.“

**Daniel Vogler**  
Geschäftsführer  
ZMI GmbH

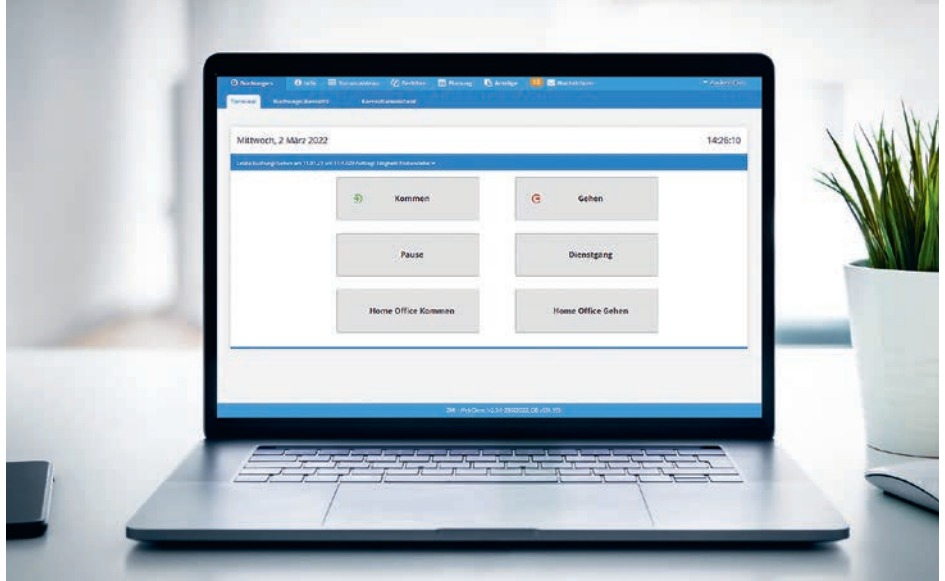


Foto: ZMI

Einfache Zeiterfassung auf dem Laptop über den Webclient von ZMI

### Breites Einsatzspektrum

Das Produktportfolio von ZMI geht zudem über die Zeitwirtschaft hinaus und reicht bis in verwandte Themenbereiche hinein. Beispiele dafür sind auf der einen Seite Aufgaben im Sicherheitsbereich, wie Zutrittskontrolle, und auf der anderen Seite Organisationsthemen, wie Führerscheinkontrolle, Auftragsplanung oder Fahrzeugdatenerfassung.

### FAZIT

Unter dem Strich lässt sich im HS Ecosystem für jedes Anforderungsszenario die passende Lösung finden. Was die hier vorgestellten Systeme trotz aller Unterschiede gemeinsam haben: Alle drei arbeiten reibungslos mit den HS Programmen zur Personalwirtschaft zusammen. Durch diesen Verbund mit der Personalsoftware entstehen weitere Effizienz- und Synergieeffekte. <<

Das Portfolio von ZMI – mit Anbindung von HS an die Module Zeiterfassung und Auftrags-/Projektzeiterfassung



Um weitere Informationen zu erhalten, mailen Sie an:

 [vertrieb@hamburger-software.de](mailto:vertrieb@hamburger-software.de)



### MEHR ZUM HS ECOSYSTEM

[www.hamburger-software.de/partner/partnerloesungen-im-hs-ecosystem](http://www.hamburger-software.de/partner/partnerloesungen-im-hs-ecosystem)





# HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ VERPFLICHTET UNTERNEHMEN ZUR EINRICHTUNG VON MELDESTELLEN

## WAS DIE NEUEN REGELUNGEN FÜR DEN MITTELSTAND BEDEUTEN

Das neue Hinweisgeberschutzgesetz soll Personen schützen, die Fehlverhalten und Rechtsverstöße in Unternehmen und Institutionen melden. Hierzu müssen Arbeitgeber mit mehr als 50 Beschäftigten ein Hinweisgeberverfahren und eine sogenannte interne Meldestelle einrichten. Die wichtigsten Informationen im Überblick.

**E**igentlich hätte Deutschland die Whistleblower-Richtlinie (2019/1937) der Europäischen Union bis zum 17. Dezember 2021 in nationales Recht umsetzen müssen. Doch erst Ende Dezember 2022 beschloss der Deutsche Bundestag das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Der Bundesrat verweigerte diesem am 10. Februar 2023 allerdings die Zustimmung. Nach Anpassungen soll es nun im Mai oder Juni 2023 in Kraft treten (Termin bei Redaktionsschluss offen; d. Red.). Mit dem Gesetz kommen auch auf kleinere Mittelständler neue organisatorische Anforderungen zu. Hier Antworten auf die wichtigsten Fragen.

### FÜR WELCHE UNTERNEHMEN GILT DAS HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ?

Das Hinweisgeberschutzgesetz betrifft alle Unternehmen ab 50 Beschäftigten. Zu beachten ist, dass Firmen mit mehr als 250 Mitarbeitern bereits unmittelbar ab dem Inkrafttreten ein Hinweisgeberverfahren und eine interne Meldestelle einführen müssen. Betrieben, die zwischen 50 und 249 Menschen beschäftigen, bleibt hierfür Zeit bis zum 17. Dezember 2023. Bei Nichterfüllung dieser Verpflichtung drohen Bußgelder.

### WELCHE ANFORDERUNGEN MUSS EINE INTERNE MELDESTELLE ERFÜLLEN?

Die zentrale Aufgabe besteht für Unternehmen nun darin, eine interne Meldestelle einzurichten, an die sich Hinweisgeber wenden können. Besonders wichtig ist dabei, die Anonymität der hinweisgebenden Personen zu wahren. Firmen müssen also sicherstellen, dass Meldungen nur die mit der Meldestelle beauftragten Personen erreichen und dass nur diesen die Identität der Meldenden bekannt ist. Lediglich in Ausnahmefällen, beispielsweise auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden bei einem Strafverfahren, dürfen Unternehmen den Namen herausgeben.

### WIE KÖNNEN MITARBEITENDE MELDUNGEN ABGEBEN?

Laut Gesetz müssen Unternehmen vertrauliche Meldungen in mündlicher und in Textform ermöglichen. Die Einrichtung einer betriebsinternen E-Mail-Adresse oder Telefonnummer ist dabei keine Option. Denn in beiden Fällen besteht das Risiko, dass nicht zuständige Personen (wie die IT-Abteilung des Unternehmens) auf die Daten und die Meldung eines Hinweisgebers zugreifen.



© Drobot Dean - stock.adobe.com

Unter dem Strich bleiben also nur drei zulässige Meldekanäle:

- Eine mit der internen Meldestelle beauftragte Person trifft sich persönlich mit dem Hinweisgeber.
- Das Unternehmen richtet eine für die Anrufer kostenlose externe Telefonnummer ein, an die sich Hinweisgeber ohne Übermittlung der eigenen Rufnummer wenden können. Dabei wird der Anruf entweder auf einer Voicebox aufgenommen oder von einer Ombudsperson entgegengenommen.
- Es wird ein IT-gestütztes Hinweisgebersystem eingeführt, mit dem sich die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes vollumfänglich erfüllen lassen. Hier stehen Unternehmen vor der Frage, ob sie eine eigene Lösung entwickeln oder das System eines externen Anbieters nutzen. Angesichts der beträchtlichen Entwicklungskosten für eine interne Lösung dürfte eine externe Lösung für die meisten Firmen die bessere Wahl sein.

### WELCHE ANFORDERUNGEN STELLT DAS GESETZ AN PERSONEN, DIE HINWEISE ENTGEGENNEHMEN?

Laut Hinweisgeberschutzgesetz müssen die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig sein. Sie dürfen zwar andere Aufgaben und Pflichten im Betrieb wahrnehmen – es darf dadurch jedoch nicht zu Interessenkonflikten kommen. Darüber hinaus müssen Unternehmen sicherstellen, dass die beauftragten Personen über die notwendige Fachkunde verfügen.

### DÜRFEN UNTERNEHMEN AUCH DRITTE MIT DER BEARBEITUNG VON HINWEISEN BEAUFTRAGEN?

Firmen haben die Möglichkeit, Dritte mit der Entgegennahme und Bearbeitung eingehender Meldungen zu beauftragen. Als externe Ombudspersonen kommen, neben Rechtsanwälten, auch erfahrene Berater sowie Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertreter infrage.

### WIE MÜSSEN UNTERNEHMEN MIT INTERNEN MELDUNGEN UMGEHEN?

Der Umgang mit internen Meldungen ist im Hinweisgeberschutzgesetz genau geregelt:

- Die Meldestelle bestätigt den Eingang innerhalb von sieben Tagen.
- Es folgt eine Prüfung, ob der gemeldete Verstoß in den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fällt.
- Die Meldestelle hält Kontakt zum Hinweisgeber, um gegebenenfalls weitere Informationen anzufragen. Sie prüft die Stichhaltigkeit der Meldung und ergreift Folgemaßnahmen.
- Innerhalb von drei Monaten nach der Eingangsbestätigung erhält der Hinweisgeber dazu eine Rückmeldung.
- Die Hinweise sind unter Wahrung des Vertraulichkeitsgebots zu dokumentieren. Diese Dokumentation ist zwei Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu löschen. «



#### MEHR ZUM THEMA

[www.hamburger-software.de/  
blog/eu-whistleblower-richtlinie-  
was-auf-den-mittelstand-zukommt/](http://www.hamburger-software.de/blog/eu-whistleblower-richtlinie-was-auf-den-mittelstand-zukommt/)





## STANDARD UND DOCH INDIVIDUELL

**WIE DIE GEMEINNÜTZIGE  
GWAB IHRE VIELFÄLTIGEN  
GESCHÄFTSPROZESSE  
MIT ERP-SOFTWARE VON  
HS DIGITALISIERT**

ERP-Standardsoftware gilt oft als wenig flexibel. Also wird individuell programmiert – der Aufwand beim nächsten Release ist dann umso größer. Oder man kauft Lösungen anderer Anbieter hinzu – womit viele Probleme erst beginnen: Systeme kommunizieren nicht miteinander. Daten sind mehrfach vorhanden. Dass es auch anders geht und bereits im Standard viel erreicht werden kann, zeigt die GWAB aus Wetzlar. Die Ausbildungs- und Förderinitiative nutzt das Lösungsportfolio von HS - Hamburger Software auf breiter Basis. Gemeinsam mit dem HS-Partner bwSoft setzt sie zudem zukunftsweisende Akzente in Richtung Digitalisierung.

Als gemeinnützige Gesellschaft des Lahn-Dill-Kreises nimmt die GWAB vielfältige Aufgaben zur Integration in Ausbildung und Arbeit wahr. Die Förderinitiativen verteilen sich auf 20 Zweckbetriebe in und um Wetzlar. Herzstück ist „Das Andere Kaufhaus“, das vornehmlich Gebrauchsgüter verkauft. Daneben kümmert sich die GWAB um die Wiedereingliederung

von Langzeitarbeitslosen und bildet in den Berufen Einzelhandel und Lagerlogistik aus. Zur Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung der GWAB gehören außerdem eine Schreinerei, eine Kfz-Werkstatt, ein Maler- und Lackierbetrieb sowie mehrere Großküchen für die Schulverpflegung. Zusätzlich gibt es eine ambulante Erziehungshilfe, Care-Arbeit an Schulen,



„Das Andere Kaufhaus“ in Wetzlar: Hier gibt es gebrauchte und neuwertige Haushaltswaren, Bücher, Möbel, Elektrogeräte und vieles mehr zum kleinen Preis – zum Teil mit Garantie



Freundliche und kompetente Beratung im „Kaufhaus“

Berufsvorbereitungskurse für junge Erwachsene und die Geflüchtetenhilfe. Für Coachings, Integrations- und Deutschkurse stehen 20 modern ausgestattete Schulungsräume zur Verfügung.

### DIGITALISIEREN STATT BÜROKRATISIEREN

„Wir sind divers aufgestellt und im gesamten Landkreis tätig. Gegenwärtig beschäftigen wir 270 Mitarbeitende, darunter viele in Teilzeit“, erläutert GWAB-Geschäftsführer Matthias Cloos. Die betriebswirtschaftlichen Strukturen ähnelten denen

eines Konzerns und müssten auch so konsolidiert werden. Für zusätzlichen bürokratischen Aufwand sorgen die Verwendung öffentlicher Gelder und die Entgeltabrechnung nach Tarifen. Um bei alledem den Überblick zu bewahren und wirtschaftlich agieren zu können, setzt die GWAB auf Digitalisierung. „Wir wollen weg von papierlastigen Arbeitsroutinen, hin zu transparenten, digitalen Workflows – und zwar bis hinein in die Niederlassungen und auf die Tablets und Smartphones unserer ambulant Beschäftigten“, sagt der Geschäftsführer.



„Gemeinsam mit HS - Hamburger Software und den Experten von bwSoft schaffen wir durchgängige, digitale Workflows.“

**Matthias Cloos**  
Geschäftsführer  
GWAB

### ERFAHRENE DIGITALISIERUNGSPARTNER AN DER SEITE

Zur Steuerung der betrieblichen Prozesse nutzt die GWAB Lösungen von HS - Hamburger Software. Die Betreuung vor Ort übernimmt seit vielen Jahren der HS-Partner bwSoft. „Wir haben bei dem Kunden zunächst Mitte der 90er-Jahre die Finanzbuchhaltung und Lohnabrechnung von HS implementiert, später wurde die Warenwirtschaftslösung HS Auftragsbearbeitung eingebunden. Zuletzt kam HS Dokumentenmanagement hinzu, was wiederum Ausgangspunkt



© Eilfriede Liebenow

„Die GWAB ist als Organisation sehr facettenreich aufgestellt, aber wir haben es geschafft, alles abzubilden – und zwar im Standard.“

**Harald Heuser**  
Geschäftsführung/Vertrieb  
bwSoft

für die automatisierte Rechnungseingangsverarbeitung ist, die nun ausgeweitet wird“, berichtet bwSoft-Geschäftsführer Harald Heuser.

„Die GWAB ist als Organisation sehr facettenreich aufgestellt, aber wir haben es geschafft, alles abzubilden – und zwar im Standard“, sagt der HS-Partner. So verwenden die Zweckbetriebe beispielsweise die Warenwirtschaftssoftware für die unterschiedlichsten Aufgaben. „Das reicht von der Kaufhauskasse über die Abrechnung von Autoreparaturen und Malerarbeiten bis zur Verwaltung von Dienstleistungen im Ausbildungsbereich“, erläutert Heuser. Zudem werden temporäre Aufgaben wie die Flüchtlingsbetreuung über die Anwendung abgebildet – stets mit Buchungsübergabe an die Finanzbuchhaltung.

## TRANSPARENZ ÜBER DIE VERSCHIEDENEN EINRICHTUNGEN

Die Zweckbetriebe werden als einzelne Mandanten erfasst und konsolidiert. Manchmal sind es zwei Mandanten, die in einen Datenbestand münden, manchmal ist das Verhältnis eins zu eins. „Unsere Empfehlung lautete daher, gleich auf Kostenstellen zu gehen und keine Kostenträgerrechnung einzuführen“, erklärt Harald Heuser. Es gehe ja darum, wer mit der Lösung arbeitet. Das seien nicht immer ausgebildete Buchführungskräfte, sondern auch Auszubildende oder einfache Angestellte, denen eine Kostenträgerrechnung Probleme bereiten könnte. „Deshalb ist es einfacher, mit Kostenstellen zu arbeiten“, so der HS-Partner. Bei Bedarf könne dies aber jederzeit geändert werden – auch für einzelne Mandanten.

Matthias Cloos ergänzt: „Wir sind froh, dass uns bwSoft hier optimal beraten hat, sonst wäre das Projekt zu komplex geworden. Jetzt können wir den Prozess transparent abbilden:

Unsere Fördermittel werden als separate Kostenstellen geführt. Da wir außerdem eine Gemeinkostenstelle nutzen, nämlich die Zentrale, haben wir uns von HS ein Zusatzprogramm erstellen lassen, mit dem wir für die Kostenstellen eine Allgemeinumlage generieren können, ohne dafür in der Finanzbuchhaltung eine Buchung vornehmen zu müssen.“ Das Zusatzprogramm generiert eine Excel-Tabelle aus einer Abfrage im System. Alle zusätzlich benötigten Daten können über Eingabemasken in der Anwendung erfasst werden.

## LÖHNE UND GEHÄLTER IM GRIFF

Auch bei der Entgeltabrechnung setzt die GWAB auf Software von HS. Allerdings gibt es dabei einige Besonderheiten zu beachten. Da ist zum einen die vielschichtige Personalstruktur

– bedingt durch Mitarbeitende aus verschiedensten Branchen und Betrieben. Zum anderen rechnet die GWAB als Gesellschaft des Landkreises ihre Beschäftigten nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ab. „Das ist der Bereich, in dem wir die meisten Updates von HS erhalten, weil jede tarifliche Änderung in der Software umgesetzt werden muss“, sagt der GWAB-Geschäftsführer.

„An der Software von HS schätzen wir besonders die Vielseitigkeit. Wir können die unterschiedlichsten Geschäftsbereiche damit abbilden und auch unsere Personalkosten flexibel und rechtssicher abrechnen.“

**Matthias Cloos**



Für Coachings, Integrations- und Deutschkurse stehen 20 modern ausgestattete Schulungsräume mit Smartboards zur Verfügung





Auch ein Service der GWAB: die Lieferung und der Wiederaufbau von Möbeln

Eine weitere Herausforderung sind die Kommunikationsprozesse im Lohnbereich mit ihren Formaten und Meldeverfahren. Zurzeit gibt es bei der GWAB rund 50 Datenströme im Zusammenspiel mit Kranken- und Rentenversicherung. Die Schlagzahl der Änderungen hat sich in den vergangenen Jahren stark erhöht“, stellt Harald Heuser fest. Zugleich gebe es kaum noch ausgebildete Lohnbuchhalter, die Änderungen selbst vornehmen können. „Wir bessern also in dringenden Fällen mit einer Interimslösung nach, bis HS das nächste Update ausliefert“, erzählt der HS-Partner. Das sei aber aktuell überall so im Lohnumfeld. bwSoft erledigt solche Routinearbeiten in der Regel remote via Fernwartungstools. „Das ist für uns kostentransparent. Und wenn doch etwas vor Ort gemacht werden muss, sind die Experten schnell da“, berichtet Matthias Cloos.

### BELEGE DIGITAL UND ZENTRAL BEARBEITEN

Der GWAB-Geschäftsführer kam 2014 ins Unternehmen. Sein erstes Digitalprojekt war die Automatisierung der Rechnungseingangsverarbeitung. Zunächst wurde hierfür HS Dokumen-

tenmanagement eingeführt. „Ich komme ursprünglich aus dem Großhandel, der soziale Bereich ist da schon eine andere Welt, gerade in digitaler Hinsicht“, berichtet Cloos. „Als ich hier anfang, wurden die PDF-Rechnungen noch ausgedruckt und per Post an die Einrichtungen zum Abzeichnen gesendet. Irgendwann kamen sie zurück, wurden von der Geschäftsleitung freigegeben und anschließend bezahlt.“ Heute werden elektronische Rechnungen zentral bearbeitet. Das Verfahren soll künftig auf die gesamte GWAB angewendet werden und auch für postalisch eingehende Belege gelten. „Wir wollen den Prozess möglichst durchgängig gestalten, um irgendwann weitgehend papierlos zu arbeiten.“

### KAUFHAUSKASSE INS ERP-SYSTEM INTEGRIERT

Digital geht es auch an der Kasse von „Das Andere Kaufhaus“ zu. Dort kann man gebrauchten Hausrat abgeben, der dann von den GWAB-Mitarbeitern geprüft, sortiert und repariert wird. Für Elektrogeräte gibt es eine Werkstatt, sodass manche Waren sogar mit Garantie wiederverkauft werden können. Der Verkauf wird am POS über das integrierte Kassensystem von HS gesteuert. Jeder Bezahlvorgang geht über ein automatisiertes Tagesprotokoll direkt in die Finanzbuchhaltung.

Die Benutzer der Kasse können darüber hinaus auf die Artikelstammdaten der HS Warenwirtschaft zugreifen. Um das manuelle Erfassen bei Gebrauchtartikeln zu vermeiden, wird mit Dummys gearbeitet. Aber das Kaufhaus verkauft auch neuwertige Artikel. Mit diesen können die Auszubildenden den gesamten Beschaffungsvorgang in der Warenwirtschaft üben: vom Angebot über die Beschaffung und Vereinnahmung der Ware bis hin zur Lagerhaltung. Ähnliches gilt für die anderen Zweckbetriebe. Sie alle arbeiten mit der Warenwirtschaftslösung von HS, ob das nun ein Kfz-Auftrag, ein Malerieauftrag, oder ein Auftrag für die Großküche ist.

„Wir steuern also nicht nur unsere täglichen Prozesse über die Lösungen von HS, sondern bilden auch unsere Azubis damit aus“, so das Resümee von Matthias Cloos. „In der weiteren Zusammenarbeit mit bwSoft geht es jetzt darum, die Workflows im Bereich Belegerfassung und DMS weiter zu verfeinern – darauf freuen wir uns schon!“ ◀◀

Planen auch Sie, Geschäftsprozesse zu digitalisieren?  
Mailen Sie an:



vertrieb@hamburger-software.de



www.gwab.de



# DIGITALE WORKFLOWS SELBST ERSTELLEN

## NO-CODE-PLATTFORM ERWEITERT DIGITALISIERUNGS- MÖGLICHKEITEN RUND UM HS AUFTRAGSBEARBEITUNG

Schon wieder keine IT-Fachkraft für das geplante Digitalisierungsprojekt gefunden? Mithilfe der No-Code-Plattform AQS von Aequitas Software können Anwender von HS Auftragsbearbeitung Geschäftsprozesse selbstständig automatisieren. HS UPDATE stellt die Lösung vor.

Viele Unternehmen wollen ihre Geschäftsprozesse digitalisieren, um ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu verbessern. Jedoch gestaltet es sich angesichts von Fachkräftemangel zunehmend schwierig, zeitnah einen IT-Dienstleister mit freien Kapazitäten zu finden. Wer nicht in der Warteschleife versauern möchte, nimmt die Sache einfach selbst in die Hand. Hierzu stellt der HS Lösungspartner Aequitas Software (<https://aequitas-software.de>) eine vom Hersteller Mobile2B (<https://mobile2b.com>) entwickelte Digitalisierungsplattform zur Verfügung. Bei dieser handelt es sich um eine Cloud-Lösung, die in deutschen Rechenzentren läuft und datenschutz zertifiziert ist. Mit ihr lassen sich auch ohne Programmierkenntnisse digitale Workflows rund um die Warenwirtschaftssoftware HS Auftragsbearbeitung erstellen. „No Code“ nennt sich dieses Prinzip.

### WAS STECKT HINTER DEM BEGRIFF „NO CODE“?

Als No-Code-Systeme bezeichnet man Tools und Plattformen, mit denen man auf einer grafischen Benutzeroberfläche (GUI) durch Drag-and-Drop verschiedener Bausteine und Komponenten eigene Anwendungen, Workflows oder Websites erstellen kann. Das Besondere daran ist, dass hierfür keine einzige Zeile Programmcode geschrieben werden muss. Damit

eignen sich No-Code-Systeme auch für Firmen ohne eigene IT-Abteilung bzw. ohne spezifisches IT-Know-how.

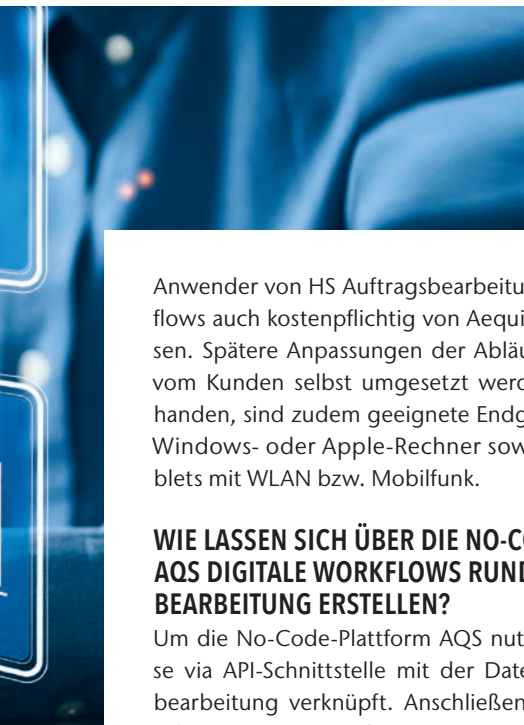
### WAS BRINGT DIE NUTZUNG VON NO-CODE-TOOLS?

No-Code-Tools bieten gerade kleineren Unternehmen ohne eigene IT-Abteilung die Chance, ohne großen Aufwand in die Digitalisierung einzusteigen. Die wichtigsten Vorzüge sind:

- Kosten- und Zeitersparnis durch die Automatisierung von Geschäftsprozessen
- Hohe Agilität durch schnelle Anpassung von Workflows
- Bessere Zusammenarbeit der Mitarbeiter dank intelligenter Workflow-Ketten
- Unkomplizierte Erweiterung des vorhandenen ERP-Systems
- Unabhängigkeit von IT-Dienstleistern

### WELCHE VORAUSSETZUNGEN MÜSSEN IM ANWENDERUNTERNEHMEN ERFÜLLT SEIN?

Zuerst kommt es darauf an, Prozesse zu identifizieren, die sich durch Automatisierung optimieren lassen. Im nächsten Schritt gilt es, digitale Workflows zu definieren. Hierfür braucht es ein Grundverständnis von Prozessen und Datenstrukturen.



© beemerwha studio - stock.adobe.com

Anwender von HS Auftragsbearbeitung können sich die Workflows auch kostenpflichtig von Aequitas Software erstellen lassen. Spätere Anpassungen der Abläufe können in aller Regel vom Kunden selbst umgesetzt werden. Falls noch nicht vorhanden, sind zudem geeignete Endgeräte zu beschaffen, also Windows- oder Apple-Rechner sowie Smartphones und Tablets mit WLAN bzw. Mobilfunk.

### WIE LASSEN SICH ÜBER DIE NO-CODE-PLATTFORM AQS DIGITALE WORKFLOWS RUND UM HS AUFTRAGS-BEARBEITUNG ERSTELLEN?

Um die No-Code-Plattform AQS nutzen zu können, wird diese via API-Schnittstelle mit der Datenbank von HS Auftragsbearbeitung verknüpft. Anschließend stehen die relevanten Informationen aus der Warenwirtschaft, wie zum Beispiel Artikelstamm- und Bestandsdaten, Kunden- und Lieferantendaten oder Belegdaten, auf der Plattform zur Verfügung. Dort lassen sie sich nun über die Benutzeroberfläche per Drag-and-Drop mit Aktionen für verschiedene Workflows verknüpfen. Dies kann zum Beispiel die Erstellung von Benachrichtigungs-E-Mails oder die Darstellung von Daten in unterschiedlicher Form auf verschiedenen Endgeräten sein. Auf Basis dieses Baukastensystems können technisch versierte Anwender Geschäftsprozesse gezielt digitalisieren und automatisieren. Hier einige Beispiele für mögliche Einsatzszenarien im Bereich der Warenwirtschaft:

Um weitere Informationen zu erhalten, mailen Sie an:

 klaus.stierle@hamburger-software.de

- Anzeige von Artikeldaten, Preisen und Beständen nach Eingabe oder Scan einer Artikelnummer auf einem mobilen Gerät – zur Nutzung im Lager, in Verkaufsräumen oder beim Kunden
- Definition eines Bestellanforderungs-Workflows von der Anforderungserfassung über eine Freigabelogik bis hin zur Erfassung eines Bestellbelegs in HS Auftragsbearbeitung
- Automatische Information an einen Verteiler über den Wareneingang oder über Lieferverzögerungen von bestimmten Artikeln ◀◀



### KOSTENFREIES WEBINAR

Vorstellung der Lösung durch Aequitas am 15. Juni 2023 von 14-15 Uhr. Anmeldung:  
<https://aequitas-software.de/webinar/einfach-digitalisieren>

Beispiel für die Definition eines Workflows bei der Suche nach einem Artikel



# NEUES VERFAHREN ZUR BEANTRAGUNG EINES ITSG-ZERTIFIKATS

## WAS SICH FÜR ARBEITGEBER ÄNDERT

Ab Juli 2023 gelten für Anträge auf Erteilung eines ITSG-Zertifikats neue Anforderungen an die Identifizierung und Authentifizierung der Antragsteller beim ITSG-Trust-Center. Hier ein Überblick über die Änderungen.

Jedes Unternehmen, das für seine Beschäftigten die Entgeltabrechnung durchführt, benötigt ein von der Informationstechnischen Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) ausgestelltes ITSG-Zertifikat. Nur mithilfe dieses Zertifikats können Arbeitgeber die notwendigen Daten zuverlässig an die Sozialversicherungsträger übermitteln. Um das Antragsverfahren sicherer zu machen, hat die ITSG im Januar dieses Jahres parallel ein neues Zertifizierungsverfahren gestartet. Ab Juli 2023 soll es das bisherige Verfahren komplett ersetzen.

### WESENTLICHE ÄNDERUNGEN AB JULI 2023

- Schriftliche Zertifizierungsanträge per Brief, Fax oder E-Mail sind nicht mehr möglich.
- Die Identifizierung der Antragsteller erfolgt nun online über ein neues ITSG-Registrierungsportal.
- Die Kontaktperson muss sich via Post-Ident-Verfahren in einer deutschen Postfiliale oder mithilfe der Online-Ausweisfunktion (eID) identifizieren. Bisher reichte es aus, eine Ausweiskopie sowie eine Kopie des Zuteilungsbescheids der Absendernummer des Unternehmens an das ITSG-Trust-Center zu senden.
- Zur Überprüfung der Firmendaten (Betriebsnummer, Zahlstellennummer usw.) sendet das Trust-Center einen Freischaltcode postalisch an die Firmenadresse, die in der Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit hinterlegt ist. Zu beachten: Ist die im Registrierungsportal angezeigte Firmenadresse nicht korrekt, muss die Kontaktperson der zuständigen Vergabestelle (z. B. Bundesarbeitsagentur) die aktuellen Firmendaten mitteilen. Die ITSG darf die Daten nicht selbst ändern. Arbeitgeber sollten daher für die Zuteilung des ITSG-Zertifikats künftig mehr Zeit als bisher einplanen. Unter Umständen zieht sich das neue Verfahren über mehrere Wochen hin.
- Meldestellen, die für mehrere Betriebsnummern oder Institutionskennzeichen Daten übermitteln, müssen sich bei der Beantragung eines Zertifikats mit einer „Eigenerklärung für eine Meldestelle“ anmelden.



© terowesalinen - stock.adobe.com

## EMPFEHLUNG FÜR HS ANWENDER

Verlängern Sie ihr bestehendes ITSG-Zertifikat über Ihr HS Programm bis Juni 2023 ein letztes Mal nach dem bisherigen Verfahren – auch wenn Ihr Zertifikat beispielsweise erst Anfang 2024 abläuft. Ab Juli 2023 werden die HS Programme auch das neue Antragsverfahren unterstützen.

- Online-Folgeanträge setzen voraus, dass ein noch gültiges ITSG-Zertifikat für die jeweilige Betriebsnummer vorliegt und sich die Kontaktperson beim Folgezertifikat nicht ändert. Für einzelne Teilnehmergruppen sind Online-Folgeanträge nicht zulässig, etwa für Meldestellen. Treffen die Voraussetzungen für einen Online-Folgeantrag nicht zu, dann ist ein Erstantrag oder erneuter Antrag über das ITSG-Registrierungsportal zu stellen. ‹‹

## DIE DREI ANTRAGSFORMEN

Es wird zwischen Erstantrag, erneutem Antrag und Online-Folgeantrag unterschieden:

- Bei Erstanträgen und erneuten Anträgen müssen sich die Antragsteller über das ITSG-Registrierungsportal online authentifizieren und identifizieren.



Nähere Infos zum Ablauf des Antragsverfahrens erhalten Sie im Kundenbereich der HS Website. Geben Sie dort unter „Mein Bereich“ die Dok.-Nr. 15868 in die Merkblatt-Suche ein.

## WAS MÜSSEN MELDESTELLEN AB JULI 2023 BEACHTEN?

Unternehmen, die mit dem für ihre Betriebsnummer ausgestellten ITSG-Zertifikat Meldungen für weitere Betriebsnummern vornehmen, gelten seit Januar 2023 als sogenannte Meldestellen. Häufig handelt es sich hierbei um Lohn- und Steuerbüros oder um Unternehmen, die für verbundene Unternehmen die Entgeltabrechnung durchführen. Jede Meldestelle muss bis Ende Juni 2023 bei der ITSG eine Eigenerklärung abgegeben haben, dass sie ihre meldepflichtigen Mandanten eindeutig identifiziert hat. Download des PDF-Formulars: <https://bit.ly/40GhxQH>.

Zur Registrierung als Meldestelle muss die Eigenerklärung jedem Zertifizierungsantrag beigelegt werden. Das Formular kann beim Beantragen des ITSG-Zertifikats oder separat über [www.itsg-trust.de/zap/upload-self-declaration](https://www.itsg-trust.de/zap/upload-self-declaration) hochgeladen werden. Alternativ kann es per E-Mail oder Fax an die ITSG übermittelt werden. Fehlt die Eigenerklärung, werden Meldungen ab dem 1. Juli 2023 möglicherweise nicht fristgerecht angenommen. Dies kann zu einer Schätzung und zu Mehrkosten führen.

Die Eigenerklärung als Meldestelle ist für das aktuelle ITSG-Zertifikat gültig. Bei Ablauf des Zertifikats ist stets ein Neuantrag zu stellen und die Eigenerklärung erneut abzugeben. Ab Juli 2023 berechnet die ITSG für die Zusatzregistrierung von Meldestellen eine Gebühr von 36 Euro (zzgl. MwSt.). ‹‹

# MEHR ALS NUR VON A NACH B

**WIE DIE SPEDITION  
LUDWIG PEETZ WARENWIRT-  
SCHAFT UND LAGERLOGISTIK  
DIGITAL INTEGRIERT**

Die deutsche Transport- und Logistikbranche befindet sich im Umbruch. Unternehmen optimieren ihre Prozesse immer weiter und entwickeln neue Geschäftsmodelle. Den täglichen Wettbewerb entscheiden die Kunden, denen es längst nicht mehr nur um den Transport ihrer Güter geht. Komplexere Dienstleistungen entlang der gesamten Supply Chain übernimmt die Spedition Ludwig Peetz GmbH & Co. KG aus dem mittelfränkischen Weisendorf. Unterstützt wird sie dabei von der Warenwirtschaftssoftware HS Auftragsbearbeitung und der Lagerwirtschaftslösung des HS-Partners albos.

Seit über 100 Jahren befindet sich die Spedition Ludwig Peetz in Familienhand. Gewachsen ist das Unternehmen vor allem durch den 2007 erfolgten Umzug von Herzogenaurach nach Weisendorf sowie den Neubau einer Lager- und Logistikhalle. In den Jahren 2012 und 2015/16 kamen weitere Gebäude und Lagerflächen hinzu, sodass allein in Weisendorf über 55 000 Quadratmeter Betriebsfläche zur Verfügung stehen. Zusätzliche Standorte für Lagerlogistik befinden sich in Erlangen, Höchststadt sowie am alten Stammsitz in Herzogenaurach. Aktuell betreibt die Spedition einen Fuhrpark mit 109 Fahrzeugen und beschäftigt 280 Mitarbeitende.

Nachhaltige Denkweisen und langfristige Kundenbeziehungen gehören ebenso zum Erfolgsrezept des Unternehmens wie ein stetig wachsendes Dienstleistungsportfolio. Zum engeren Kundenkreis gehören beispielsweise Siemens, Schaeffler und Knauf. Die kaufmännische Leiterin Manuela Ebersberger-Peetz betont: „Wir sind spezialisiert auf Industrielogistik; für unsere großen Kunden übernehmen wir bei Bedarf die gesamte Logistik, also auch den kompletten Werksverkehr inklusive Lagerung, Kommissionierung und Verpackung.“

Für manche Kunden übernimmt die Spedition auch die Rolle des Zwischenhändlers, d.h. sie kauft und konfektioniert Verpackungsmaterialien wie Kartonagen und Schaumstoffe und macht damit die eingelagerte Ware für den Werkstransport



„Wir nutzen für die Warenwirtschaft HS und für die Lagerlogistik albos – beide Lösungen ergänzen sich prima und schaffen genau die Transparenz, die wir im täglichen Wettbewerb benötigen.“

**Manuela Ebersberger-Peetz**  
Kaufmännische Leiterin  
Ludwig Peetz Spedition und Lagerung GmbH & Co. KG



Fuhrpark mit mehr als 100 Fahrzeugen

bereit. „Wir fahren die Ware also nicht nur von A nach B, sondern wir sehen uns als verlängerter Versandarm unserer Kunden“, präzisiert Manuela Ebersberger-Peetz. „Auf Wunsch übernehmen wir die komplette Abwicklung, inklusive Einlagerung und Just-in-time-Anlieferung von Halbfabrikaten auf ihrem Weg zur Endfertigung. So schaffen wir gerade in den Bereichen Versand- und Eingangslogistik einen echten Mehrwert für unsere Kunden.“

### FEINTUNING IN DER LAGERLOGISTIK

Um den Ansprüchen einer wachsenden Kundschaft gerecht zu werden, setzt die Spedition auf Digitalisierung. So sorgen etwa die Lösungen von HS - Hamburger Software und albos für einen durchgängigen Datenfluss zwischen Einkauf, Warenwirtschaft und Lagerlogistik. Insbesondere die Fertigungsaufträge für die Konfektionierung der Packmaterialien sowie die weitere Lagerung werden darüber gesteuert.

„Das Team um Manuela Ebersberger-Peetz und Geschäftsführer Markus Peetz entschied sich für uns, weil sie im Speditionsbereich keine Software gefunden haben, die beides abbilden konnte: reine Speditionsdienstleistung auf der einen und ausgesuchte Lager- und Logistikhendienstleistung auf der anderen Seite“, erklärt Ute Rosenau, Projektmanagerin beim HS-Lösungspartner albos.

Tatsächlich sei „Lagerführung als Dienstleistung“ noch in kaum einer ERP-Lösung als Funktion vorhanden. „Wenn ich für mich selbst lagere, dann spielen ja Lagerkosten und Handling keine Rolle, das sind dann allgemeine Kosten, die ich nicht gegenüber irgendjemandem abrechnen muss“, führt Ute Rosenau weiter aus. „Konfektioniere und verpacke ich aber für den Kunden dessen eingelagerte Ware, dann berechne ich zwar nicht

„Gemeinsam mit HS bilden wir beides ab: reine Speditionsdienstleistung auf der einen und ausgesuchte Lager- und Logistikdienstleistung auf der anderen Seite.“

**Ute Rosenau**  
Projektmanagerin  
albos computer



das Material, wohl aber die Dienstleistung, inklusive Lagerung und Transport – und dies durchgängig abzubilden, war eine ganz wesentliche Herausforderung im Projekt.“ Jedoch habe die Chemie zwischen beiden Parteien sofort gestimmt. „Es herrschte von Anfang an ein tiefes Verständnis für die Prozesse und allen war bewusst, welche Ziele wir gemeinsam erreichen wollen“, schwärmt Ute Rosenau. Zumal Manuela Ebersberger-Peetz früher selbst Projektberaterin im SAP-Umfeld war. „Das hat natürlich sehr geholfen – so konnten wir gleich in medias

res gehen und auch schwierige Projektetappen in relativ kurzer Zeit meistern.“ Und Manuela Ebersberger-Peetz ergänzt: „Intern ließ sich viel in Eigenregie umsetzen, unsere Mitarbeitenden im Bereich Lager haben sich schnell mit den neuen Abläufen angefreundet. Wenn das System einmal implementiert ist, dann ist es auch sehr einfach und intuitiv zu bedienen. Bei technischen Pro-

blemen unterstützt uns albos direkt vor Ort oder jetzt im Nachgang per Telefon-Hotline.“

Eine Herausforderung war es allerdings, die Regalbeschriftungen der achtstöckigen Hochregallager systemtauglich zu machen. Die ließen sich nämlich nicht eins zu eins übernehmen. Gescannt wird heute ausschließlich vom Boden aus. Der Mitarbeiter muss also nicht bis ins oberste Regal fahren, sondern scannt einfach den untersten Lagerplatz. Es öffnet sich daraufhin ein Menü auf dem Handscanner, bei dem dann auf die gewünschte Regalebene geklickt werden kann.

### NEUE DIENSTLEISTUNGEN FLEXIBEL INTEGRIEREN

Die eingelagerten Verpackungsmaterialien werden als eigene Produkte geführt, da sie nicht zum Eigengebrauch, sondern ausschließlich für Kundenprojekte gedacht sind. Die Fertigungsaufträge für die Konfektionierung werden dann in der albos-Lösung generiert. Im Standard ist die Lagerverwaltungssoftware so aufgebaut, dass pro Material ein Artikel vorhanden sein muss. Im Fall der Spedition spielen die Produkte oder Materialien aber kaum eine Rolle, da es sich ausschließlich um

Fremdware handelt. „Wir rechnen deshalb nach Palettenplätzen ab“, erklärt Manuela Ebersberger-Peetz. „Pro Kunde legen wir ein Projekt und einen Artikel an, um zu verrechnen, wie viel wir ein- und auslagern.“ Die Verwaltung der Palettennummern erfolgt dann über die jeweilige Charge. „Die Experten von albos haben sich hier sehr flexibel gezeigt und diesen speziellen Bedarfsfall wirklich gut umgesetzt.“



Mitarbeiter im Lager der Spedition Peetz

„Konfektioniere und verpacke ich für den Kunden dessen eingelagerte Ware, dann berechne ich zwar nicht das Material, wohl aber die Dienstleistung, inklusive Lagerung und Transport – und dies durchgängig abzubilden, war eine ganz wesentliche Herausforderung im Projekt.“

**Ute Rosenau**





Hochregallager mit bis zu acht Ebenen: dank Handscanner und albos-Software keine Herausforderung mehr

Neben der Konfektionierung wurden außerdem verschiedene Abfrageroutinen für die Rechnungsstellung in albos hinterlegt. So lässt sich zum Beispiel auswerten, wie lange eine Palette im Lager war. Daraus lassen sich dann wiederum die Lagerkosten für die einzelnen Kundenprojekte errechnen.

### KEINE PANIK, WENN ETWAS FEHLT

Daneben kann die Software automatisierte Nachschubanforderungen auslösen. So gibt es bspw. Kunden, die immer dann eine Bestellanforderung senden, wenn Mindestbestände unterschritten werden und der Lagerbestand wieder aufgefüllt werden muss. Um den PDF-Anhang dieser Kunden-E-Mails überhaupt vereinnahmen und auslesen zu können, kommuniziert die albos-Lösung eng mit dem eingesetzten Dokumentenmanagementsystem (DMS) der Spedition. Das eingehende PDF wird via OCR ausgelesen, in strukturierte Daten umgewandelt und direkt an die albos-Lagerwirtschaft rückgemeldet.



Lager der Spedition Peetz

Fotos: Spedition Ludwig Peetz

„Mithilfe der Schnittstelle des DMS konnten wir eine durchgängig digitale Prozesskette generieren“, erklärt Ute Rosenau. „Sämtliche Vorgänge werden exakt dokumentiert und die Beschäftigten im Lager erhalten automatisierte Ein- und Auslagerungsaufträge.“

### HS ALS BASIS

Als zentrales System kommt HS Auftragsbearbeitung zum Einsatz. Mithilfe der Warenwirtschaftssoftware werden sämtliche Logistikleistungen verwaltet: wie viele Packstücke, wie viele Paletten, also der gesamte Lagerverkehr plus Kommissionierung – auch die Angebote laufen über die Lösung. „Das ist durchdacht, das ist logisch aufgebaut, das macht Spaß“, lobt Manuela Ebersberger-Peetz die Lösung. „Sobald wir Zeit haben, wollen wir uns noch näher mit der Software beschäftigen und vielleicht auch einmal einen Grundkurs bei HS belegen. Denn es gibt sicherlich noch weitere hilfreiche Funktionen für unseren Geschäftsalltag – auch im Bereich HR könnten wir uns durchaus eine Zusammenarbeit vorstellen.“

„Unsere Mitarbeitenden im Bereich Lager haben sich schnell mit den neuen Abläufen angefreundet. Wenn das System einmal implementiert ist, dann ist es auch sehr einfach und intuitiv zu bedienen.“

Manuela Ebersberger-Peetz

Die nächsten Schritte beinhalten aber zunächst den Rollout auf die kleineren Lager. „Wir sind jetzt erst einmal froh, dass alles rund läuft“, so das erleichterte Fazit von Manuela Ebersberger-Peetz. „Sobald wir alle Läger an albos angebunden haben, denken wir an weitere Projekte – schließlich ist Digitalisierung gerade in unserer Branche ein laufender Prozess.“

 [www.spedition-peatz.de](http://www.spedition-peatz.de)

Planen auch Sie, Geschäftsprozesse zu digitalisieren? Mailen Sie an:

 [vertrieb@hamburger-software.de](mailto:vertrieb@hamburger-software.de)

# AKTUELLE VIDEO-EMPFEHLUNGEN: FILM AB!



## HS ERKLÄRT: BENUTZERDEFINIERTER FELDER IN HS AUFTRAGSBEARBEITUNG

Individuelle Abfragen in der Warenwirtschaft? Lassen Sie sich von Presales-Consultant Anne Meier zeigen, wie das mithilfe benutzerdefinierter Felder in HS Auftragsbearbeitung gelingt.



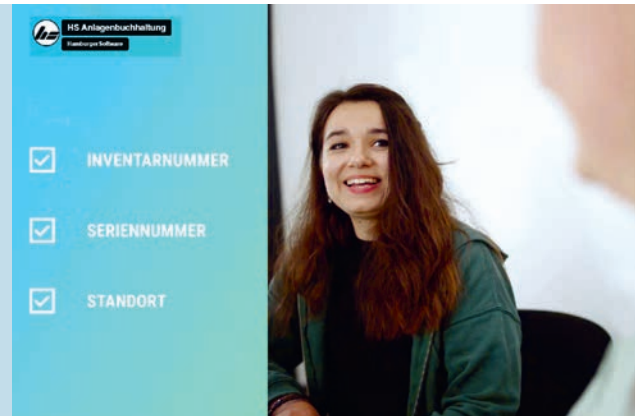
<https://bit.ly/42K0y1r>

## KURZ VORGESTELLT: HS ANLAGENBUCHHALTUNG

Mit HS Anlagenbuchhaltung behalten Sie Ihr Anlagevermögen effizient und übersichtlich im Blick. Lernen Sie in diesem Video die wichtigsten Funktionen und Vorzüge der Lösung kennen!

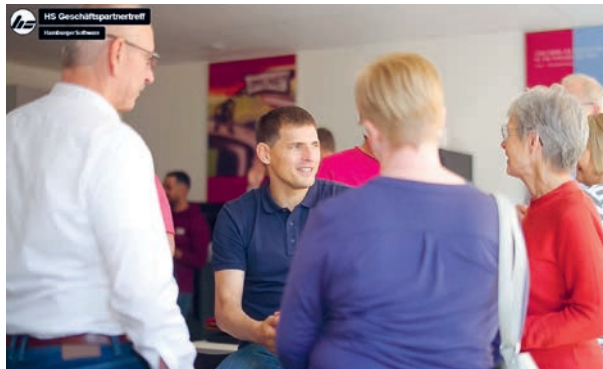


<https://bit.ly/40v1Trc>



## BLICK HINTER DIE KULISSEN: HS GESCHÄFTSPARTNERTREFF

Kennenlernen, wiedersehen, Erfahrungen austauschen: Zu diesem Zweck hatte HS zahlreiche Geschäftspartner nach Hamburg eingeladen. Hier einige Impressionen und Stimmen vom HS Partnertreff.



<https://bit.ly/3IQ2FAb>

## HS ON AIR

Weitere Filme finden Sie auf:

- [www.hamburger-software.de/service-support/kundenbereich/video-akademie](http://www.hamburger-software.de/service-support/kundenbereich/video-akademie)
- [www.hamburger-software.de/unternehmen/events-webinare](http://www.hamburger-software.de/unternehmen/events-webinare)
- [www.hamburger-software.de/produkte](http://www.hamburger-software.de/produkte)

Besuchen Sie auch unseren YouTube-Kanal:

- <https://www.youtube.com/user/HamburgerSoftware/videos>

HS AKADEMIE

## BOOSTERN SIE IHR KNOW-HOW MIT EINER ONLINE-SCHULUNG

Sie haben Informationsbedarf zu einem speziellen Thema und keine Zeit für eine mehrstündige Veranstaltung? Dann empfehlen wir Ihnen unsere kompakten Online-Schulungen.

✓ **Geballtes Wissen in zwei Stunden**

✓ **Einfach online buchen**

✓ **Breites Themenangebot plus Berücksichtigung individueller Fragestellungen**

✓ **Mehrere Termine pro Woche**

**MEHR INFOS ERHALTEN SIE  
ONLINE IM KUNDENBEREICH:**

🔗 [www.hamburger-software.de/service-support/kundenbereich/schulungen/online-schulungen](http://www.hamburger-software.de/service-support/kundenbereich/schulungen/online-schulungen)



## NUTZEN SIE UNSER DIGITALES INFO- UND SUPPORTANGEBOT

Im Kundenbereich unserer Website erhalten Sie neben Schulungsterminen noch vieles Weitere mehr, zum Beispiel:

- Tipps zur Bedienung der HS Anwendungen
- Erklär- und Supportvideos
- Kunden-News
- Factsheets und Merkblätter
- FAQ
- Software-Updates zum Download



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

## IMPRESSUM

### HERAUSGEBER:

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

Telefon: 040 63297-333

Telefax: 040 63297-111

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

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

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

**REDAKTION:** Johannes Tenge

**MITARBEIT:** Christian Frick, Isabel Lohfing,  
Klaus Stierle, Ulrich Brehmer

**GRAFIK, LAYOUT:** [www.staakdesign.com](http://www.staakdesign.com),  
Joachim Staak, Huus bargstieg 71, 22359 Hamburg

**DRUCK:** Lehmann Offsetdruck GmbH, Gutenbergring 39, 22848 Norderstedt

**HINWEISE:** Der Herausgeber behält sich vor, alle in diesem Magazin beschriebenen Produktspezifikationen jederzeit zu ändern und haftet nicht für die Vollständigkeit und Richtigkeit in Form und Inhalt. Sämtliche Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Genannte Marken und eingetragene Warenzeichen anderer Unternehmen/Hersteller werden anerkannt.

Titelfoto, Seite12: © Quality Stock Arts - stock.adobe.com  
Diese Seite v. l. n. r.: © skynesher, © ljubaphoto, © Django/iStockphoto.com  
Rückseitenfoto: © Konstantin Yuganov - stock.adobe.com



# ALLE PERSONALUNTERLAGEN DIGITAL IM BLICK

Erleichtern Sie sich mit HS Digitale Personalakte  
Ihre Personalarbeit!

- ✓ **Zeitgewinn** durch schnellen Informationszugriff über Volltext- und Schlagwortrecherche
- ✓ **Kostensparnis** durch geringeren Ressourcenverbrauch
- ✓ **Datensicherheit** durch rechtskonforme Ablage und Zugriffsschutz
- ✓ **Überblick** durch ausgeklügelte Ablagestruktur



[www.hamburger-software.de/  
personalmanagement/digitale-  
personalakte](https://www.hamburger-software.de/personalmanagement/digitale-personalakte)