

P&I NEWS

01:11



IM INTERVIEW:
Brendan Ryan, Director Development P&I AG
zu den neuesten Produkttrends

> IMPRESSUM

Herausgeber

P&I AG

Anschrift

Kreuzberger Ring 56
D-65205 Wiesbaden
info@pi-ag.com
www.pi-ag.com

Redaktion

Claudia Vietze
Angelika Birle
Jennifer Bodis

Gestaltung und Satz

Steffen Klein

Druck

Ahlfeldt & Company GmbH
Kreuzberger Ring 50
D-65205 Wiesbaden



Alle Rechte vorbehalten.

Die P&I NEWS erscheint viermal im Jahr.

IDEEN LEIDENSCHAFTLICH VERWIRKLICHEN

Verehrte Leserinnen und Leser,

die aktuelle Ausgabe der P&I NEWS steht ganz im Zeichen der Entwicklung – dem Herzstück unseres Unternehmens. Im großen Interview mit Brendan Ryan, unserem Director Development, erfahren Sie aus erster Hand, wie an unseren Produkten stets weiter gefeilt wird und wie unsere Pläne für die Zukunft aussehen.

Entwicklung bedeutet für P&I eine kontinuierliche Investition in unsere Software. Wir arbeiten leidenschaftlich mit dem Ziel vor Augen, unseren Kunden intelligente Lösungen aufzuzeigen, die nachhaltig zukunftsfähig sind. Wir denken nicht nur an morgen, sondern einen Schritt weiter.

Erste Einblicke in zukünftige Produkte erhalten Sie im Lösungsbereich. Hier stellen wir Ihnen lohnende Investitionen vor, mit denen wir Sie noch erfolgreicher in Ihrer Personalarbeit unterstützen möchten. Bei uns erhalten Sie mehr als Standard: Das Besondere ist unser Maßstab.

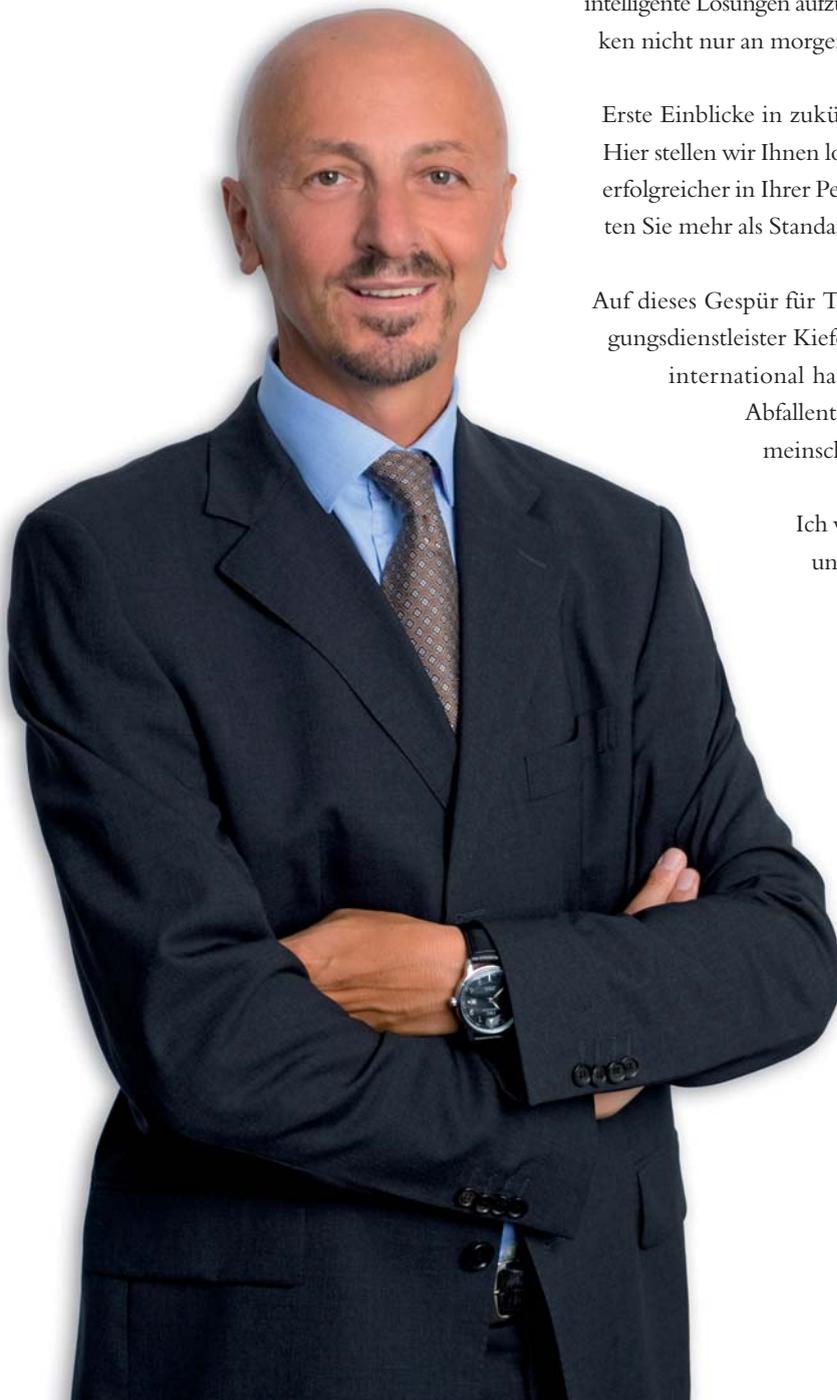
Auf dieses Gespür für Trends vertrauen Kunden wie der Gebäudereinigungsdienstleister Kiefer oder der Landkreis Ostprignitz-Ruppin. Auch international hat P&I Unternehmen wie den niederländischen Abfallentsorger Attero oder die österreichische Einkaufsgemeinschaft Lyoness überzeugt.

Ich wünsche Ihnen wie stets eine interessante Lektüre und für das Jahr 2011 Gesundheit und Zufriedenheit.

Herzlichst



Vasilios Triadis
Vorstandsvorsitzender P&I AG





06 NACHRICHTEN

- 06 Vollausstattung bei Kassenärztliche Vereinigung Hessen
- 06 Attero: in Echtzeit in die Zukunft
- 07 Weinkellerei ZGM: HR total mit P&I
- 07 Personalmanagement im Trend bei KDO
- 08 Landkreis Ostprignitz-Ruppin startet durch
- 08 Lyonesse: weltweit verbunden
- 09 SÜDVERS: Das Wichtigste professionell managen
- 09 Outsourcing international mit Intercomp

10 SCHWERPUNKT

- 10 Inside Development: Interview mit Brendan Ryan, Director Development P&I AG zu den neuesten Produktrends

18 PRAXIS

- 18 Constantin Medien: P&I in Sport, Film und Entertainment
- 22 Kiefer Gebäudereinigung: blitz und blank dank P&I



26 LÖSUNGEN

- 26 Zeiterfassung to go mit der Telefonzeiterfassung von P&I
- 28 P&I LOGA Analyse: Rätsel einfach lösen
- 30 Mobile HR - Zeitwirtschaft aus der Tasche
- 32 ZAV: Top-Lösung mit Kundensiegel
- 34 Lohnende Investition in wertvolles Wissen mit dem HR-Leitstand

38 RATGEBER

- 38 Mit P&I LOGA immer up-to-date

42 VERANSTALTUNGEN

- 42 Take-off geglückt auf der Zukunft Personal
- 43 P&I Traineeprogramm 2011
- 43 Mit den Jahreswechselfseminaren bestens gerüstet ins neue Jahr



Die KVH vertritt die Interessen von ca. 12.000 Vertragsärzten und Psychotherapeuten in Hessen

VOLLAUSSTATTUNG BEI DER KVH

Die Kassenärztliche Vereinigung Hessen (KVH) setzt seit einigen Jahren bereits P&I LOGA für ihr Personalmanagement ein. Gut 700 Abrechnungen für Mitarbeiter und knapp 500 Abrechnungen für Altersversorgungsempfänger werden über P&I LOGA bearbeitet. Um die Arbeitsabläufe in der KVH noch weiter zu vereinfachen, hat das Team rund um den Bereichsleiter Innere Dienste, Alexander Bender, nun die Zeitwirtschaft einschließlich der Terminals aus der P&I-eigenen Manufaktur eingeführt. „Damit haben wir unsere unterschiedlichen Systeme abgelöst und nun auch an unseren Außenstandorten eine einheitliche Zeitwirtschaft“, erklärt der Personalleiter. In den kommenden Monaten wird zudem durch den Einsatz des webbasierten Mitarbeiter- und Führungskräfteportals der Weg zu einer papierlosen Verwaltung realisiert. „Unsere Mitarbeiter werden im Self-Service ihre Zeitkonten einsehen und Korrekturbuchungen durchführen können. Außerdem stehen verschiedene Antragsmöglichkeiten bereit“, so Bender. „Unser Ziel besteht darin, alle Vorteile, die ein integriertes Personalmanagementsystem mit einer Datenbank bietet, intensiv zu nutzen.“

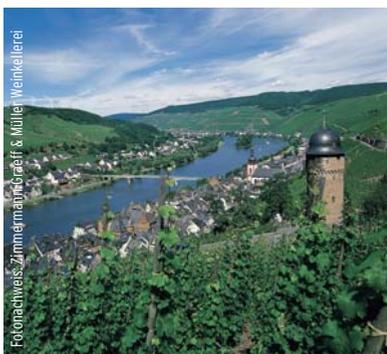
IN ECHTZEIT IN DIE ZUKUNFT

Der niederländische Abfallentsorger und Erzeuger regenerativer Energie Attero setzt im Bereich Zeitmanagement auf die leistungsstarke, flexible Echtzeitkommunikation von P&I TIME ONLINE. Die webbasierte Komplett-Lösung für das Zeitmanagement wird dabei bei Attero im Stand-Alone-Betrieb eingesetzt. Im Normalbetrieb nutzen bei Attero Afval Energie Centrale Moerdijk gut 150 Beschäftigte die Zeitwirtschaft und Zutrittskontrolle. Vor allem in den Sommermonaten sind es bis zu 2.000 weitere externe Mitarbeiter, die registriert werden und Zutritt erhalten müssen. Mithilfe der Echtzeit-Kommunikationslösung werden sämtliche Änderungen im System sofort aktiv. Auch die Besucherverwaltung ist vollständig in die Zutrittslösung integriert. Darüber hinaus hat Attero die webbasierte Pfortnerlösung von TIME ONLINE eingeführt.



Attero-Betriebsstätte in Moerdijk

WEINKELLEREI ZGM



Weinberge in Zell an der Mosel

Das komplette Portfolio der fortschrittlichen P&I HR-Suite: Die Zimmermann-Graeff & Müller Weinkellerei (ZGM) geht nun neue Wege in Richtung Personalarbeit der Zukunft.

Das bisherige HR-System wurde im September letzten Jahres von P&I LOGA abgelöst. Gesucht wurde eine Software die mit ihren intelligenten Funktionen genau den Qualitätsansprüchen der ZGM gerecht wird. „Integration und leichte Bedienbarkeit, verbunden mit einzigartigem und professionellem Service, das überzeugte uns sofort und erleichterte die Entscheidung für die P&I AG“, erzählt der Personalleiter Kristian Schiemann. „Automatisierte Personalprozesse, zentrale Datenhaltung und hohe Flexibilität werden bereits nach kurzer Zeit für spürbare Produktivitätssteigerungen sorgen.“ Das webbasierte Portal wird zukünftig besonders für Urlaubsanträge genutzt werden. Außerdem werden Statistiken und Auswertungen bereitgestellt. Auch die digitale Personalakte ist ein Novum.

Das traditionelle Familienunternehmen aus Zell an der Mosel legt bereits in 5. Generation besonderen Wert auf hohe Qualität ist führend in der Vermarktung deutscher Weine und einer der großen Abfüller von Weinen aus Übersee.

PERSONALMANAGEMENT IM TREND

2010 war erneut ein Erfolgswort für das Personalwesen: Stetig zunehmende Kundenzahlen, die sich für P&I LOGA im Rechenzentrum entscheiden. Insbesondere in der ostfriesischen Region und in Südniedersachsen war der Zweckverband Kommunale Datenverarbeitung Oldenburg (KDO) erfolgreich. Dabei geht der Trend von der reinen Personalabrechnung bereits seit längerem klar in Richtung Personalmanagement. Zudem hat sich die Zweiproduktstrategie der KDO mit der autarken Lösung P&I TIME sowie dem integrierten P&I LOGA Zeitmanagement bewährt. Viele Verwaltungen sind mit P&I TIME völlig unkompliziert in den Rechenzentrumsbetrieb der KDO gewechselt. Weitere Kommunen haben den Wechsel zur integrierten P&I LOGA Zeitmanagement gleich als Einstieg in die Portallösung P&I LOGA/HCM zum Anlass genommen. Ein Beispiel dafür sind die Städte Leer und Twistringen, die seit Herbst 2010 mit diesem System arbeiten. Mit allen neu gewonnenen Kunden rechnet die KDO künftig über 50.000 Mitarbeiter aus 4 Bundesländern im eigenen Hochleistungsrechenzentrum ab.



KDO ist Professional Partner von P&I

LANDKREIS STARTET DURCH

Nach 15 Jahren war für den Landkreis Ostprignitz-Ruppin die Zeit reif für eine neue Epoche im Bereich Personalmanagement. Nach einer umfangreichen Marktsondierung und einer öffentlichen Ausschreibung entschied sich der drittgrößte Landkreis in Brandenburg für das Expertensystem von P&I. Zunächst werden die Lohn- und Gehaltsabrechnung für rund 800 Mitarbeiter, der Stellenplan, die Personalkostenplanung sowie die Reisekostenabrechnung abgelöst. Mitte 2011 folgt noch das webbasierte Mitarbeiter- und Führungskräfteportal P&I HCM. Auch das P&I-Zeitmanagement steht in der Kreisverwaltung zur Debatte. „Den Ausschlag für die ausgereifte Lösung gab neben den wirtschaftlichen Gründen vor allem die Tatsache, dass P&I LOGA bei vielen Kommunalverwaltungen des Landes Brandenburg bereits im Einsatz ist“, erklärt Detlef Gelbke, Büroleiter des Landrates. „Wir betreten mit dem Web-Portal unbekanntes Terrain und verfolgen das Ziel, unser Personalmanagement noch leistungsfähiger zu gestalten und unseren Mitarbeitern auf kurzem Wege alle relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen.“



Sitz des Landrates in Neuruppin

LYONESS: WELTWEIT VERBUNDEN



Ein Teil des erfolgreichen LyoNESS-Teams

Unternehmen LyoNESS aus unterschiedlichsten Gründen überzeugt: Neben der Minimierung der Papier- und Druckkosten gab vor allem die internationale Einsetzbarkeit der Lösung durch das webbasierte Führungskräfte- und Mitarbeiterportal den Ausschlag für die Wahl. Alexander Lerch: „Das modular aufgebaute System rund um P&I LOGA kann vollständig auf unsere Bedürfnisse abgestimmt und unkompliziert in unsere IT-Infrastruktur implementiert werden. Unsere Anforderungen wurden in höchstem Maße erfüllt.“ Durch die zentrale Datenverwaltung ist bei LyoNESS nun die Basis für eine Vereinheitlichung der weltweiten HR-Prozesse geschaffen und damit ist auch eine Optimierung und Senkung administrativer Kosten möglich. Das Personalmanagement von P&I LOGA ermöglicht zudem tagesgenaue Auswertungen für das Management.

Gemeinsam sind wir stark! Das ist das Motto von LyoNESS, einer unabhängigen, länder- und branchenübergreifenden Einkaufsgemeinschaft, verbunden durch die weltweit einzigartige Cashback Card. Diese verhilft LyoNESS-Kunden zu einem unschlagbaren Vorteil: Geld zurück bei jedem Einkauf. „Wir leben diese Einstellung nicht nur intern, sondern sie gilt auch für die Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Lieferanten und Partnern“, erklärt Alexander Lerch, General Manager der LyoNESS Management GmbH im steirischen Graz. Die moderne und flexible HR-Lösung von P&I hat das

SÜDVERS: DAS WICHTIGSTE PROFESSIONELL MANAGEN

Ist ein Unternehmen erfolgreich, muss das Augenmerk der HR-Verantwortlichen besonders auf der professionellen Betreuung der Mitarbeiter liegen. So geschehen bei der SÜDVERS GmbH, dem internationalen Industrierversicherungsmakler mit Hauptsitz in Freiburg im Breisgau. Durch das Wachstum der Firmengruppe und den damit einhergehenden Informationsbedarf über den Mitarbeiterbestand war die Einführung einer Personalmanagementsoftware notwendig. „Wir haben uns für die Lösung von P&I entschieden, da wir einige Empfehlungen diesbezüglich erhalten hatten und die Software unseren Anforderungen vollstens entspricht“, erklärt Jutta Kraft, Personalreferentin bei SÜDVERS. Neben der Gehaltsabrechnung sowie der Personalkostenplanung liegt der Schwerpunkt des Finanzdienstleisters besonders in der Einführung der digitalen Personalakte. „Das Web-Portal wird einen wichtigen Bestandteil darstellen, da unsere Führungskräfte durch die sichere und digitale Archivierung jederzeit auf die Personaldokumente ihrer jeweiligen Mitarbeiter zugreifen können“, so Jutta Kraft. „Mit der ausgereiften Software von P&I werden wir zukünftig besonders für die Personaladministration einen Mehrwert generieren.“



Firmenzentrale der SÜDVERS Gruppe in Au bei Freiburg im Breisgau

OUTSOURCING INTERNATIONAL



Wie schon weitere international agierende Marktführer für Payroll-Services startet nun auch Intercomp Global Services, mit Sitz im ungarischen Budapest, mit dem Angebot von Outsourcingservices auf Basis der HR-Suite von P&I. Überzeugt ist Intercomp von der technologisch ausgereiften und international einsetzbaren Software. Hohe Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie das Gespür für Softwaretrends und Kundenbedürfnisse sind das Erfolgsgeheimnis von P&I. „Mit dieser Partnerschaft haben wir einen weiteren, weltweit operierenden BPO-Dienstleister überzeugt. Das bestätigt die Strategie von P&I absolut“, erklärt Remco van Dijk, Director EMEA bei P&I, zufrieden.

ENTWICKLUNGSSTANDORTE DER P&I AG, EUROPAWEIT VERTRETEN



inside development

Erinnern Sie sich noch an Schwarz-Weiß-Fernsehen? Kleine Röhren-Fernseher gehören heute zu den technischen Antiquitäten. 3D-fähige Full LED Flatscreens haben in den Wohnzimmern Einzug gehalten. Eine ähnliche Entwicklung hat auch die Software von P&I von der ersten LOGA-Großrechner-Version bis hin zur zukunfts-fähigen Client-Server-Lösung in den letzten 42 Jahren genommen. Herzstück der P&I war und ist dabei immer die Entwicklung.

„MIT JEDEN RELEASE CA. 20 PROZENT DES UNTERNEHMENSUMSATZES FLIEßEN DIE NEUERUNGEN UND ERWEITERUNGEN

Brendan Ryan, Director Development P&I AG

12 > Die Redaktion der P&I NEWS nahm dies zum Anlass, mit Brendan Ryan, Director Development über aktuelle Themen, neue Technologien und generelle Abläufe zu sprechen und dieses Herzstück transparent zu machen.

P&I NEWS: Herr Ryan, P&I ist eine Produkt-Company und Anbieter integrierter Software für die Personalwirtschaft. Sie sind seit 20 Jahren bei P&I, davon seit 6 Jahren Chef der Entwicklung. Wie definieren Sie Ihre Rolle als moderner Entwicklungsleiter?

Brendan Ryan: Als Entwicklungsleiter verstehe ich mich als Architekt, verantwortlich für die Vision „P&I Software“. Wir produzieren ein Produkt, welches eine Maßanfertigung darstellt, bei der alles bis ins letzte Detail geplant wird. Als Hersteller arbeiten wir stets an optimalen Lösungen für den Markt, die den exakten Bedarf der Anwender erfüllen.

Bei der internationalen Ausrichtung unserer Company gehört dazu auch, verschiedene Produkte, mehrere Länder und die unterschiedlichen Kulturen „unter einen Hut“ zu bekommen. Daher verbringe ich jeden Monat einige Tage in den jeweiligen Entwicklungsstandorten. Die direkte Kommunikation von Informationen, Produktstrategie, Abläufen etc. muss sichergestellt sein, um optimale Lösungen für den Markt zu schaffen, die exakt den Bedarf der Anwender erfüllen. Unser Ziel ist es, die HR-Arbeit von morgen zu gestalten – das ist die an uns selbst gestellte Erwartung.

P&I NEWS: Sie sind aber nicht nur in den verschiedenen Standorten unterwegs, sondern auch oft bei Kunden vor Ort. Warum?

Brendan Ryan: Regelmäßige Kundentermine – und damit die Nähe zum Kunden – sind ein wichtiger Bestandteil meiner Arbeit. Relevante Kundenwünsche werden von uns berücksichtigt und in den Entwicklungsprozess aufgenommen. Wir nutzen den Input in Form von Verbesserungsvorschlägen, stets darauf bedacht, die Lösung noch praxisorientierter auszurichten.

P&I NEWS: Sie sprachen von Reisen zu den verschiedenen Entwicklungsstandorten. Wie ist der Bereich der Entwicklung aufgebaut?

Brendan Ryan: Mit ca. 130 Mitarbeitern, d. h. 1/3 der gesamten Belegschaft, stellt der Development-Bereich die meisten Mitarbeiter im P&I-Konzern.

Wir haben insgesamt 8 Entwicklungsstandorte: 1 Niederlassung für die Entwicklung von P&I PLUS in Iserlohn, 1 Standort für P&I TIME in Höxter und der größte Teil der Development-Abteilung arbeitet für P&I LOGA/HCM an 2 Destinationen in Deutschland, 2 in Österreich und 2 in der Slowakei. An diesen Standorten wird für die europaweite Nutzung unserer Software geforscht, entwickelt und programmiert. Der stetigen Globalisierung und Öffnung besonders der osteuropäischen Märkte tragen wir Rechnung, indem wir international ausgerichtet sind. Zum Beispiel arbeiten bei uns verschiedene Länderspezialisten.

GENIESST DER KUNDE EINEN PAYBACK-EFFEKT. IN DIE WEITERENTWICKLUNG DER SOFTWARE. WERDEN ÜBER DIE RELEASES AN DEN KUNDEN WEITERGEGEBEN.“

P&I NEWS: Welche Bereiche sind in der Entwicklung vorhanden?

Brendan Ryan: Die Hauptrollen in der Entwicklung spielen das Design, die Programmierung, die Qualitätssicherung sowie die Hotline. Viele Mitarbeiter sind für mehrere Bereiche zuständig, d. h., Mitarbeiter in der Qualitätssicherung sind auch mit dem Design beschäftigt und Programmierer unterstützen auch die Hotline. Diese kann wiederum direkt Informationen vom Kunden zurückspielen. Dadurch ist unsere Entwicklung immer up to date und ganz nah an den Bedürfnissen des Kunden.

P&I NEWS: Wie gestaltet sich die Releasepolitik bei P&I?

Brendan Ryan: Einmal im Quartal erscheint ein neues Release unserer Software. Die Programmierung für ein Release startet vier Monate vor dem Auslieferungstermin und wird einen Monat vor Auslieferungstermin fertiggestellt. P&I ist immer auf Innovationskurs. Jedes Release beinhaltet Programmieränderungen: Neuerungen wie z. B. gesetzliche Vorgaben, neue Funktionalitäten oder Module sowie Korrekturen in der Software.

Ca. 20 % des Unternehmensumsatzes fließen in die Weiterentwicklung der Software. So genießen Kunden mit jedem Release einen Payback-Effekt, denn die Neuerungen und Erweiterungen werden über die Releases an den Kunden weitergegeben. Wichtig ist uns die permanente Weiterentwicklung des Produktes. Der Softwaremarkt steht nicht still, es herrscht ein dynamischer Wandel, alles wird schneller und vor allem mobiler.



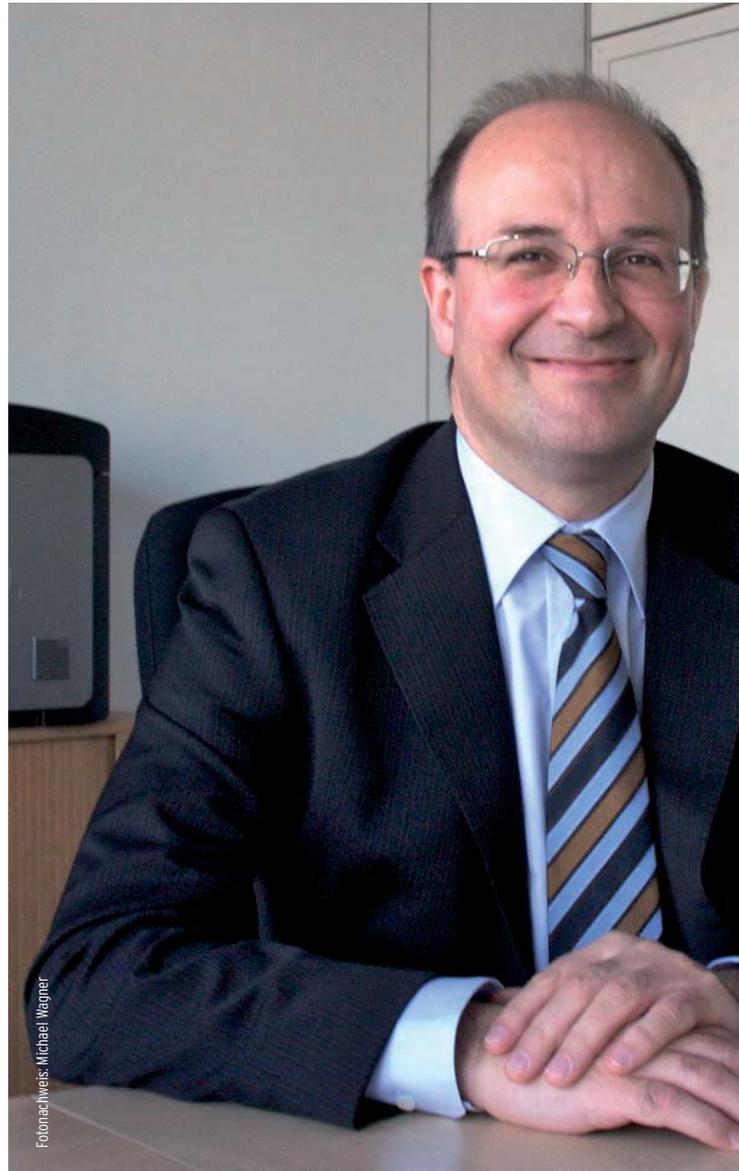
P&I NEWS: Wie läuft die Qualitätssicherung bei einem Release ab?

Brendan Ryan: In den letzten fünf Jahren haben wir sehr stark in unser Qualitätssystem investiert und es strukturiert: Wir dokumentieren jede Änderung in der Software, sodass zu jeder Zeit nachvollzogen werden kann, wann welche Änderung von wem ausgeführt wurde. Die Qualität des Releases ist daher sehr hoch und für den Großteil der Kunden gedacht. Die Nachvollziehbarkeit einzelner Programmierungen ist uns sehr wichtig.

Jede getätigte Programmierung wird zunächst von unseren Programmierern auf Funktionalität sowie einfache Bedienbarkeit getestet. Im nächsten Schritt muss auch der Bereich Qualitätssicherung die Änderung validieren und sicherstellen, dass die neue Funktionalität gegeben ist und keine negativen Einflüsse auf das Gesamtsystem darstellt.

Zudem führen wir Regressionstests in den Abrechnungsprozessen durch. Dabei werden jede Nacht Tausende von Abrechnungen abgewickelt, die Ergebnisse werden mit den erwarteten Ergebnissen verglichen und geprüft. Hier fließen auch an die Hotline gemeldete Fehler und Feedbacks ein. Durch diesen ständigen Kreislauf herrscht eine permanente Optimierung.

Einen weiteren wichtigen Bereich stellt die Qualitätssicherung in Zusammenarbeit mit ekom21 dar. Das Technologiezentrum für Information und Kommunikation führt mit dem aktuellen Release Regressionstests durch, um Abweichungen in den Prozessen festzustellen. Dabei werden rund 20.000 echte Abrechnungen getestet.



Fotografieren: Michael Wagner

P&I NEWS: Wie entstehen neue Produkte? Woher kommen die Ideen?

Brendan Ryan: Früher kamen viele Ideen für Produktneuheiten aus dem Unternehmen. Heute lautet unsere Maxime: Customizing – von Kunden für Kunden konzipiert. Wir forschen auf dem Markt, wir sind nahe am Anwender und hören ihm zu. Wichtig ist die Zusammenarbeit mit unseren Kunden im direkten Kontakt sowie über Kontakte mit Vertrieb und Consulting.



„UNSER ZIEL IST ES, UNSERE LÖSUNG SO ZU VEREDELN, DASS EXPERTENSYSTEME ENTSTEHEN.“

Brendan Ryan, Director Development P&I AG

15

P&I NEWS: Wie gehen Sie mit neuen Themen und Kundenbedarfen um?

Brendan Ryan: Für das Entstehen neuer Funktionalitäten ist die enge Zusammenarbeit mit langjährigen Kunden wichtig. So hat z. B. der führende Facility-Management-Anbieter Gegenbauer über Jahre unterschiedlichste Anforderungen an P&I gestellt. Die Anforderungen wurden sorgfältig geprüft. Unser Ziel ist es nicht, jedem Änderungswunsch nachzukommen, sondern unsere Lösung so zu veredeln, dass Expertensysteme entstehen. Wir integrieren also nur die Forderungen, die gleichzeitig auch nutzbringend für mehrere Kunden bzw. Branchen sind. So können wir heute beispielsweise eine speziell auf den Facility-Bereich ausgerichtete Branchen-Lösung anbieten. Durch dieses praxisnahe Feedback unserer Kunden sammeln wir neue Erfahrungen, die wir benötigen, um das Produkt in den unterschiedlichsten Anwendungen perfekt zu machen.

Durch Anfragen von Kunden und Interessenten zu bestimmten Themen erhalten wir Anregungen für ergänzende, vereinfachende Funktionen. Dies sind dann meist keine individuellen Entwicklungen, sondern Module wie die Personaleinsatzplanung, welche branchenübergreifend angewendet werden kann.

Und wir analysieren unsere Hotline: Welche Themen werden häufig angefragt, in welchem Bereich ist unser Produkt schwach, wo gibt es Verbesserungs- oder Überarbeitungsmöglichkeiten? So erkennen wir am besten, wo wir ansetzen müssen. Auf diese Weise wurden auch die Tarifprozesse modifiziert. Manchmal wird statt einer neuen Funktionalität oder einem neuen Modul einfach nur eine Umgestaltung innerhalb der Software nötig.

„P&I LEISTET SICH DEN FREI DEN REINEN FORSCHUNGSBEREICH NEUER ZUKUNFTS- UNS NICHT MIT ‚GERADE GUT GENUG‘

Brendan Ryan, Director Development P&I AG

P&I NEWS: Herr Ryan, Sie sind nun schon seit 20 Jahren in der Entwicklung von P&I beschäftigt. Wie haben sich das Produkt und die Technologie in den letzten Jahren entwickelt und was sind die Pläne für die Zukunft?

Brendan Ryan: P&I LOGA startete mit einer Großrechner-Version. Mit dem Wandel vom Großrechner zur Client-Server-Lösung entwickelten wir eine offene Architektur, die es LOGA erlaubte, sich in Zukunft ungehindert zu entwickeln.

Dies stellt auch die Grundlage für den fortwährenden Erfolg der LOGA-Plattform und der Entwicklung hin zu einem international einsetzbaren HR-System dar. Heute deckt P&I LOGA alle Anforderungen an eine effiziente und moderne Personalmanagementsoftware ab.

Wir schauen immer in die Zukunft - und darüber hinaus. Dabei steht die Intention im Vordergrund, unsere Software mit der besten passenden Technologie zu entwickeln. So wird in der Personaleinsatzplanung beispielsweise der Ultra Light Client (ULC) als Java-Anwendung eingesetzt. Im P&I HR-Leitstand wiederum nutzen wir Adobe Flash, um die generierten Kennzahlen grafisch ansprechend darzustellen. Derzeit entwickeln wir zudem eine mobile Version des HR-Leitstands als Smartphone-Applikation – hier allerdings ohne Flash – für die z. B. iPhone- bzw. iPad-Nutzung. Und in unmittelbarer Zukunft werden wir das GWT (Google Web Toolkit) verwenden, um die Benutzerführung im Mitarbeiter- und Führungskräfteportal P&I HCM zu modifizieren. Auch Microsoft Silverlight ist eine sehr vielversprechende Technologie, die wir immer öfter einsetzen werden. Damit vereinen wir den Komfort einer Desktop-Anwendung mit der Flexibi-



Fotograf: Michael Wagner

RAUM, CA. 10 BIS 15 % DER MANPOWER AUS DER ENTWICKLUNG FÜR TECHNOLOGIEN ZU INVESTIEREN. WIR GEBEN ZUFRIEDEN, SONDERN WOLLEN NUR DAS BESTE.“

lität einer Web-Anwendung. Zurzeit wird Silverlight in P&I TIME sowie in der Neuentwicklung eines Management-Portals genutzt.

P&I NEWS: P&I ist hoch profitabel. 20% des Umsatzes investiert P&I p.a. in Forschung und Entwicklung. Salopp gefragt: Was machen Sie mit dem Geld?

Brendan Ryan: Wir haben einen Bereich in der Entwicklung, unsere sogenannte Basis-Entwicklung, der international verantwortlich ist für heutige und zukünftige Technologien. Diese Mitarbeiter entwickeln unabhängig vom Tagesgeschäft und ohne Quartalsreleasedruck neue Ideen und Techniken für P&I LOGA. P&I leistet sich den Freiraum, ca. 10 bis 15 % der Manpower aus der Entwicklung für den reinen Forschungsbereich neuer Zukunfts-Technologien zu investieren. Wir sind ständig in der Forschung, damit P&I bessere Performance bietet. Wir geben uns nicht mit „gerade gut genug“ zufrieden, sondern wollen das Beste, das Einzigartige.

Ein gutes Beispiel verkörpert unser webbasiertes Portal P&I HCM. Hier ist unsere Basis-Entwicklung mitten in der Erstellung einer neuen Version. Diese Modernisierung ist nach einiger Zeit einfach nötig, um immer State-of-the-Art zu sein – und das ist natürlich unser Anspruch. Das zukünftige P&I HCM wird visuell noch ansprechender werden und flexibel von jedem Kunden an seine Bedürfnisse anpassbar sein. D. h. bei fünf unterschiedlichen Kunden sieht das Portal jedes Mal unterschiedlich aus, genau auf den Wunsch des Kunden zugeschnitten.

P&I NEWS: Wie sehen die Visionen von P&I für die Zukunft aus, was können Ihre Kunden erwarten?

Brendan Ryan: P&I LOGA, wie wir es heute kennen, wird sich in der nächsten Dekade sehr verändern. Das Produkt der Zukunft wird sich technologisch völlig anders als heute präsentieren. Die Oberfläche wird sehr bedienerfreundlich gestaltet sein und die Arbeit auf dem Server ausgeführt. Der Start wird über einen Browser oder Desktop möglich werden.

P&I wird zukünftig eine Art „Expertensystem“ anbieten. Dessen Außenstruktur enthält alle Funktionalitäten. Die „Inneneinrichtung“ kann jeder Kunde individuell wie ein Baukastensystem selbst bestimmen und zusammenstellen. Infolgedessen wird die jeweilige P&I LOGA-Installation kleiner und unkomplizierter werden, da nur jene Bereiche hinzugefügt werden, die wirklich erforderlich sind. Ziel ist es, ein maßgeschneidertes System für jeden Kunden zu generieren.

Der gegenwärtige Konfigurationsprozess in P&I LOGA wird enorm vereinfacht, indem aus einer Reihe vordefinierter Standard-Konfiguration ausgewählt wird. Die Konfigurationen der Zukunft konzentrieren sich auf die Optimierung der Benutzeroberfläche.

Die Vision von P&I ist die Abrechnung in Millisekunden, d. h. eine Echtzeitvisualisierung des Abrechnungsergebnisses sofort bei der Dateneingabe.

P&I NEWS: Herr Ryan, vielen Dank für dieses interessante Gespräch! ■

Das Konzernsegment Sport der Constantin Medien AG arbeitet seit Jahren erfolgreich mit den Lösungen von P&I. Mit der Einführung von P&I HCM machte das Unternehmen einen Quantensprung im Bereich Personalmanagement. Jetzt ziehen die Segmente Film und Entertainment nach.

führung ausgebaut

18 > Constantin Medien ist auf die Bereiche Sport, Film sowie Sport- und Event-Marketing ausgerichtet. Im Segment Sport deckt das Medienunternehmen die gesamte Bandbreite an Dienstleistungen im Sportmedienbereich ab: Im Fernseh- und Online-Bereich präsentieren sich unter der neuen Multimedia-Dachmarke SPORT1 der Sender SPORT1 (zuvor DSF) und das Online-Portal SPORT1.de. Im IPTV-Bereich veranstaltet das Tochterunternehmen Constantin Sport Medien den Bundesliga-Live-Sender LIGA total!. Die PLAZA-MEDIA-Gruppe als führender Full-Service-Dienstleister für TV und Neue Medien und etablierter Sport-TV-Produzent im deutschsprachigen Raum sowie der neue Zentralvermarkter Constantin Sport Marketing, der sowohl die konzerneigenen Sportmarken als auch Plattformen externer Anbieter vermarktet, komplettieren das Konzernportfolio.

Immer im Trend

Seit 1999 ist Constantin Medien Kunde von P&I. Wurde zu Beginn der Zusammenarbeit nur die Payroll über P&I LOGA abgerechnet, wurden im Laufe der Zeit die verschiedenen Unternehmen in eine gemeinsame Anwendung und ein System zusammengefasst. Seit einigen Jahren baut Constantin Medien verstärkt den Bereich Personalmanagement aus. Neben dem Stellenplan und der Personalkostenplanung setzt das in Ismaning bei München ansässige Unternehmen auch das webbasierte Mitarbeiter- und Führungskräfteportal ein.

Die Ansprüche an die Personalabteilung sind im Laufe der Zeit immer weiter gestiegen: „Der Trend, alle Informationen aus einem System zu erhalten, setzt sich fort. Die integrier-

ten Module von P&I helfen uns, die gestiegenen Anforderungen und die Komplexität des Systems zu bewältigen“, erklärt Andreas Federl, Leiter Personalservices bei Constantin Medien. „Mittlerweile ist aber auch das Know-how in unserer Abteilung so groß, dass wir den kommenden Herausforderungen zuversichtlich entgegensehen.“

Lange Zeit hatte das Medienunternehmen auch selbst entwickelte Software-Lösungen im Einsatz oder erstellte in Excel vereinzelt Auswertungen. „Werden jedoch valide Daten im Hinblick auf Personalzahlen oder -kosten benötigt – und das auf Knopfdruck – ist ein funktionales System unabdingbar. Dieses muss immer auf dem neuesten Stand gehalten werden und mit dem Unternehmen wachsen“, so Federl.

Redaktion und Produktion perfekt unterstützt

Neben den 500 festen Angestellten rechnen die Mitarbeiterinnen der Personalabteilung auch rund 300 freie Mitarbeiter ab. Das sind beispielsweise Moderatoren, Kommentatoren sowie Redakteure oder Sende- und Aufnahmeleiter, Kameraleute und Beleuchter. „Die Besonderheit besteht darin, dass manche dieser Mitarbeiter mehrere Verträge in einem Monat erhalten und wir dadurch in P&I LOGA flexibel die unterschiedlichsten Abrechnungen erstellen müssen. Das sind im Moment monatlich rund 1.700 bis 1.900 Abrechnungen. Mit den Sportsendern, dem Online-Sportportal sowie den Produktionsunternehmen produzieren wir zum Beispiel Bundesliga- oder Formel-1-Übertragungen – unsere Mitarbeiter arbeiten dadurch oft an den Wochenenden“, erklärt Andreas Federl. „Die größte Herausforderung, die ein Medienunternehmen



Set der Fußball-Talkshow „Doppelpass – Die Krombacher Runde“ auf SPORT1

wie wir an eine Personalmanagementsoftware stellt, ist diese flexible Abrechnung der unterschiedlichsten Gagenlohnarten. P&I LOGA ist eines der wenigen Systeme auf dem Markt, das Anforderungen dieser Art umfassend abdeckt.“

Anpfiff im Self-Service

Mit der Einführung des webbasierten Mitarbeiter- und Führungskräfteportals betrat Constantin Medien Neuland und ging einen logischen Schritt in Richtung eines modernen und effektiven Personalmanagements. Ziel der Gesamt-HR-Strategie war es, unter anderem vormals in Administration und Gehaltsabrechnung gebundene Kapazitäten umzuwandeln und die Personalprozesse für Mitarbeiter und Personalabteilung einfacher zu gestalten. „Die gesparte Zeit soll verstärkt in die

Services der Personalabteilung einfließen und eine intensivere Personalbetreuung und qualitative Beratung gewährleisten“, fasst Federl die Ausgangssituation zusammen. „Weg vom Papier und hin zum Self-Service, hieß die Devise. Da wir bisher kein System dieser Art im Einsatz hatten, war die Inbetriebnahme von P&I HCM für uns ein bedeutender Schritt in die moderne Personalarbeit.“ Das Konzernsegment Sport von Constantin Medien nutzt bisher mit dem Portal die klassischen Antragsverfahren sowie die elektronische Gehaltsabrechnung für die Mitarbeiter. Zudem können persönliche Daten verwaltet und geändert werden. Ein zusätzlicher Service für die Vorgesetzten besteht in der Abfrage von verschiedenen Auswertungen über die Mitarbeiter der Abteilung. Dies sind beispielsweise Gehaltsentwicklung, Mitarbeiterüberblick, Krankheitsstatistiken oder Ähnliches.

Nachdem das webbasierte Portal ein Jahr erfolgreich im Einsatz war, führte die Personalabteilung eine Mitarbeiterbefragung durch, mit dem Ziel, die Nutzung durch die Mitarbeiter noch intuitiver zu gestalten. In enger Zusammenarbeit mit der Entwicklungsabteilung von P&I, wurden die Erkenntnisse in die Lösung eingearbeitet.

„Nach der Mitarbeiterumfrage haben wir unser Portal in einem zweiten Schritt weiter ausgebaut und mit verschiedenen Intranet-Informationen gefüllt: Neben allen Informationen aus der Personalabteilung sind dies Organigramme, interne Stellenausschreibungen, Trainingstipps oder Mitarbeiter-Informationen wie zum Beispiel die Ankündigung für die Gripeschutzimpfung“, so der Leiter Personalservices. Das Mitarbeiterportal stellt bei Constantin Medien einen wichtigen Beitrag dar, die unterschiedlichen Gesellschaften des Unternehmens auf einer gemeinsamen Personal-Plattform zusammenzubringen und zu integrieren.

Aktuelle Projekte

Das Webportal wird zurzeit um das Reisemanagement ergänzt. Insbesondere die Mitarbeiter aus den Bereichen Redaktion und Außenproduktion reisen zu den unterschiedlichsten internationalen Sportereignissen wie zum Beispiel den Rennen der Formel 1 oder den Partien der UEFA Champions League. Der größte Vorteil der Reisekostenabrechnung mit P&I LOGA und HCM besteht in dem automatischen Verfahren. Andreas Federl: „Wir sind froh, dass nun ein einheitliches System für alle Unternehmensbereiche vorhanden ist. Außer-



SPORT1-Moderator Thomas Helmer



Live-Übertragung der Eishockey-WM



Johannes B. Kerner im LIGA total! Studio

dem ist es natürlich von großem Vorteil, dass unsere Mitarbeiter das Portal bereits kennen und nun lediglich eine weitere Funktion hinzukommen wird. Für den Reisenden selbst erhöht sich die Transparenz erheblich: Er sieht auf einen Blick, was abgerechnet wurde und wann er seine Reisekosten erhält.“

Neu eingeführt wurde auch der P&I LOGA Navigator. „Dieses neue Produkt hat uns sofort überzeugt und stellt für unsere Gehaltsbuchhaltung eine große Hilfe in der täglichen Qualitätssicherung dar. Auch die unproblematische Vertretungsregelung kommt uns zugute. Im nächsten Schritt ergänzen wir das Tool um die Möglichkeit, direkt im Anschluss Auswertungen oder neue Organigramme zu erstellen“, so Federl.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor war bei allen Projekten die reibungslose Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung, denn „je kundenspezifischer das System gestaltet wird, umso wichtiger ist der kontinuierliche Aufbau von internem Know-how“, betont der Personalmanager.

Auf den Punkt gebracht

Bei einer Softwarelösung aus dem HR-Bereich geht es prinzipiell darum, performante administrative Prozesse mit IT-Unterstützung als Basis für eine professionelle Personalarbeit zu integrieren. Diese lässt der Personalabteilung schließlich auch die Freiheit, um gezielt Schwerpunkte zu setzen. „Der Trend geht natürlich in Richtung eines umfassenden Expertensystems, sodass alle Funktionalitäten aus einer Hand stammen“, erklärt der Leiter Personalservices. „Zusammengefasst

sind die großen Vorteile der P&I-Lösung der modulare Aufbau, die zuverlässige Unterstützung der alltäglichen HR-Prozesse durch Automatisierung, Schnelligkeit in den Abläufen sowie die Transparenz für alle Beteiligten.“

Neben dem Sportsegment werden ab Januar auch die Tochtergesellschaften Constantin Film und Constantin Entertainment, die zum Segment Film des Constantin Medienkonzerns gehören, mit P&I LOGA arbeiten. Sie hatten bisher SAP im Einsatz. ■

> **Ansprechpartnerin: Silvana Nies | snies@pi-ag.com**
Telefon +49 (0) 611 7147-228 | www.pi-ag.com

CONSTANTIN
 MEDIEN AG

Im Gebäudereinigungshandwerk kommt es stark darauf an, die richtigen Mitarbeiter für das richtige Objekt zur richtigen Zeit einzusetzen. Die in Nürnberg ansässige Kiefer GmbH setzt seit Jahren auf die hochwertige HR-Suite von P&I und arbeitet besonders mit der Personaleinsatzplanung. Realisiert werden zudem anspruchsvollste Aufträge in Chemiewerken oder auf der NATO-Airbase.

blitz und blank dank P&I

22 > Die im Jahr 1930 gegründete Kiefer GmbH ist auch heute noch ein inhabergeführtes, mittelständisches Unternehmen, das infrastrukturelle Dienstleistungen für Industrie, Handel, Gewerbe und öffentliche oder soziale Einrichtungen erbringt. Seit Jahren ist der Dienstleister Kunde von P&I und setzt branchenbedingt schwerpunktmäßig auf die Personaleinsatzplanung (PEP). Neben dem webbasierten Portal hat Kiefer zudem die Zeitwirtschaft von LOGA und essenzielle Personalmanagement-Module wie den Stellenplan sowie die Personalentwicklung im Einsatz.

Adieu ihr alten Zeiten

Die Kiefer GmbH ist in den letzten 10 Jahren sehr stark gewachsen, der Mitarbeiterbestand hat sich mehr als verdoppelt. Die neue Unternehmensgröße sowie die erhöhten gesetzlichen Anforderungen stellten den Dienstleister vor beträchtliche Herausforderungen.

„Unser früheres System war eher ein schlichtes Add-on zu unserer ERP-Software. Es konnte zwar standardmäßig eine Lohnabrechnung erstellen, die Bedienung gestaltete sich dabei jedoch sehr unkomfortabel. Auch das integrierte Fachwissen ließ zu wünschen übrig“, so Harald Thomas, Abteilungsleiter kaufmännischer Bereich bei Kiefer. Bevor das Personalmanagementsystem von P&I eingeführt wurde, musste Kiefer die Arbeitszeiten der Mitarbeiter händisch in ein System eingeben. „Für uns ist mit P&I LOGA und HCM der Fortschritt in der Personalarbeit angekommen. Vor allem in der Qualität haben wir uns immens gesteigert, da nun die manuelle Fehlerquelle entfällt. Natürlich ist es auch eine erhebliche Arbeitserleich-

terung. P&I als HR-Spezialanbieter überzeugte uns in allen Belangen.“

Mit dem Einsatz von P&I LOGA integrierte Kiefer das digitale Bescheinigungswesen. „Speziell in unserer Branche sind viele unterschiedliche Bescheinigungen vonnöten. Diese haben wir in der Vergangenheit mit der Schreibmaschine oder von Hand ausgefüllt“, erinnert sich Harald Thomas.

Vollkommen unabhängig von Ort und Zeit

Ein wichtiger Grund für die Einführung einer Personaleinsatzplanung lag in dem neuen Entsendegesetz. Auf dessen Grundlage findet in einigen Branchen eine zunehmende staatliche Regulierung durch Mindeststandards für Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise Mindestlohn oder Urlaubsanspruch, statt. Diese Veränderung erforderte den Systemwechsel. „Für uns bedeutet das konkret, dass wir verpflichtet sind, jede einzelne geleistete Stunde in einem Objekt aufzuzeichnen“, erklärt Harald Thomas. „Da wir deutschlandweit im Einsatz sind, stellte dies eine große Herausforderung dar. Ein webbasiertes Portal, mit dem unsere Bereichsleiter in den einzelnen Standorten dezentralen Zugriff auf alle Stundenlisten und Daten haben, ist die ideale Lösung.“

Spezialfälle der Reinigungsbranche

Zurzeit rechnet die Kiefer GmbH von ihren 1.400 Mitarbeitern rund 900 direkt mit P&I LOGA ab, die restlichen 500 Mitarbeiter stellen Spezialfälle dar, die nach und nach



in das System eingepflegt oder die Daten eingespielt werden müssen. „Es handelt sich zumeist um hochflexibles Personal, das vor Ort abgerechnet wird“, so Thomas. „Auch Springer oder Glasreiniger, die von einem Objekt zum nächsten fahren und nach Akkordlohn bezahlt werden, fallen unter diese Rubrik. Klassisch in unserer Branche werden sie nach gereinigten Quadratmetern bezahlt.“ Einen weiteren Sonderfall stellt der Winterdienst dar. Auch hier wird äußerst flexibel gearbeitet, da im Vorfeld nicht unbedingt geplant werden kann, wann ein verstärkter Einsatz erforderlich ist. „Ziel ist es, in den nächsten 16 bis 18 Monaten alle festen Mitarbeiter einzupflegen.“

Planung perfekt abgestimmt

Täglich genutzt wird das webbasierte Portal besonders von den Bereichs- und Teamleitern in den jeweiligen Objekten. Die Projektverantwortlichen teilen ihre rund 80 bis 180 Mitarbeiter einzelnen Objekten zu und managen den erforderlichen Personalbedarf am richtigen Ort zur richtigen Zeit. Perfekt abgestimmt an die Bedürfnisse eines Gebäudereinigers ist die Personalplanung individuell konfigurierbar. Auf Grundlage der tagesbasierten Planung wird ein übersichtlicher Dienstplan erstellt. „Dieser Einsatzplan wird üblicherweise im Voraus monatsweise erstellt und den Mitarbeitern ausgehändigt. So haben sie ihre Arbeitszeiten mit den entsprechenden Objekten immer im Blick. Am Ende eines Monats erfolgt die Übertragung der Dienstpläne in das System“, erläutert Harald Thomas. „Im Falle von Mehrarbeit werden die Zeiten variabel in den Plänen ergänzt.“

> KIEFER GMBH

Die Wurzeln der KIEFER GmbH reichen zurück bis in das Jahr 1930, als Otto Kiefer ein Unternehmen zur Reinigung von Büro- und Schau- fenstern gründete.

Auch heute noch ist Kiefer ein inhabergeführtes, mittelständisches Unternehmen, das infrastrukturelle Dienstleistungen für Industrie, Handel, Gewerbe und öffentliche oder soziale Einrichtungen erbringt. Neben den klassischen Leistungen der Gebäudereinigung, wie die laufende Innenreinigung oder die Pflege der Fassaden und Glasflächen, bestimmen heute mehr und mehr Routineaufgaben rund um die Immobilie den Alltag. Hierzu gehören vor allem die Pflege oder Neuanlage von Grünflächen und Anpflanzungen, der Winterdienst oder das komplette Wertstoffhandling mit Dokumentation.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Betreuung von Bädern, Freizeiteinrichtungen, Messen, Veranstaltungshallen und Verkehrsbetrieben.

Der Planungsablauf

„Zu Beginn wird ein Auftrag von uns zunächst kalkuliert. Den Stundenbedarf für ein Objekt verteilen die Bereichsleiter auf verschiedene Mitarbeiter und Zeitfenster. Die einzelnen Arbeitsstunden eines Mitarbeiters werden anschließend in den Arbeitsvertrag und in die Zeitdaten von P&I LOGA übernommen. Dabei erhält jedes Objekt direkt einen Kostenträger. Im Falle einer Auftragsänderung trägt der jeweilige Bereichsleiter die benötigten Überstunden direkt in das webbasierte Portal P&I HCM ein. Auch Urlaubs- oder Kranktage gelangen unmittelbar über das Web-Portal in P&I LOGA und stehen sofort für weitere Maßnahmen (z. B. Auswertungen) zur Verfügung. Aufgabe der Teamleiter ist es auch, eventuelle Über- oder Unterschneidungen im Auge zu haben“, erklärt Thomas den generellen Planungsablauf.

Entgegen einer üblichen Personaleinsatzplanung, bei der manche Mitarbeiter täglich an anderen Orten und mit verschiedenen Schichten arbeiten, werden bei Kiefer die festen Mitarbeiter bereits im Voraus über Monate verplant. Eine weitere Besonderheit der P&I LOGA Personaleinsatzplanung besteht in der intelligenten Personal-Ausleihe. Damit kann ein Projektleiter flexibel und zeitnah auf kurzfristige Bedarfsänderungen, wie beispielsweise eine plötzliche Krankheit, reagieren.

Spannende Arbeitsplätze

„Unsere Branche zeichnet sich durch eine hohe Mitarbeiterintensivität aus. Wir liefern fast nur Handarbeit, d. h., es geht



Fotograf: Stardust / photocase.com

hier um reine Manpower. Außerdem sind wir hoch flexibel. Als Baunebengewerbe stehen wir sehr stark im Fokus der Gesetzeshüter“, so Thomas.

Das Spannendste an der Branche besteht laut dem kaufmännischen Leiter aber darin, dass die Aufgabenstellungen an die Mitarbeiter sehr divers sind. Die Dienstleistungen von Kiefer reichen von der normalen Büroreinigung, über Altenheim und Krankenhäuser bis hin zum Reinraum einer pharmazeutischen Produktion. „In jedem Bereich sind unsere Mitarbeiter mit den entsprechenden unterschiedlichen gesetzlichen Vorschriften und Hygienevorgaben konfrontiert“, so Harald Thomas. „Wir reinigen beispielsweise ein großes Bankrechenzentrum, welches einem Hochsicherheitsbereich gleicht oder sind in der Rüstungsindustrie tätig. Unsere Mitarbeiter sind hier verpflichtet, regelmäßig ein polizeiliches Führungszeugnis vorzuweisen. Ein weiteres interessantes Objekt ist die



Reinigung auf der NATO-Airbase in Geilenkirchen bei den Aufklärungsflugzeugen sowie in einem großen Chemiewerk.“

Mit P&I LOGA und HCM hat sich die Kiefer GmbH im Bereich Personalarbeit einen großen Schritt in Richtung Zukunft entwickelt. „Wir haben nun die Möglichkeit, viele Vorgänge automatisiert anzugehen, können Urlaubsbewegungen auswerten oder Krankheitsstatistiken erstellen und profitieren immens von der integrierten Datenbank. Wir sind wirklich zufrieden“, erklärt Harald Thomas.

Für die Zukunft plant die Kiefer GmbH noch eine stärkere Nutzung der Personalentwicklung. Im Vorgänger- System wurden die Qualifikationen der Mitarbeiter nicht gepflegt, daher muss dies zunächst nachgeholt werden. Mit vollständigen Stellenprofilen möchte der Reinigungsdienstleister Weiterbildungsmaßnahmen wie beispielsweise Deutsch-Kurse, ver-

schiedene Reinigungsschulungen oder die Ausbildung zum Fachwirt für Reinigungs- und Hygienemanagement gezielt einsetzen. ■

> Ansprechpartnerin: **Silvana Nies** | snies@pi-ag.com
 Telefon +49 (0) 611 7147-228 | www.pi-ag.com



Die P&I LOGA Telefonzeiterfassung bietet innovative Neuerungen, die mit Kunden für eine optimale Einsetzbarkeit in der Praxis entwickelt wurden. Die umfangreiche Basisversion wurde u.a. um die Abfragemöglichkeit des Anwesenheitsstatus, die Doppelbuchungskontrolle sowie die Kompatibilität mit VMware-Produkten für den Einsatz in Serverumgebungen und in Rechenzentren erweitert.

zeiterfassung to go

26 > Die mobile Erweiterung der P&I LOGA Zeitwirtschaft ist bereits bei vielen Kunden, sowohl im öffentlichen Dienst als auch bei Unternehmen, erfolgreich im Einsatz. Insbesondere Organisationen, die nicht immer die Möglichkeit zur Erfassung der Arbeitszeiten über einen PC oder ein Terminal haben, sind begeistert von der Lösung mit modernster Technologie. Baustellen, Speditionen, Filialbetriebe oder Mitarbeiter im Homeoffice sind nur einige Beispiele für eine dezentrale Zeiterfassung.

Per Festnetz- oder Mobiltelefon erfolgen alle Buchungen direkt von der Arbeitsstätte aus – quasi „On the Go“ in Sekundenschnelle. Zudem sind informative Abfragen der Zeitkonten, z.B. der restliche Urlaubsanspruch, möglich.

Die Lösung arbeitet unabhängig über eine virtuelle Maschine (VM) mit eigener Datenbank, in der die P&I LOGA-Daten automatisch synchronisiert werden, sobald eine Verbindung zwischen der Telefonzeiterfassung und P&I LOGA besteht. Dabei ist eine hohe Datensicherheit auch im Falle einer vorübergehenden Nicht-Verfügbarkeit der LOGA-Datenbank gegeben, beispielsweise bei einer System-Wartung. Alle zwischenzeitlich erfolgten Zeitbuchungen werden nachträglich an P&I LOGA übergeben, sobald die Verbindung wieder hergestellt ist. Durch die eigenständige Installation der VM ist zudem ein besserer Schutz vor unberechtigten Datenzugriffen gesichert, da die Berechtigungen für die VM nicht gleichzeitig auch für die P&I LOGA Datenbank gelten.

Erweiterte Funktionen und neue Features

Das aktuelle Release umfasst eine neue, erweiterte Basisversion mit Funktionen, die weitere Kundenbedürfnisse abdecken. Mit der neuen Doppelbuchungskontrolle ist es möglich, die Buchungssymbole der Telefonzeiterfassung so zu konfigurieren, dass nur die zum aktuellen Anwesenheitsstatus passenden Buchungen abgesetzt werden können. Auf diese Weise werden Fehlbuchungen vermieden und es ist sichergestellt, dass ein bereits anwesender Mitarbeiter keine doppelte „Kommt“-Zeit einbucht.

Ortsunabhängig Zeiten buchen

Besonders komfortabel ist die Status-Rückmeldung an P&I LOGA sowie das Mitarbeiterportal HCM, sodass der Buchungsstatus für den HR-Verantwortlichen jederzeit transparent ist. „Einige unserer Mitarbeiter sind häufig an unterschiedlichen Orten im Einsatz, besonders unser Facility-Personal. Mit der Telefonzeiterfassung von P&I können sie dennoch bequem die Zeiterfassung nutzen, ohne immer wieder ein Zeiterfassungsterminal aufsuchen zu müssen. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter über die Telefonzeiterfassung die Salden ihrer Zeitkonten (Gleitzeit, Resturlaub u. ä.) ansagen lassen“, so Ines Schröder von der Stadt und Land Wohnbauten GmbH in Berlin. „Besonders wichtig ist für uns, dass die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, den aktuellen An- oder Abwesenheitsstatus abzufragen. Wir wissen es zu schätzen, dass P&I die Software kundenorientiert permanent weiter entwickelt“, verdeutlicht Ines Schröder.

Neben der jetzt neuen grafischen Oberfläche für die Konfiguration und die Datenbank ist die auf der virtuellen Maschine von VMware basierende Telefonzeiterfassung so erweitert, dass alle relevanten Tools von VMware ergänzt und voll kompatibel genutzt werden können. „Wir benötigten eine alternative Möglichkeit der Zeiterfassung – ergänzend zu unseren Terminals und dem Mitarbeiterportal P&I HCM. Durch die Integration der P&I Telefonzeiterfassung in unsere vorhandene Telekommunikations-Anlage konnte das P&I LOGA Zeitwirtschaftssystem um eine wichtige Komponente ergänzt werden. Dies macht die P&I Software noch benutzerfreundlicher“, erklärt Ulrich Dierkes von der Stadt Bochum.

Mobil ins Morgen

Nachträgliches Eingeben und Aktualisieren der Zeitbuchungen ist dank P&I LOGA Telefonzeiterfassung nicht mehr nötig. Zeit-Daten werden sofort gebucht und stehen stets aktuell zur Verfügung. Hinsichtlich Mobilität, Verfügbarkeit und einer großen Flexibilität verbindet P&I einzigartigen Komfort mit High-Performance-Funktionalität.

Besonders in Zeiten, die ein hohes Maß an Beweglichkeit fordern, ist die Telefonzeiterfassung ein wichtiger Schritt in die Personalarbeit von morgen. ■

> Ansprechpartnerin: Silvana Nies | snies@pi-ag.com
Telefon +49 (0) 611 7147-228 | www.pi-ag.com



Fotomachweis: Digital Vision, Phil Boorman, gettyimages

Die Telefonzeiterfassung von P&I ist in den unterschiedlichsten Branchen einsetzbar.

Die P&I AG arbeitet stets anwenderorientiert und in enger Zusammenarbeit mit ihren Kunden, um Funktionen zu entwickeln, die exakt auf deren Bedarf ausgerichtet sind. Aus dieser Symbiose entstand das starke Business Intelligence Tool P&I LOGA Analyse: internes Programm-Know-how strukturiert dargestellt, Zusammenhänge aufbereitet, Unterstützung bei der Fehlersuche.

P&I LOGA Analyse: rätsel einfach lösen

28 > Ein modernes HR-Management ist mit innovativen Werkzeugen möglich. Sind die administrativen Prozesse in optimaler Weise an der Business-Logik des Unternehmens oder der Verwaltung angepasst, ist es für Personalverantwortliche ein Leichtes, auf strategische Unternehmensentscheidungen Einfluss zu nehmen. Die Personalabteilung als intelligentes Service-Center und HR-Experte wird dann zur Drehscheibe zwischen dem Management und den Mitarbeitern.

Komplexität steigt

Doch wie gelingt dieser Change? Die Personalverantwortlichen stehen branchenübergreifend einer immer fortschreitenden Komplexität gegenüber. Konnte früher z. B. über die Verdienstabrechnung die Berechnung eines Auszahlungsbetrages an den Mitarbeiter einfach nachvollzogen werden, müssen heute für komplizierte Altersteilzeit- oder Pfändungsberechnungen, Lohnartenbewertungen, gesetzliche Fiktivberechnungen oder hoch automatisierte Ermittlungsroutinen (z. B. Berechnung von Durchschnittsn) viele weitere Prüfunterlagen hinzugezogen werden. Besonders die Zusammenhänge geben oft Rätsel auf und sind schwer nachvollziehbar. Dies gilt auch im Bereich der Zeitwirtschafts- und Reisekostendaten sowie bei gängigen Meldeverfahren. Der Gesetzgeber macht es Unternehmen und Verwaltungen nicht leicht, immer auf dem aktuellsten Stand zu bleiben. Im kommenden Jahr wird die Zahl der digitalen Meldepflichten für die Lohn- und Gehaltsabrechnung weiter ansteigen – beispielsweise um das elektronische Entgelt-Ersatzleistungsverfahren (EEL).

Wertvolles Wissen konservieren und weitergeben

Mit der P&I LOGA Analyse hat P&I auf diese Entwicklung reagiert und geballtes Wissen in ein Systemtool gesteckt. Dieses Wissen auf Abruf verfügbar machen – das ist das erklärte Ziel. P&I LOGA Analyse bereitet alle Zusammenhänge in Sekundenschnelle auf und stellt sie dem Anwender zur Verfügung. Mit diesem Werkzeug verfolgt P&I konsequent den Weg von Transparenz, Effizienz und Intelligenz. „Mit P&I LOGA Analyse versetzen wir unsere Kunden in die Lage, komplizierte Abrechnungsfälle selbst zu verstehen. Wo früher die Recherche eines Experten notwendig war, ist es heute spielend leicht, die errechneten Ergebnisse im Detail nachzuvollziehen. Fragen aller Art lassen sich vor Ort schneller und effizienter beantworten“, erklärt Andreas Mazurkiewicz, Director Consulting bei P&I. „Komplexe Zusammenhänge mussten bisher selbst erschlossen oder bei P&I erfragt werden, heute sind sie automatisch vorhanden.“ Mit diesem BI-Tool stärken HR-Verantwortliche ihre Kompetenz und sichern sich wertvolles Expertenwissen.

Aus der Praxis

Angenommen, ein Mitarbeiter möchte wissen, wieso in seiner Gehaltsabrechnung ein bestimmter Betrag steht bzw. wie sich eine Gehaltsposition zusammensetzt. „P&I LOGA Analyse zeigt klar und anschaulich, wieso eine Abrechnung genau dieses Ergebnis liefert, inklusive der zugrunde liegenden Programm-Logik“, so Brendan Ryan, Director Development bei der P&I AG. „Ohne P&I LOGA Analyse müsste ein Sachbearbeiter sehr viel Zeit aufwenden und



Komplexe Sachverhalte einfach gelöst – mit P&I LOGA Analyse

Fach-Know-how in Bezug auf alle gesetzlichen Vorgaben besitzen, um in der Lage zu sein, auch Spezialfälle zu erklären. Die Rolle des Fachexperten übernimmt nun das innovative Analysetool.“

Das Modul enthält alle Hintergrunddetails, visualisiert diese anwenderfreundlich und bringt sie auf den Punkt. Die Sachkenntnis wird dadurch „erlebbar“. Und der HR-Verantwortliche genießt absolute Prozesssicherheit durch die Transparenz aller Lohnarten-Steuerungen. ■

> **Ansprechpartnerin: Silvana Nies | snies@pi-ag.com**
Telefon +49 (0) 611 7147-228 | www.pi-ag.com

Die in Kürze verfügbare P&I LOGA-Applikation für mobile Zeiterfassung ermöglicht das zeitgenaue Buchen vor Ort und ist damit flexibel einsetzbar für alle Mitarbeiter mit einem internetfähigen Smartphone - sozusagen ein tragbarer Schreibtisch. Mobile Technologien im Alltag, realisiert mit zukunftsweisender HR-Software.

zeitwirtschaft in der tasche

30 > Der große Trend „Mobilität“ ist allgegenwärtig: Egal ob im Beruf oder Privatleben: Neue digitale Entwicklungen sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. MP3-Player, Smartphones und seit Neuestem auch Tablet PCs sind so selbstverständlich geworden wie die tägliche Tasse Kaffee am Morgen. Und das Innovationstempo schreitet unaufhaltsam voran.

„Mobile Computing“ heißt das Stichwort, das von immer größerer Bedeutung wird, vor allem in der Arbeitswelt. Mitarbeiter werden permanent flexibler, unabhängiger und schneller. Gesteigerte Produktivität, besserer Service sowie motiviertes Personal sind nur einige der Vorteile, die aus dem Einsatz mobiler Technik resultieren. Unterwegs arbeiten, und dabei keine wichtige Information verpassen und außerdem wertvolle Zeit sichern – das mobile Büro von heute.

Personalmanagement - dynamisch und innovativ

Der rasante technologische Wandel verändert auch die Personalwirtschaft. Durch den Einsatz modernster Lösungen können Unternehmen und öffentliche Einrichtungen einen wertvollen Vorsprung im internationalen Benchmarking erzielen. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung, dem damit verbundenen Wettbewerbsdruck und der geforderten Flexibilität müssen sich innovative Organisationen an die veränderten Markt- und Wirtschaftsbedingungen anpassen.

Mobile HR als treibende Innovationskraft bietet dabei besonders beim Personalmanagement wichtige Einsatzmöglichkei-

ten: angefangen bei der externen Aufnahme, Bearbeitung und Verwaltung von Daten, dem Datenaustausch mit Kollegen, der Zeiterfassung sowie Urlaubsplanung bis hin zum zeitnahen Abruf von entscheidungsrelevanten Auswertungen und Analysen. Der zeit- und ortsunabhängige Einsatz mobiler Endgeräte optimiert Personalprozesse durch flexiblere Abläufe: Mitarbeiter können zeitgleich auf Dienstreise sein, unterwegs ihre Arbeitszeiten erfassen sowie E-Mails schnell beantworten und auf alle relevanten Unternehmensdaten zugreifen.

Mobile Zeiterfassung in P&I LOGA

Die sich zurzeit in der Entwicklung befindende P&I LOGA-Applikation für mobile Zeiterfassung auf dem Smartphone wird zukünftig für ein Maximum an Komfort und Beweglichkeit sorgen: Beginn und Ende von betrieblichen Tätigkeiten werden vom Mitarbeiter direkt auf elektronischem Weg via mobilem Endgerät am Einsatzort gebucht und zwar genau dann, wenn die Zeitdaten auch anfallen.

Über ein virtuelles Terminal, das im klassischen Mitarbeiterportal HCM integriert ist, ist die Applikation jedem Mitarbeiter mit einem Smartphone der neuesten Generation zugänglich. Die Anmeldung erfolgt direkt über die normale HCM-Benutzererkennung, d. h. ein zusätzlicher Administrationsaufwand ist nicht erforderlich. Lediglich die gewünschten ASP-Einstellungen sind bedarfsgerecht in P&I LOGA zu aktivieren. Je nach Konfiguration steht dann beispielsweise einem abwesenden Mitarbeiter das Symbol „Gehen“ nicht mehr zur Verfügung und verhindert so automatisch eine mögliche Fehlbuchung.

Je nach ASP-Einstellung können optional nur die Buchungssymbole angezeigt werden, die zum Anwesenheitsstatus passen.



Maske „Zeiten“: Hier werden die gebuchten Ist- und Fehlzeiten sowie die bewertete Zeit der letzten sieben Tage aufgelistet.

Mit der mobilen Einsatzmöglichkeit der P&I Zeiterfassung bietet sich ein hohes Maß an Zeitersparnis und Produktivitätserhöhung. Durch den Einsatz der hochmodernen Lösung auf mobilen Endgeräten, die auf den individuellen Bedarf zugeschnitten sind, wird zudem die Flexibilität gesteigert und ein innovatives Organisations-Image vermittelt.

Damit sind Unternehmen und Verwaltungen bestens gerüstet für das mobile, technologische Zeitalter: die tragbare Zeitwirtschaft für Angestellte und Personalarbeiter – überall und optimiert. Nicht nur Mitarbeiter im Außendienst, sondern generell alle Angestellten mit einem Firmen-Smartphone profitieren von der modernen Lösung. ■

> Ansprechpartnerin: Silvana Nies | snies@pi-ag.com
Telefon +49 (0) 611 7147-228 | www.pi-ag.com

Zum Jahresbeginn müssen alle Organisationen, die als „Zahlstelle“ Beiträge für ihre Mitarbeiter zur Altersversorgung erbringen, per Gesetz auf das elektronische Meldeverfahren ZAV umstellen. Die All-inclusive-Lösung von P&I LOGA digitalisiert den gesamten Meldeprozess und wurde in enger Zusammenarbeit mit Kunden entwickelt und ist in kürzester Zeit einsatzbereit.

zav: top-lösung mit kundensiegel

32 > Seit dem 1. Januar 2011 wird das bisher optional geltende maschinelle Zahlstellenverfahren verpflichtend das bisherige manuelle Meldewesen ablösen. Damit stehen zum einen Organisationen, die als Zahlstellen Leistungen der Altersversorgung (Versorgungsbezüge) erbringen, vor einer Umstellung ihrer HR-Administration. Zum anderen betrifft das Gesetz zusätzlich Lebensversicherer, Pensionskassen und Pensionsfonds, die für ihre Kunden ebenfalls diese Meldungen vollziehen müssen. Seit Jahresbeginn sind Daten wie Beginn, Höhe, Veränderung und Ende der Versorgungsbezüge an die zuständige Krankenkasse zu melden und die Beiträge an diese abzuführen.

Dies ist ausschließlich als gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung umzusetzen. Das elektronische Verfahren zielt darauf ab, den gesamten Meldeprozess so automatisiert und effizient wie möglich zu gestalten. Vor allem die Abrechnungsverfahren für die betriebliche Altersvorsorge (bAB) können mit dem elektronischen Prozess enorm entlastet werden: Bisher wurden alle Meldungen über erbrachte Rentenleistungen, auch an frühere Mitarbeiter, in der Regel in Papierform übermittelt.

Zwei zertifizierte Varianten

Das Angebot der P&I AG beinhaltet zwei Lösungen, die beide mit dem ITSG-Zertifikat testiert wurden. Zur Auswahl steht zum einen **P&I LOGA ZAV als Stand-Alone-Lösung** mit eigener Datenbank sowie einem eigenständigen Rollen- und Berechtigungskonzept.

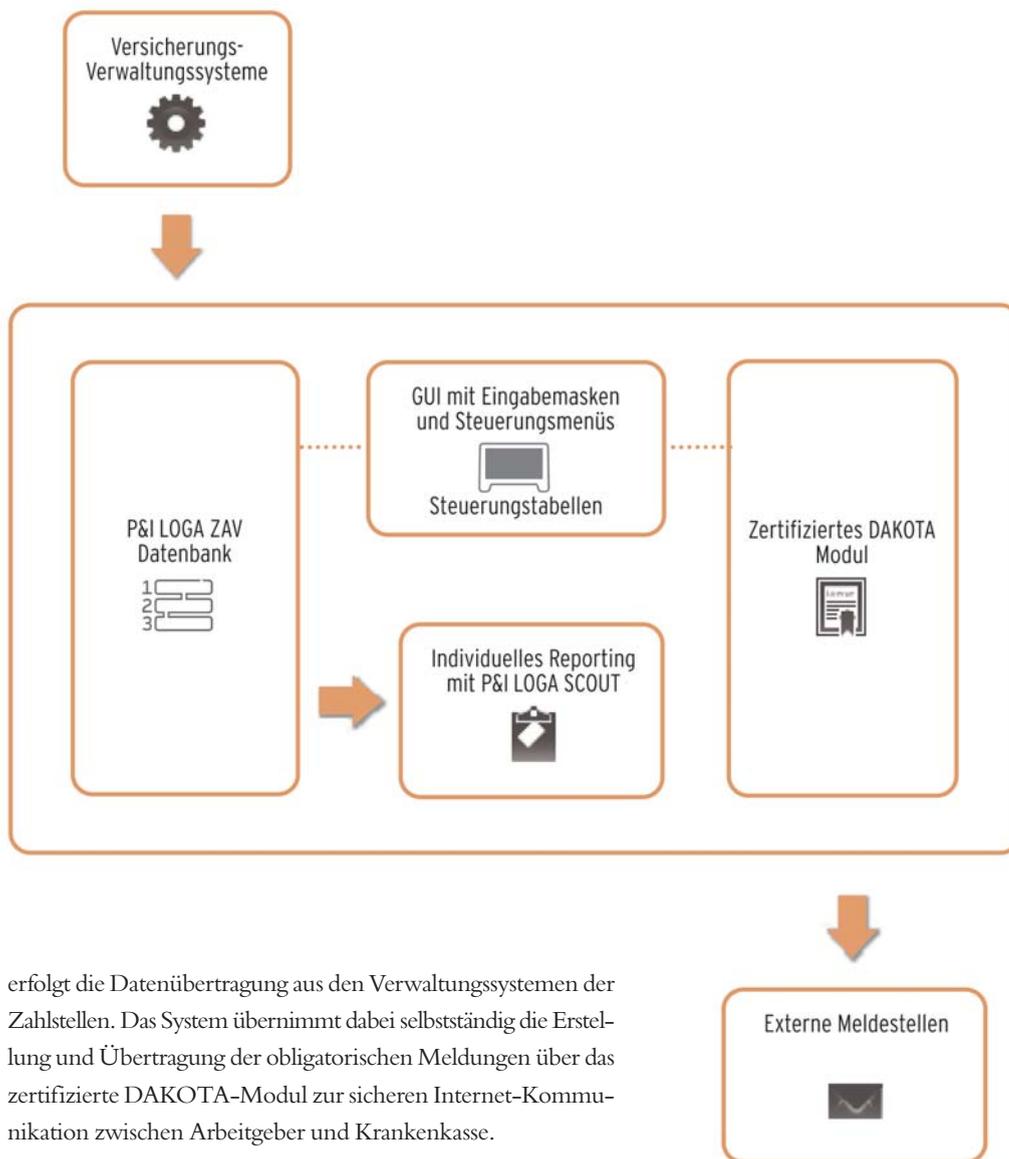
Zum anderen bietet P&I eine in **P&I LOGA integrierte Funktion** an, die ebenso eine eigene Datenbank enthält, um Kunden- und Mitarbeiterdaten sicher zu trennen. Hier erfolgt die gesamte Administration über P&I LOGA, sodass doppelte Wartungskosten entfallen.

Lösung mit Höchststandard

Die Stand-Alone-Lösung wurde von der P&I AG in enger Zusammenarbeit mit Kunden aus der Versicherungsbranche entwickelt. Diese hatten aus Sicherheitsgründen den Bedarf einer klaren Abgrenzung der Kunden- und Mitarbeiterdaten. Um die Anforderung zu realisieren, arbeitet P&I LOGA ZAV als eigenes kleines „Minisystem“. Basierend auf der Standard Entgeltabrechnung P&I LOGA enthält es minimale Funktionen sowie einen begrenzten Personalstamm in einer unabhängigen Datenbank – exakt zugeschnitten auf die Anforderungen für das elektronische Zahlstellenverfahren.

„Um jegliche Verwechslung zwischen den Daten unserer Mitarbeiter bzw. unserer Kunden zu vermeiden, bietet die ZAV-Lösung der P&I AG ideale Voraussetzungen und entspricht voll und ganz unseren Qualitätsansprüchen“, so Gabriele Neutzler von der DEVK.

Aufgrund des präzisen Customizing kann LPGA ZAV ohne technischen Aufwand einfach in die bestehende Systemlandschaft integriert werden. Alle gesetzlichen Regelungen sind automatisch berücksichtigt. Über eine Standardimport-Schnittstelle, die alle meldepflichtigen Daten jedes Versicherten enthält,



Programmablauf des maschinellen Zahlstellenverfahrens in P&I LOGA

erfolgt die Datenübertragung aus den Verwaltungssystemen der Zahlstellen. Das System übernimmt dabei selbstständig die Erstellung und Übertragung der obligatorischen Meldungen über das zertifizierte DAKOTA-Modul zur sicheren Internet-Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Krankenkasse.

Über LOGA ZAV werden zudem alle Nachweise, die von den Krankenkassen an die Zahlstellen zu retournieren sind, entgegengenommen, u. a.

- Beginn, Ende und Umfang der Beitragspflicht
- VB-Max und Mehrfachbezug
- Beitragssätze.

In einem eigenen Dialog (GUI) kann zudem die Tabellensteuerung durch Ein- und Ausblenden vorgegebener Masken und Felder genau an den Kundenbedarf angepasst werden. Auch die Bezeichnung der Felder erfolgt anwenderspezifisch. ■

➤ **Ansprechpartnerin: Silvana Nies | snies@pi-ag.com**
Telefon +49 (0) 611 7147-228 | www.pi-ag.com

In kürzester Zeit kompetente Entscheidungen treffen durch klare Informationen. Wissen als zentraler Erfolgs- und Wettbewerbsfaktor ist ein Fundament strategischen Managements von Unternehmen und Verwaltungen. Mit dem Business Intelligence-Modul „HR-Leitstand“ der P&I AG lassen sich wichtige Kennzahlen und Zusammenhänge schnell, präzise und grafisch darstellen.

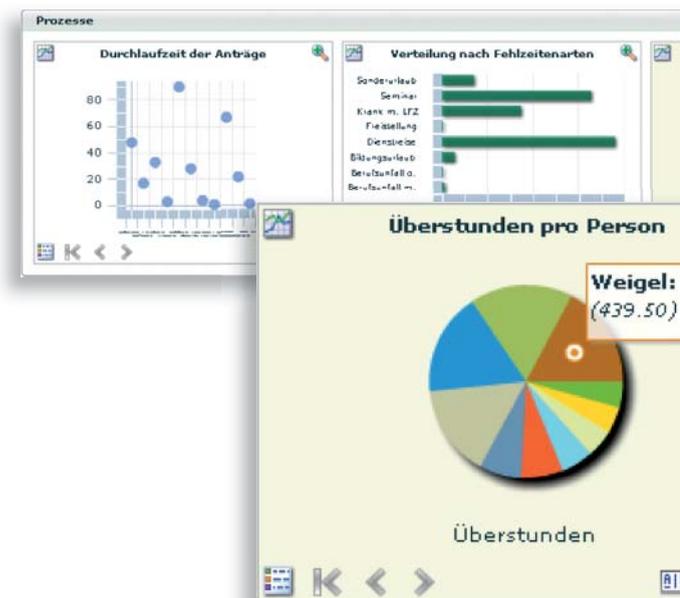
lohnende investition in wertvolles wissen

› „Wissen ist Macht.“ Zu dieser wichtigen Erkenntnis gelangte bereits Francis Bacon, englischer Staatsmann und Philosoph, im 16. Jahrhundert. Fünf Jahrhunderte später sind Informationen und Know-how wertvoller denn je. Besonders in der Wirtschaft ist Wissen der Schlüssel zum Erfolg. Nur wer sich auf globalen Märkten, die geprägt sind durch Schnellebigkeit, Wandel und harte Wettbewerbsbedingungen, von der Konkurrenz abheben kann, sichert langfristig wirtschaftliche Ergebnisse und strategische Vorteile im internationalen Benchmarking.

Business Intelligence als Begriffsbild umfasst Werkzeuge, die eine höhere Transparenz schaffen, um dadurch zielgerichtete Entscheidungen treffen zu können. Die klassische Darstellung von Kennzahlen liefert jedoch nur einen Blick in die Vergangenheit. Die eigentliche Herausforderung besteht in der frühzeitigen Identifikation von Trends, um daraus fundierte Managemententscheidungen abzuleiten und einen Wettbewerbsvorsprung zu erzielen. Aufwendige Methoden, wie z. B. das händische Aufbereiten von Excel-Tabellen, sind längst obsolet, da die Daten dabei meist mehrfach verändert werden und die Qualität deutlich leidet. Besonders in Zeiten von Smartphones, iPads und mobiler Endgeräte wird eine anschauliche Darstellung vom Nutzer gefordert und keine detaillierte Tabellenverarbeitung. Der Umgang mit komplexen Daten macht leistungsstarke und innovative Instrumente erforderlich, die Wissen einfach darstellen.

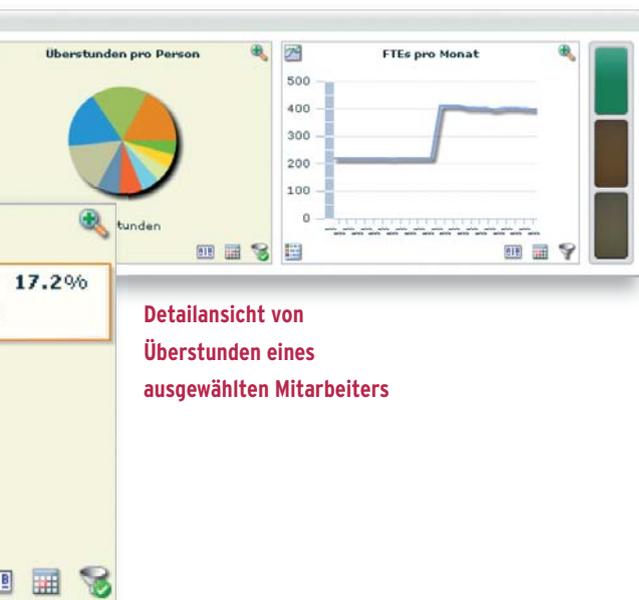
HR-Intelligence

Die P&I AG bietet mit ihrem Business Intelligence-Modul „HR-Leitstand“ eine hoch entwickelte Lösung an, um die



Auflistung aller
Mitarbeiter mit mehr
als 100 Überstunden

Name
Weigel
Fromm
Lennartz
Lederer
Blitz
Huyeng



**Detailansicht von
Überstunden eines
ausgewählten Mitarbeiters**

	Überstunden
	439.50
	439.50
	436.50
	397.87
	180.00
	178.50

relevanten Informationen schnell und strategisch zu überblicken. Dabei können nicht nur sämtliche Zahlen aus P&I LOGA ausgewertet werden, sondern auch externe Werte aus der Finanzbuchhaltung, Statistiken etc. werden einfach eingebunden. In Sekundenschnelle werden sie abgerufen sowie im Kontext grafisch und gleichzeitig detailliert aufgelistet. Über das webbasierte Mitarbeiter- und Führungskräfteportal HCM kann individuell von jedem Standpunkt aus auf zentrale Daten zugegriffen werden.

Als essenzielle Unternehmensressource erfordert das Humankapital ein zeitgemäßes und vorausschauendes Personalmanagement, das ohne professionelles Personalcontrolling nicht möglich ist. Besonders der Bereich Human Resources profitiert nachhaltig von der umfassenden Informationsaufbereitung: Die richtigen Informationen stehen zur richtigen Zeit dem richtigen Mitarbeiter zur Verfügung.

Der P&I HR-Leitstand bietet einen einheitlichen und zentralen Überblick über die wichtigsten Prozesse zur Ableitung von Prognosen - nicht nur aus personalwirtschaftlicher Sicht. Dabei können, stets exakt am Bedarf orientiert, genau die gewünschten Informationen in kürzester Zeit abgerufen werden, die von höchster Priorität sind. Strategische Fragestellungen werden direkt mit operativen Handlungen verknüpft und die sofortige Einleitung entsprechender Maßnahmen ist aus P&I LOGA heraus möglich. Ermittelt der Personalverantwortliche z. B. mit dem Leitstand einen erhöhten Weiterbildungsbedarf seiner Mitarbeiter, kann er aus der Detailebene direkt eine passende Seminarteilnahme anstoßen.

Bedarfsgenaue Konfigurationen

Der Aufbau des P&I HR-Leitstandes folgt dabei der zielgerichteten Informationspräsentation: Mit möglichst wenigen Kennzahlen in kürzester Zeit ein möglichst umfassendes Bild zeigen, das eine schnelle Interpretation im Kontext zulässt.

Die Aufteilung in inhaltliche Ebenen kann genau auf den individuellen Kundenbedarf zugeschnitten werden und ermöglicht den präzisen Überblick aus den unterschiedlichsten Sichtweisen/Perspektiven. Übersichtliche Grafiken werden dabei durch vertiefende Detailinformationen optimal ergänzt, immer mit der Option, sich mittels Drill-Down noch tiefer in die Details zu „bohren“. Jegliche Kennzahlen sowie das Design können nach eigenen Wünschen und Anforderungen angepasst werden: Sowohl die Bezeichnung der Reiter als auch die Art der Grafiken und die Anordnung der Fenster lassen sich darüber hinaus ebenfalls von jedem Anwender selbst einstellen.

Expertensuche: fundiert und zielgerichtet

Das standardmäßig zum HR-Leitstand mitgelieferte Add-on „Expertensuche“ bietet die Möglichkeit zur einfachen und hochkomfortablen Analyse des eigenen Personalbestands mit allen verfügbaren Daten aus P&I LOGA und nicht nur den erforderlichen Qualifikationen. So können auf Knopfdruck fundierte Auswahlentscheidungen getroffen und offene Stellen mit qualifiziertem Personal aus der eigenen Organisation besetzt werden.

Über das Navigationsmenü lässt sich ein detailliertes Suchprofil erstellen, das alle gewünschten Merkmale des Soll-Profiles aus den Bereichen Tätigkeit, Stelle, Qualifikation, Organisationseinheit, Berufsausbildung und Seminar enthält. Diese werden anschließend in einer übersichtlichen Grafik visualisiert und können zusätzlich noch in ihrer Gewichtung verändert werden. Das Ergebnis der Suche wird in Abhängigkeit der übereinstimmenden Profile als farbliche Abstufungen präsentiert. Auch hier können direkte Detaildaten angezeigt und im Arbeitsprozess weiterverarbeitet werden.

Mobil unterwegs - Wissen in der Tasche

Der P&I HR-Leitstand jederzeit und überall – demnächst ist das intelligente BI-Tool auch als Smartphone-Applikation erhältlich. Schnell im Taxi auf der Fahrt zum Geschäftstermin auf dem Smartphone komfortabel die nötigen Daten checken, falls kurzfristige entscheidungsstützende Informationen benötigt werden? Mit der Applikation sind Entscheider ortsunabhängig und zu jedem Zeitpunkt umfassend informiert, um jederzeit reagieren zu können. Dies ist besonders wichtig in Dynamik-geprägten Zeiten, die ein hohes Maß an Flexibilität erfordern. So verlagert sich der Arbeitsplatz weg vom Büro hin zum „mobilen Schreibtisch“ mit allen relevanten Daten quasi „in der Tasche“ auf mobile Endgeräte wie Smartphone oder Tablet-PC.

Unternehmenskennzahlen auf Knopfdruck

Die Landesmesse Stuttgart GmbH – Europas modernstes Messezentrum mitten in einem der größten Hightech-Wirt-



Gesamt- und Detailansicht des HR-Leitstands beispielhaft auf einem iPad

schaftsräume der Europäischen Union – verfolgt mit der Einführung des HR-Leitstandes das Ziel, verschiedenste Unternehmenskennzahlen auf einer Plattform managementgerecht aufzubereiten und verbreiten zu können. „Wir wollen damit dem Management die Möglichkeit bieten, einen umfassenden Zugriff auf Kennzahlen aus dem Personalbereich und auf andere Unternehmenskennzahlen zu erhalten. Dies sind z. B. Umsatz-, Ergebnis-, Aussteller- oder Besucherkennzahlen einzelner Veranstaltungen der Messe Stuttgart. Die Inhalte sind abhängig von der jeweiligen Hierarchieebene der Führungskraft und werden für jede Zielgruppe unterschiedlich aufbereitet“, erklärt Verena Arnold, Personalreferentin und Projektleitung für die Einführung der P&I-Produkte bei der Messe Stuttgart. „Wir haben reichlich Ideen, wie wir dieses Instrument zukünftig nutzen wollen. So kön-

nen wir unserer Geschäftsführung und unseren Führungskräften Informationen managementgerecht und visuell ansprechend aufbereitet zur Verfügung stellen“, zieht die Personalreferentin ihr Fazit. ■

> Ansprechpartnerin: **Silvana Nies** | snies@pi-ag.com
 Telefon +49 (0) 611 7147-228 | www.pi-ag.com

Im November und Dezember 2010 wurden P&I LOGA-Anwender auf Jahreswechselfeminaren über die Neuerungen für das Jahr 2011 informiert. Das Jahreswechselrelease 11.0 wurde Mitte Dezember 2010 freigegeben. Im Folgenden werden die wichtigsten Neuerungen im Steuerrecht sowie in der Sozialversicherung für 2011 vorgestellt.

mit P&I LOGA up-to-date

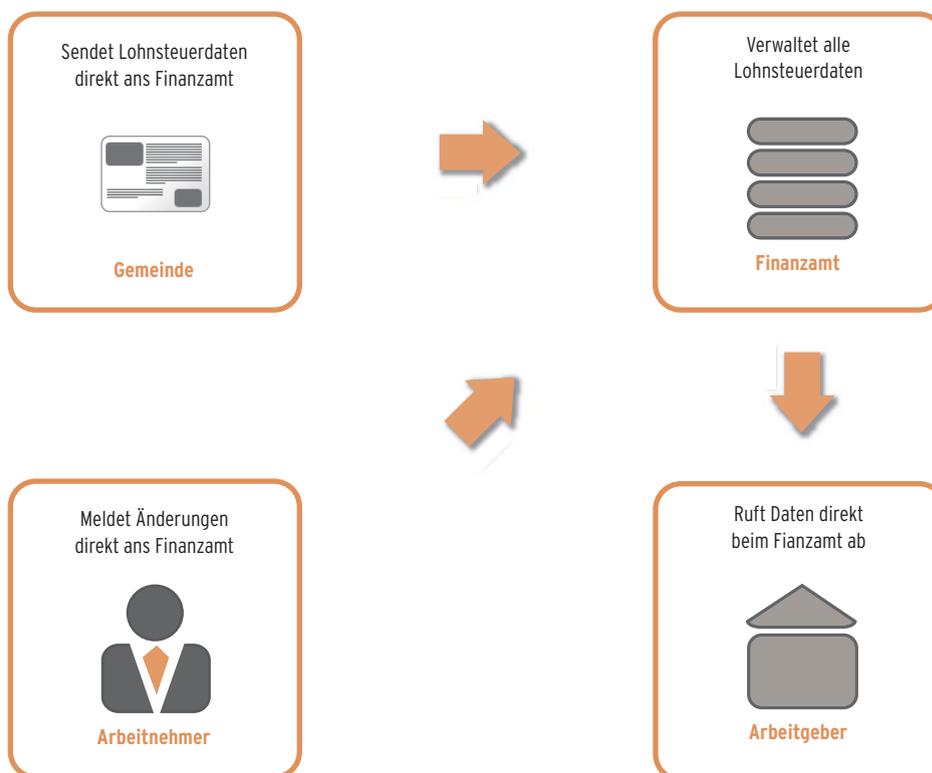
38 > 2011 wird das erste Jahr ohne Lohnsteuerkarte sein, weshalb Übergangsregelungen zur Überbrückung der Phase vor der elektronischen Übermittlung von Steuerabzugsmerkmalen (ELStAM) zu beachten sind. Themen im Bereich der Sozialversicherung sind beispielsweise das GKV-Finanzierungsgesetz, der zwingende Umstieg auf den maschinellen Erstattungsantrag (U1/U2), das maschinelle Zahlstellenverfahren sowie anstehende DEÜV-Änderungen und ELENA.

Steuer 2011

Der amtliche Programmablaufplan zur Lohnsteuerberechnung 2011 (PAP2011) wurde in P&I LOGA Release 11.0 integriert. Er berücksichtigt die SV-Rechengrößen 2011, Änderungen von Rentenversicherungs-Vorsorgepauschale, Versorgungs- und Altersfreibetrag durch das Alterseinkünftegesetz und eine Nachbesserung in Sachen Abfindungen. Durch das Bürgerentlastungsgesetz Krankenversicherung wurde festgelegt, dass auf sozialversicherungsfreie Abfindungen (§ 24 Abs.1 ESTG) keine Vorsorgepauschale gewährt wird. 2010 wurde dies nur für solche Abfindungen, die aufgrund von sogenannter Zusammenballung unter die Fünftelungsregelung fallen, umgesetzt. Ab 2011 wird auch auf sozialversicherungsfreie Abfindungen, die mangels Zusammenballung als Einmalbezug zu versteuern sind, keine Vorsorgepauschale mehr gewährt. Somit gilt in P&I LOGA, dass Abfindungen nach § 24 Abs.1 ESTG, die als Einmalbezug zu versteuern sind, ab 2011 unter speziellen Lohnarten zu erfassen sind. Diese Lohnarten sind sozialversicherungsfrei und mit der Bezugsart „Abfindung“ generell als „EMZ“ zu steuern (Lohnartensteuerung Deutschland). Bereits 2010 war es erforderlich, Abfindungen, die unter die Fünf-

telregelung fallen, unter speziellen Lohnarten (sozialversicherungsfrei und Bezugsart „Abfindung Fünftelungsregelung“) zu erfassen. Die Lohnsteuer 2011 ändert sich nur geringfügig gegenüber der Lohnsteuer 2010. Abgesehen von der Steuer auf „Abfindungen als Einmalbezug“ wird die Steuer etwas geringer, was aber durch erhöhte Sozialversicherungsbeiträge aufgebraucht wird. Der PAP2011 wirkt sich auf die Kurzarbeitstabelle aus, nicht aber auf die Altersteilzeittabelle, die weiter auf dem Stand 2008 festgeschrieben bleibt. Der amtliche Steuerrechner 2011 sowie die externe Programmierschnittstelle 2011 werden voraussichtlich im Januar 2011 vom Bundesfinanzministerium zur Verfügung gestellt (www.abgabenrechner.de). Über sie kann die Lohnsteuer 2011 überprüft werden.

Die Elsterschemata 2011 für Lohnsteueranmeldung (LSTA) und Lohnsteuerbescheinigung (LSTB) wurden in P&I LOGA integriert. Die LSTA2011 ändert sich nicht gegenüber der LSTA2010. Auf der LSTB2011 werden jedoch, im Unterschied zu der LSTB2010, die Rentenversicherungsbeiträge getrennt nach jenen für die Deutsche Rentenversicherung und jenen an eine berufsständische Versorgung dargestellt. Wichtig: Es gibt keine Lohnsteuerkarte 2011, weshalb die Lohnsteuerkarte 2010 weiter gilt. Arbeitgeber dürfen diese zum Jahreswechsel 2010/2011 nicht vernichten, vielmehr verbleibt sie „quasi als Lohnsteuerkarte 2011“ beim Arbeitgeber. Die Besteuerungsmerkmale aus 2010 gelten prinzipiell 2011 fort. Änderungen, die das Finanzamt ab November 2010 auf Antrag des Steuerpflichtigen auf der Lohnsteuerkarte 2010 eintragen kann, gelten natürlich vorrangig. P&I LOGA wurde angepasst, damit Steuermerkmale 2010 nicht bei der Dezemberab-



Das ELStAM-Verfahren wird voraussichtlich 2012 die Lohnsteuerkarte ablösen.

rechnung gelöscht werden. Zudem unterstützt P&I LOGA die Übernahme von Jahres-Steuerfreibeträgen nach 2011. Sie sind in 2011 gleichmäßig über alle Monate aufzuteilen, auch wenn sie 2010 erst unterjährig erteilt wurden. Auf die elektronische Übermittlung von Steuerabzugsmerkmalen ab 2012 (ELStAM) wird P&I LOGA in 2011 vorbereitet. Die Anwender werden zeitnah informiert.

Sozialversicherung 2011

Die SV-Rechengrößen 2011 werden mit dem Jahreswechselrelease herstellerseitig ausgeliefert. Hervorzuheben ist, dass 2011 die Krankenversicherungs-Beitragsbemessungsgrenze, entgegen der üblichen Entwicklung, von monatlich 3.750 Euro auf 3.712,50 Euro sinkt. Aufgrund des GKV-Finanzierungsgesetzes steigen die Krankenversicherungs-Beitragsätze um 0,6 %, was von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte zu finanzieren ist. Des Weiteren steigt der Arbeitslosenversicherungs-Beitragsatz um 0,2 % an, bei ebenfalls je hälftiger Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es sinkt der Insolvenzgeldumlage-Beitragsatz von 0,41 % auf 0,0 %, was beim Arbeitgeber eine Gegenfinanzierung zu den SV-Beitragsatzerhöhungen darstellt.

Das ab Januar 2011 geltende GKV-Finanzierungsgesetz wirkt sich in 2011 auf die Personalabrechnung nur durch den erhöhten KV-Beitragsatz und die geänderte Regelung zur Krankenversicherungsfreiheit aus. Krankenversicherungsfreiheit tritt ab 2011 wieder ein, sobald im Vorjahr die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE) überschritten wurde und sie im anstehenden Jahr voraussichtlich wieder überschritten wird (Wiederherstellung der Rechtslage vor Inkrafttreten des GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes zum 2. Februar 2007 „3+1-Regelung“, vor Eintritt der Krankenversicherungsfreiheit musste in drei Vorjahren sowie im aktuellen Jahr über der JAE verdient werden. Die P&I LOGA Auswertungen „Prüfung Versicherungspflichtgrenze“ und „Nachweis über das regelmäßige sozialversicherungspflichtige Entgelt“ können diesbezüglich gesteuert werden.

Der Sozialausgleich für die Krankenversicherungs-Zusatzbeiträge, den das GKV-Finanzierungsgesetz vorsieht, wird erst ab 2012 in der Personalabrechnung zu berücksichtigen sein. Dies in der Annahme, dass es 2011 wegen der Beitragsatzerhöhung wenige KV-Zusatzbeiträge geben wird. Der Sozialausgleich wird somit erst zum nächsten Jahreswechsel in P&I LOGA integriert. Es wird dann herstellerseitig nötig, eine

neue SV-Rechengröße „Durchschnittlicher Zusatzbeitrag“ auszuliefern. Bei der Personalabrechnung wird zu prüfen sein, ob der „Durchschnittliche Zusatzbeitrag“ über der Belastungsgrenze eines Arbeitnehmers liegt. Die Belastungsgrenze beträgt 2 % des sozialversicherungspflichtigen Entgelts. Ist die Belastungsgrenze überschritten, wird der eigentlich fällige Arbeitnehmerbeitrag zur Krankenversicherung um die Differenz zwischen Belastungsgrenze und durchschnittlichem Zusatzbeitrag, also dem Sozialausgleich, verringert. Der Sozialausgleich wird im Beitragsnachweis separat ausgewiesen. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber nicht den eigentlichen Zusatzbeitrag über den Beitragsnachweis abzuführen hat. Er muss nicht einmal wissen, ob ein Arbeitnehmer tatsächlich einen KV-Zusatzbeitrag zu zahlen hat.

Maschinelles Erstattungsantrag

Gravierende Auswirkungen in der Personalabrechnung hat die zwingende Umstellung auf den „Maschinellen Erstattungsantrag U1/U2“. Wir haben Ihnen in der Oktoberausgabe der P&I NEWS das Verfahren bereits vorgestellt. Zur Erinnerung: Beim „Maschinellen Erstattungsantrag U1/U2“, geht es um die Erstattung von Mutterschaftsleistungen (für kleinere Arbeitgeber auch Lohnfortzahlungsleistungen) durch die Krankenkassen an die Arbeitgeber. Dieses Modul wurde im Rahmen der Wartung mit dem P&I LOGA Release 10.9 (15. September 2010) zur Verfügung gestellt. Die Modulzulassung lag ab diesem Release vor (Tests waren bereits mit Release 10.6 (15. Juni 2010) möglich). So konnten P&I LOGA-Anwender bereits seit der Septemberabrechnung auf den „maschinellen Erstattungsantrag U1/U2“ umstellen. Spätestens zum Januar 2011 muss die Umstellung erfolgen. Es sind alle Arbeitgeber von diesem Verfahren betroffen. Dieses Verfahren kennt bislang nur den Dateiversand vom Arbeitgeber an die Krankenkassenannahmestellen und keine Rückmeldungen über den Kommunikationsserver an die Arbeitgeber. Insbesondere solche Rückmeldungen machten beim Verfahren ELENA zum letzten Jahreswechsel große Probleme; Vor allem weil eine neue Dakotaversion (eingesetztes Datenfernübertragungssystem) dafür erforderlich war. Die Belastung für die Personalabrechnung entsteht beim „Maschinellen Erstattungsantrag U1/U2“ insbesondere dadurch, dass nun zwingend das Beschäftigungsverbot Mutterschaft (bei kleinen Arbeitgebern auch Lohnfortzahlung krank) in der Personalabrechnung zu erfassen und die Lohnfortzahlungsleistung dafür zu ermitteln ist. Das war bei Nutzung des manuellen Listenverfahrens nicht erforderlich, da die Entgeltfortzahlung erfolgt. Wurde allerdings das P&I LOGA-Listenverfahren genutzt, war auch dafür bereits die

Pflege dieser Fehlzeiten erforderlich. Den „Maschinellen Erstattungsantrag U1/U2“ haben viele LOGA-Anwender bereits vor dem Jahreswechsel aktiviert. Es handelt sich somit um ein bereits erprobtes Verfahren. Die Umstellung selbst ist problemlos und kann entweder eigenständig auf Basis der P&I LOGA-Hilfe (Stichwort „Maschineller Erstattungsantrag“) erfolgen oder vom P&I-Consulting unterstützt werden.

Maschinelles Zahlstellenverfahren

Auch das „Maschinelle Zahlstellenverfahren“ hat entscheidende Auswirkungen in der Personalabrechnung. Es betrifft jedoch nur Arbeitgeber, die Versorgungsbezüge (Renten und Pensionen) zahlen und daher als sogenannte Zahlstelle fungieren. Sie müssen für die Zahlstellenempfänger (Rentner/Pensionäre) die Beitragsabführung (Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge welche die Zahlstellenempfänger alleine tragen) durchführen und zusätzlich Meldungen an die Krankenkasse erstatten. Dies sind Anmeldungen, Veränderungsmeldungen, Abmeldungen und sogenannte Bestandsmeldungen. Für diese Meldungen gab es bislang ein Listenverfahren. Ab Januar 2011 ist obligatorisch auf das maschinelle Zahlstellenverfahren umzustellen. Dieses kennt zum einen den Dateiversand an die Krankenkassenannahmestellen und zum anderen Rückmeldungen der Krankenkassen über den Kommunikationsserver. Das „Maschinelle Zahlstellenverfahren“ ist ein kostenpflichtiges P&I LOGA-Zusatzmodul, worauf in der Releasedokumentation 10.9 (15. September 2010) und in der Oktoberausgabe der P&I NEWS hingewiesen wurde. Es hat die Modulzulassung und wird mit dem Jahreswechselrelease 11.0 freigegeben. Die Umstellung auf das maschinelle Zahlstellenverfahren kann eigenständig auf Basis der P&I LOGA-Hilfe (Stichwort „Maschinelles Zahlstellenverfahren“) erfolgen oder es kann dafür das P&I Consulting angefordert werden. In der LOGA-Hilfe finden sich ausführliche Informationen.

Das Meldeverhalten weicht vom Listenverfahren ab. So sind nun auch freiwillig GKV-Versicherte zu melden und es gibt ein Storno/Korrektur-Verfahren. Zum 1. Januar 2011 wird die Umstellung durch eine generelle Bestandsmeldung angezeigt. Die Umstellung auf das maschinelle Zahlstellenverfahren ist problemlos. Meldungserstellung und Dateiversand sind, da voll in das DEÜV-Meldeverfahren integriert, risikofrei zu starten. Risikobehaftet ist das Rückmeldeverfahren über den Kommunikationsserver. Hier ist mit Startschwierigkeiten, wie es sie bei ELENA gab, zu rechnen. Auch für die Krankenkassen ist das „Maschinelle Zahlstellenverfahren“ neu, insbeson-

SVW JW11 15/1 Sozia,Peter		Ab 1. Jan 2011 unbegrenzt	
Grunddaten Krankenversicherung Rentenversicherung Zusatz Seesozialversicherung Meldung			
SV-Nr:	11010269S105	Krankenkasse:	AOK Hessen lang 13.4 12.2 45118687
Beitragsgruppe			
Beitragsgruppenschlüssel:	9111	KV:	Freiwillig Versicherte Firmenzahler
		RV:	Voller Beitrag (vor 2005 zur Arb.-Vers. LVA)
		AV:	Voller Beitrag
		PV:	voller Beitrag
Tätigkeit			
Tätigkeitsschlüssel:	601.46	Tätigkeit:	Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaues
		Stellung im Beruf:	Angestellter
		Ausbildung:	Abitur und Universitätsabschluß
Personengruppe			
Schlüssel:	101 SV pflichtig Beschäftigte ohne bes. Merkmale		
Tätigkeit 2010			
Tätigkeitsschlüssel:	251044511	Tätigkeit:	Ingenieur/in - Maschinenbau (allgemeiner Masc
		Schulbildung:	Abitur / Fachabitur
		Berufliche Ausbildung:	Diplom/Magister/Master/Staatsexamen
		Zeitarbeitsverhältnis:	nein
		Vertragsform:	Vollzeit - unbefristet

Beispielhafte Ansicht des neuen Tätigkeitsschlüssel.

dere die Rückmeldungen. Das Rückmeldeverfahren ist natürlich in P&I LOGA integriert und wurde auch soweit möglich getestet. Es existiert kein neutrales Testverfahren, immerhin jedoch geringe Testmöglichkeiten im Rahmen der Modulprüfung (die aktuelle Dakotaversion ist dafür ausgelegt). Eine Alternative zum P&I LOGA Modul „Maschinelles Zahlstellenverfahren“ bietet die kostenlose Krankenkassensoftware SVNET. Dieses manuelle Verfahren können Arbeitgeber mit nur wenigen Zahlstellenempfängern nutzen. Bei weniger als 30 Zahlstellenempfängern existiert die Befreiung von der Beitragsabführungspflicht, allerdings nicht von der Meldepflicht!

Meldeverfahren

Größere Änderungen stehen 2011 auch im Bereich des SV-Meldeverfahrens für Arbeitnehmer (DEÜV) an. Ab Januar 2011 gibt es den neuen Datensatz „Betriebsdatenpflege“, welcher in P&I LOGA Release 11.0 integriert wurde. Über diesen neuen Datensatz werden künftig Änderungen der Betriebsdaten wie Firmenname, -adresse und Ansprechpartner gemeldet. Zum 1. Juni 2011 wird, wegen einer Erweiterung des Datenbausteins Berufsunfallversicherung (DBUV), auf

eine neue DEÜV-Datensatzversion umgestellt. Darauf wird P&I LOGA zeitnah vorbereitet, und es wird dafür ein unterjähriges Pflichtrelease 11.6 erforderlich. Mit der Begründung, der derzeitige Datenbaustein DBUV liefere noch keine gute Datenbasis für den Lohnnachweis, hat die Rentenversicherung die Erstellung des Lohnnachweises auf Basis des DBUV um zwei Jahre von 2012 auf 2014 verschoben. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie den Lohnnachweis zwei Jahre länger, bis für das Jahr 2013, in 2014 erstellen müssen.

Als weitere gravierende DEÜV-Neuerung ist in 2011 auf den neuen Tätigkeitsschlüssel (Tätigkeitsschlüssel 2010) umzustellen. Die Umstellung ist ab Release 11.0 möglich. In der P&I LOGA-Hilfe findet sich auf der Sozialversicherungsmaske ausführliche Hilfe dazu. Der neue Tätigkeitsschlüssel wird in DEÜV-Meldungen, welche den Meldezeitraum ab Dezember 2011 betreffen, den alten Tätigkeitsschlüssel ablösen.

Letztlich soll an dieser Stelle kurz von ELENA berichtet werden. Der Gesetzgeber hat die Nutzung der ELENA-Datei zur Erstellung von elektronischen Bescheinigungen um zwei Jahre von 2012 auf 2014 verschoben. Arbeitgeber müssen dennoch weiterhin monatlich ELENA-Daten an die Zentrale Speicherstelle (ZSS) melden. Parallel haben sie die Listen-Bescheinigungen nun noch bis 2013, d. h. zwei Jahre länger als ursprünglich geplant, zu erstellen. ■

> Ansprechpartnerin: Wiltrud Schmitzer | wschmitzer@pi-ag.com
Telefon +49 (0) 611 7147-232 | www.pi-ag.com

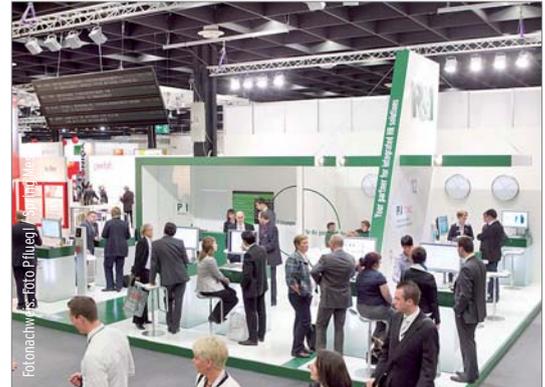
TAKE-OFF GEGLÜCKT

Unter dem Motto „CHANGE“ präsentierte die P&I AG vom 12. bis 14. Oktober 2010 auf Europas größter Fachmesse für Personalmanagement in Stuttgart ihre High-Performance Software für eine zeitgemäße Personalarbeit.

Der neue Messestand in Form einer erstklassigen Airport-Lounge feierte eine gelungene Premiere. Die Messebesucher informierten sich besonders über die Premium-Lösungen der P&I AG zum Thema Bewerbermanagement, Personal- und Kompetenzentwicklung sowie managementorientiertes Reporting bzw. Business Intelligence. Vor dem Hintergrund der aktuellen demografischen Entwicklungen und dem damit verbundenen Nachwuchs- und Fachkräftemangel stehen Organisationen langfristig vor großen Herausforderungen und grundlegenden Veränderungen im HR-Bereich. Eine HR-Software, die sich explizit an alle Personalprozesse anpassen lässt, ist daher unerlässlich.

„Die Gäste an unserem Stand fragten insbesondere nach einer internationalen und branchenübergreifenden Gesamtlösung, die flexibel, transparent und leistungsstark ist. Wir konnten sie davon überzeugen, dass die hoch spezialisierte HR-Suite der P&I AG allen Anforderungen in vollem Maße entspricht“, lautet das Fazit von Remco van Dijk, Vertriebsleiter Privatwirtschaft. „Der Wandel hat auch im öffentlichen Bereich weitreichende Auswirkungen. Dadurch arbeiten immer mehr kommunale und soziale Einrichtungen effizient mit der modernen Personalmanagement-Lösung der P&I AG – das viele positive Feedback unserer zufriedenen Kunden bestätigt dies“, ergänzt Bernd Manke, Vertriebsleiter öffentlicher Dienst, Gesundheit und Soziales.

Auch in Berlin auf der Messe Moderner Staat erhielten interessierte kommunale Verwaltungen und andere Institutionen des öffentlichen Sektors neue Impulse für eine effiziente Personalverwaltung.



Aufsehenerregender P&I-Messestand



Intensive Beratungsgespräche



Check-In für eine moderne Personalarbeit

AUF ERFOLGSKURS

Am 9. Dezember 2010 präsentierte sich die JOBcon Sales, Personalmesse für Kundenberatung und Vertrieb, in der deutschen Nationalbibliothek Frankfurt. Sie bietet Young Professionals, Studierenden und Absolventen die Möglichkeit, Personalverantwortliche aus attraktiven Unternehmen kennenzulernen und wichtige Kontakte zu knüpfen. Die P&I AG stellte ihr im Frühjahr startendes Trainee-Programm vor. „Wir konnten interessante Gespräche mit potenziellen Bewerbern führen und sehen einem Erfolg versprechenden Traineeprogramm entgegen“, zieht Nina Eisenbach, Personalreferentin bei P&I, ihr Fazit zu der Jobmesse.



Gut besuchte Jahreswechsellseminare

BESTENS GERÜSTET

Jedes Jahr informiert die P&I AG rechtzeitig zum Jahresende über die Änderungen im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht. 1.500 Teilnehmer aus dem öffentlichen und privaten Bereich besuchten in Deutschland die bundesweiten Veranstaltungen. Neben den Themen ELENA, neues SV-Erstattungs- sowie maschinelles Zahlstellenverfahren stellte das P&I-Schulungsteam die neuen Funktionen in P&I LOGA vor und zeigte anschaulich, wie sich u. a. der erweiterte P&I LOGA Navigator in der täglichen HR-Arbeit umsetzen und in P&I LOGA steuern lässt. Als Ausblick für die kommenden Jahre versicherten die Experten der P&I AG, alle weiteren kommenden maschinellen Verfahren leistungsstark in P&I LOGA zu integrieren.

Auch in Österreich wurden mehr als 600 Interessierte optimal auf alle wesentlichen Gesetzesänderungen, wie z. B. die Neuerungen im ELDA, vorbereitet. Besonders begeistert waren die Teilnehmer von der neuen P&I LOGA-Analyse, mit der sich komplizierte Abrechnungsbestandteile strukturiert und verständlich aufbereiten lassen.

Das 3. Fachforum in der Schweiz gab einen umfassenden Überblick über Änderungen für das Kalenderjahr 2011 und die Auswirkungen in P&I LOGA. Außerdem wurden die wichtigsten Fragen rund um die Themen Personaladministration, Auswertungen, Stellenplan und Lohnabrechnung beantwortet. Die P&I Roadmap gab einen Ausblick auf kommende Neuerungen in der Software.

TICKER

+++ Das Team der P&I NEWS wünscht Ihnen ein frohes neues Jahr 2011 +++ Das Team der P&I NEWS wünscht Ihnen ein frohes neues Jahr 2011 +++ Das Team der P&I NEWS wünscht Ihnen ein frohes neues Jahr 2011 +++ Das Team der P&I NEWS wünscht Ihnen ein frohes neues Jahr 2011 +++



POTENZIALE AUSLEBEN

BERUFSEINSTEIGER können sich bei P&I frei entfalten. Wir wollen gemeinsam mit ambitionierten Hochschulabsolventen weiter an unserer langjährigen Erfolgsgeschichte schreiben. Mit einem anspruchsvollen Traineeprogramm bieten wir jungen Talenten die Chance, über die eigenen Grenzen hinauszuwachsen. Etwas bewegen. Dabeisein. Bei P&I.

www.pi-ag.com

