

# BERLINER BANK

## PERSONALARBEIT IN KRISENZEITEN



CASE STUDY

**Wie betreibt man Personalmanagement in Krisenzeiten? In der Regel tendiert dann die Personalarbeit zu nüchternen Kostenbetrachtungen. Strategische Themen wie Personalentwicklung rücken in weite Ferne. Teure Bereiche wie die Personalverwaltung müssen häufig ausgelagert werden. Die Berliner Bankgesellschaft entschied sich zu diesem Schritt und ersetzte gleichzeitig ihre veraltete Personal-Software durch P&I LOGA.**



Als die Bankgesellschaft Berlin, ein börsennotiertes Kreditinstitut mit den Marken Berliner Sparkasse, Berliner Bank und Landesbank Berlin 2001 in eine Krise geriet, bekam die Personalabteilung die Aufgabe, Stellen abzubauen. Dennoch verschrieben sich die Verantwortlichen dem Ziel, das Unternehmen auf Erfolgskurs zu bringen, indem sie die Fachkompetenz und Motivation der Mitarbeiter stärken. Die Bankgesellschaft lagerte die Personalverwaltung aus und sicherte so die Qualität des strategischen HR-Managements.

### **Gelegenheit zur Software-Renovierung**

Kurz darauf wurde bekannt, dass die Pflege der bisherigen Payroll-Software „LoGe“ ab 2005 eingestellt wird. Diese Gelegenheit nutzte die Personalabteilung, um eine integrierte Lösung für die Entgeltabrechnung und Personalverwaltung zu suchen. Für die beiden Bereiche gab es bei der Bankgesellschaft separate Lösungen. Das war nicht effizient, weil Personaldaten immer doppelt gepflegt werden mussten und Abläufe sich nicht durchgängig abbilden ließen. Personalinformationen sollten künftig in einer Lösung schnell verfügbar sein und Routineaufgaben automatisiert ablaufen. Während der Software-Auswahl startete das Programm zur Restrukturierung der Bankgesellschaft. Zu den Maßnahmen gehörte die Entscheidung für das Outsourcing der Personalabrechnung und -verwaltung und für den Bezug der neuen Personal-Software im Application Service Providing. Der Auftrag ging an die TDS HR Services & Solutions, einem Spezialisten für Business Process Outsourcing, der gleichzeitig ca. 40 Mitarbeiter der Personalabrechnung von der Bankgesellschaft übernahm. Parallel dazu fiel die Entscheidung zugunsten der Lohn-Software P&I LOGA der P&I AG. Die Einführung dieser Lösung sollte ebenfalls komplett von der TDS in Neckarsulm betreut werden. Von März bis

Your partner for integrated HR solutions



**Die P&I AG** gehört zu den führenden Software-Unternehmen für Personalmanagement (Human Resources), Entgeltabrechnung (Payroll), Zeitwirtschaft und Mitarbeiterportale (Employee Relationship Management) in Europa.

Mit mehr als 35 Jahren Erfahrung und über 3.700 Kunden ist P&I der Marktführer in Deutschland für den Mittelstand. Die P&I AG ist mit mehr als 280 Mitarbeitern an vielen Standorten in Europa vertreten.

Weitere Informationen zum Unternehmen und der Produktpalette finden Sie im Internet unter [www.pi-ag.com](http://www.pi-ag.com).

©2005 P&I AG. Alle Rechte vorbehalten. P&I, P&I LOGA, P&I HCM, P&I PLUS und weitere im Text erwähnte P&I-Produkte und -Dienstleistungen sowie die entsprechenden Logos sind Marken oder eingetragene Marken der P&I AG in Deutschland und anderen Ländern weltweit. Alle anderen Namen von Produkten und Dienstleistungen sind Marken der jeweiligen Firmen.

Dezember 2003 richtete der Dienstleister in P&I LOGA die Abrechnung der Gehälter von 8.500 Mitarbeitern sowie 3.800 Pensionsempfängern ein.

### **Frei gestaltbare Lösung**

Im Bereich Personalmanagement nahm es etwas mehr Zeit in Anspruch, einen geeigneten Ersatz für die bestehende Software zu finden. Seit 1992 hatte die Abteilung Personalinformation kontinuierlich die Individuallösung „Perdis“ aufgebaut. Für das Personalmanagement brauchte die Berliner Bankgesellschaft deshalb eine individuell konfigurierbare Lösung, um das bestehende Datenmodell abzubilden und die bewährten Funktionen zu erhalten. Die geforderte Flexibilität fand die Bankgesellschaft in dem webbasierten Personalmanagement-System P&I PLUS von P&I. Dabei handelt es sich um eine flexible Software mit umfassenden Grundfunktionen, frei gestaltbarem Datenmodell und Masken. Der Wunsch der Bankgesellschaft nach einer integrierten Lösung für alle HR-Aufgaben ließ sich trotz der Einführung von zwei unterschiedlichen Systemen der P&I verwirklichen. Der Software-Hersteller P&I stellt für die nahtlose Integration der Personalmanagement- und der Payroll-Lösung Web-Services bereit. Somit können die Anwender in der Personalabteilung der Bankgesellschaft und die Personal-sachbearbeiter der TDS beide Lösungen über eine gemeinsame Oberfläche nutzen.

### **Workflows automatisieren Abläufe**

Das Projekt zur Einführung von P&I PLUS begann im November 2003. Im ersten Projektschritt wurden Geschäftsprozesse wie Versetzungen oder Gehaltsveränderungen als Workflows in der Software abgebildet. Darauf folgte die Datenübernahme aus dem alten System Perdis. Im dritten Schritt stand der Neuaufbau von rund

30 Auswertungen in P&I PLUS auf dem Programm. Dazu zählen beispielsweise Stellenpläne, Eintritts- und Austrittslisten, Fehlzeiten oder Kostenauswertungen. Zu den nachgelagerten Lösungen wie Finanzbuchhaltung, Zeitwirtschaft, Zutrittskontrolle, Intranet und Benutzerverwaltung programmierten die Betreuer im letzten Projektschritt Schnittstellen. Nach sechs Monaten, im April 2004, waren die Standard-Prozesse in P&I PLUS abgebildet. Im Oktober 2004 wechselten weitere 40 Mitarbeiter der Personalverwaltung der Bankgesellschaft zur TDS. Dort betreuen sie die 8.500 Mitarbeiter der Bankgesellschaft und erbringen für die 50 Personalmanager insgesamt 130 vertraglich definierte Dienstleistungen. Über die Entgeltabrechnung hinaus organisiert die TDS unter anderem Bewerbungsverfahren, setzt Aus- und Weiterbildungspläne um, begleitet Mitarbeiterbeurteilungen, führt die Personalakten und betreut die Mitarbeiter von der Bewerbung bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen.

### **P&I PLUS: Wie ein frei bebaubares Grundstück**

Die Besonderheit der Personalmanagement-Software P&I PLUS ist, dass der Hersteller P&I außer Basisfunktionen nur wenig vorgibt. Die Lösung ist mit einem unbebauten Grundstück vergleichbar, das zwar über eine Infrastruktur wie Leitungen und Anschlüsse verfügt, doch alles andere muss man selbst planen: Was baue ich? Wo platziere ich die einzelnen Elemente? Mache ich alles in Eigenarbeit oder engagiere ich Architekten, Handwerker oder Designer als Unterstützung? Die Gestaltung der Lösung erfordert dabei keine zusätzliche Programmierung, sondern erfolgt über Parameter-Einstellungen. Somit sind Software-Wartung und Release-Wechsel mit deutlich weniger Aufwand verbunden als bei Lösungen, die durch Programmierung auf kundenspezifische Anforderungen angepasst werden.