

HS UPDATE

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

LOHNABRECHNUNG 2024

Die wichtigsten
Änderungen

GESCHÄFTSPROZESSE DIGITALISIERT

Wie NOMOS Glashütte Tradition
und Moderne verbindet

WERKSTATTFERTIGUNG OPTIMIEREN

Was die neue Serviceapp für
HS Auftragsbearbeitung kann

A man and a woman are working together in a workshop. The man, wearing a red and black plaid shirt, is leaning over a desk, looking at a laptop. The woman, wearing a blue plaid shirt, is sitting at the desk, looking at the laptop. The background shows a workshop environment with various tools and equipment.

MIT DIGITALISIERUNG GEGEN DEN FACHKRÄFTE- MANGEL

Wettbewerbsfähig bleiben trotz
Personalknappheit

DIGITAL EFFIZIENTER UND ATTRAKTIVER WERDEN

Der Fachkräftemangel stellt heute eine der größten Herausforderungen für Unternehmen dar. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) dauert es im Durchschnitt mehr als 90 Tage, um offene Stellen zu besetzen. Über 40 Prozent dieser Prozesse gelten als schwierig. Viele Positionen bleiben auch über einen längeren Zeitraum oder dauerhaft unbesetzt.

Die Personalknappheit betrifft zwar nicht alle Branchen und Berufszweige gleichermaßen, jedoch ist klar, wer die Hauptlast des Fachkräftemangels trägt: kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Von den insgesamt 1,75 Millionen offenen Stellen, die das IAB zur Mitte dieses Jahres verzeichnete, entfielen 1,5 Millionen auf den Mittelstand. Diese ungleiche Verteilung lässt sich einerseits darauf zurückführen, dass der Mittelstand als größter Beschäftigungssektor zwangsläufig die meisten offenen Positionen hat. Andererseits lässt diese Statistik erahnen, was Experten schon seit Langem bestätigen: KMU ziehen im Wettbewerb um Fachkräfte gegenüber Großunternehmen oft den Kürzeren.

Wer als Mittelständler Bewerber für sich gewinnen und vorhandene Fachkräfte halten will, sollte daher an seiner Arbeitgeberattraktivität arbeiten. Ein wichtiger Faktor ist hierbei ein modernes Arbeitsumfeld mit optimierten, digitalen Prozessen. Hoch qualifizierte Fachkräfte möchten nicht mit antiquierter Technologie und veralteten Methoden arbeiten.

Die Digitalisierung von Arbeitsabläufen ist aber nicht nur „Kosmetik“, um Bewerber anzulocken – sie ist der Schlüssel zum Erhalt der eigenen Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit. Gerade in Unternehmen, in denen Personal knapp ist, sind reibungslose und zeitsparende Abläufe von entscheidender Bedeutung. Es ist



Johannes Tenge, Redaktion
HS - Hamburger Software

daher an der Zeit, die Herausforderung anzunehmen und die Möglichkeiten der Digitalisierung klug zu nutzen.

In diesem Heft stellen wir einige digitale Lösungen vor, die Ihr Unternehmen effizienter und gleichzeitig attraktiver machen können. Zudem erfahren Sie, warum Sie sich jetzt mit Personalentwicklung beschäftigen sollten und welche Maßnahmen hier gegen Fachkräftemangel helfen.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

Johannes Tenge

Schreiben Sie uns Ihre Meinung!



redaktion@hamburger-software.de

» Bei den Rahmenbedingungen sollten sich Arbeitgeber im Interesse der Fachkräftebindung flexibel zeigen – etwa bei den Themen Homeoffice oder Teilzeit.



Im Interview: HS Personalleiter Tim Nörnberg

NEWS

04 MELDUNGEN UND NACHRICHTEN FÜR DEN MITTELSTAND

TITEL

12 MIT DIGITALISIERUNG GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Wettbewerbsfähig bleiben trotz Personalknappheit

14 „DIGITALISIERUNG UND PROZESSOPTIMIERUNG WERDEN IMMER WICHTIGER“

Ein Gespräch mit HS Personalleiter Tim Nörnberg

LÖSUNGEN & TRENDS

16 ZEIT GEWINNEN DURCH AUTOMATISIERTE PROZESSE

Wie digitale Lösungen Effizienz und Produktivität steigern

18 ALLE POTENZIALE AUSSCHÖPFEN

Wie Personalentwicklung gegen Fachkräftemangel wirkt

20 EFFIZIENTERE PROZESSE RUND UM DIE WERKSTÄTTFERTIGUNG

Neue Serviceapp für HS Auftragsbearbeitung sorgt für digitalen Datenfluss

26 LOHNABRECHNUNG - DAS ÄNDERT SICH 2024

Die wichtigsten Neuerungen im kommenden Jahr



Sorgt bei Werkstattfertigern für bessere Abläufe: mobile Serviceapp

PRAXIS

22 NOMOS GLASHÜTTE

Reibungslose Abläufe durch Lösungen von HS

28 SCHALTSCHRANKSPEZIALIST KRAUSKOPF

Optimierung der betriebswirtschaftlichen Prozesse durch Digitalisierung

INSIGHT HS

32 NACHFOLGE BEI HS PARTNER PETRUCH

Den Staffelstab erfolgreich übergeben

STANDARDS

- 34 Service & Support
- 35 Impressum



Bleiben auch dank digitaler Lösungen von HS am Puls der Zeit: die Uhrmacher von NOMOS Glashütte

BESUCHEN SIE UNS ONLINE



UPDATE - DER BLOG VON HS
www.hamburger-software.de/blog



HS WEBSITE
www.hamburger-software.de



HS AUF FACEBOOK
facebook.com/HamburgerSoftware



SPONSORING

HS UNTERSTÜTZT DEN HANDBALL- BUNDESLIGISTEN HSVH

Seit August 2023 unterstützt HS - Hamburger Software den Handball Sport Verein Hamburg (HSVH) als „Klassik Partner“. Im Rahmen dieses Sponsorings wirbt das Unternehmen in der laufenden Saison bei den Heimspielen auf den LED-Banden und dem Video-Würfel in der Sporthalle für sich.

Schon bei den ersten Heimspielen der aktuellen Bundesligasaison gegen Leipzig, Wetzlar und Lemgo hatten Mitarbeitende des Softwareherstellers den HSVH in der Sporthalle Hamburg unterstützt. Besonders im Rampenlicht stand HS dann als sogenannter „Spieltags-Presenter“ beim Heimspiel am 12. Oktober 2023 gegen den TVB Stuttgart.

„Wir freuen uns sehr über die Partnerschaft und die nächsten gemeinsamen Schritte“, sagt Lukas Paetzl, Manager Sponsoring beim HSVH. Mit HS habe

der Verein ein waschechtes Hamburger Unternehmen in seinen Partnerkreis aufgenommen, bei dem man auf große Sportbegeisterung getroffen sei.

Zu den Gründen für das Engagement sagt HS Geschäftsführer Ulrich Brehmer: „Auch Digitalisierung ist Team-Sport und braucht Spitzenleistung. Mit dem HSVH haben wir den idealen Partner für unsere Sponsoringaktivitäten gefunden, zumal wir bei HS auch die Themen Gesundheit und Sport großschreiben.“



HSVH-Torwart Johannes Bitter und HS Geschäftsführer Ulrich Brehmer

STUDIE

MANGELNDE DIGITALISIERUNG IN UNTERNEHMEN BEGÜNSTIGT ABWANDERUNG VON MITARBEITERN

Knapp jeder dritte Entscheidungsträger überlegt sich, sein Unternehmen in den nächsten zwölf Monaten zu verlassen. Das geht aus dem „Digital Maturity Report 2023“ von DocuSign hervor. Als einen wichtigen Grund für Wechselpläne nennt der Bericht fehlende Digitalisierung.

Viele Entscheidungsträger sind laut der Studie frustriert von den Prozessen und Systemen, die sie zurzeit nutzen. Gut zwei Drittel der Befragten geben an, dass in ihrem Unternehmen digitale Kompetenz fehle. Und fast die Hälfte der Befragten bemängelt, dass die gegenwärtige digitale Infrastruktur die Erwartungen der Mitarbeiter nicht erfülle.

PRODUKTIVITÄTSSCHUB DURCH ABBAU MANUELLER PROZESSE

Den Studienergebnissen zufolge spielen moderne digitale Lösungen aber nicht nur eine wesentliche Rolle für den Zufriedenheitsgrad der Beschäftigten, sondern auch für deren Produktivität. So könnten durch die Automatisierung von Arbeitsschritten allein in Deutschland neun Stunden pro Woche zusätzlich an produktiver Zeit gewonnen werden. Die Automatisierung geringwertiger, repetitiver Arbeiten ermög-

licht es Unternehmen sogar, einen Produktivitätsschub von bis zu 25 Prozent pro Arbeitswoche zu erzielen.

EINDÄMMUNG VON ABWANDERUNG ALS ZENTRALE MANAGEMENTAUFGABE

Rund jeder zweite Entscheidungsträger gibt an, dass er aufgrund von Fachkräftemangel nicht imstande sei, seinen strategi-

schon Plan umzusetzen und die operativen technologischen Anforderungen zu erfüllen. Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, setzen 45 Prozent der Befragten darauf, ihre Talente zu halten und fortzubilden. Weitere 43 Prozent beabsichtigen, die Fachkräftelücke durch weitere Investitionen in digitale Tools und Automatisierung zu schließen.

Für die Studie befragte das Marktforschungsunternehmen 1 800 Entscheidungsträger in mittelständischen und Großunternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Irland. ◀◀



© OleCNX - stock.adobe.com

BONITÄTSSIEGEL

HS ERNEUT MIT CrefoZert AUSGEZEICHNET

Für eine sehr gute finanzielle Leistungsfähigkeit und hohe Zuverlässigkeit hat Creditreform HS - Hamburger Software auch in diesem Jahr das CrefoZert-Siegel erteilt.

Das CrefoZert bescheinigt Unternehmen eine ausgezeichnete Bonität, tadelloses geschäftliches Verhalten und eine positive Prognose für die Zukunft. Es wird von der Creditreform-Gruppe vergeben und gilt jeweils für ein Jahr.

Grundlage für die Erteilung des CrefoZert ist eine Prüfung von Jahresabschluss, Bilanz, Liquidität und Zahlungsfähigkeit des Unternehmens. Zudem werden die internen Managementprozesse und die Risikostrukturen bewertet. Insgesamt erhalten nach Angaben von Creditreform weniger als zwei Prozent aller Firmen in Deutschland diese Auszeichnung. ◀◀



DIGITALE RECHNUNGSVERARBEITUNG

DIE E-RECHNUNGSPFLICHT IN DEUTSCHLAND KOMMT

Ab Januar 2025 sollen Rechnungen zwischen Unternehmen im Inland nur noch elektronisch versendet und empfangen werden. So sieht es das Wachstumschancengesetz der Bundesregierung vor.

Bereits in ihrem Koalitionsvertrag hatte sich die Bundesregierung den Kampf gegen Umsatzsteuerbetrug auf die Fahnen geschrieben. Hierzu soll ein bundesweit einheitliches elektronisches Meldesystem zur Erstellung, Prüfung und Weiterleitung von Rechnungen eingeführt werden. Dies wiederum setzt die verpflichtende Verwendung von E-Rechnungen zwischen Unternehmen voraus. Mit dem Wachstumschancengesetz, das sich zurzeit im Gesetzgebungsverfahren befindet, wird die E-Rechnungspflicht bald konkret.

ECKPUNKTE ZUR EINFÜHRUNG DER E-RECHNUNG IN DEUTSCHLAND

- Ab dem 1. Januar 2025 werden Unternehmen laut dem Gesetzentwurf verpflichtet sein, für inländische B2B-Umsätze nur noch elektronische Rechnungen zu versenden und zu empfangen.
- Unter einer E-Rechnung versteht der Gesetzgeber dabei ausschließlich Rechnungen, die der europäischen Norm EN 16931 entsprechen, wie zum Beispiel die Formate ZUGFeRD 2.x oder XRechnung.
- Im Rahmen einer Nichtbeanstandungsregelung soll es noch bis zum 31. Dezember 2025 möglich sein, Papierrechnungen oder elektronische Rechnungen, die nicht der Norm EN 16931 entsprechen, zu versenden – sofern der Rechnungsempfänger dem zustimmt. Für EDI-Verfahren wird die Nichtbeanstandung bis zum 31. Dezember 2027 ausgedehnt.

NEUES MELDESISTEM FRÜHESTENS 2028

Bei der Ausgestaltung des künftigen Meldesystems will sich Deutschland an den EU-Vorgaben für die neue transaktionsbasierte Meldepflicht für innergemeinschaftliche Umsätze orientieren. So soll es laut dem Richtlinienentwurf „VAT in the Digital Age (ViDA)“ der Europäischen Kommission eine Pflicht zur innergemeinschaftlichen



© Monet - stock.adobe.com



„ Unternehmen sollten ihre Prozesse der Rechnungsverarbeitung zeitnah digitalisieren, um auf die E-Rechnungspflicht vorbereitet zu sein.

Stefanie Köhnken
Produktmanagement
HS - Hamburger Software

elektronischen Rechnungsstellung sowie zur digitalen Meldung von B2B-Rechnungen an eine zentrale EU-Plattform geben. Die Mitgliedstaaten müssen ihrerseits national regeln, dass für innergemeinschaftliche Lieferungen und Dienstleistungen ab Januar 2028 ausschließlich elektronische Rechnungen nach EN 16931 verwendet werden.

Um die Wirtschaft möglichst wenig zu belasten, strebt das Bundesfinanzministerium sowohl für die nationalen als auch die grenzüberschreitenden B2B-Umsätze ein einheitliches elektronisches Meldesystem an. Vor 2028 ist mit dessen Einführung in Deutschland aber wohl nicht zu rechnen.

Mit der frühzeitigen Einführung der E-Rechnungspflicht will der Gesetzgeber den Unternehmen Zeit geben, sich technisch und organisatorisch auf die Neuerung einzustellen. Gleichzeitig soll damit die Nutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung in der Wirtschaft gefördert werden. ◀



SCHON JETZT DAS GESETZESKONFORME RECHNUNGSFORMAT NUTZEN

Mit HS Warenwirtschaft erstellen Sie Rechnungen in den künftig vorgeschriebenen Formaten XRechnung oder ZUGFeRD. Eingangsrechnungen in diesen Formaten verarbeiten Sie komfortabel mit HS Rechnungseingangsverarbeitung. Weitere Infos auf:

www.hamburger-software.de/warenwirtschaft

www.hamburger-software.de/finanzbuchhaltung/rechnungseingangsverarbeitung

UMFRAGE

FACHKRÄFTE WOLLEN IN STELLENANZEIGEN FAKTEN LESEN

Stellenanzeigen sind für jede dritte Fachkraft bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber sehr wichtig. Bei der Formulierung ihrer Stellenanzeigen erfüllen Arbeitgeber jedoch nicht immer die Erwartungen von Bewerbern. Das hat eine repräsentative Umfrage des Marktforschungsinstituts Bilendi im Auftrag des Jobportals „meinestadt.de“ unter 3 000 Fachkräften ergeben. Demnach sind häufig verwendete Aussagen wie „Bei uns hast du großen Gestaltungsspielraum“ oder „Wir bieten ein dynamisch wachsendes Arbeitsumfeld“ für 58 Prozent der Befragten lediglich inhaltsleere Floskeln. Auch die Aussage „Wir bieten flache Hierarchien“ empfinden 57 Prozent als floskelhaft. In der Aussage „Wir bieten eine langfristige Perspektive“ sehen hingegen 68 Prozent der Befragten eine hilfreiche Information, 56 Prozent in der Formulierung „Wir bieten ein interessantes Gehalt“.

GEFRAGT: KONKRETE ANGABEN ZU TÄTIGKEITEN UND VERDIENSTMÖGLICHKEITEN

Knapp jeder zweite Bewerber (49 Prozent) wünscht sich in der Stellenanzeige konkrete Angaben zum Gehalt bzw. zur Gehaltsspanne. Für 58 Prozent der Befragten sind zudem Angaben zu den Arbeitsinhalten und Tätigkeiten sehr wichtig. Deutlich weniger gefragt sind Angaben zu Homeoffice-Mög-



lichkeiten und zu Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf der Position. Diese Informationen hält weniger als jeder vierte Befragte (23 bzw. 22 Prozent) in Jobinseraten für sehr wichtig. Bei Angaben zur Kultur und den Werten des Unternehmens ist es jeder Fünfte.

Stellenanzeigen insgesamt sind demnach für jede dritte Fachkraft bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber sehr wichtig. 15 Prozent der Befragten halten sie hingegen für eher nicht wichtig oder gar nicht wichtig. ◀◀

ENTGELTABRECHNUNG

SOZIALVERSICHERUNGSRECHENGRÖSSEN FÜR DAS JAHR 2024 FESTGELEGT

Mitte Oktober hat das Bundeskabinett die Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2024 verabschiedet. Diese Verordnung passt die relevanten Rechengrößen der Sozialversicherung (SV) gemäß der Einkommensentwicklung im vergangenen Jahr turnusgemäß an.

Die Bezugsgröße ist für viele SV-Werte maßgeblich, zum Beispiel für die Festlegung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlagen für freiwillig gesetzlich Krankenversicherte oder für die Beitrags-

berechnung von versicherungspflichtigen Selbstständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Im Jahr 2024 beträgt die Bezugsgröße 3 535 Euro/Monat (2023: 3 395 Euro/Monat); die Bezugsgröße (Ost) liegt bei 3 465 Euro/Monat (2023: 3 290 Euro/Monat).

Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steigt auf 7 550 Euro/Monat (2023: 7 300 Euro/Monat) und die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) beträgt 7 450 Euro/Monat (2023: 7 100 Euro/Monat).



Die bundesweit einheitliche Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (Jahresarbeitsentgeltgrenze) liegt im Jahr 2024 bei 69 300 Euro (2023: 66 600 Euro). Ebenfalls steigt die bundesweit einheitliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung auf 62 100 Euro jährlich (2023: 59 850 Euro) bzw. 5 175 Euro monatlich (2023: 4 987,50 Euro). ◀◀

OFFENSIVE MITTELSTAND

LIEFERKETTENGESETZ UND KMU: WAS IST ZU BEACHTEN?



Seit Anfang 2023 gilt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), kurz: Lieferkettengesetz. Es zielt auf größere Betriebe ab, aber auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können davon betroffen sein. Das Aktionsbündnis „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ unterstützt KMU beim Umgang mit dem Gesetz.

Inhaltlich geht es beim LkSG um die Einhaltung von Menschenrechts- und Umweltstandards entlang der gesamten Lieferketten. Um ihre Sorgfaltspflichten zu erfüllen, müssen Betriebe mit mindestens 3 000 Beschäftigten (Schwelle ab 2024: 1 000 Beschäftigte) die entsprechenden Risiken analysieren und geeignete Maßnahmen ergreifen. Bei Rechtsverstößen und erheblichen Risiken ist sofort Abhilfe zu schaffen. Zudem müssen die Unternehmen ihre Risiken und Maßnahmen dokumentieren.

In einem online abrufbaren Infoblatt (s. Link) weist die „Offensive Mittelstand“ darauf hin, dass das Lieferkettengesetz mittelbar auch kleinere Unternehmen betreffen kann. Das ist beispielsweise der Fall, wenn KMU Zulieferer größerer Firmen sind oder wenn sie von Kunden aufgefordert werden, Informationen zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten bereitzustellen.

BESSERE CHANCEN IM WETTBEWERB DURCH EINHALTUNG DER VORGABEN

Kleinere Betriebe, die nicht unter das LkSG fallen, können ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern, indem sie freiwillig Menschenrechts- und Umweltstandards einhalten. Dies macht sie sowohl für ihre Beschäftigten als auch für Bewerber, Kunden und Interessenten attraktiv.

KOSTENLOSE CHECKS ZUR RISIKOANALYSE UND ZUM NACHWEIS

Die „Offensive Mittelstand“ bietet verschiedene sogenannte OM-Checks an, mit denen Mittelständler ihre betriebsinternen Risiken im Umwelt- und Arbeitsschutz einschätzen und konkrete Maßnahmen festlegen können. Zusätzlich haben KMU die Möglichkeit, ihre Maßnahmen mit dem OM-Zeichen Arbeitsschutz gegenüber Kunden, Auftraggebern und Beschäftigten öffentlich sichtbar zu dokumentieren.

www.om-zeichen.de ⏪



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

MITTELSTANDSFÖRDERUNG

GÜNSTIGE KREDITE UND BETEILIGUNGSKAPITAL FÜR KMU

Auf der Grundlage des ERP-Wirtschaftsplangesetzes 2024 können kleine und mittlere Unternehmen (KMU) im Jahr 2024 zinsgünstige Finanzierungen und Beteiligungskapital mit einem Gesamtvolumen von rund 11 Mrd. Euro erhalten.

Die Fördermittel werden aus dem vom Bund verwalteten Sondervermö-

gen des European Recovery Program (ERP) bereitgestellt. Dieses leistet insbesondere dort Hilfe, wo der Zugang zu Bankkrediten erschwert ist, etwa im Bereich von Gründungen und Innovationen. Dementsprechend legt das ERP-Wirtschaftsplangesetz die Schwerpunkte für das Jahr 2024 auf die Stärkung des Finanzierungszugangs für Gründungen und kleine und mitt-

lere Unternehmen sowie auf die volkswirtschaftlich wichtigen Schlüsselbereiche Innovation, Digitalisierung und Wagniskapital.

Anträge auf eine Förderung aus dem ERP-Sondervermögen müssen vor Beginn des Vorhabens bei der Hausbank (Bank oder Sparkasse) beantragt werden. ⏪

STUDIE

IT-SICHERHEIT: MEHR ALS 80 PROZENT DER UNTERNEHMEN SCHULEN IHRE BESCHÄFTIGTEN

Keine unbekannten USB-Sticks in den Firmenrechner stecken, dem vermeintlichen IT-Support-Mitarbeiter keine Passwörter nennen, nicht auf unbekannte E-Mail-Anhänge klicken: Um Cyberattacken abzuwehren, setzt die große Mehrheit der Unternehmen in Deutschland inzwischen auf die Schulung der Beschäftigten. In vielen Betrieben finden Schulungen jedoch nur selten statt. Zu diesen Ergebnissen kommt eine repräsentative Studie im Auftrag des Digitalverbands Bitkom, für die mehr als 1 000 Unternehmen ab zehn Beschäftigten quer durch alle Branchen befragt wurden.

„IT-Sicherheit beginnt bei den Menschen“, sagt Bitkom-Präsident Ralf Wintergerst. Wer die Vorgehensweise von Cyberangreifern kenne, falle nicht so leicht auf deren Tricks rein. „Regelmäßig geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können einen erfolgreichen Angriff frühzeitig erkennen und so den Schaden für das Unternehmen begrenzen.“ Jedes dritte Unternehmen beherzigt das und schult grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter zu IT-Sicherheitsfragen, weitere 51 Prozent nur solche in bestimmten Positionen und Bereichen. 15 Prozent der Firmen führen hingegen überhaupt keine IT-Sicherheitsschulungen durch.

REGELMÄSSIGE IT-SICHERHEITSSCHULUNGEN NUR IN JEDEM VIERTEN BETRIEB

Viele Unternehmen, die die gesamte oder zumindest einen Teil ihrer Belegschaft zur

IT-Sicherheit weiterzubilden, tun dies jedoch nicht regelmäßig. Nur rund jedes vierte dieser Unternehmen gibt an, mindestens einmal pro Jahr Schulungen durchzuführen. Weitere 37 Prozent bieten zwar regelmäßig entsprechende Schulungen an, diese finden aber seltener als einmal pro Jahr statt. 70 Prozent der Unternehmen geben zudem an, dass sie bei Bedarf die Beschäftigten schulen, 23 Prozent beim Eintritt ins Unternehmen.

GEFAHR DURCH SOCIAL ENGINEERING

Warum eine Schulung aller Beschäftigten wichtig ist, zeigt ein weiteres Ergebnis der Studie: So berichten 42 Prozent der Befragten, dass es in ihrem Unternehmen in den vergangenen zwölf Monaten Versuche gegeben habe, mithilfe von Social Engineering Datendiebstahl, Industriespionage oder Sabotage vorzubereiten. Beim Social Engineering versuchen Kriminelle beispielsweise, sich am Telefon als Kollegin aus einer anderen Abteilung oder als Support-Mitarbeiter auszugeben, um an sensible Informationen wie Passwörter, aber auch an Informationen zur eingesetzten Software oder Namen von anderen Beschäftigten zu gelangen. Durch Informationen aus dem Innenleben der Unternehmen könnten Cyberkriminelle ihre Erfolgchancen massiv erhöhen, sagt Ralf Wintergerst. „Der beste Schutz gegen Social Engineering sind wachsame und gut vorbereitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, so der Bitkom-Präsident. ◀◀



© peopleimages.com - stock.adobe.com



KOSTENFREIES WEBINAR: DIE GEFAHR AUS DEM NETZ - WIE SICH DER MITTELSTAND GEGEN IT-ANGRIFFE UND INTERNET-KRIMINALITÄT SCHÜTZEN KANN

Wie kann ich meine Systeme gegen Cyberkriminalität schützen? Was ist bei einem Datenklau oder Angriff aus dem Internet zu tun? Diese Fragen werden wir am 21. Februar 2024 in unserem kostenlosen Webinar mit Unterstützung von Experten, Praktikern und Sicherheitsbehörden beantworten. Nähere Infos und Anmeldung in Kürze auf:

www.hamburger-software.de/unternehmen/events-webinare



FACHKRÄFTEEINWANDERUNG

NEUES GESETZ SOLL BÜROKRATISCHE HÜRDEN FÜR ZUWANDERUNG AUSLÄNDISCHER FACHKRÄFTE VERRINGERN

Der Deutsche Bundestag hat im Juni 2023 eine Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes beschlossen. Zudem wurde Ende August eine flankierende Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung verkündet. Mit ihrem Vorstoß will die Ampelkoalition vor allem berufserfahrene Kräfte für das Arbeiten in Deutschland gewinnen.

Bereits im Jahr 2020 hatte die Bundesregierung mit einem ersten Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) versucht, die Zuwanderung aus dem Ausland in den deutschen Arbeitsmarkt voranzutreiben. Mit der Reform des Gesetzes soll nun Schwung in das Thema gebracht und Deutschland als Zielland für Qualifizierte attraktiver gemacht werden.

NEUE WEGE DER ARBEITSKRÄFTEEINWANDERUNG

Damit Fachkräfte schnell nach Deutschland kommen können, schafft das reformierte FEG neue Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung. Hier eine Auswahl der Neuerungen:

- Fachkräfte, die einen in Deutschland erworbenen oder anerkannten Abschluss besitzen, sollen künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben dürfen.
- Ausländische Arbeitskräfte mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung und einem im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss dürfen künftig als Fachkräfte in Deutschland arbeiten. Davon erhofft sich die Bundesregierung weniger Bürokratie und kürzere Verfahren. Dabei ist allerdings eine bestimmte Gehaltsschwelle einzuhalten oder der Arbeitgeber in Deutschland muss tarifgebunden sein.
- Eine weitere Neuerung ist die Einführung einer Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems. Dies soll ausländischen Arbeitskräften die Arbeitssuche in Deutschland erleichtern. Beispielsweise dürfen Fachkräfte, noch während sie einen Arbeitsplatz suchen, für bis zu zwanzig Stunden eine Nebenbeschäftigung ausüben. Ebenso ist eine Probebeschäftigung bei einem zukünftigen Arbeitgeber für bis zu zwei Wochen erlaubt. Zu den Auswahlkriterien für die Einstufung der Chancenkarte gehören Qualifikation, Deutsch- und Englischkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter und mitziehende Lebens- oder Ehepartner. ◀◀



© studio vzwneff - stock.adobe.com



www.hamburger-software.de/blog/fachkraefteeinwanderungsgesetz-die-wichtigsten-neuerungen-fuer-arbeitgeber/

INFOANGEBOT DER DRV

KOSTENFREIE VORTRÄGE ZU GESETZLICHEN NEUREGELUNGEN IM SOZIALVERSICHERUNGS- UND BEITRAGSRECHT

Der Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung (DRV) veranstaltet bundesweit Vorträge zu verschiedenen Themen im Bereich des Sozialversicherungs- und Beitragsrechts. Das Angebot richtet sich an Arbeitgeber und die für sie tätigen Steuerberater. Im Mittelpunkt der Veranstaltungen steht die laufende Unterrichtung über

gesetzliche Neuerungen und über aktuelle Fälle aus der Praxis des Prüfdienstes. Nähere Informationen zu den Vortragsinhalten sowie Termine sind auf der Website der DRV abrufbar. ◀◀



<https://bit.ly/49qUJt7>



© Steffen Kögler - stock.adobe.com

PARTNERTREFFEN

HS ECOSYSTEM WÄCHST WEITER ZUSAMMEN

Gut 50 Partnerinnen und Partner aus ganz Deutschland nahmen Ende September in Hamburg am diesjährigen „Herbsttreff“ des HS Ecosystems angeboten werden – darunter beispielsweise Systeme für die Arbeitszeiterfassung, Software zur Reisekos-

tenabrechnung oder Außendienstanbindung sowie Lösungen zur Prozessautomatisierung oder für das Hosting der HS Anwendungen im Rechenzentrum.

Da das Event erstmals als Hausmesse in den Firmenräumen von HS stattfand, hatten neben den angereisten Geschäftspartnern auch die Mitarbeitenden des Softwareherstellers die Gelegenheit, die Lösungen und deren Anbieter kennenzulernen.

Christian Frick, Leiter des HS Partnermanagements, zog anschließend ein positives Fazit: „Die Veranstaltung hat unsere Erwartungen voll erfüllt. Unsere Partner haben intensives Networking betrieben und es gab viele interessante neue Kontakte. So wächst unser Ecosystem nicht nur weiter dynamisch in die Breite, sondern auch zusammen. Und davon profitieren unsere Kundinnen und Kunden.“ Zudem habe sich einmal mehr gezeigt, dass Videocalls und Telefonate das Gespräch vis-à-vis nicht komplett ersetzen können, fügt Michael Spehr, ebenfalls HS Partnermanagement, hinzu. „Das positive Feedback unserer Partner belegt, wie hilfreich und nützlich der persönliche Kontakt auch in digitalen Zeiten ist.“ ◀◀

Christian Frick, Leiter des HS Partnermanagements, zog anschließend ein positives Fazit: „Die Veranstaltung hat unsere Erwartungen voll erfüllt. Unsere Partner haben intensives Networking betrieben und es gab viele interessante neue Kontakte. So wächst unser Ecosystem nicht nur weiter dynamisch in die Breite, sondern auch zusammen. Und davon profitieren unsere Kundinnen und Kunden.“ Zudem habe sich einmal mehr gezeigt, dass Videocalls und Telefonate das Gespräch vis-à-vis nicht komplett ersetzen können, fügt Michael Spehr, ebenfalls HS Partnermanagement, hinzu. „Das positive Feedback unserer Partner belegt, wie hilfreich und nützlich der persönliche Kontakt auch in digitalen Zeiten ist.“ ◀◀



Erfahrungsaustausch und Networking beim HS Partnertreffen

 <https://bit.ly/3FP09Rm>

DIGITALISIERUNG

E-COMMERCE IN DEUTSCHLAND HINKT IM EUROPAVERGLEICH HINTERHER

Nur rund jedes fünfte kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Deutschland erwirtschaftet mindestens 1 Prozent seines Umsatzes mit Onlineverkäufen, wie das IfM Bonn meldet. Damit liegen die deutschen KMU trotz des Digitalisierungsschubs im Zuge der Corona-Pandemie lediglich auf dem Niveau des aktuellen EU-Durchschnitts von 19 Prozent. Europäische Spitzenreiter bei Onlineverkäufen sind die KMU in Schweden (36 Prozent), Dänemark (35 Prozent) und Irland (35 Prozent).

Unter den Großunternehmen in Deutschland ist der Anteil der Unternehmen mit Onlineverkäufen im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr sogar um zwei Prozentpunkte auf 36 Prozent gesunken. Damit liegt er nun unter dem EU-Durchschnitt (39 Prozent). Zum Vergleich: In Schweden liegt der Anteil der Großunternehmen, die mindestens 1 Prozent ihres Umsatzes mit Onlineverkäufen erwirtschaften, bei 64 Prozent, in Dänemark bei 63 Prozent und in Belgien bei 56 Prozent. ◀◀



MIT DIGITALISIERUNG GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

**WETTBEWERBSFÄHIG
BLEIBEN TROTZ
PERSONALKNAPPHEIT**

Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, geeignete Arbeitskräfte zu finden. Digitalisierung kann durch Prozessoptimierung und -automatisierung dazu beitragen, die Auswirkungen von Personalengpässen abzumildern.



Mehr als jedes zweite Unternehmen in Deutschland kann laut dem jüngsten Report „Fachkräfte“ der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) offene Stellen nicht besetzen. Die Personalengpässe betreffen zahlreiche Branchen sowie alle Unternehmensgrößen und Qualifikationsniveaus. Insgesamt nur jeder zehnte Betrieb berichtet davon, problemlos passende Arbeits- und Fachkräfte zu finden.

Vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gestaltet sich die Fachkräftesicherung oft schwierig. Dies gilt auch für die Besetzung von Ausbildungsstellen. Ein Grund hierfür ist, dass viele Bewerber bekannte, größere Firmen als die attraktiveren Arbeitgeber betrachten. Hinzu kommt, dass Großunternehmen meist über professionelle Personal- und Recruiting-Abteilungen verfügen, was die Personalgewinnung vereinfacht.

Die Personalknappheit setzt viele Mittelständler unter Druck. Fehlt es an Arbeitskräften, können die Betriebe Aufträge nicht annehmen oder nur mit Verzögerung erfüllen. Darunter leidet die Wettbewerbsfähigkeit, und die Kundenzufriedenheit nimmt ab. Dementsprechend bewertet mehr als die Hälfte der Unternehmen den Fachkräftemangel als ein Risiko für die eigene Geschäftsentwicklung.

Eine Besserung der Fachkräftesituation auf breiter Front ist vorerst nicht in Sicht. Damit stellt sich die Frage, was Unternehmen tun können, um trotz Personalknappheit wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Antwort lautet: digitalisieren.

PROZESSE OPTIMIEREN, DIGITALISIEREN, AUTOMATISIEREN

Vielen Unternehmenslenkern ist bewusst, dass die Digitalisierung administrativer und operativer Prozesse in den kommenden Jahren ein Wettbewerbsfaktor sein wird. Der Stand der Implementierung und Nutzung digitaler Instrumente in den Betrieben ist jedoch sehr unterschiedlich. Vor allem KMU arbeiten häufig noch mit zwar eingespielten, aber keineswegs optimalen Abläufen – manchmal Excel-gestützt, oft papierbasiert. Dies kostet Zeit und belastet die Mitarbeiter angesichts einer ohnehin dünnen Personaldecke zusätzlich. Dabei lassen sich viele Prozesse mithilfe digitaler Lösungen automatisieren bzw. beschleunigen. In der Warenwirtschaft können Unternehmen beispielsweise mittels EDI (kurz für engl. electronic data interchange) Bestellungen, Rechnungen oder Bestandslisten ohne menschliche Interaktion mit Kunden und Lieferanten austauschen. Hierbei kommunizieren die beteiligten Warenwirtschaftssysteme automatisch miteinander.

Aber auch Finanzbuchhaltungssoftware eröffnet zahlreiche Möglichkeiten, die Prozesse und den Personaleinsatz zu optimieren. So lässt sich zum Beispiel die Kontierung weitgehend automatisieren, wodurch die Fehlerquote gesenkt und Zeit eingespart wird. In Verbindung mit einem Dokumentenmanagementsystem (DMS) steigt der Nutzen aufgrund effizienterer Workflows noch einmal deutlich – sei es bei der digitalen Rechnungseingangsverarbeitung, die die Rechnungsprüfung und -freigabe enorm beschleunigt, oder bei der GoBD-konformen Archivierung von Belegen. Und

auch in der Entgeltabrechnung und Personaladministration erleichtern Lösungen wie eine assistentengestützte Lohnsoftware oder eine digitale Personalakte den Beschäftigten die Arbeit.

MODERNES ARBEITSUMFELD SCHAFFEN

Über ihr Potenzial zur Effizienzsteigerung hinaus sind digitale Prozesse und eine entsprechende technische Infrastruktur auch in puncto Arbeitgeberattraktivität wichtig. Denn insbesondere zur Ansprache jüngerer Generationen braucht es im Unternehmen ein zeitgemäßes Arbeitsumfeld, einschließlich des Angebots von Homeoffice. Dies trägt dazu bei, von Bewerbern und Mitarbeitern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Gerade Mittelständler sollten diesen Aspekt im Wettbewerb um Fachkräfte nicht vernachlässigen. Digitalisierung kann somit die Ausgangsposition bei der Personalgewinnung verbessern und gleichzeitig bestehende Mitarbeiter binden. ◀◀

Auf den folgenden Seiten lesen Sie, wie HS - Hamburger Software als mittelständisches Unternehmen dem knappen Fachkräfteangebot begegnet und wie digitale Lösungen Ihnen helfen, Arbeitszeit einzusparen. Zudem erfahren Sie, warum gezielte Personalentwicklung ein besonders wirksames Instrument gegen Fachkräftemangel ist.

„DIGITALISIERUNG UND PROZESSOPTIMIERUNG WERDEN IMMER WICHTIGER“

WAS GEGEN FACHKRÄFTEMANGEL HILFT - EIN GESPRÄCH MIT PERSONALLEITER TIM NÖRNBERG

Wie macht sich der Fachkräftemangel bei HS aus deiner Sicht bemerkbar?

Tim Nörnberg: Die Besetzung fachlich anspruchsvoller Stellen dauert deutlich länger als noch vor zwei bis drei Jahren. Die Zeiten, in denen man auf den bekannten Portalen eine Stellenanzeige schaltete und innerhalb von wenigen Wochen Stellen gut besetzen konnte, gehören bis auf Weiteres der Vergangenheit an. Interessant ist, dass die Anzahl der Bewerbungen pro ausgeschriebene Stelle bei uns weitgehend konstant ist, da wir viele Initiativbewerbungen erhalten. Häufig passen aber leider die Qualifikation der Bewerbung und die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle nicht zueinander.

Je weniger qualifizierte Arbeitskräfte es gibt, umso wichtiger ist effektives Recruiting. Wie geht ihr vor, um bei Bewerbern zu punkten und zum Erfolg zu kommen?

Tim Nörnberg: Wichtig ist uns ein sehr persönliches Bewerbungsverfahren mit zeitnaher Reaktion, Kommunikation auf Augenhöhe, ganz viel Herzscheinwerfer und zu-

„ Künstliche Intelligenz wird künftig bei der Prozessautomatisierung eine immer stärkere Rolle spielen.

verlässigen Rückmeldungen in allen Phasen des Bewerbungsprozesses: Telefoninterview, Bewerbungsgespräch, Hospitation bis hin zur gemeinsamen Besprechung und Unterzeichnung der Arbeitsverträge.

Als mittelständischer Softwarehersteller ist auch HS - Hamburger Software vom Fachkräftemangel betroffen. Wir haben Personalleiter Tim Nörnberg gefragt, wie das Unternehmen mit dieser Herausforderung umgeht.

Lohnt sich dieser Aufwand?

Tim Nörnberg: Ja, ein solcher Prozess erfordert zwar viel Zeit, diese ist aber gut investiert. Viele der heute bei uns beschäftigten Kolleginnen und Kollegen sagen, dass die persönliche Note des Bewerbungsverfahrens ausschlaggebend für ihre Entscheidung „pro HS“ gewesen sei.

Woher nehmt ihr euch die Zeit?

Tim Nörnberg: Um im Tagesgeschäft die notwendige Zeit zu gewinnen, setzen wir in der Personalabteilung bei Prozessen, bei denen es nicht so sehr auf den Menschen und Herzscheinwerfer ankommt, auf digitale Unterstützung. So nutzen wir etwa zur

Das Bewerbermanagement ist also bereits digitalisiert?

Tim Nörnberg: Ja, zumindest teilweise, aber wir werden noch in diesem Jahr den nächsten Schritt gehen und von unserer vor vielen Jahren entwickelten Individualprogrammierung auf ein modernes Online-Bewerbermanagementsystem eines HS Lösungspartners umsteigen. Dabei handelt es sich um eine Zusatzlösung zur HS Digitale Personalakte, die auch viele unserer Kunden einsetzen. Mit dem neuen System werden wir die Abläufe im Recruiting noch effizienter gestalten können und dadurch noch mehr Zeit für unseren Weg des Bewerbungsprozesses gewinnen.



TIM NÖRNBERG leitet bei HS - Hamburger Software das „HS Management“ mit den Kernbereichen Menschen, Systeme und Prozesse. Zu den Aufgaben seines Teams gehört neben dem Personalmanagement auch die Umsetzung der digitalen Transformation einschließlich der technischen Ausstattung der Beschäftigten.

Abstimmung der Stellenanforderungen mit den Fachabteilungen ein integriertes System. Digitale Lösungen erleichtern uns auch die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen auf den gängigen Portalen sowie Zu- und Absagen am Ende des Bewerbungsprozesses. Zudem sparen wir durch die Integration des Bewerbungsprozesses in die Microsoft-365-Welt mit Lösungen wie Teams und Outlook wertvolle Zeit, um nur ein paar Beispiele zu nennen.

Laufend neues Personal einzustellen, ist aber natürlich keine dauerhafte Lösung für ein Unternehmen. Was tut ihr, um bestehende Fachkräfte zu binden und weiterzuentwickeln?

Tim Nörnberg: Tatsächlich steht es seit vielen Jahren ganz oben auf unserer Personalagenda, die für den Unternehmenserfolg maßgeblichen Fachkräfte emotional zu binden und zu entwickeln. Dabei berücksich-



© Noom_Studio - stock.adobe.com

tigen wir die individuellen Karrierewünsche und achten darauf, den Mitarbeitenden einen passgenauen Mix aus Aufgabenzuschnitt, wertschätzender Führung, gutem Betriebsklima und mitarbeitergerechten Rahmenbedingungen zu bieten.

Was heißt das konkret?

Tim Nörnberg: Nun, engagierte Mitarbeitende wollen zuallererst herausfordernde Aufgaben mit Handlungsspielräumen, innerhalb derer sie selbstwirksam zum Erfolg des Unternehmens beitragen können. Unsere Aufgabe als Personalabteilung besteht darin, den jeweils nächsten Karriereschritt der Kollegin oder des Kollegen im Blick zu haben und mit geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen.

Und was hat es mit wertschätzender Führung auf sich?

Tim Nörnberg: Wertschätzende Führung bedeutet, dass die Führungskräfte den Mitarbeitenden auf Augenhöhe begegnen – und für diese da sind, wenn sie gebraucht werden, aber sich eben auch zurücknehmen und zuhören können und „ihre“ Mitarbeitenden in der Entwicklung und Karriere fördern. Das trägt zu einem guten, werte-

basierten Betriebsklima bei, in dem man sich offen die Meinung sagen und gleichzeitig darauf vertrauen kann, dass alle Beschäftigten ihr Bestes geben.

Dafür braucht es aber auch passende Rahmenbedingungen.

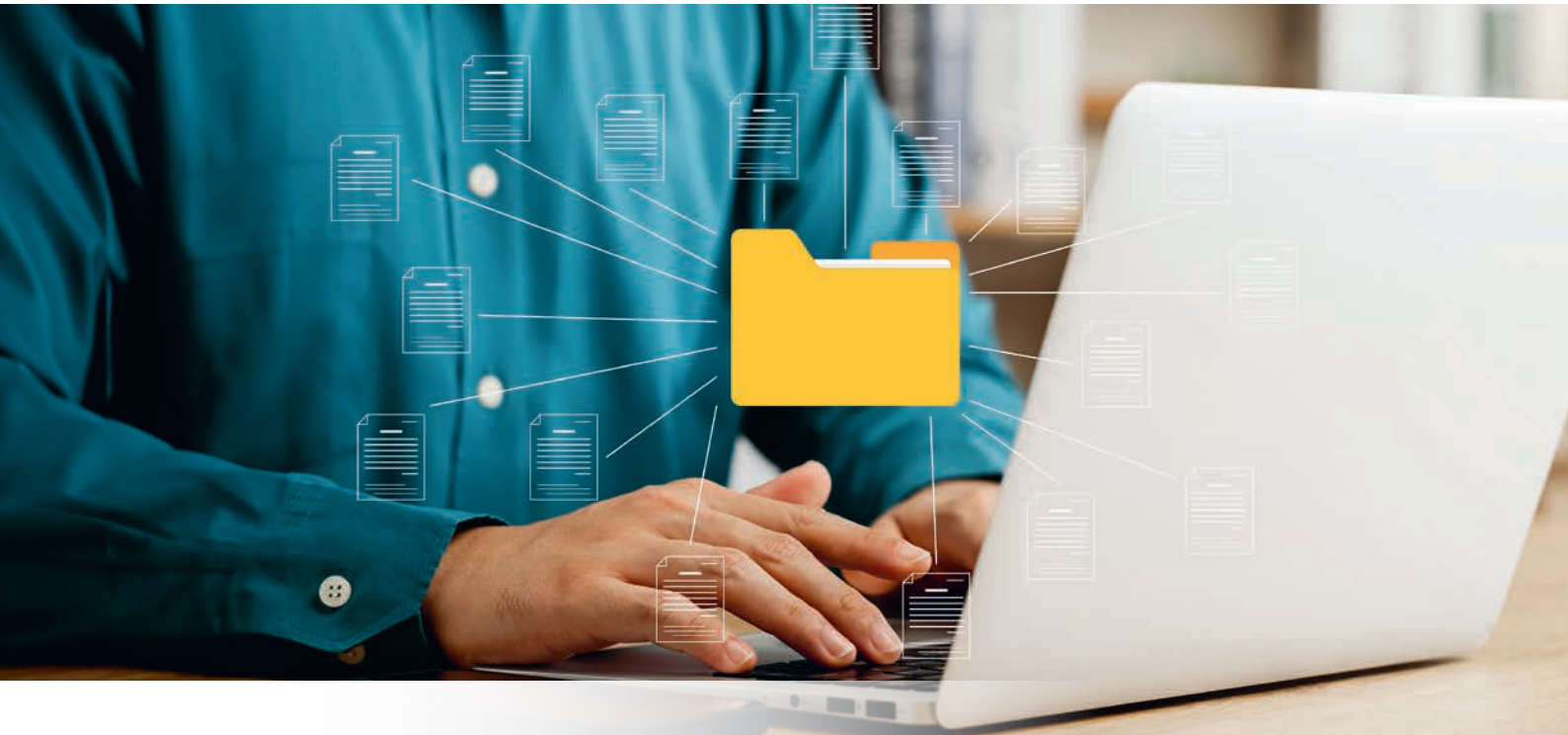
Tim Nörnberg: Das ist richtig. Die Rahmenbedingungen spielen bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften eine wichtige Rolle. Hierzu gehört neben einem angemessenen Gehalt auch eine hohe Flexibilität hinsichtlich der Berücksichtigung unterschiedlichster Lebensentwürfe. So bieten wir zum Beispiel eine Homeoffice-Vereinbarung sowie individuelle Teilzeitmodelle an.

Insbesondere in technisch orientierten Branchen könnte es künftig trotz ausgefeilter Personalentwicklung und intensiver Personalsuche öfter vorkommen, dass sich für eine Stelle partout keine Fachkraft finden lässt. Wie geht ihr damit um?

Tim Nörnberg: Hier gilt für uns das, was für alle Unternehmen gilt: Digitalisierung und Prozessoptimierung werden immer wichtiger – zum einen, um bei der Auftragsabwicklung wettbewerbsfähig zu bleiben,

„ Um Zeit zu gewinnen, setzen wir bei Prozessen, bei denen es nicht so sehr auf den Menschen und Herzscheinwerfer ankommt, auf digitale Unterstützung.

zum anderen, um personelle Lücken zu schließen. Deshalb modernisieren wir bereits seit einiger Zeit unsere etwas in die Jahre gekommene digitale Infrastruktur und setzen dabei auf die besten am Markt verfügbaren Lösungen. Das ist ein dauerhafter Prozess, bei dem wir den Fokus darauf richten, jene Tätigkeiten zu digitalisieren, die sich automatisieren lassen und bei denen es immer schwerer fällt, das entsprechende Personal am Markt zu finden. Dabei wird künstliche Intelligenz (KI) künftig eine immer stärkere Rolle spielen. In einer der bei HS eingesetzten digitalen Lösungen beispielsweise wird KI in unserem Support schon bald Kunden 24/7 bei der Lösung ihrer Probleme unterstützen. ◀◀



ZEIT GEWINNEN DURCH AUTOMATISIERTE PROZESSE

WIE DIGITALE LÖSUNGEN EFFIZIENZ UND PRODUKTIVITÄT STEIGERN

Viele Unternehmen können offene Stellen nicht besetzen. Gleichzeitig stehen sie unter hohem Wettbewerbsdruck. Um in dieser Situation produktiv zu bleiben, braucht es digital optimierte, automatisierte Prozesse. Hier fünf Beispiele, die den Nutzen von digitalen Lösungen verdeutlichen.

Vakante Stellen im Unternehmen bedeuten für die Beschäftigten immer Stress. Schließlich müssen die anstehenden Aufgaben trotzdem erledigt werden. Was man in dieser Situation nicht gebrauchen kann, sind zusätzliche Belastungen durch einen stockenden Informationsfluss oder Intransparenz. Genau damit haben kleine und mittlere Unternehmen (KMU) jedoch oft zu kämpfen, weil sie noch Excel- oder papiergestützt arbeiten. Durch gezielte Digitalisierung lassen sich solche Probleme meist schnell beheben. Mittlerweile gibt es auch für KMU eine Vielzahl an praxiserprobten Lösungen für verschiedenste Aufgabenbereiche – wir stellen hier beispielhaft einige vor.

DOKUMENTENMANAGEMENT

Als Basis für alle weiteren Digitalisierungsschritte darf ein Dokumentenmanagementsystem (DMS) heute in keinem Unternehmen mehr fehlen. Bei einem DMS handelt es sich um eine Software, mit der sich Dokumente aller Art zentral speichern und verwalten lassen. Mithilfe von Volltextsuche, Filter- und Sortierungsmöglichkeiten ist jedes Dokument sofort verfügbar – das unproduktive, zeitaufwendige Durchsuchen von Akten-

schränken oder Dateiodnern entfällt. Zudem verbessert ein DMS die Zusammenarbeit, weil Mitarbeitende aus verschiedenen Abteilungen Dokumente gleichzeitig aufrufen und bearbeiten können. Anhand einer Dokumentenhistorie ist ersichtlich, wer wann an welchem Dokument gearbeitet hat, und was geändert wurde. Darüber hinaus erfüllen Unternehmen mit einem DMS mit wenig Aufwand die rechtlichen Vorgaben zur Aufbewahrung steuerlich relevanter Belege.

www.hamburger-software.de/dokumentenmanagement

DIGITALE PERSONALAKTE

Ein weiteres Must-have für effizienzbewusste Unternehmen ist die digitale Personalakte. In ihr werden alle Personal- und Lohnunterlagen schnell und sicher abgelegt. Auch die gesetzliche Pflicht zur elektronischen Aufbewahrung begleitender Entgeltunterlagen (z. B. Nachweise der Elterneigenschaft, Immatrikulationsbescheinigungen) nach § 8 Beitragsverfahrensverordnung (BVV) erfüllen Arbeitgeber mit einer digitalen Personalakte komfortabel. Darüber hinaus ermöglicht die



© Thapana_Studio - stock.adobe.com

Lösung einen schnellen, ortsunabhängigen Zugriff auf Informationen und beschleunigt so die Workflows erheblich. Unter dem Strich stehen also Zeitgewinn, mehr Übersicht und geringere Kosten in der Personalverwaltung.

www.hamburger-software.de/personalmanagement/digitale-personalakte

RECHNUNGSEINGANGSVERARBEITUNG

Auch der Rechnungseingang bietet erhebliches Optimierungspotenzial durch Digitalisierung. Viele Unternehmen verarbeiten Eingangrechnungen nämlich noch papiergebunden. Oft kursieren mehrere Rechnungskopien im Unternehmen und die Daten werden mehrfach erfasst. Entsprechend hoch ist das Fehlerrisiko. Bei Abwesenheit gerät der Prüf- und Freigabeprozess ins Stocken und die Skontofrist wird verpasst. Durch elektronische Rechnungseingangsverarbeitung (REV) lässt sich all das vermeiden. Dank der schnellen, standortunabhängig möglichen Rechnungsprüfung gewinnen die Nutzer Zeit, zudem behalten sie den Bearbeitungsfortschritt im Blick. Weiterer Vorteil: E-Rechnungen werden nicht länger regelwidrig als Ausdruck, sondern GoBD-konform im elektronischen Originalformat aufbewahrt.

www.hamburger-software.de/finanzbuchhaltung/rechnungseingangsverarbeitung

KONTIERUNG

Viel Arbeitszeit lässt sich in der Buchhaltung des Weiteren durch den Einsatz einer digitalen Kontierungslösung sparen. Die Software liest elektronische Kontoauszüge direkt in den Datenbestand der Finanzbuchhaltung ein und kontiert bis zu 90 Prozent der Bankbuchungen automatisch. Damit entfallen die zeitraubende und fehleranfällige manuelle Datenerfassung und Kontierung. Dies senkt den Aufwand für die Buchhaltung um bis zu zwei Drittel. Zudem werden die Fachkräfte nicht mit eintönigen manuellen Routinetätigkeiten belastet, was der Mitarbeiterzufriedenheit zuträglich ist.

www.hamburger-software.de/finanzbuchhaltung/kontierung

EDI

Um Fehlervermeidung und Prozessoptimierung geht es letztlich auch bei EDI (electronic data interchange, zu Deutsch: elektronischer Datenaustausch). Mithilfe von EDI lässt sich der Austausch von Geschäftsdaten zwischen Unternehmen automatisieren. Dabei kommen branchenübergreifende Standardformate wie zum Beispiel EDIFACT, VDA, XML, SAP iDoc, Fortras oder ZUGFeRD zum Einsatz.

Der automatisierte Datenaustausch via EDI ist überall dort sinnvoll, wo große Datenmengen in wiederkehrenden Vorgängen zu verarbeiten sind. Ein typischer Anwendungsfall ist etwa die Übertragung von Bestellungen oder Bestandslisten vom Warenwirtschaftssystem eines Unternehmens in das eines anderen. Da dies in Sekundenschnelle und ohne menschliche Interaktion abläuft, profitieren die Beteiligten von enormer Zeitersparnis, einer Minimierung der Fehlerquote und einer Senkung ihrer Prozesskosten.

Um EDI nutzen zu können, werden die Funktionen tief in die Warenwirtschaftssoftware integriert. Die Benutzer führen somit alle EDI-bezogenen Arbeitsschritte mit ihrer gewohnten Anwendung durch und brauchen diese nicht zu verlassen. Das erleichtert die Bedienung und hilft, Zeit zu sparen. Der elektronische Beleg austausch läuft derweil im Hintergrund automatisch ab. «

www.hamburger-software.de/produkte/partnerloesung-nubibase



ALLE POTENZIALE AUSSCHÖPFEN

WIE PERSONALENTWICKLUNG GEGEN FACHKRÄFTEMANGEL WIRKT

Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) vernachlässigen die Personalentwicklung. Damit erschweren sie sich die Stellenbesetzung in Zeiten des Fachkräftemangels zusätzlich. Höchste Zeit, das zu ändern.

Das Thema Personalentwicklung ist in Teilen des Mittelstands noch nicht vollständig angekommen. So schicken viele KMU ihre Beschäftigten zwar zu fachlichen Weiterbildungen, veranstalten Führungskräfte-seminare oder führen gesundheitsfördernde Maßnahmen durch. Dabei handelt es sich jedoch oft um Einzelmaßnahmen. Von einer systematischen, nachhaltigen Herangehensweise kann keine Rede sein. Vielen Arbeitgebern mangelt es daher an Übersicht über die Kompetenzen, Qualifikationen, Leistungen und Potenziale ihrer Beschäftigten. Sind Stellen zu besetzen, entscheidet der Chef meist aus dem Bauch heraus. Dies birgt die Gefahr, dass Mitarbeiter und Stelle nicht 100-prozentig zusammenpassen und Leistungsträger wegen Unzufriedenheit womöglich ab-

wandern – ein Zustand, den sich KMU angesichts leergelegter Bewerbermärkte nicht leisten können. Hier fünf Maßnahmen aus dem Bereich der Personalentwicklung, die solchen Fehlentwicklungen entgegenwirken.

MITARBEITERGESPRÄCHE OPTIMAL NUTZEN

Das zentrale Instrument der Personalentwicklung ist das Mitarbeitergespräch. Es sollte in einem festen Turnus – mindestens einmal pro Jahr – zwischen der Führungskraft und dem Beschäftigten stattfinden. Gerade kleinere Firmen neigen jedoch dazu, die Gespräche wegen Zeitmangels mit möglichst wenig Aufwand über die Bühne zu bringen. Entsprechend gering ist der Erkenntnisgewinn. Wird ein Mitarbeitergespräch hinge-



© INDACREATIVITY – stock.adobe.com

gen softwaregestützt gründlich vorbereitet und strukturiert durchgeführt, liefert es nützliche Daten für die Planung der weiteren Personalentwicklung, beispielsweise Informationen zur Mitarbeiterbindung, zum Qualifizierungsbedarf oder zu möglichen Potenzialen des Beschäftigten. Oft ergeben sich daraus für beide Gesprächsparteien interessante Perspektiven.

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG PLANVOLL EINSETZEN

Gerade kleine und mittelständische Arbeitgeber aus Branchen mit Fachkräftemangel sollten zudem attraktive Weiterbildungsangebote machen. Das erleichtert ihnen das Recruiting neuer Mitarbeiter, außerdem ist kaum eine Maßnahme besser für die Personalbindung. Darüber hinaus trägt eine zielgerichtete Qualifizierung dazu bei, Stellen passgenauer zu besetzen und die Arbeitsproduktivität nachhaltig zu steigern. Betriebliche Weiterbildung sollte daher ein fester Bestandteil der Karriereplanung sein und mindestens in jedem Mitarbeitergespräch thematisiert werden. Allerdings reicht es nicht aus, die Mitarbeiter willkürlich und punktuell zu Seminaren zu schicken. Damit die Maßnahmen die gewünschte Wirkung erzielen, braucht es eine systematische Seminarplanung und -auswertung. Hierbei unterstützt Personalmanagement-Software.

FLEXIBLE RAHMENBEDINGUNGEN ANBIETEN

Schon vor Corona standen flexible Arbeitszeiten und -orte laut einer Kienbaum-Studie ganz oben auf der Wunschliste der Beschäftigten. Die Erfahrungen der Arbeitnehmer während der Pandemie haben diesen Wunsch nochmals verstärkt. Heute legen Bewerber und Mitarbeiter – insbesondere die jüngeren – mehr denn je Wert auf flexible Rahmenbedingungen. Hierzu zählen beispielsweise Homeoffice, Teilzeitregelungen, Arbeitszeitkonten, aber auch Sabbaticals (Sabbatjahre) und Workation (Kunstwort aus den englischen Begriffen „work“ und „vacation“). Um im Wettbewerb um Fachkräfte mitzuziehen, sollten Arbeitgeber ihren Beschäftigten hier im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten entgegenkommen.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT EINFÜHREN

Ein weiterer Faktor einer erfolgreichen Personalgewinnung und -bindung sind attraktive Angebote zur Gesundheitsförderung der Beschäftigten. Daher empfiehlt es sich für Mittelständler, ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einzuführen. Dieses umfasst vielfältige Maßnahmen, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu stärken, wie zum Beispiel Sportangebote, Tipps zur Stressbewältigung oder medizinische Check-ups. Auch ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz oder ein wertschätzendes Miteinander im Team sind Gegenstand des BGM. Bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen des BGM unterstützen die Krankenkassen, oft beteiligen sie sich sogar an den Kosten.

NACHWUCHS AUSBILDEN

Zum Schluss noch der Hinweis auf eines der wirksamsten Instrumente gegen Fachkräftemangel überhaupt: die Ausbildung eigenen Nachwuchses. Azubis zu finden, bereitet vielen Betrieben jedoch Schwierigkeiten, wie Umfragen der Industrie- und Handelskammern zeigen. Um dennoch junge Menschen für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen, kommt es deshalb darauf an, schon bei der Bewerberansprache, etwa auf Social-Media-Plattformen, den richtigen Ton zu treffen. Hierzu sollten Arbeitgeber – sofern vorhanden – ihre bestehenden Auszubildenden ins Recruiting einbeziehen und als Multiplikatoren einsetzen. ◀◀

Infos zu den HS Lösungen für Personalentwicklung und Personalmanagement finden Sie online auf:

www.hamburger-software.de/personalmanagement



EFFIZIENTERE PROZESSE RUND UM DIE WERKSTATTFERTIGUNG

NEUE SERVICEAPP FÜR HS AUFTRAGSBEARBEITUNG SORGT FÜR DIGITALEN DATENFLUSS

Kleine und mittlere Unternehmen mit werkstattähnlicher Fertigung können nun mithilfe einer Serviceapp ihre Abläufe von der Auftragserfassung bis zur Rechnungsstellung optimieren. Wir stellen die Lösung vor.

In der industriellen Produktion sind viele Fertigungsprozesse standardisiert und durch Digitalisierung automatisierbar. Die Werkstattfertigung hat es da schwerer, weil sie eher handwerklich orientiert ist. Hier werden Produkte in Einzel- oder Serienfertigung erzeugt, aber auch Reparatur- und Wartungsarbeiten in eigener Werkstatt oder bei Kunden durchgeführt. Beispiele hierfür sind Umbauten von Fahrzeugen und Maschinen oder die Reparatur und Wartung

von Elektrogeräten. So können Unternehmen mit Werkstattfertigung zwar flexibel auf Kundenwünsche eingehen – diese Individualität hat jedoch ihren Preis: einen geringeren Automatisierungsgrad. Umso wichtiger ist es, die Auftragsabwicklung digital zu optimieren. Hierfür steht den Betrieben nun eine Serviceapp, die der HS Partner Albos für das Warenwirtschaftssystem HS Auftragsbearbeitung entwickelt hat, zur Verfügung.



11:02 Donnerstag 10. Aug. Service - Auftrag

Auftragsdaten
 Fielvelli Werke AG
 Moldenweg 55 10013
 21339 Lüneburg

Kundentermin: 25.05.2023
 ERP-Nummer: 2001601
 Auftragsreferenz:

Leistungsbeschreibung
 Vielen Dank für Ihren Auftrag. Beim heutigen Einsatz unseres Servicetechnikers wurden folgende Arbeiten ausgeführt:

Aufgabenbeschreibung
 zu erledigende Arbeiten:
 -> Wörtung durchführen
 - Testlauf
 - Dokumentation

Nr.	Typ	Artikel-Nr.	Artikeltext	Menge Ist	Menge Soll
1	🔧	WF_3000	UV-Strahler 2-fach	1	0
2	🔧	WF_3005	Netzteil 300W	1	0
3	🕒	SV_01	Servicetechniker je Stunde	6	0
4	🚗	ANFAHRT	Anfahrtpauschale Nahbereich	1	0

Buttons: Aufgabenbeschreibung, Leistungsbeschreibung, Unterschrift, Material, Arbeitszeit, Dokumente, Historie

Buttons: Unterbrechen, Abschluss

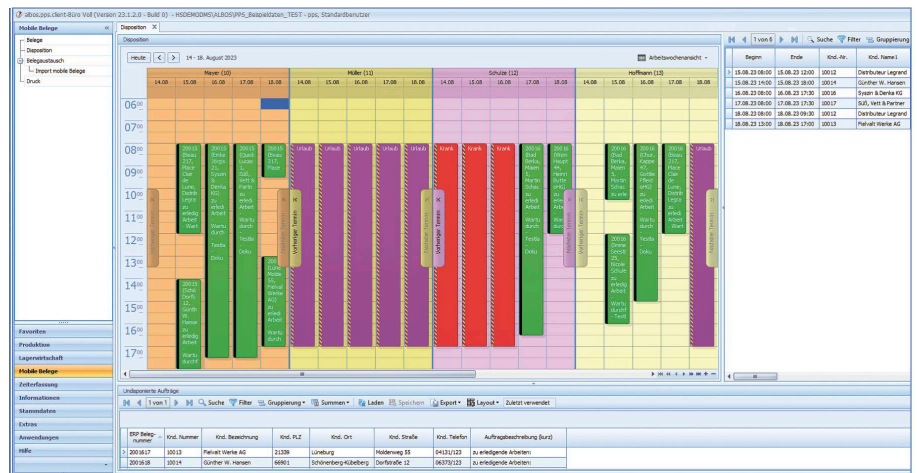
WELCHE VORAUSSETZUNGEN MÜSSEN FÜR DIE NUTZUNG DER SERVICEAPP ERFÜLLT SEIN?

Um die App nutzen zu können, benötigen Unternehmen neben HS Auftragsbearbeitung ein mobiles Gerät (Tablet mit Android-, iOS- oder Windows-Betriebssystem) oder einen stationären Rechner mit Internetanschluss (LAN, WLAN, Mobilfunk) für den Fertigungsmitarbeiter. Darüber hinaus ist es wichtig, den digitalen Ablauf optimal einzurichten. Hierbei unterstützt Albos die Anwender.

WIE FUNKTIONIERT DIE SERVICEAPP?

Nach der Auftragserfassung in HS Auftragsbearbeitung übermittelt der Innendienst die Auftragsdaten mit Termin bzw. Zeitraumangabe an das Gerät des ausführenden Fertigungsmitarbeiters.

Erfassung aller relevanten Daten, einschließlich Kundenunterschrift, vor Ort auf einem Tablet



- Über die Serviceapp auf seinem Gerät hat der Mitarbeiter sowohl in der eigenen Werkstatt als auch beim Kunden vor Ort Zugriff auf die Auftragsdaten. Zudem kann er die Dokumentation bisheriger Aufträge einsehen.
- Nach Erledigung des Auftrags erfasst der Fertigungsmitarbeiter vor Ort in der Serviceapp den Materialverbrauch und die eingesetzte Arbeitszeit. Des Weiteren dokumentiert er die durchgeführten Tätigkeiten und das Arbeitsergebnis in Form von Text, Sprache, Bildern, Videos und sonstigen Dokumenten.
- Auch die Abnahme durch den Kunden erfolgt per Unterschrift über die Serviceapp.
- Abschließend werden alle relevanten Daten an HS Auftragsbearbeitung übermittelt und der Innendienst kann die Rechnung schreiben.

Einfache und übersichtliche Disposition von Aufträgen

WELCHEN NUTZEN BRINGT DIE LÖSUNG?


Mit der Serviceapp entsteht ein durchgehender digitaler Datenfluss von der Auftragsfassung über die Ausführung bis zur Rechnungsstellung. Dies verbessert den Überblick und beschleunigt die Auftragsabwicklung:

- Der Fertigungsmitarbeiter braucht nicht beim Innendienst nachzufragen, weil er auf alle Auftragsdaten zugreifen kann.
- Die aufwendige manuelle Nach- bzw. Doppelterfassung von Materialverbrauch und Arbeitszeit entfällt, weil der Mitarbeiter diese Daten direkt bei der Auftragsausführung erfasst

und zusammen mit einer Dokumentation des Arbeitsergebnisses digital übermittelt.

- Der Verwaltung liegen somit im Warenwirtschaftssystem alle abrechnungsrelevanten Daten sofort vor. <<

Um weitere Informationen zu erhalten, mailen Sie an:

 klaus.stierle@hamburger-software.de

AM PULS DER ZEIT

WIE LÖSUNGEN VON HS BEI NOMOS GLASHÜTTE FÜR REIBUNGSLOSE ABLÄUFE SORGEN

Die digitale Transformation macht auch vor Manufakturbetrieben nicht Halt. Schließlich ermöglichen neue Technologien agilere Arbeitsabläufe, können die Produktqualität steigern und die Effizienz gegenüber den Kunden erhöhen. Ein Beispiel hierfür ist die Uhrenmanufaktur NOMOS Glashütte, die bereits seit den 1990er-Jahren Anwendungen von HS - Hamburger Software einsetzt. Die Gesamtlösung wurde über die Jahre konsequent erweitert. Heute sorgt sie für nahtlose Prozesse zwischen Produktion, Vertrieb und Kundenkommunikation. Den Glashütter Uhrmachern gelingt es dadurch, ihre handwerkliche Tradition weiterzuführen und gleichzeitig den steigenden Anforderungen eines globalen Wettbewerbs gerecht zu werden.



Die Stadt Glashütte im sächsischen Osterzgebirge wird auch die kleine Schweiz genannt. Sie ist bekannt für ihre über 175-jährige Tradition in der Uhrmacherkunst und beheimatet gleich mehrere renommierte Uhrenmanufakturen. Eine der größeren davon ist NOMOS Glashütte. Das Unternehmen wurde gleich nach der Wende von dem Glashütter Roland Schwertner gegründet und hat sich auf hochwertige Armbanduhrer spezialisiert. Heute sind die Zeitmesser von NOMOS weltweit für ihre klare Designsprache, Präzision und hochwertige Verarbeitung bekannt. Somit war die Manufaktur mitverantwortlich dafür, dass die Glashütter Uhrmachertradition im wiedervereinten Deutschland zu altem Ansehen zurückfand. Inzwischen befindet sich dort ein starkes



” HS - Hamburger Software begleitet uns zuverlässig seit über 30 Jahren. Ob Rechnungswesen, Einkauf, Vertrieb, Fertigung oder Montage - alle Bereiche profitieren von durchgängigen Prozessen.

Jens Körner
IT-Leiter
NOMOS Glashütte

Netzwerk aus Produzenten, Zulieferern und Ausbildungsstätten. NOMOS selbst ist mittlerweile auf 200 Beschäftigte angewachsen und mit drei Standorten in Glashütte vertreten. Die Geschäftsführung teilt sich Verkaufsleiter Schwertner mit Uwe Ahrendt (Produktion) und Judith Borowski (Marke und Design).

MIT DER ZEIT GEHEN

Damit eine Uhr als Glashütter Uhr bezeichnet werden darf, müssen bestimmte Kriterien erfüllt sein. So muss beispielsweise das Uhrwerk zu mindestens 50 Prozent in Glashütte hergestellt worden sein. Bei Nomos Glashütte liegt die hauseigene Fertigungstiefe sogar bei bis zu 95 Prozent. „Wir arbeiten nur mit ganz wenigen Schweizer Zulieferern zusammen. Die meisten Teile stellen wir selbst her und natürlich erfolgt die Montage in traditioneller Handarbeit“, erklärt Jens Körner, IT-Leiter bei NOMOS Glashütte. Trotz dieses Anspruchs sei man immer offen für Veränderungen. „Wir sind stets daran interessiert, mithilfe neuer Technologien die eigenen Abläufe zu optimieren. Digitalisierung ist bei uns ein fortschreitender Prozess, der ganz besonders auch die breite Nutzung der Lösungen von HS - Hamburger Software miteinschließt.“



” Digitalisierung ist bei uns ein fortschreitender Prozess, der ganz besonders auch die breite Nutzung der Lösungen von HS - Hamburger Software miteinschließt.

Jens Körner

KUNDE SEIT DER ERSTEN STUNDE

Gründer und EDV-Fachmann Roland Schwertner erkannte schon früh das Potenzial der HS-Lösungen. Ihm war klar, dass der künftige Erfolg seines Unternehmens auch auf Software beruht. NOMOS Glashütte ist somit HS-Anwender von der ersten Stunde an. Gestartet wurde 1992 mit HS Auftragsbearbeitung. Seitdem läuft die Warenwirtschaftssoftware dort zuverlässig wie ein Glashütter Uhrwerk.



Ort mit Tradition: Seit 1845 erlernen Menschen in Glashütte das Uhrmacherhandwerk

IT-Leiter Jens Körner stieß Ende der Neunzigerjahre zum Unternehmen und wurde zunächst mit dem Umstieg von der DOS- auf die Windows-Variante der Anwendung HS Finanzbuchhaltung betraut. Er betont: „Das muss man sich mal auf der Zunge zergehen lassen: Wir arbeiten seit über 30 Jahren erfolgreich mit ein und demselben Softwareanbieter zusammen. Im Prinzip können wir also über jede Uhr präzise Auskunft geben, wann wir sie wo verkauft haben.“

„Wir wollen alle Daten digital verfügbar machen und langfristig weg vom Papier – vor allem, was den Belegfluss angeht.“

Jens Körner

INDIVIDUELL UND DOCH STANDARD

Für die eine oder andere Individualprogrammierung habe man in den vergangenen 30 Jahren ebenfalls gesorgt. Laut Jens Körner sind dies aber keine sogenannten Rucksackprogramme, sondern sämtliche Erweiterungen konnten bei Versionswechseln der Leitanwendungen problemlos in den Standard übernommen werden. Ein Beispiel hierfür ist der Uhrenverleih. „Wird eine Uhr zunächst verliehen, dann wird das bei uns im Belegfluss mit abgebildet“, erläutert der IT-Leiter. „Früher hatten wir etliche solcher benutzerdefinierter Felder, vieles wurde aber mit der Zeit in den Anwendungsstandard übernommen. Die Experten von HS sind schon bestrebt, auf die Anforderungen ihrer Kunden zu achten und die Software dementsprechend weiterzuentwickeln.“

Heute nutzt NOMOS fast die komplette Palette des Lösungsportfolios von HS. Zuletzt wurde die Entgeltabrechnungssoftware HS Personalwesen mitsamt digitaler Personalakte eingeführt. Die Lohnbuchhaltung, die zuvor extern erledigt worden war, konnte dadurch ins Haus geholt werden.

Auch das HS Dokumentenmanagementsystem (DMS) ist bereits serverseitig installiert, wird bislang allerdings nur für die digitale Personalakte



Nur wer mindestens 50 Prozent der Wertschöpfung am Kaliber einer Uhr vor Ort in Glashütte leistet, darf diese Uhr auch als „Glashütter Uhr“ bezeichnen. NOMOS Glashütte kommt anstelle der geforderten 50 Prozent auf bis zu 95 Prozent

„Gemeinsam mit dem HS-Support haben wir eine API-Schnittstelle an unseren Webshop-Server angebunden. Damit können wir zum Beispiel Daten in Echtzeit austauschen, weitere Tools einbinden oder Auswertungen fahren.“

Jens Körner

PRODUKTIONSPLANUNG VIA HS

NOMOS Glashütte hat auf der HS-Plattform mehrere Datenbanken angelegt. Fertigung und Montage sind dabei in einer Datenbank zusammengefasst. NOMOS nennt dies den PPS-Bereich, der die Produktionsplanung umfasst. Über eine Schnittstelle senden die Anwender die Fertigungsaufträge aus HS Auftragsbearbeitung an die CNC-Bearbeitungszentren. So gelangen die Arbeitspläne samt Stückzahlen, Stücklisten und Steuerungsanweisungen direkt auf die Monitore im Shopfloor – oder in gedruckter Form in die Hände des Werkers.

In einem zweiten Schritt stellt das Warenwirtschaftssystem die Montageaufträge bereit. Die Monteure erhalten ihre Pickzettel unmittelbar auf ihr Tablet und können die Teile im Lager konfektionieren. Über die Software ist zu jeder Zeit nachvollziehbar, wie viele Montageaufträge gerade im Umlauf sind. Sobald ein Auftrag erledigt wurde, erhält die Verwaltung über HS Auftragsbearbeitung eine Rückmeldung und die Daten gehen automatisch an die Qualitätssicherung.

BESTELLUNGEN AUTOMATISIERT BEARBEITEN

Der Verkauf befindet sich auf einer separaten Datenbank. Früher erreichten die Bestellungen NOMOS Glashütte telefonisch oder per Fax. Heute geschieht dies über ein Händlerportal, über das auch Ersatzteile oder Werbeartikel angefordert werden können. Via Schnittstelle werden die Bestellungen auto-



Von Hand schwarzpoliert: Perfekter Glanz für Sperrklinkenfedern

matisiert an HS Auftragsbearbeitung übergeben. Einkauf und Verkauf wissen also jederzeit, was konfektioniert und ausgeliefert werden kann.

Über eine spezielle Software ist es außerdem möglich, Daten mit dem Webshop auszutauschen. Hierzu werden die Daten auf einem eigenen Server zwischengelagert. So können Bestellmengen und Lagerbestände miteinander abgeglichen werden. „Ganz aktuell haben wir gemeinsam mit dem HS-Support auch eine API-Schnittstelle an den Webshop-Server angebunden“, so Jens Körner. „Zukünftig können wir also wesentlich mehr machen, zum Beispiel Daten in Echtzeit austauschen, weitere Tools einbinden oder Auswertungen fahren.“

ECHTE HS-PROFIS

Bei mehr als 30 Jahren Erfahrung im Umgang mit HS - Hamburger Software minimiert sich natürlich der Schulungsaufwand. NOMOS schult neue Mitarbeiter selbst und hat hierfür eine Wissensdatenbank angelegt. „Das machen die Abteilungen mittlerweile ganz von allein, wir von der IT unterstützen lediglich bei der Erstellung solcher Dokumentationssysteme“, erklärt Jens Körner. „Die Software ist ja ohnehin bedienerfreundlich und intuitiv aufgebaut.“ Und falls es doch einmal zu einem Problem kommt, kann die IT-Abteilung in der Regel sofort weiterhelfen. „Wir kennen die Software inzwischen in- und auswendig“, so Jens Körner weiter. „Ansonsten rufen wir in Hamburg an und bekommen dort immer den richtigen Ansprechpartner. Das funktioniert prima und das meiste ist mit einem Anruf oder kurzem Remote-Support schnell erledigt.“

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



vertrieb@hamburger-software.de



nomos-glashuette.com/de

LOHNABRECHNUNG - DAS ÄNDERT SICH 2024

Mit dem Jahreswechsel kommen auf Arbeitgeber Änderungen im Bereich der Entgeltabrechnung zu. Hier wichtige Neuerungen im Überblick.



ANHEBUNG DES MINDESTLOHNS

Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland wird zum 1. Januar 2024 auf 12,24 Euro angehoben. Damit steigt die monatliche Entgeltgrenze für geringfügig Beschäftigte (Minijobber) auf 538 Euro. Zudem ändert sich der Übergangsbereich (ehemals „Gleitzone“) – er reicht ab dem kommenden Jahr von 538,01 Euro bis 2 000 Euro.

Beschäftigte, die bisher zwischen 520,01 Euro und 538 Euro Bruttoverdienst erhalten, sind aus dem Übergangsbereich in eine geringfügige Beschäftigung umzuschlüsseln. Ein Bestandschutz wie im Oktober 2022 ist nicht vorgesehen.

EIGENERKLÄRUNG ALS MELDESTELLE

Wer für mehrere Betriebsnummern Sozialversicherungsmeldungen versendet, muss sich seit Mitte 2023 bei der Informationstechnischen Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) als Meldestelle registrieren lassen. Liegt der ITSG

keine entsprechende Eigenerklärung vor, erhält die Meldestelle bislang lediglich eine Hinweismeldung beim Meldungsabruf – künftig will die ITSG die Meldungen ablehnen.

ELEKTRONISCHE ARBEITSUNFÄHIGKEITS-BESCHEINIGUNG (EAU)

Beim Krankenkassenwechsel eines Arbeitnehmers kam es in der Vergangenheit häufig zu Dubletten, wenn ein Arzt die eAU-Meldung an die alte Krankenkasse eines Beschäftigten schickte. Seit Mitte dieses Jahres filtern die Krankenkassen solche Dubletten heraus. Zur Vereinfachung bei einem Krankenkassenwechsel soll es ab dem 1. April 2024 eine direkte Kommunikation und einen Datenaustausch zwischen den Krankenkassen geben. Zudem wird zum 1. Januar 2024 im eAU-Verfahren eine Kernprüfung auf objektive Fehler eingeführt. Diese greift zum Beispiel, wenn in den Feldern „AU ab“ und „Erst-“ oder „Folgebescheinigung“ kein Datum eingetragen ist.

MELDUNG ZUR BETRIEBSDATENPFLEGE (DSBD)

Die Bundesagentur für Arbeit wird Anfang 2024 alle Arbeitgeber zu einer Initialmeldung im Rahmen der Betriebsdatenpflege (DSBD) auffordern. Ziel ist es, das Unternehmensbasisdatenregister beim Statistischen Bundesamt zu füllen und die Unternehmensnummer (UNR.S) in den Sozialversicherungsverfahren zu etablieren. Arbeitgeber müssen die Initialmeldungen für die Zeiträume Januar bis Mai 2024 und 2025 bis spätestens zum 31. Mai des jeweiligen Jahres senden.

Seit dem 1. Juli 2023 gilt ein neues Antragsverfahren für ITSG-Zertifikate. In diesem Video erfahren Sie, wie es funktioniert:

vimeo.com/875972338/ee8964e0d0



WEITERE GEPLANTE ÄNDERUNGEN

Aus dem Wachstumschancengesetz ergeben sich weitere Änderungen im Bereich der Entgeltabrechnung. Das Gesetz befindet sich zurzeit im Gesetzgebungsverfahren, Anpassungen sind also noch möglich. Geplant sind unter anderem folgende Neuerungen ab Januar 2024:

■ Erhöhung der Verpflegungspauschalen bei auswärtigen Tätigkeiten im Inland

Wenn Beschäftigte außerhalb ihrer Wohnung und ihrer ersten Tätigkeitsstätte beruflich unterwegs sind, sollen künftig höhere Verpflegungspauschalen pro Kalendertag gelten.

- ⇒ Bei mehr als acht Stunden Abwesenheit: 15 Euro (bisher 14 Euro)
- ⇒ Bei 24 Stunden Abwesenheit: 30 Euro (bisher 28 Euro)
- ⇒ Für An- oder Abreisetage bei auswärtiger Unterbringung: 15 Euro (bisher 14 Euro)
- ⇒ Für gestellte Mahlzeiten: sechs Euro pro Frühstück (bisher zwei Euro) und zwölf Euro pro Mittag- oder Abendessen (bisher 3,80 Euro)

■ Betriebsveranstaltungen

Betriebsveranstaltungen sind als Zuwendungen des Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer und dessen Begleitperson bislang bis zu einem Betrag von 110 Euro (einschließlich Umsatzsteuer) pro Arbeitnehmer steuer- und sozialversiche-

rungsfrei. Dieser Freibetrag gilt für bis zu zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr. Ab 2024 soll er auf 150 Euro steigen.

■ Geschenke an betriebsfremde Personen

Gemäß § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 EStG sind Aufwendungen für Geschenke an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen sind, nur dann als Betriebsausgaben abzugsfähig, wenn die Anschaffungs- oder Herstellungskosten der dem Empfänger im Wirtschaftsjahr zugewendeten Gegenstände insgesamt 35 Euro nicht übersteigen. Dieser Wert soll auf 50 Euro angehoben werden.

■ Geringwertige Wirtschaftsgüter

Ab 2024 sollen Arbeitgeber die Anschaffungs- oder Herstellungskosten geringwertiger Wirtschaftsgüter (z. B. Arbeitsmittel) in Höhe von bis zu 1 000 Euro pro Beschäftigten als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abziehen können (bisher 800 Euro).

■ Gruppenunfallversicherung

Arbeitgeber können die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung gemäß § 40 Abs. 3 EStG mit einem Pauschsteuersatz von 20 Prozent erheben, wenn der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungssteuer 100 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt. Diese Grenze soll aufgehoben werden.

KÜNSTLERSOZIALABGABE 2024

Nachdem die Covid-19-Pandemie zu erheblichen wirtschaftlichen Schäden in der Kunst- und Kulturwirtschaft geführt hatte, sind die Einnahmen aus der Künstlersozialabgabe im Jahr 2022 wieder auf das Vor-Corona-Niveau gestiegen. Aufgrund dieser Entwicklung und zusätzlicher Bundesmittel in Höhe von insgesamt 175 Millionen Euro bleibt die Künstlersozialabgabe im Jahr 2024 stabil bei 5,0 Prozent. Ursprünglich war vorgesehen, den Abgabesatz auf 5,9 Prozent anzuheben.

ABSCHALTUNG VON SV.NET

Seit Anfang Oktober 2023 ist das SV-Meldeportal freigeschaltet. Es ersetzt die Ausfüllhilfe sv.net, die ab dem 1. März 2024 nicht mehr verwendet werden kann. Arbeitgeber können das SV-Meldeportal bis Ende 2024 kostenfrei nutzen, sofern sie sich bis zum 31. März 2024 registrieren lassen. Nähere Infos:

🔗 www.hamburger-software.de/blog/sv-meldeportal-wichtige-informationen-fuer-arbeitgeber



INFORMATIONEN RUND UM DIE LOHNWARTUNG

Besuchen Sie unsere Übersichtsseite im Web (Log-in erforderlich).
Dort finden Sie vertiefende Informationen, Videos und Extra-Services.

🔗 www.hamburger-software.de/service-support/lohnwartung



VOM PAPIER INS DIGITALE

WIE SCHALTSCHRANK-SPEZIALIST KRAUSKOPF SEINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHEN PROZESSE DURCH DIGITALISIERUNG OPTIMIERT

Möglichst umfassend und schnell digitalisieren – das wollen zurzeit viele Unternehmen. Erfolgreich sind solche Projekte aber nur dort, wo alle Beteiligten an einem Strang ziehen, weiß Michael Lettl, Geschäftsführer der bwSoft GmbH. Als Partner von HS - Hamburger Software hat er bereits zahlreiche Digitalisierungsprojekte begleitet. So zuletzt auch bei den Schaltschrankbauern der Krauskopf Automatisierungstechnik GmbH. Innerhalb nur eines Jahres konnte das Unternehmen zahlreiche Prozesse grundlegend optimieren.

Schon seit vielen Jahren nutzt Krauskopf Lösungen von HS für die Warenwirtschaft, Lohnabrechnung und Finanzbuchhaltung. Und mindestens genauso lang werden sie dabei vom HS Partner bwSoft betreut. Man kennt und schätzt sich, und ein wesentliches Resultat dieser innigen Zusammenarbeit sind – seit jeher – harmonische Stammdaten. Die braucht es auch, wenn man in kurzer Zeit erfolgreich digitalisieren will. „Ohne verlässliche Datenbasis keine Digitalisierung“, bringt es Michael Lettl auf den Punkt. „Gleichzeitig muss aber auch der Wille beim Kunden vorhanden sein, ein solches Projekt straff anzugehen und strukturiert durchzuführen.“

Der Wille, „noch mehr Digitalisierung zu wagen“ war bei Krauskopf definitiv vorhanden. Schließlich sind die Elektrotechniker aus dem hessischen Biebertal selbst Automatisierungsprofis – und das schon seit mehr als 40 Jahren. Gegenwärtig arbeiten 38 Mitarbeiter für das Unternehmen, das Kunden in aller Welt bedient. Gefragt sind vor allem die von Krauskopf individuell entwickelten und passgenau gefertigten Schaltschränke. Diese gibt es samt Gehäuse, Verkabelung, Software und elektro-



„Dank der Lösungen von HS - Hamburger Software läuft bei uns im Ein- und Verkauf alles digital. Wir arbeiten komplett papierlos und profitieren von einer deutlichen Zeitersparnis.“

Esther Schad
Geschäftsführerin
Krauskopf Automatisierungstechnik

„Der klassische Rechnungsumlauf von der Prüfung über die Bezahlung bis zur Archivierung ist bei uns jetzt sicherer, transparenter und schneller.“

Esther Schad

nischer Steuerung schon ab Losgröße 1. Mitunter sind solche Anlagen bis zu sieben Meter lang. Dann werden sie für den Transport zum Kunden geteilt und vor Ort wieder zusammengesetzt.

SO DIGITAL WIE DIE BRANCHE SELBST

Den Anstoß, dass man gemeinsam mit HS und bwSoft in Sachen Digitalisierung noch mehr erreichen müsse, gab der Firmengründer selbst. Harald Krauskopf hat inzwischen zwar ein stattliches Alter von über 70 Jahren erreicht, weiß aber sehr genau, worauf es in seiner Branche heute ankommt. Denn der Wettbewerb im Bereich Kabelkonfektion und Schaltschrankbau ist global und hart. Produkte und Dienstleistungen werden immer komplexer. Kunden gehen verloren, wenn Aufträge nicht schnell genug abgearbeitet werden. Gute Mitarbeiter sind ebenso schwer zu finden, denn wie in vielen Branchen herrscht auch hier Fachkräftemangel.

„Digitalisierung ist heute das A und O, um in unseren Märkten auf lange Sicht wettbewerbsfähig zu bleiben“, sagt Esther Schad, seit 2019 Geschäftsführerin bei Krauskopf. Auf Werkebene müsse zwar das meiste noch per Hand erledigt werden, betriebswirtschaftliche Prozesse sollten aber möglichst automatisiert ablaufen. „Wir vertrauen hier auf die Lösungen von HS - Hamburger Software und unseren Implementierungspartner bwSoft, die uns seit Langem exzellent beraten“, führt

die Geschäftsführerin weiter aus. „Unser gemeinsames Ziel war es, den kompletten Belegfluss sowie das Bestellwesen weiter zu automatisieren. Gleichzeitig wollten wir weg vom Papier und die tägliche Angebots- und Auftragsbearbeitung als durchgängigen digitalen Prozess gestalten – von der ersten Erfassung bis zur finalen Dokumentarchivierung.“

„ Im Bestellwesen müssen wir nichts mehr ausdrucken und sparen auf diese Weise jede Menge Zeit, Platz, Ordner und Papier.

Esther Schad

DIGITALE WORKFLOWS IM RECHNUNGSWESEN

Gestartet wurde im Rechnungswesen mit der HS Rechnungseingangsverarbeitung (REV). Basis für den elektronischen Workflow ist das zeitgleich eingeführte HS Dokumentenmanagement (DMS), mit dem digitale Dokumente GoBD-konform aufbewahrt werden können.

Eingehende Belege und Kontoauszüge gelangen jetzt auf direktem Weg ins System und können von dort aus zentral weiterverarbeitet werden. Handelt es sich um Rechnungen im ZUGFeRD-Format, werden diese automatisch den entsprechenden Debitoren zugeordnet.

„ Binnen weniger Sekunden erhalten wir im DMS nun alle Informationen, die wir benötigen.

Esther Schad

„Der digitale Rechnungsumlauf brachte uns den größten Zeitgewinn“, resümiert Esther Schad. „Früher bekamen wir zwar Rechnungen auch schon per E-Mail, wir mussten diese aber jedes Mal ausdrucken, mit Zeitstempel versehen und in den entsprechenden Ordnern ablegen.“

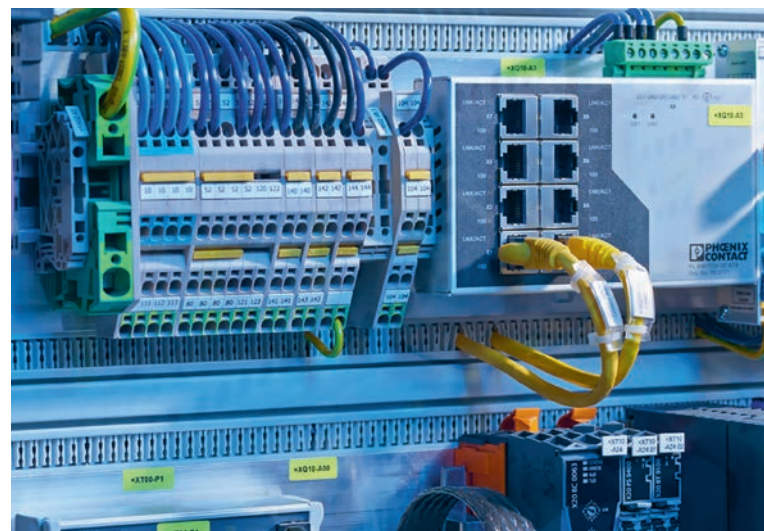
Die Erfassung der Belegdaten und die Kontierung musste dann wieder händisch im System vorgenommen werden. „Das war sehr arbeitsintensiv und führte häufig zu Übertragungsfehlern.“ Heute können die Beschäftigten stattdessen standortunabhängig auf die Belege zugreifen und deren Bearbeitungsstatus jederzeit einsehen. So behalten Sie den Überblick und verpassen zudem keine Skontofristen. „Auf diese Weise geht nichts mehr verloren. Der klassische Rechnungsumlauf von der Prüfung über die Bezahlung bis zur Archivierung ist bei uns jetzt sicherer, transparenter und schneller“, fasst die Geschäftsführerin die Vorteile zusammen.

BESTELLUNGEN INTEGRIERT ABWICKELN

Parallel zur REV wurde das Bestellwesen mit der Warenwirtschaftssoftware HS Auftragsbearbeitung digitalisiert. Ein- und Verkauf laufen nun komplett digital ab. Zuvor mussten Bestellungen noch ausgedruckt, eingescannt und per E-Mail versendet werden. „Das funktioniert heute nahtlos und integriert“, berichtet Esther

Schad. So reicht in der Regel ein Mausklick, um Bestellungen per E-Mail anzustoßen. Gleichzeitig werden die dazugehörigen Daten automatisch im DMS hinterlegt. „Wir müssen nichts mehr ausdrucken und sparen auf diese Weise jede Menge Zeit, Platz, Ordner und Papier“, freut sich die Geschäftsführerin.

Musste früher für jeden Vorgang noch der entsprechende Ordner herausgesucht werden, lassen sich heute sämtliche Dokumente digital nach Kunden ablegen. Via Schlagwortsuche können sie bei Bedarf im Handumdrehen wieder aufgerufen werden. „Gemeinsam mit bwSoft haben wir den gesamten Prozess verschlagwortet“, erläutert Esther Schad. „Binnen weniger Sekunden erhalten wir so alle Informationen, die wir



Von der Programmierung bis zur Fertigung: Die Krauskopf Automatisierungstechnik GmbH versorgt eine wachsende Kundschaft mit leistungsfähiger Hard- und Software für komplexe Anlagen



„ Alle Beteiligten bei Krauskopf haben von Anfang an mitgezogen, sodass wir das Digitalisierungsprojekt in Rekordzeit umsetzen konnten.“

Michael Lettl
Geschäftsführer
bwSoft

benötigen. Das sind Daten zum Kunden, zur Bestellung, unsere Auftragsbestätigung samt verwendetes Material, Montagestunden, Lieferschein und Rechnung.“

DIGITALISIERUNG IN REKORDZEIT

In nur einem Jahr wurden gleich mehrere wichtige Abläufe digitalisiert. Dabei wurden laut bwSoft alle Zeitfenster und Termine eingehalten. Durch die langjährige Betreuung wussten die Experten schon vorher, dass sie nicht viel Zeit für die Datenbereinigung benötigen würden.

Esther Schad blickt zufrieden auf das Erreichte: „Eine wesentliche Herausforderung war es, die Mitarbeiter für dieses Vorhaben zu motivieren. Das ist nicht immer so einfach, bei einem solch kurzfristig terminierten Mammutprojekt. Wenn dann aber schon nach kurzer Zeit die Erkenntnis eintritt, dass die Abläufe dadurch einfacher werden und wir alle gemeinsam von den digital verfügbaren Daten profitieren, dann nimmt das ganze Projekt Fahrt auf und geht leichter von der Hand.“ Großes Lob gehe an dieser Stelle an bwSoft. „Um ein solches Projekt überhaupt so schnell umsetzen zu können, ist ein erfahrener und verlässlicher Partner die absolute Voraussetzung. Hier hat uns bwSoft mit Herrn Lettl und Herrn Heuser hervorragend betreut. Bei Fragen konnten wir uns

jederzeit auf die kompetente Unterstützung verlassen. Vieles musste auch individuell auf unsere Prozesse angepasst werden, wie beispielsweise die Masken oder die neuen digitalen Briefköpfe. bwSoft schafft es, die HS-Lösungen so anzupassen, dass wir uns als Unternehmen darin wiederfinden, wir aber trotzdem im Standard bleiben.“

Auch Michael Lettl von bwSoft erinnert sich noch gut an das Projekt: „Es ist immer eine gewisse Skepsis vorhanden, wenn der Weg vom Papier ins Digitale gegangen wird. Bei Krauskopf konnten wir die einzelnen Etappen aber in Rekordzeit erreichen, da alle Beteiligten von Anfang an mitgezogen haben.“ Die Geschäftsführung habe den Anwendern dann auch genügend Zeit eingeräumt, sich an die neuen Abläufe zu gewöhnen. „Die Mitarbeiter erkennen schnell die Vorteile, wenn auf einmal so mancher Weg zum Ordnerschrank wegfällt – den vermisst ganz schnell keiner mehr“, so Michael Lettl weiter.


„ Die Mitarbeiter erkennen schnell die Vorteile, wenn auf einmal so mancher Weg zum Ordnerschrank wegfällt.“

Michael Lettl

In einem weiteren Projektschritt soll nun außerdem die digitale Personalakte eingeführt werden. Momentan erfolgt im Personalbereich nur die Lohnabrechnung digital. „Wir wollen gemeinsam mit HS und bwSoft noch viel erreichen, denn sie finden selbst für scheinbar unlösbare Probleme immer eine Lösung“, so das Fazit von Krauskopf-Geschäftsführerin Esther Schad. «

 www.krauskopf-et.de

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

 vertrieb@hamburger-software.de



DEN STAFFELSTAB ERFOLGREICH ÜBERGEBEN

WIE HS PARTNER PETRUCH DIE NACH- FOLGE GEREGELT HAT

Die Unternehmensnachfolge ist für viele Mittelständler ein heikles Thema – nicht so für Wolfgang Petruch, den Gründer der PETRUCH GmbH. Der HS Partner aus Germering nahe München hat mit Joseph Weigand rechtzeitig den passenden Nachfolger gefunden. Das sichert dem IT-Dienstleister seinen Fortbestand und den Kunden weiterhin optimale Betreuung.

Seit 33 Jahren behauptet sich die PETRUCH GmbH erfolgreich im Markt. Für manches Traditionsunternehmen mag diese Zeitspanne nur ein Klacks sein – bei einem IT-Dienstleister sieht das anders aus. Man braucht sich bloß die dynamischen Entwicklungen im IT-Bereich seit 1990 anzuschauen, um zu ahnen, welch hohes Maß an Veränderungsfähigkeit ein Unternehmen aufbringen muss, um so lange zu bestehen.

SCHWIERIGE AUSGANGSLAGE DURCH HOHE ERFOLGS- ABHÄNGIGKEIT VOM FIRMENGRÜNDER

Eine solche Erfolgsstory gelingt nur dann, wenn hinter ihr ein passionierter „Überzeugungstäter“ steckt. Wolfgang Petruch ist so ein Vollblutunternehmer. Neben seiner hohen Affinität zu technischen Themen verfügt er über das nötige Verständnis

für die Anforderungen von kleinen und mittleren Unternehmen – und die Fähigkeit, dies in unternehmerische Strategien und einen echten Mehrwert für die Kunden umzusetzen. Viel hing bei der PETRUCH GmbH in den vergangenen Jahren somit vom Gründer und bisherigen Chef ab. Damit stand das Unternehmen in puncto Nachfolge vor einem typischen Problem inhabergeführter Betriebe: Was tun, wenn der Chef kürzertreten möchte oder muss? Wolfgang Petruch hat sich die Antwort auf diese Frage selbst gegeben. Sein Firmenmotto sei schon immer gewesen: Wir sind für den Kunden da und lassen ihn nicht im Regen stehen. „Da wir das tatsächlich so meinen – und zwar auch langfristig –, war es für mich schon früh klar, dass ich mich rechtzeitig um eine Nachfolge kümmern muss“, so der Unternehmer weiter.



Die Chemie stimmt: Wolfgang Petruch und sein Nachfolger Joseph Weigand

DEN NACHFOLGER FRÜH INS UNTERNEHMEN GEHOLT

Seinen heutigen Nachfolger hat Petruch bereits vor rund zehn Jahren kennengelernt, als er jemand für die Zusammenarbeit in Kundenprojekten suchte. Sein Sohn habe ihm damals den Tipp gegeben, sich einmal mit Joseph Weigand, einem ehemaligen Mitschüler, zu unterhalten. Weigand, Jahrgang 1986, hat sich schon früh für IT begeistert. „Bereits mit 16 hatte ich eine GbR und betreute Netzwerke und Rechner für Unternehmen. 2009 gründete ich eine GmbH“, erzählt er. Die beiden Unternehmer waren sich auf Anhieb sympathisch und merkten, dass sie sich fachlich und persönlich perfekt ergänzen. Daher vereinbarten sie im Jahr 2014 zunächst eine Mitarbeit auf freiberuflicher Basis. Fünf Jahre später wurde Weigand dann zum Mitgesellschafter und Geschäftsführer der PETRUCH GmbH berufen.

WIN-WIN-SITUATION FÜR ALLE BETEILIGTEN

„Unser Zusammentreffen ist ein echter Glücksfall“, resümiert der Seniorchef, „und zwar für das Unternehmen und die Mitarbeitenden, für die Kunden und für uns beide. Ich schätze Josephs generationsbedingt etwas anderen Blick auf die Dinge. Und natürlich seine anderen Fähigkeiten, zum Beispiel hinsichtlich Programmieretechniken.“

Auch der Nachfolger hebt die Vorzüge des generationenübergreifenden Arbeitens hervor: „Ich bin froh, dass wir so gut zusammenarbeiten, und ich habe viel von Wolfgang gelernt. Gemeinsam kommen wir mit unseren unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungen zu sehr guten Ergebnissen im Interesse der Kunden.“

SANFTER RÜCKZUG MIT EINEM LACHENDEN UND EINEM WEINENDEN AUGE

Zwei bis drei Jahre will Wolfgang Petruch bei reduziertem Zeiteinsatz noch weitermachen und sich dabei auf komplexe Projekte mit HS Anwendungen konzentrieren. Auf die Frage nach seinem Gefühl bei dem Gedanken, aus dem Unternehmen auszuschneiden, lacht der Seniorchef und sagt: „Das schwankt ziemlich. An manchen Tagen denke ich, ich könnte guten Gewissens sofort aussteigen, an anderen Tagen will ich eigentlich gar nicht aufhören, weil mir die Arbeit so viel Freude macht.“

DIE NÄCHSTE GENERATION SETZT AUF KONTINUITÄT

Nachfolger Joseph Weigand betont derweil, er sei dankbar dafür, dass der Firmengründer und die Mitarbeitenden so viel Vertrauen in ihn setzen. Vieles von dem, was die PETRUCH GmbH heute ausmacht, will er künftig fortführen: „Unser breites Leistungsspektrum bleibt grundsätzlich ebenso bestehen wie unser Ansatz, dass wir der erste Ansprechpartner für unsere Kunden sein wollen, ganz gleich, welches IT-bezogene Problem sie haben.“

Auch die Partnerschaft mit HS will Weigand fortsetzen und ausbauen. „HS tut viel, um es für Partner wie uns einfach und attraktiv zu machen, aus den Lösungen von HS, ergänzt um Leistungen und Zusatzprogrammierungen von uns und anderen Partnern, jedem Kunden eine individuelle Gesamtlösung zu schaffen. Hier wird gerade durch die Zusammenarbeit im HS Ecosystem und die stetig wachsende API immer mehr möglich, um Potenziale hinsichtlich Automatisierung und Effizienzsteigerung für Kunden zu erschließen.“

DAS UNTERNEHMEN

Die PETRUCH GmbH bietet ein breites Leistungsspektrum an, das von Telekommunikationstechnologie über IT-Netzwerke und Hardware bis zu betriebswirtschaftlicher Software, Cloud-Services und IT-Security reicht. Seit 1993 ist das Unternehmen Geschäftspartner von HS - Hamburger Software. Hier liegen die Schwerpunkte auf Lösungen für die Bereiche Auftragsbearbeitung bzw. Warenwirtschaft, Finanzbuchhaltung und Dokumentenmanagement. Darüber hinaus programmieren die IT-Spezialisten Zusatzlösungen für kundenindividuelle Prozesse. Zurzeit beschäftigt das Unternehmen zehn Mitarbeitende.

www.petruch.de



Anika Görgülü,
Leitung Profiline & Technischer Support

IM SELBEN BOOT

Liebe Kundinnen und Kunden,

Energiepreispauschale, Inflationsprämie, Kurzarbeit oder Quarantäneabrechnungen: Die zahlreichen Änderungen im Bereich der Entgeltabrechnung haben Ihnen in letzter Zeit einiges abverlangt. Ihren Unmut darüber verstehen wir gut, denn auch uns bescheren die oft kurzfristig beschlossenen Neuerungen Mehraufwand.

Viele Lohnsoftwareanbieter können angesichts der hohen Änderungsfrequenz nicht mehr mithalten und geben auf. Wir werden weitermachen und Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen – das versichern wir Ihnen.

Gleichzeitig bitten wir um Verständnis dafür, dass die Wartezeiten in unserer Hotline zurzeit mitunter länger als gewohnt sind. Grund hierfür ist zum einen das erhöhte Anrufaufkommen, zum anderen macht der Fachkräftemangel vor unserem Support nicht Halt. Dennoch haben wir es im Oktober 2023 laut unserer regelmäßigen Kundenzufriedenheitsumfrage geschafft, 89 Prozent Supportzufriedenheit bei den Anrufern in der Lohn-Profiline zu erzielen, was uns in der Fortsetzung unseres Weges bestätigt. Damit Sie schnellstmöglich Unterstützung erhalten, empfehlen wir Ihnen:

- Vermeiden Sie wiederholte Anrufe und schreiben Sie uns lieber eine E-Mail.
- Informieren Sie sich auf www.hamburger-software.de/service-support/lohnwartung.
- Nutzen Sie ab dem Jahreswechsel unser neues Ticketportal und Self-Service-Center. Dort werden Sie den Status Ihrer Tickets künftig selbst einsehen können und viele hilfreiche Infos finden.

Wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam mit Ihnen diese stürmischen Zeiten überstehen werden. Hierfür werden wir weiterhin unser Bestes geben. Schließlich sitzen wir alle im selben Boot.

Herzlichst

Anika Görgülü
Leitung Profiline & Technischer Support

Schreiben Sie uns Ihre Meinung!



meinung@hamburger-software.de



WEBINAR ZUM LOHNJAHRESWECHSEL

In unserem 90-minütigen Webinar lernen Sie alle Arbeitsschritte rund um den Jahreswechsel (inkl. Jahresabschluss) mit Ihrem HS Programm zur Lohnabrechnung kennen. Infos zu den Terminen und Inhalten sowie den Link zur Anmeldung finden Sie online im Kundenbereich.

www.hamburger-software.de/service-support/kundenbereich/schulungen/info-veranstaltungen/webinar-lohnabrechnung-jahresabschluss



HS AKADEMIE AKTUELL

ONLINE-SCHULUNGEN – DER BOOSTER FÜR IHR KNOW-HOW

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

✓ **Geballtes Wissen in zwei Stunden**

✓ **Breites Themenangebot plus Berücksichtigung individueller Fragestellungen**

✓ **Mehrere Termine jede Woche**

✓ **Einfach und schnell online buchbar**

ERFAHREN SIE MEHR IM KUNDENBEREICH UNSERER WEBSITE!

🔗 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
- Aktuelle Kunden-News
- Factsheets und Merkblätter
- FAQ
- Software-Updates zum Download



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

Internet: www.hamburger-software.de

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

REDAKTION: Johannes Tenge

MITARBEIT: Christian Frick, Isabel Lohfing,
Klaus Stierle, Stefanie Köhnken

GRAFIK, LAYOUT: www.staakdesign.com,
Joachim Staak, Huusbarstieg 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: © Geber86 - stock.adobe.com

Diese Seite v. l. n. r.: © skynesher, © ljubaphoto, © Django/iStockphoto.com

Rückseitenfoto: © Morsa Images - iStockphoto.com



SO WERDEN IHRE RECHNUNGS- PROZESSE EFFIZIENTER

Mit **HS Rechnungseingangsverarbeitung** beschleunigen Sie die Rechnungsprüfung und verpassen keine Skontofrist mehr.

- ✓ **Überblick** durch zentrale Ablage aller Rechnungen
- ✓ **Zeitgewinn** durch digitale Rechnungsprüfung ohne Laufwege
- ✓ **Flexibilität** durch ortsunabhängigen Zugriff auf Rechnungen
- ✓ **Durchgängiger Verarbeitungsprozess** im Zusammenspiel mit den HS Programmen zur Finanzbuchhaltung
- ✓ **Rechtssicherheit** durch GoBD-konforme Archivierung



[www.hamburger-software.de/
finanzbuchhaltung/rechnungs-
eingangsverarbeitung](https://www.hamburger-software.de/finanzbuchhaltung/rechnungseingangsverarbeitung)