SEPT-2021

Just P&I

DAS MAGAZIN DER P&I AG FÜR HR-EXPERTEN

P&I PURE HR

Der Umzug der Personalarbeit in die Cloud.

Titelthema Seite 16

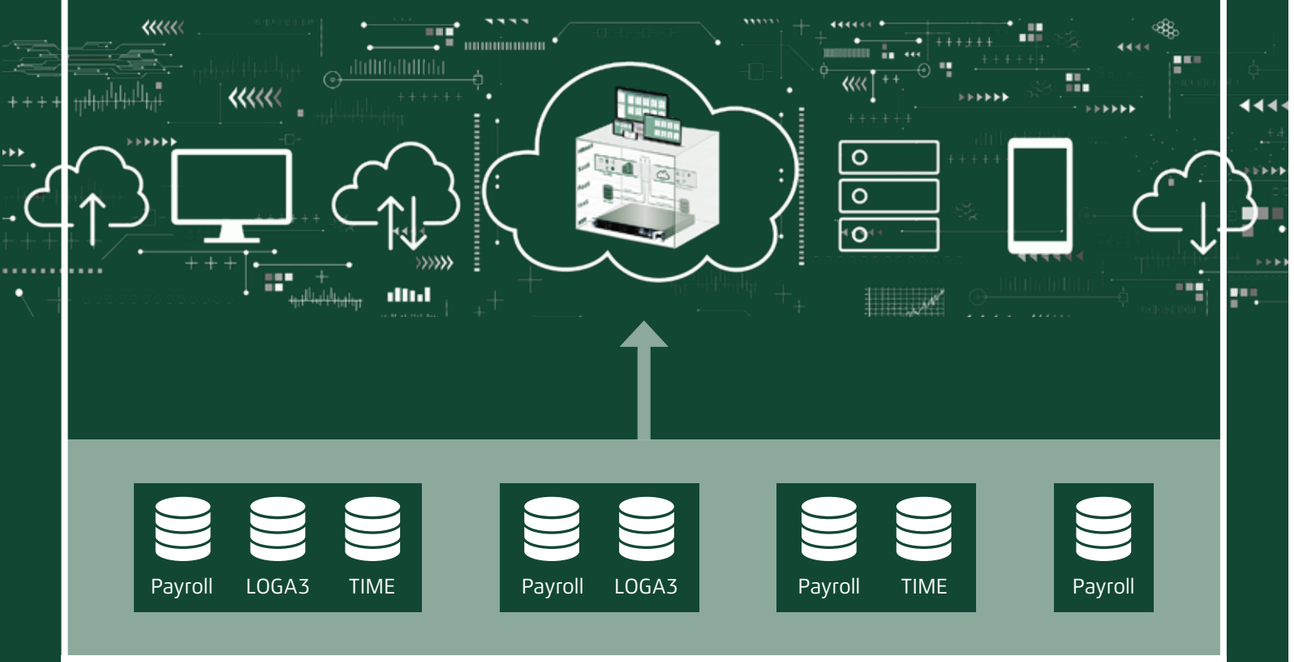
Wo stehen wir mit HR

Was wollen, ja müssen wir machen

HRaaS

Neue Mobilität • neue Wege der Effizienz • neue Wege, das HR-Leben zu gestalten

Die Personalabteilung als anerkannten professionellen internen Dienstleister etablieren



Personalarbeit heute on premise • ASP • BPO

Just P&I

DAS MAGAZIN DER P&I AG FÜR HR-EXPERTEN

P&I PURE HR

Das Release 21.6 revolutioniert mit dem Umzug der Personalarbeit in die Cloud und dem Intelligenten Feedback das HR-Management und macht es zukunftsfähig.

Vasilios Triadis I CEO der P&I AG

Liebe Leser*innen,

es liegen aufregende Monate hinter uns, die uns als Unternehmen geprägt und erneut zu einem großen Schritt in Richtung Zukunft geführt haben. Nicht nur sind wir angesichts der Corona-Pandemie als Team näher zusammengerückt, wir haben mit dem Release 21.6 aus der Customer Intelligence-Reihe einen essentiellen Meilenstein in der Geschichte von P&I LOGA erreicht. Dabei sind vor allem zwei ganz wesentliche Entwicklungen hervorzuheben, die das HR-Management wie auch die Personalarbeit als solche nachhaltig verändern. Einerseits wäre da der Umzug der Personalarbeit in die Cloud zu nennen, der mit nur einem Klick schnell und unkompliziert vollzogen werden kann. Sämtliche Daten und Einstellungen werden dabei unverändert in ein individuelles Kundensystem übertragen und stehen sofort ablauffähig zur Verfügung. Um Ihnen den bestmöglichen Service zu bieten und Sie in Ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen, haben wir zudem Expertensysteme geschaffen, die all unsere Erfahrungen und unser Know-how in sich bündeln und zugleich die aus unserer Sicht idealen Konfigurationen beinhalten. Mit dem Release 21.6 haben Sie die Möglichkeit, Ihre Kundensysteme mit unseren Expertensystemen zu vergleichen und deren Einstellungen direkt zu übernehmen. Die zweite Innovation, die mit dem Release 21.6 umgesetzt wurde, ist das Intelligente Feedback, mit dem neben einem technischen Monitoring nunmehr auch der allgemeine Systemzustand von P&I LogaAll-in fortlaufend überprüft wird. Auf diese Weise ist die HR-Plattform in der Lage, etwaige Auffälligkeiten bereits lange vor ihrem Auftreten zu erkennen und zu lösen. Das System verbessert sich dadurch kontinuierlich selbst und gewährleistet eine reibungslose Performance, was eine erneute Steigerung von Effizienz und Genauigkeit bedeutet.

Neben diesen beiden großen Highlights umfasst das Release 21.6 selbstverständlich auch zahlreiche gesetzliche Änderungen, weswegen wir uns frühzeitig dazu entschieden haben, es zu einem Pflichtrelease zu machen. Erfahren Sie in dieser Ausgabe alles über diese umfassenden Neuerungen, die unter anderem das Infektionsschutzgesetz, die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) sowie das digitale Kurzarbeitergeld betreffen.

Ein weiterer großer Erfolg, den wir in diesem Jahr erzielten, ist das Projekt „BEzügeAbrechnungssystem Thüringen“, kurz BEAT, bei dem wir uns gegen namhafte Mitbewerber durchsetzen konnten. Mit einer Projektlaufzeit von sechs Jahren und rund 70.000 Abrechnungsfällen gehört BEAT zu unseren bisher größten Projekten und wir sind stolz darauf, die Personalarbeit der Landesfinanzverwaltung Thüringen in den kommenden Jahren mit P&I LogaAll-in vollständig zu digitalisieren. Darüber hinaus freuen wir uns ganz besonders über den Anwenderbericht unseres Neukunden R+FK Schulte, der sich für den ganzheitlichen Einsatz von P&I LogaAll-in entschieden hat. Erhalten Sie einen Einblick in die Umstellung der Personalarbeit des Stahlexperten, der dank der intuitiven Bedienbarkeit der HR-Plattform das Modul P&I Bewerber3 komplett eigenständig eingerichtet hat.

Zahlreiche spannende Themen erwarten Sie auf den folgenden Seiten und ich freue mich, gemeinsam mit Ihnen einen Blick auf die neuesten Entwicklungen dieses Jahres zu werfen. Ich wünsche Ihnen eine angenehme Zeit bei der Lektüre unseres Kundenmagazins.

Herzlichst
Ihr

Vasilios Triadis
CEO der P&I AG

HR as a Service.
Join our cloud.

www.pi-ag.com

Themen im Überblick.

P&I AKTUELL

Erfolgsstory:
Die R+FK Schulte setzt beim ganzheitlichen HR-Management auf P&I LogaAll-in. 08

Die Landesfinanzverwaltung Thüringen und die P&I starten das gemeinsame Großprojekt BEAT. 12

P&I DEVELOPMENT

Der Umzug der Personalarbeit in die Cloud. 16

Das Intelligente Feedback. 24

P&I LIVE

Preview
P&I User Conference 2021. 26

P&I INSIDE

Das Pflichtrelease 21.6. 28

Just P&I

Erfolgsstory

Die R+FK Schulte setzt beim ganzheitlichen

HR-Management auf P&I LogaAll-in.

Im Zuge der Rundumerneuerung des Lohnbuchhaltungssystems entschloss sich die R+FK Schulte, einen Schritt weiterzugehen und zugleich ein ganzheitliches digitales HR-Management einzuführen, das sämtliche Bereiche der modernen Personalarbeit abdecken sollte. Die Wahl für das passende System fiel auf P&I LogaAll-in, mit dem die Anforderungen des Stahlexperten an die neue HR-Software schnittstellenfrei aus einer Hand erfüllt werden konnten – dank einer einfachen und beherrschbaren Technologie.

Der Entschluss für die Einführung einer neuen HR-Software entstand aus der Situation heraus, dass der Anbieter des vorherigen Lohnbuchhaltungsprogramms seinen Service zum Ende des Jahres 2020 einstellte. Dies nahm die rfks zum Anlass, eine Zellkurerneuerung ihres gesamten HR-Systems durchzuführen und den Schritt in die vollständige Digitalisierung zu gehen. Auf der Suche nach einem passenden Partner hierfür entstand schnell der Kontakt zur P&I und so wurde den HR-Expert*innen von der rfks in mehreren interaktiven Terminen, die aufgrund der Covid-19-Pandemie ausschließlich digital stattfanden, der ganzheitliche Ansatz der HR-Plattform P&I LogaAll-in vorgestellt. Besonders überzeugte die rfks dabei neben den vielfältigen technischen Möglichkeiten die strategische Ausrichtung der P&I. Die stetige Weiterentwicklung des gesamten HR-Systems, mit dem die Kunden immerzu auf dem neuesten Stand sind, sowie die daraus resultierende außergewöhnliche Produktivität waren zwei ausschlaggebende Punkte bei der Entscheidung für P&I LogaAll-in. Vor allem aufgrund regelmäßiger Auditierungen ist es für den Stahlspezialisten besonders wichtig, über ein ganzheitliches Gesamtsystem zu verfügen, das alle Bereiche des HR-Managements abdeckt und relevante Informationen, wie beispielsweise Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter*innen, in Echtzeit schnell und übersichtlich abbildet – dank der systemübergreifenden Vernetzung von P&I LogaAll-in kein Problem.

Über die R+FK Schulte KG

Die R+FK Schulte KG, kurz rfks, ist einer der führenden Hersteller von Stanz-, Präge- und Biegeteilen in Europa. Das 1938 gegründete Familienunternehmen mit Sitz in Plettenberg im Sauerland beschäftigt heute über 160 Mitarbeiter*innen, die jährlich mehr als 30.000 Tonnen Flachstahl verarbeiten. Getreu dem Motto „Alles aus einer Hand“ bietet die rfks neben dem weitgefächerten Bereich DIN / ISO-Unterlegscheiben eine sehr große Fertigungsbreite für Sonder- bzw. Zeichnungsteile, die auf einem hochmodernen Maschinenpark gefertigt werden. Ein eigenständiger Werkzeugbau, hochmotivierte und gut ausgebildete Fachkräfte sowie ein umfassender Service dank eines großen Vormateriallagers, modernster Verpackungslinien und eines Logistikzentrums für Lagerware bilden das Fundament des kundenorientierten Produkt- und Dienstleistungsportfolios, von dem insbesondere der Schraubengroßhandel, die Automobilindustrie und deren Zulieferer, Schrauben- und Dübelhersteller, Maschinenbau- und Stahlbauunternehmen sowie viele weitere Fertigungsbetriebe profitieren.

Intuitive Bedienbarkeit, die von Anfang an überzeugt

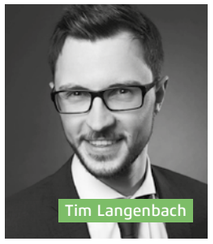
Nachdem die rfks im Herbst letzten Jahres die Entscheidung für P&I LogaAll-in getroffen hatte, starteten die Expert*innen der P&I umgehend mit der Projektumsetzung. Da das Altsystem zum 1. Januar 2021 abgeschaltet wurde, blieben rund drei Monate Zeit, um im ersten Schritt die Lohnabrechnung, die schichtbasierte Personaleinsatzplanung sowie die Zeitwirtschaft in Betrieb zu nehmen, bevor im Anschluss die weiteren Module folgen sollten. Pünktlich zum Stichtag fand das Golive statt und alle drei Komponenten konnten von Beginn an problemlos eingesetzt werden. Nach diesem erfolgreichen Start wurden sukzessive die weiteren Module eingeführt, sodass seit Frühjahr dieses Jahres bereits sämtliche Verwaltungsmitglieder der rfks das Self-Service-Management P&I LOGA3 aktiv nutzen, um beispielsweise ihre personenbezogenen Daten einzusehen, über die Smarten Dinge Urlaubsanträge zu stellen und eigenständig Reisekosten zu erfassen. Ebenso werden die Lohnbescheinigungen nunmehr ausschließlich in digitaler Form versandt und stehen den Mitarbeiter*innen in ihrer eigenen Private Cloud zur Verfügung. Um das HR-Management so flexibel wie möglich zu gestalten, hat sich die rfks zudem für den Einsatz der P&I LOGA App entschieden, mit der die Angestellten nun auch überall von unterwegs problemlos auf ihr persönliches HR-Management zugreifen können.

Die rfks HR-Expert*innen sind von P&I LogaAll-in begeistert und haben sich in den vergangenen Wochen intensiv mit der intuitiven HR-Plattform und den dadurch neugeschaffenen Möglichkeiten befasst. So richteten sie komplett eigenständig das Modul P&I Bewerber3, inklusive der Verlinkung auf einschlägige Jobportale und Internetseiten, sowie diverse HR-Arbeitsplätze ein und lernten durch regelmäßiges Ausprobieren und Testen das System noch besser kennen. Im Falle auftretender Rückfragen nutzen die Anwender*innen einfach das integrierte Feedbacksystem, über das sich ihre Anfragen zeitnah lösen lassen.

Für die Zukunft gerüstet

Der Grundstein ist gelegt und mit der Aktivierung von P&I Doku3 und P&I Seminar3 stehen bereits die nächsten Module in den Startlöchern. Im Zuge dessen werden zudem die Intelligente Produktion sowie die monatlichen Auswertungen ausgerollt. Ebenso soll in den kommenden Monaten die Nutzung von P&I LogaAll-in auf die gesamte Belegschaft ausgedehnt werden, sodass künftig alle der rund 160 Beschäftigten von den Vorteilen der digitalen HR-Plattform profitieren können. Die einzelnen Unternehmensbereiche werden dann auch in der Lage sein, ihre spezifischen Anforderungen wie beispielsweise regelmäßige Schulungen oder ärztliche Untersuchungen selbstständig ins System einzugeben und diese eigenverantwortlich zu verwalten. Dies ist insbesondere in Hinblick auf die unterschiedlichen Auditierungen von großem Vorteil, da jede Abteilung automatisch die für sie relevanten Informationen direkt auf einen Blick einsehen und frühzeitig entsprechende Maßnahmen ergreifen kann. Das Ziel der rfks ist es, die Mitarbeiter*innen auf diese Weise nicht nur als Nutzer*innen, sondern als Gestalter*innen des Systems aktiv in die vielfältigen Personalprozesse einzubinden.

Tim Langenbach, Personalreferent bei der rfks, ist begeistert:


Tim Langenbach

„Mit P&I LogaAll-in haben wir gleich mehrere Generationen der Digitalisierung übersprungen und unser HR-Management von Grund auf erneuert. Die intuitive Bedienbarkeit hat uns dabei von Anfang an abgeholt und uns dazu animiert, einfach auszuprobieren. Dadurch konnten wir das System und seine vielfältigen Möglichkeiten in der direkten Anwendung kennenlernen und uns eigenständig einarbeiten. Die Software deckt unser gesamtes Aufgabenspektrum ab und ermöglicht es uns, unsere Mitarbeiter*innen an der Personalarbeit teilhaben zu lassen. Wir sind davon überzeugt, mit P&I LogaAll-in die richtige Entscheidung getroffen zu haben, und freuen uns schon auf die weiteren Module und Funktionen, die wir im Laufe dieses Jahres aktivieren werden."

Der Stahlspezialist hat sein HR-Management mit P&I LogaAll-in von Grund auf erneuert.

Die Landesfinanzverwaltung Thüringen und die P&I starten das gemeinsame Großprojekt BEAT.

Die Landesfinanzverwaltung Thüringen setzt beim HR-Management künftig auf P&I LogaAll-in und hat gemeinsam mit der P&I den Startschuss für das BEzügeAbrechnungssystem Thüringen, kurz BEAT, gegeben – für den HR-Softwareexperten ein ganz besonderes Projekt und Meilenstein zugleich.

Sechs Jahre Projektlaufzeit und rund 70.000 Abrechnungsfälle – das ist BEAT, eines der größten Projekte der P&I. Verantwortet vom Thüringer Finanzministerium, wurde in einem intensiven Interessenbekundungs- und Ausschreibungsverfahren nach einem neuen Bezügeabrechnungssystem für die Landesverwaltung gesucht, an deren Ende sich die P&I erfolgreich gegen namhafte Mitbewerber durchsetzen konnte. So war der Grundstein für die gemeinsame Zusammenarbeit gelegt, die mit Beginn dieses Jahres offiziell startete. In einem ersten Kick-off-Meeting wurde zunächst die generelle Projektvorgehensweise festgelegt und der Projektplan definiert, das Altsystem Daisy vollständig abzulösen und durch P&I LogaAll-in zu ersetzen. Um die veranschlagte Projektlaufzeit übersichtlich und kompakt zu gestalten, wurde diese in dreimal zwei Jahre unterteilt, wobei jede Etappe mit einem großen Teilprojektziel abschließt. So ist vorgesehen, zum Januar 2023 die Versorgungsempfänger*innen des Landes auf P&I LogaAll-in umzustellen, bevor zum Jahresbeginn 2025 die Beamt*innen und zum Januar 2027 die Tarifbeschäftigten folgen.

Die erste Phase ist bereits angelaufen, in der sämtliche Projektvorbereitungen wie auch die Auslieferung der P&I LogaAll-in Maschinen mit der Software sowie die gemeinsamen Datenschutzvereinbarungen planmäßig umgesetzt wurden. Ein weiterer wichtiger Schritt war dabei neben der Schaffung einer generellen Kommunikationsbasis die Schulung der Projektmitarbeiter*innen, die sich in den letzten Monaten mit den vielfältigen Funktionen von P&I LogaAll-in vertraut machten. Hierfür wurden eingangs im Rahmen eines sechswöchigen Zertifizierungsprogramms der funktionale Umfang der Standardsoftware sowie organisationsspezifische Begrifflichkeiten vermittelt, was die Grundlage der anschließenden Workshops darstellte.

Pünktlich im März dieses Jahres war es dann so weit und das gemeinsame Team des Thüringer Finanzministeriums sowie der P&I konnte mit der praktischen Arbeit beginnen. Das Vorgehen gestaltete sich dabei überaus strukturiert und transparent und so begann auf Basis der im Lastenheft festgelegten Anforderungen die Arbeit an den Pflichtenheften. Zudem legten beide Seiten von Beginn an größten Wert auf eine Vorgehensweise

Two in a box

nach dem V-Modell, mit dem sich sämtliche Anforderungen unter Berücksichtigung der Qualitätssicherung überschaubar planen lassen. Die unterschiedlichen Anforderungen der Landesfinanzverwaltung Thüringen werden demnach formuliert und spezifiziert, bevor sie anschließend die Bereiche Programmierung, Testing und Dokumentation durchlaufen. Den Abschluss bilden dann der Akzeptanztest sowie die schlussendliche Auslieferung. Auf diese Weise unterliegt jede einzelne fachliche Anforderung einem umfassenden Entwicklungsprozess, durch den zu jeder Zeit eine konstant hohe Qualität gewährleistet wird. Um die gemeinsamen Fortschritte zu erfassen und alle Beteiligten stets auf dem aktuellsten Stand zu halten, wurde zusätzlich zu wöchentlichen Projekttagebüchern ein Projekt-SharePoint für alle Projektbeteiligten implementiert, über den alle Daten und Dokumente zu BEAT jederzeit von jeder Person, die dazu berechtigt ist, eingesehen werden können. Ferner spiegelt sich die enge Kooperation der beiden Partner in der geteilten Kultur von „Two in a box“ wider. Hierbei werden sowohl aus der Landesfinanzverwaltung Thüringen als auch seitens der P&I für jedes Teilprojekt konkrete Ansprechpartner*innen berufen, die dieses verantworten und für dessen erfolgreiche Umsetzung zuständig sind. Unterstützt werden sie hierbei von allen übrigen Projektbeteiligten sowie dem Lenkungsausschuss, sodass ihnen organisationsübergreifend jederzeit die jeweils benötigten Ressourcen zur Verfügung stehen. Auf diese Weise konnten bereits die Informationen zu den Versorgungsabrechnungen wie auch die Arbeitgeber- und Organisationsdaten besprochen werden.

Das konkrete Ziel für dieses Jahr ist die sukzessive Erfassung und Umsetzung von Anforderungen in P&I LogaAll-in, mit dem bis zum Jahresende eine nahezu vollständige Abrechnungsgenauigkeit erreicht und somit die reibungslose Erstellung der Versorgungsabrechnung gewährleistet wird. Sobald diese Etappe gemeistert ist, werden mit Beginn 2022 weitere Funktionen in BEAT implementiert. Dies umfasst die Einbettung von BEAT in die Struktur der Landesfinanzverwaltung Thüringen, d. h. die Anbindung an das Finanzbuchhaltungs- und Kassensystem sowie das Meldewesen. Auch wird der Blick auf landesspezifische Auswertungen gerichtet. Darüber hinaus werden bis Ende 2023 die vorherigen Zeitwirtschaftssysteme der Finanzverwaltung abgelöst sowie das Dienstreisemanagementsystem implementiert.

Die Verantwortlichen sind von der bisherigen konstruktiven Zusammenarbeit begeistert und sehen in dem gemeinsamen Projekt eine große Chance für die Zukunft, von der beide Seiten profitieren. Matthias Machts, Zentralabteilungsleiter des Thüringer Finanzministeriums, und Andreas Mazurkiewicz, Projektmanager für BEAT bei der P&I, ziehen eine positive Bilanz:

v. l. Andreas Mazurkiewicz, Matthias Machts

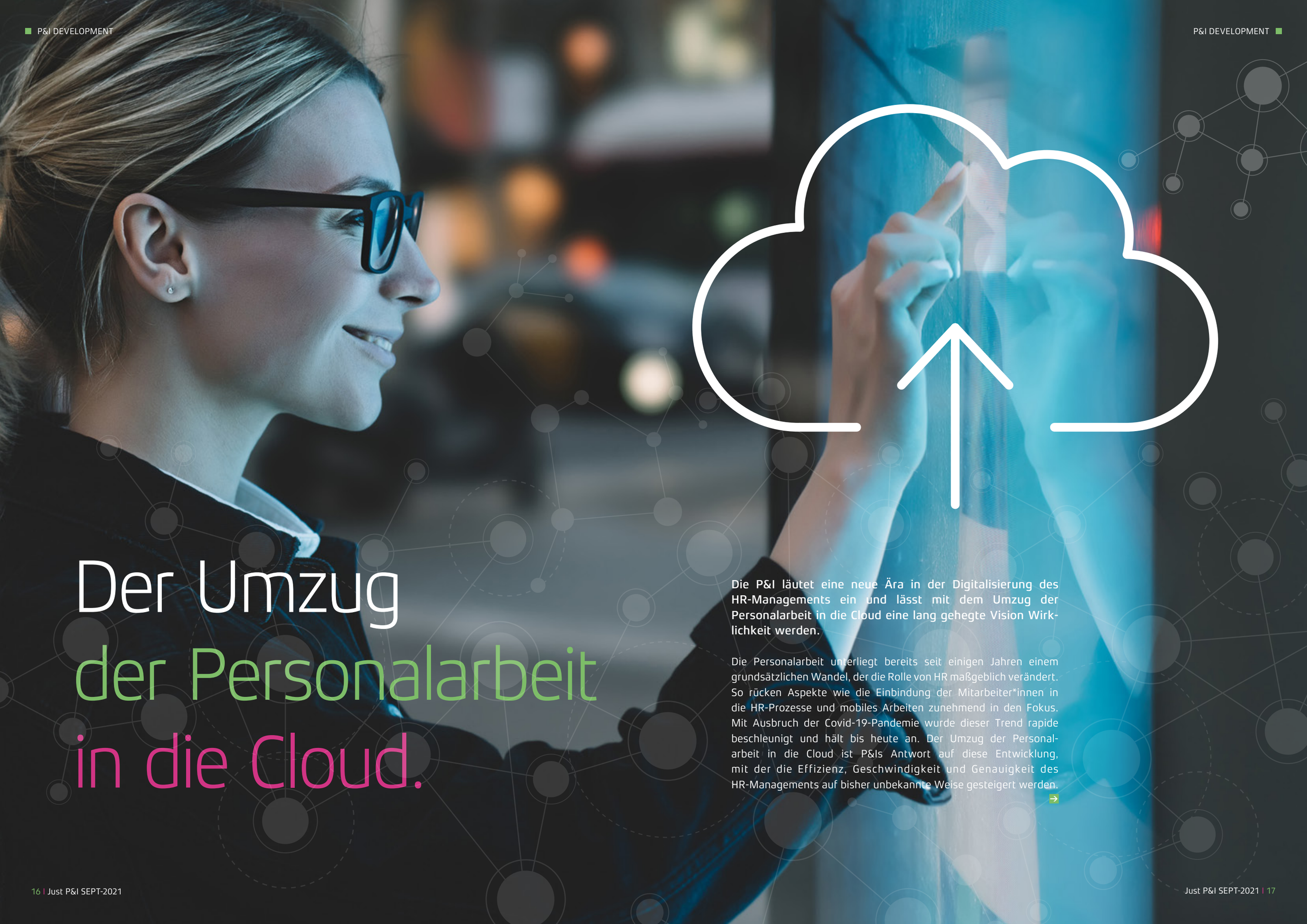
„Die Digitalisierung unseres Bezügeabrechnungssystems ist für uns ein bedeutender Schritt, mit dem wir uns technologisch für die kommenden Jahrzehnte rüsten. Aus einem aufwändigen Ausschreibungsverfahren ist die P&I als Sieger herausgegangen und wir sind überzeugt: Dies ist der richtige Weg. Das Projekt BEAT stellt einen Meilenstein in der Geschichte der Landesverwaltung Thüringen dar und wir freuen uns schon sehr auf die kommenden Monate der gemeinsamen Projektumsetzung. Die bisherige Zusammenarbeit verlief bereits überaus erfolgreich und unsere Projektteams haben mit ihrer detaillierten Planung die Weichen gestellt, sodass wir jetzt in die entscheidende Phase der Umstellung der ersten Bezügeempfänger*innen starten können. Aufregende Zeiten liegen vor uns und gemeinsam mit der P&I werden wir mit dem Projekt BEAT eine neue Ära in der Bezügeabrechnung unserer Landesfinanzverwaltung einläuten.“ **Matthias Machts**

„BEAT ist für uns ein unheimlich wichtiges und spannendes Projekt, das aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie bisher ausschließlich digital stattfand. Nichtsdestotrotz konnten wir in den letzten Monaten durch das Zertifizierungsprogramm und die daran anknüpfenden Workshops eine ideale Basis schaffen, die uns insbesondere aktuell bei der praktischen Umsetzung zugutekommt. Ein ganz wesentlicher Vorteil ist dabei die grundsätzliche Offenheit des Thüringer Finanzministeriums gegenüber modernen, digitalen Anwendungen, sodass wir hier von Anfang an einen gemeinsamen Nenner hatten. Mit rund 70.000 Abrechnungsfällen ist BEAT eines der ganz großen Projekte für die P&I, bei dem wir insbesondere unsere Erfahrung aus KoPers* gewinnbringend anwenden können. Wir freuen uns, dass sich die Landesfinanzverwaltung Thüringen bei der Erneuerung ihres HR-Managements für uns und P&I LogaAll-in entschieden hat, und blicken voller Motivation auf die kommenden Etappenziele.“

Andreas Mazurkiewicz

**Das Großprojekt „Kooperation Personaldienste“, kurz KoPers, bezeichnet die Kooperation zwischen der P&I, dem Bundesland Schleswig-Holstein sowie der Freien und Hansestadt Hamburg.*

P&I DEVELOPMENT



Der Umzug der Personalarbeit in die Cloud.

Die P&I läutet eine neue Ära in der Digitalisierung des HR-Managements ein und lässt mit dem Umzug der Personalarbeit in die Cloud eine lang gehegte Vision Wirklichkeit werden.

Die Personalarbeit unterliegt bereits seit einigen Jahren einem grundsätzlichen Wandel, der die Rolle von HR maßgeblich verändert. So rücken Aspekte wie die Einbindung der Mitarbeiter*innen in die HR-Prozesse und mobiles Arbeiten zunehmend in den Fokus. Mit Ausbruch der Covid-19-Pandemie wurde dieser Trend rapide beschleunigt und hält bis heute an. Der Umzug der Personalarbeit in die Cloud ist P&Is Antwort auf diese Entwicklung, mit der die Effizienz, Geschwindigkeit und Genauigkeit des HR-Managements auf bisher unbekannte Weise gesteigert werden.

Der Schritt in die Cloud

Der Schlüssel hierzu sind die Expertensysteme, über die sowohl bestehende als auch neue Kundensysteme unkompliziert und schnell in die P&I Cloud übertragen und in Form einer geschützten, voll funktions- und ablauffähigen P&I LogaAll-in Umgebung zur Verfügung gestellt werden. Aufgeteilt in die drei Kernbereiche Privatwirtschaft, Kommunalwesen sowie Gesundheit und Soziales, wird das jeweilige Unternehmen im ersten Schritt kategorisiert, bevor anschließend die Zuordnung als Bestands- oder Neukunde erfolgt. Sobald diese Auswahl getroffen und die Anmeldung mit der individuellen P&I Kundennummer abgeschlossen ist, generiert das System automatisch einen Freischaltcode, der für den Umzug in die Cloud benötigt wird. Über die Maske „Umzug in die Cloud“ in P&I LOGA kann der Prozess dann einfach per Click & Run angestoßen werden, wobei zunächst der Freischaltcode zur Authentifizierung abgefragt wird.

Ist dieser Vorgang abgeschlossen, ermittelt das System, welche Funktionen von P&I LogaAll-in bereits genutzt oder künftig eingesetzt werden sollen – Payroll, Zeitwirtschaft und/oder die Einbindung aller Mitarbeiter*innen über P&I LOGA3 – und bereitet sie für den Umzug in die Cloud vor. Dabei wird automatisch der korrekte Kernbereich, in dem das Unternehmen tätig ist, ausgewählt, sodass im Anschluss das entsprechende Expertensystem bereitsteht. Im nächsten Schritt wird die Datenbank vollständig entladen und in eine Vielzahl kleiner verschlüsselter Pakete gesplittet, wodurch die Datenübertragung zusätzlich abgesichert wird. Das System lädt diese Fragmente über eine SSL-verschlüsselte Verbindung in die individuelle Kundenumgebung, auf die einzig die zuvor berechtigten Personen Zugriff haben, wobei der Digitale Assistent stets über den Status der Übertragung informiert.

Die ersten Kunden haben dieses Verfahren bereits angewandt und sind mit ihrem HR-Management in die P&I Cloud umgezogen – mit einem herausragenden Ergebnis: Der Umzug der Datenbank eines langjährigen P&I LOGA Kunden mit rund 20.000 aktiven Abrechnungsfällen sowie über 240 Millionen Abrechnungsergebnissätzen konnte in unter 16 Stunden vollständig abgeschlossen werden.

Die Maske „Umzug in die Cloud“ lässt sich über das P&I LOGA Menü ansteuern.

Dabei wurden die Daten und Einstellungen spiegelbildlich übernommen, sodass die Datenbank von Anfang an komplett eingerichtet und voll funktionsfähig zur Verfügung stand. Dieser große Praxiserfolg war nur der Beginn und so konnten in der Zwischenzeit zahlreiche weitere Kundensysteme problemlos in die Cloud umgezogen werden. Dauerte dies in der Vergangenheit mitunter mehrere Tage, hat die P&I mit den Expertensystemen ein revolutionäres Vorgehen geschaffen, mit dem sich auch umfangreiche Datenbanken in einer bisher unbekannten Geschwindigkeit übertragen lassen. Der Prozess wird dabei mit nur einem Klick angestoßen und gestaltet das HR-Management so effizient und schnell wie noch nie.

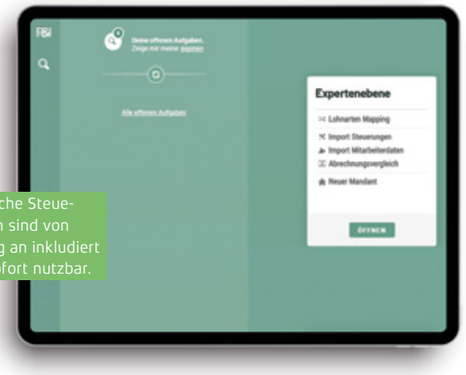
Mit dem generierten Freischaltcode kann der Umzug in die Cloud gestartet werden.

Vom Expertensystem zum Kundensystem

Sobald die Datenbank eines Bestandskunden vollständig in die Cloud umgezogen ist, stehen alle hierin enthaltenen Daten und Konfigurationen im individuellen Kundensystem zur Verfügung. Die Nutzer*innen haben dort die Möglichkeit, ihre Systemeinstellungen mit dem jeweils verbundenen Expertensystem zu vergleichen und gegebenenfalls dessen Einstellungen zu übernehmen. Die einwandfrei ablauffähigen Expertensysteme richten P&I LOGA für den entsprechenden Kernbereich optimal ein und beinhalten sämtliche aktuelle Steuerungsparameter und Datensätze zu den einzelnen Abschnitten wie Tarife, Lohnsteuerung etc. Die Expertensysteme werden stetig betreut, gepflegt und gewartet, wodurch die Nutzer*innen jederzeit vom neuesten Entwicklungsstand profitieren. Im Rahmen des Vergleichs überprüft das System sämtliche Eingaben aus dem Kundensystem und gleicht diese mit denen aus dem Expertensystem ab. Eine anschließende Auflistung der Ergebnisse stellt sie einander gegenüber, wobei etwaige Abweichungen farblich hervorgehoben und detailliert angezeigt werden. Zudem besteht die Möglichkeit, die Vorgaben aus dem Expertensystem einfach per Click & Run auf das eigene System zu übertragen, sodass sich Unstimmigkeiten in der späteren Abrechnung bereits im Vorfeld bei der Einrichtung des neuen Kundensystems eigenständig analysieren und beheben lassen. Die übernommenen Eingaben werden umgehend in Echtzeit angepasst und erlauben ein Weiterarbeiten ohne jeglichen Zeitverlust.

Die Expertenvorschläge wurden für sämtliche Module und Widgets von P&I LogaAll-in entwickelt und so findet sich auf dem Dashboard von P&I LOGA3 das Symbol „Expertenvergleichsmodus“, das den Nutzer*innen einen Einblick in die jeweiligen Einrichtungsparameter der P&I Expert*innen gibt. Ausgelegt auf eine optimale Nutzung des Systems, stehen den Anwender*innen mit diesen Vorgaben fertig konfigurierte, voll betriebsfähige Vorlagen zur Verfügung, die sie dabei unterstützen, P&I LogaAll-in eigenständig zu entdecken und in Betrieb zu nehmen. Das System besitzt dabei einen anleitenden Charakter, sodass es keinerlei Schulungen oder Workshops mehr bedarf, um die einzelnen Funktionen zu aktivieren und nachzuvollziehen. Die eigenen Daten können wie gewohnt direkt verwendet und bearbeitet werden.

Der Umzug in die Cloud ist auch bei Neukunden problemlos möglich, unabhängig vom zuvor verwendeten Fremdsystem. Die Einrichtung verläuft identisch zu der der Bestandskunden, sodass das System nach Auswahl des Kernbereichs wie auch der Authentifizierung umgehend genutzt werden kann. Das nun bereitgestellte Kundensystem enthält alle Steuerungen des Referenz-Expertensystems. Im nächsten Schritt werden die benötigten Importe der Mitarbeiter*innen von den Neukunden zur Verfügung gestellt und seitens der P&I eingespielt. Da das System bereits über alle notwendigen Konfigurationen verfügt, sind sämtliche Steuerungen wie beispielsweise die Lohnartenrahmen, Tarife, Sonderzahlungen, ASP-Steuerungen etc. von Anfang an inkludiert und können direkt angewendet werden. Dies trifft auch auf die HR-Arbeitsplätze zu, deren Einstellungen und Zugriffsberechtigungen unsere Expert*innen schon entsprechend angepasst haben. Somit steht auch für Neukunden vom ersten Moment an ein komplett funktionsfähiges und geschütztes System bereit.



Sämtliche Steuerungen sind von Anfang an inkludiert und sofort nutzbar.

Ein intelligentes System, das stetig lernt

Das Expertensystem ist ein überaus dynamisches Verfahren, das nicht nur durch unsere Expert*innen kontinuierlich gepflegt und weiterentwickelt wird, sondern auch durch jede Neukundenmigration stetig dazulernt. Dabei gleicht das Expertensystem bei Übernahme der Neukundendaten per Click & Run zum Beispiel den Lohnartenrahmen aus dem vorherigen Fremdsystem mit den hierzu bereits hinterlegten Informationen gleicher Fremdsysteme in P&I LOGA ab und ordnet ihnen im Rahmen eines Mappings die übereinstimmenden Lohnarten vollautomatisch zu. Eine manuelle Anlage dieser Daten gehört somit der Vergangenheit an. Das Expertensystem verfügt über eine eigene Intelligenz und lernt mit jeder einzelnen Migration, die Zuordnungen von P&I LOGA Lohnarten zu den unterschiedlichen Fremdsystem-Lohnartenrahmen noch präziser und schneller durchzuführen, sodass der Umzug in die Cloud einer ständigen Optimierung unterliegt, die automatisch fortläuft.

Auf diese Weise können sämtliche Komponenten wie beispielsweise die Lohnarten, Tarife, Abrechnungsvergleiche oder der Import und die Steuerung von Mitarbeiterdaten direkt und unkompliziert mit den für P&I LOGA zutreffenden Werten in Echtzeit erfasst und richtig hinterlegt werden. Selbstverständlich ist auch hier eine Einsicht und individuelle Anpassung jederzeit möglich. Zusätzlich zu den ermittelten Vergleichswerten zeigt das System die entsprechenden Steuerungsinformationen für P&I LOGA an, sodass diese transparent nachvollzogen werden können. Sobald der Vergleich zwischen dem Altsystem und P&I LOGA abgeschlossen ist, werden in einer Übersichtsdarstellung die Anzahl wie auch die Art und Menge

Das Kundensystem lässt sich einfach per Klick mit dem Expertensystem vergleichen.

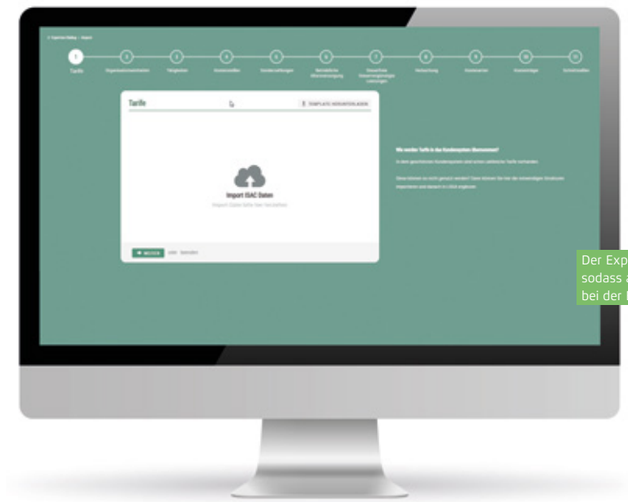
Einfache Vergleichbarkeit der Systeme

Die Expertensysteme beinhalten die für Ihren Bereich optimalen Vorkonfigurationen, die sich mit nur einem Klick ins eigene Kundensystem übertragen lassen.

Vollständig eingerichtet und direkt ablauffähig

Beim Umzug in die Cloud werden alle Daten und Einstellungen spiegelbildlich übernommen, sodass vom ersten Moment an ein komplett eingerichtetes und voll funktionsfähiges System zur Verfügung steht.

möglicher Abweichungen aufgeführt. Da das Expertensystem schon heute eine überaus hohe Genauigkeit aufweist, bilden solche Differenzen die Ausnahme. Sollte nichtsdestotrotz der Fall eintreten, dass eine Zuordnung nicht stimmig ist, besteht immerzu die Möglichkeit, aus den übrigen Konfigurationen mit ähnlichen oder gleichen Attributen zum gesuchten Parameter auszuwählen und die getroffenen Änderungen abzuspeichern. Auch kundenindividuelle Vorgaben, die abweichend zum Expertensystem sind, wie zum Beispiel individuelle Haustarife, Organisationseinheiten, Kostenstellen etc., können problemlos über einen Import eingespielt werden und ergänzen die vorhandenen Daten. Dies geschieht bereits im Rahmen der Konfiguration des Kundensystems, bei der vorab sämtliche Punkte abgefragt werden. Wichtige Einstellungen wie Sonderzahlungen, Verbuchungen und ASP-Steuerungen werden somit schon bei der initialen Einrichtung berücksichtigt, wodurch sich von Beginn an Abweichungen bei der späteren Abrechnung verhindern lassen. Das System leitet die Nutzer*innen hierbei zu jeder Zeit an und fragt in Form eines Leitfadens alle für eine reibungslose Abrechnung relevanten Parameter einzeln ab, sodass sichergestellt ist, dass alle benötigten Informationen bereits mit Inbetriebnahme des Systems vorhanden sind. Ist dieser Prozess einmal durchlaufen, ist P&I LogaAll-in vollständig eingerichtet und für die Echtabrechnung einsatzbereit.



Der Expertendialog leitet die Nutzer*innen an, sodass alle wichtigen Einstellungen bereits bei der Einrichtung berücksichtigt werden.

Die P&I ist mit der Entwicklung der Experten- und Kundensysteme nicht nur den nächsten Schritt in der Digitalisierung des HR-Managements gegangen, sondern hat zugleich auch die eigene Transformation zu einer Cloud-Company erfolgreich vollzogen. Der Umzug der Personalarbeit in die Cloud stellt einen weiteren Meilenstein in der Geschichte des HR-Spezialisten dar, mit der die Performance, Geschwindigkeit und Genauigkeit von P&I LogaAll-in erneut massiv gesteigert werden konnten. Die Möglichkeit, allen Bestands- wie auch Neukunden per Click & Run ein individuelles, geschütztes und sofort ablauffähiges System zur Verfügung zu stellen, das sich mit nur einem Klick mit dem jeweils verbundenen Expertensystem vergleichen und dadurch optimieren lässt, revolutioniert die HR-Arbeit von Grund auf. Dank intelligenter Konfigurationen lassen sich Fehlerquellen bereits lange im Vorfeld ausschließen und ehemals zeitintensive Routineaufgaben wie die manuelle Erfassung einzelner Daten bei der Systemübertragung entfallen komplett. Der Umzug in die Cloud bedeutet für die Personalarbeit den Wandel zu HR as a Service und ist zugleich sowohl ein überaus bedeutsamer wie auch der nächste logische Schritt bei der Digitalisierung des HR-Managements.

P&I DEVELOPMENT

Das Intelligente Feedback.

Mit dem Intelligenten Feedback wurde P&I LogaAll-in um eine essentielle Funktionalität erweitert, die das System kontinuierlich überprüft und stetig verbessert – Performance, Effizienz und Genauigkeit auf einem völlig neuen Level.

Das Intelligente Feedback ist neben dem Umzug der Personalarbeit in die Cloud die zweite große Neuerung in der P&I HR-BIGDATA, die mit dem Release 21.6 umgesetzt wurde. Mit dem Ziel, mögliche Unregelmäßigkeiten frühzeitig zu erkennen – noch bevor sie bei den Anwender*innen auftreten – hat die P&I mit dem Intelligenten Feedback eine Funktionalität geschaffen, die die Systemperformance nachhaltig steigert und P&I LogaAll-in dadurch noch effizienter gestaltet.

Neben dem technischen Monitoring wird mit Einführung von Release 21.6 auch der allgemeine Systemzustand von P&I LogaAll-in fortlaufend überwacht. Dies erfolgt durch die ganzheitliche Erfassung sämtlicher Logdateien wie die Server Logs von P&I LOGA3 und der Intelligenten Produktion, die Postgres- und Apache-Logs sowie die System Messages. Identifiziert das System dabei ein abweichendes Verhalten, wird hiervon automatisch ein „Fingerprint“ erstellt, der anschließend zur weiteren Überprüfung an die P&I HR-BIGDATA gesendet wird. Diese analysiert zunächst, ob es sich um eine bereits bekannte oder eine neuartige Meldung handelt. Ist Ersteres der Fall, werden umgehend die verantwortlichen P&I Ansprechpartner*innen aus den Bereichen Technik oder fachliches Consulting informiert, um eine entsprechende Prüfung vorzunehmen. Im Falle einer bisher unbekannten Meldung erstellt das System eigenständig ein maschinelles Intelligentes Feedback, das zur weiteren Bearbeitung ebenfalls in der P&I HR-BIGDATA aufgenommen wird. Demnach stehen den P&I Expert*innen auf einen Blick alle relevanten Informationen zur Verfügung, sodass direkt mit der Analyse begonnen werden kann.

Durch das umfassende Monitoring ist die P&I immerzu über die Leistungsfähigkeit der einzelnen P&I LogaAll-in Maschinen informiert und kann bei auftretenden Unregelmäßigkeiten umgehend eingreifen. Sollte dabei der Fall eintreten, dass verschiedene P&I LogaAll-in Maschinen eine identische Meldung abgeben, ermöglicht die architektonische Beschaffenheit der HR-Plattform diese zentral auf den betroffenen Systemen zu korrigieren.

Der P&I ist es mit Einführung des Intelligenten Feedbacks gelungen, das System noch effizienter zu gestalten und etwaige Auffälligkeiten bereits lange vor ihrem Auftreten bei den Anwender*innen zu lösen. Auf Basis kontinuierlicher Systemzustandsmessungen ist P&I LogaAll-in in der Lage, sich selbst dauerhaft zu verbessern und weiterzuentwickeln – Intelligenz, die bereits heute das digitale HR-Management von morgen gestaltet.

Die P&I User Conference 2021 wird vom Kurhaus Wiesbaden aus live ins Web übertragen.

Preview P&I User Conference 2021

Unsere Zukunft ist die Cloud!

Die diesjährige P&I User Conference am 14. und 15. September 2021 wird ein außergewöhnliches Event der Extraklasse, denn sie ist das Momentum, mit dem wir die Zukunft der digitalisierten Personalarbeit nachhaltig verändern.

Die vergangenen Monate waren geprägt von essenziellen Entscheidungen und wegweisenden Entwicklungen, die einen direkten Einfluss auf uns und unser gesamtes Produktportfolio haben. So stellt insbesondere das Release 21.6 einen Meilenstein in unserer Unternehmensgeschichte dar. Nach vier Jahren intensiver Entwicklungszeit freuen wir uns, Ihnen auf der P&I User Conference den Umzug der Personalarbeit in die Cloud zu präsentieren, der einen revolutionären Schritt und zugleich die wesentliche Grundlage für alle kommenden Entwicklungen im digitalen HR-Bereich darstellt. Ein weiterer Schwerpunkt wird zudem auf dem Intelligenten Feedback liegen, mit dem wir eine völlig neue Möglichkeit geschaffen haben, das Gesamtsystem von P&I LogaAll-in stetig zu überwachen und im Falle auftretender Meldungen umgehend zu reagieren – lange bevor diese bei Ihnen angezeigt würden. Zudem werden wir auf unsere strategische Ausrichtung für die kommenden Monate eingehen und Ihnen im Rahmen der Live-Präsentationen einen exklusiven Einblick in die vollständig digitalisierte Personalarbeit in der Cloud geben, die auf den Umzug folgt. Diese und zahlreiche weitere spannende Themen erwarten Sie und wir freuen uns besonders, die P&I User Conference 2021 angesichts der niedrigen Infektionszahlen in diesem Jahr wieder wie gewohnt im Kurhaus Wiesbaden durchführen zu dürfen. Ebenso sind die anwesenden Teilnehmer*innen herzlich zur anschließenden Abendveranstaltung eingeladen, für die wir auf dem Parkdeck unseres Headquarters in Wiesbaden-Erbenheim eine exklusive Summer Lounge planen. Um all unseren Kund*innen eine Teilnahme zu ermöglichen, wird die P&I User Conference 2021 zudem erneut als Live-Stream ins Web übertragen. Nach dem großen Erfolg im vergangenen Jahr mit einem Rekord von über 800 Zuschauer*innen erwarten wir auch in diesem Jahr eine Vielzahl von Gästen, die dieses besondere Event von zu Hause aus verfolgen wird.

Die aktuelle hessische Verordnungslage erlaubt zum Redaktionsschluss Veranstaltungen mit einer begrenzten Teilnehmerzahl und wir haben uns sehr gefreut, als die 250 angebotenen Vor-Ort-Plätze innerhalb kürzester Zeit auf unserer Website ausgebucht waren. Selbstverständlich wird die P&I User Conference 2021 unter strengster Einhaltung der allgemeinen Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen stattfinden und die Anwesenheit im Wiesbadener Kurhaus setzt eine vollständige Corona-Impfung, -Genesung oder einen negativen PCR-Test voraus.

Ob im Kurhaus oder digital, zahlreiche zukunftsweisende Themen erwarten Sie und selbstverständlich erfahren Sie in den Live-Präsentationen wie gewohnt alles über die umfassenden Neuerungen von P&I LOGA und die Zukunft von HR.

Wir freuen uns, Sie sowohl in der realen als auch der virtuellen Welt auf der P&I User Conference 2021 begrüßen zu dürfen!

Die Abendveranstaltung findet in der exklusiven Summer Lounge auf unserem Parkdeck statt.

Das Pflichtrelease 21.6.

Das Release 21.6 ist ein entscheidendes Release, mit dem wir den Umzug der Personalarbeit in die Cloud wie auch das Intelligente Feedback erfolgreich ausgerollt und somit die Zukunft des digitalen HR-Managements definiert haben.

Neben diesen wegweisenden Neuerungen war die erste Jahreshälfte jedoch auch geprägt von zahlreichen gesetzlichen Änderungen, die einen direkten Einfluss auf P&I LOGA nahmen und ebenfalls mit dem Release 21.6 umgesetzt wurden. Neben dem Infektionsschutzgesetz betraf dies vor allem das digitale Kurzarbeitergeld, die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) und die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP). Aufgrund dieser und weiterer wichtiger Verabschiedungen des Gesetzgebers haben wir uns dazu entschieden, das Release 21.6 zu einem Pflichtrelease zu machen. Gerne möchten wir die Gelegenheit nutzen, Ihnen an dieser Stelle die einzelnen Themenblöcke sowie die Änderungen, die dadurch in P&I LOGA entstanden sind, zu erläutern.

Eva Maria Wendel,
P&I Development Manager Strategische Projekte:

„Die anhaltende Pandemie hat die traditionellen HR-Prozesse auf den Kopf gestellt. Auf die für die Arbeit in der Cloud notwendige Digitalisierung waren wir schon lange vorbereitet, sodass unsere Kunden mit unserer Software diesen Transformationsprozess positiv begleiten konnten. Wir freuen uns, dass das Pflichtrelease 21.6 wieder innovative und praktische Lösungen beinhaltet, die zum einen alle vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Punkte rundum abdecken und zum anderen den Digitalisierungsprozess für alle HR-Prozesse und deren Beteiligte ermöglichen."

Infektionsschutzgesetz

Infektionsschutzgesetz (IfSG) i. V. m. dem Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen vom 29. März 2021

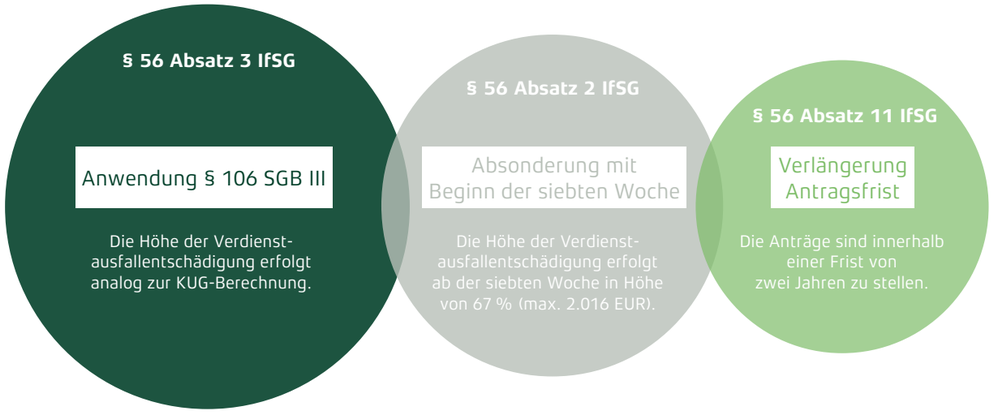
Artikel 1 des Gesetzes zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen vom 29. März 2021 sieht Änderungen des Infektionsschutzgesetzes vom 20. Juli 2000 (BGBl. I S. 1045) vor, das zuletzt durch Artikel 4a des Gesetzes vom 21. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3136) geändert wurde.

Aus Sicht der Personalabrechnung sind die Änderungen des § 56 Absatz 2, Absatz 3 und Absatz 11 besonders zu würdigen.

§ 56 Abs. 2 IfSG regelt für die Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG, dass die Höhe der Verdienstausfallentschädigung ab der siebten Woche in Höhe von 67 % (max. 2.016 EUR) erfolgt. In der Regel liegt nach Quarantäneverordnung eine Bezugsdauer von maximal zwei Wochen vor. Die Neuregelung sollte daher nur Konstellationen betreffen, die bisher so gut wie keine Praxisrelevanz hatten.

Darüber hinaus werden unterschiedliche Auffassungen vertreten, ob Zeiträume pro Maßnahme oder pro Feststellung der epidemischen Lage durch den Deutschen Bundestag für die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen sind. Die überwiegende Mehrheit der Länder zählt diesen Zeitraum pro Maßnahme. Zwei Bundesländer nahmen bisher die Formulierung „für die Dauer des Arbeitsverhältnisses“ wörtlich und rechneten die Zeiträume zusammen. Ein eigens dafür zur Verfügung gestelltes Zeitsymbol in P&I LOGA bietet daher die Möglichkeit, diesen Sachverhalt vollumfänglich durch die Software abzubilden.

Die auftragsweise Zahlung und Berechnung hat auch für diesen Sachverhalt durch den Arbeitgeber zu erfolgen, obwohl § 56 Abs. 5 IfSG die Erstattung ab der siebten Woche nur für den Fall der Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1a IfSG (Kita-/Schulschließung) vorsieht. Ob dies eine Unschärfe im Gesetzestext oder so gewünscht ist, lässt sich aktuell nicht beantworten. Daher sollte man sich im seltenen Fall einer Absonderung über sechs Wochen im Vorfeld bilateral mit der zuständigen Erstattungsbehörde hinsichtlich der Erstattungsmodalitäten abstimmen.



Bisher gab es keine einheitliche Auslegung der gesetzlichen Vorschriften über die Berechnung der Verdienstausfallentschädigung. Daher bestanden sehr viele Unklarheiten bei der korrekten Berücksichtigung und Berechnung der Beträge. § 56 Abs. 3 IfSG wurde diesbezüglich wie folgt gefasst: Für die Ermittlung des Arbeitsentgeltes sind die Regelungen des § 4 Abs. 1, 1a und 4 des Entgeltfortzahlungsgesetzes entsprechend anzuwenden. Für die Berechnung des Verdienstausfalls ist die Netto-Entgeltdifferenz in entsprechender Anwendung des § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch zu bilden. Dies bedeutet, dass die Netto-Entgeltdifferenz nicht mehr nach den individuellen Steuer- und Sozialversicherungsmerkmalen berechnet wird, sondern analog zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes zu pauschalieren ist.

Diese Neuregelung wird in P&I LOGA vollumfänglich unterstützt, da der Programmablaufplan zur maschinellen Berechnung von Kurzarbeitergeld nach dem § 106 SGB III für die Belange des § 56 Abs. 3 IfSG eingearbeitet ist.

Durch die Änderung des § 56 Abs. 11 IfSG wurde die Verlängerung der Antragsfrist auf zwei Jahre ausgedehnt. Dies bedeutet, dass die Anträge innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach dem Ende der jeweiligen Abwesenheit nach § 56 IfSG bei der zuständigen Behörde zu stellen sind. Neben der Entschädigungszahlung sind auch die erstattungsfähigen AG-Aufwendungen in den Erstattungsanträgen anzugeben. Diese werden automatisch durch die Abrechnung ermittelt und können über die seit dem Release 21.6.01 zur Verfügung gestellte Auswertung „Erklärungsliste IfSG“ angezeigt werden. Darüber hinaus sind die Berechnungsschritte für die Ermittlung der Entschädigungszahlung und des Fiktiventgeltes, auf das der Arbeitgeber die Beiträge alleine entrichtet, nachvollziehbar.

Mandant **99999** **Firma XXX**

User Id: 999999.EXT@.0

Erklärungsliste IfSG

Zeitraum **03/2021**
Seite - 1 -
Stand 30.07.2021 10:28:56 P&I LOGA
Gedruckt 30.07.2021 10:28:56 X1.3 /P1.152

999999, Quarantäne (Absonderung) bis zu 6W, 22.03.2021-26.03.2021, 22.03.2021-26.03.2021			**Abrechnung ohne IfSG-Abwesenheit**		**Abrechnung mit IfSG-Abwesenheit**		**SV-Berechnung auf Fiktiventgelt und Entschädigungszahlung**		
			AN	**AG**	**AN**	**AG**	**AN**	**AG**	**LA**
Gesamtbrutto(LA BRG)			3300,62 €		2768,27 €				
Steuerbrutto (LA BSL)			3300,62 €		2768,27 €				
SV-Brutto KV/PV (LA BRK und LA BFK)			3423,15 €		2859,65 €			563,50 €	
SV-Brutto AV/RV (LA BRR und LA BFP)			3423,15 €		2859,65 €			563,50 €	
Gesetzliche Abzüge									
Steuern									
Lohnsteuer (LA LST)			471,41 €		338,83 €				
Soli (LA SOZ)									
Kirchensteuer (LA KIS und LA KIE)									
	Prozentsatz								
SV-Beiträge	AN	AG							
KV (LA KAN und LA KAG)			249,89 €	249,89 €	208,75 €	208,75 €		77,74 €	EVK
KV Zusatzbeitrag (LA KZA und LA KZG)	1,30	1,30	22,25 €	22,25 €	18,59 €	18,59 €		6,92 €	EVZ
PV (LA PAN und LA PAG)	1,525		52,20 €	52,20 €	43,61 €	43,61 €		16,24 €	EVP
davon: PV Kinderlosenzuschlag									
RV (LA RAN und LA RAG)			318,35 €	318,35 €	265,95 €	265,95 €		99,02 €	EVR
AV (LA AAN und LA AAG)			41,08 €	41,08 €	34,32 €	34,32 €		12,76 €	EVA
KV freiwillig (LA KFP und LA KAG)									EKF
KV freiwillig Zusatzbeitrag (LA KZF und LA KZR)									EKZ
PV freiwillig (LA PFP und LA PAG)									EKP
davon: PV freiwillig Kinderlosenzuschlag									
BVE (LA RBN und LA RBG)									EBV
Umlage 1 (LA KU1)									EU1
Umlage 2 (LA KU2)				23,96 €		20,02 €		3,94 €	EU2
Insolvenzgeldumlage (LA KU5)									EU5
Netto (LA GSN)			2145,44 €		1858,22 €			216,62 €	EAA
Netto abzgl. freiw. KV/PV (LA GSN abzgl. LA KFP, KZF, PFP, PA7)			2145,44 €		1858,22 €				
Netto abzgl. berufsst. VE (LA GSN abzgl. LA KFP, KZF, PFP, PA7, RBN)			2145,44 €		1858,22 €		287,22 €		01Q

Die Neuerungen im Infektionsschutzgesetz werden von P&I LOGA vollumfänglich unterstützt.

Kurzarbeitergeld

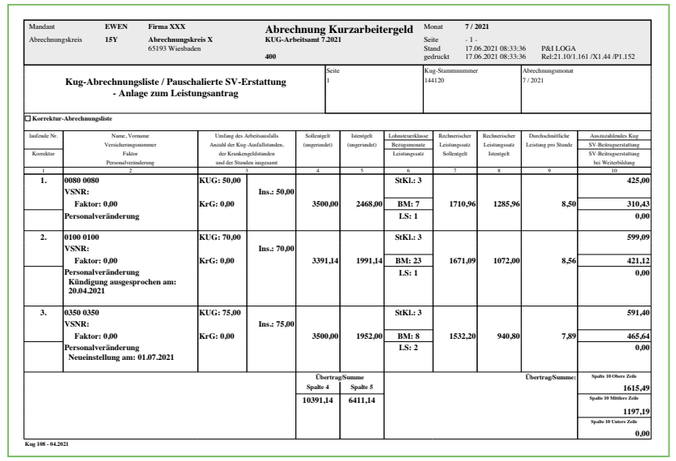
Kurzarbeitergeldverordnung (KugV)

Mit der weltweiten Covid-19-Pandemie und der damit einhergehenden epidemischen Lage von nationaler Tragweite in Deutschland sind auch weitreichende Änderungen beim Kurzarbeitergeld (KUG) vorgenommen worden.

Um die wirtschaftlichen Schäden der Pandemie einzudämmen, trat am 25. März 2020 die Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) in Kraft. Seit Inkrafttreten wurde die Verordnung bereits zweimal geändert. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses wurde die dritte Änderung der Verordnung vom Bundeskabinett beschlossen.

Unter Berücksichtigung des Regierungsentwurfs ergibt sich folgender aktueller Stand beim KUG:

- Die Absenkung der Anforderungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2021 kann von Betrieben genutzt werden, die bis zum 30.09.2021 Kurzarbeit eingeführt haben. Die Zugangserleichterungen umfassen die betrieblichen Voraussetzungen für KUG, wonach nur 10 % (statt 30 %) der Beschäftigten von einem Entgeltausfall von mindestens 10 % betroffen sein müssen. Ebenfalls müssen keine negativen Arbeitssalden zur Vermeidung des Arbeitsausfalls aufgebaut werden.
- Die 100 %ige Erstattung der vom Arbeitgeber allein zu tragenden SV-Beiträge in pauschalierter Form wird bis zum 30.09.2021 weiterhin auf Antrag gewährt, soweit der Betrieb bis zum 30.09.2021 Kurzarbeit eingeführt hat. Für das letzte Quartal vom 01.10.2021 bis zum 31.12.2021 wird die pauschale Erstattung auf 50 % reduziert. Zusätzlich wurde eine neue Ausnahme für die pauschale SV-Erstattung ergänzt. Für den Zeitraum zwischen Insolvenzbeantragung und Entscheid bzw. Zurücknahme des Antrags besteht kein Anspruch auf Erstattung. Ob die gezahlten SV-Beiträge im Nachhinein erstattet werden, hängt von der tatsächlichen Eröffnung des Insolvenzverfahrens ab oder von einer möglichen Anfechtung der Zahlung der SV-Beiträge im nachfolgenden Insolvenzverfahren seitens des Insolvenzverwalters bzw. Sachverwalters.
- Leiharbeitnehmer*innen kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden, wenn der Betrieb bis zum 30.09.2021 Kurzarbeit eingeführt hat.



Mandant EWEN Firma XXX
Abrechnungskreis 15Y Abrechnungskreis X 65193 Wiesbaden 400

Abrechnung Kurzarbeitergeld
KUG-Arbeitsamt 7.2021

Monat 7 / 2021
Seite - 1
Stand 17.06.2021 08:33:36 P&I LOGA
gedruckt 17.06.2021 08:33:36 Rel:21.10/1.161 /X1.44 /P1.152

Kug-Abrechnungsliste / Pauschalierte SV-Erstattung - Anlage zum Leistungsantrag

Seite	Kug-Stammnummer	Abrechnungsmonat
1	144120	7 / 2021

☐ Korrektur-Abrechnungsliste

Laufende Nr. / Korrektur	Name, Vorname / Versicherungsnummer / Faktor / Personalveränderung	Umfang des Arbeitsausfalls / Anzahl der Kug-Anfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt		Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse / Betragsmonate / Leistungssatz	Rechnerischer Leistungssatz Sollentgelt	Rechnerischer Leistungssatz Istentgelt	Durchschnittliche Leistung pro Stunde	Auszuzahlendes Kug / SV-Beitragserstattung / SV-Beitragserstattung bei Weiterbildung
1	2			4	5	6	7	8	9	10
1.	0080 0080 VSNR: Faktor: 0,00 Personalveränderung	KUG: 50,00 KrG: 0,00	Ins.: 50,00	3500,00	2468,00	StKL: 3 BM: 7 LS: 1	1710,96	1285,96	8,50	425,00 / 310,43 / 0,00
2.	0100 0100 VSNR: Faktor: 0,00 Personalveränderung Kündigung ausgesprochen am: 20.04.2021	KUG: 70,00 KrG: 0,00	Ins.: 70,00	3391,14	1991,14	StKL: 3 BM: 23 LS: 1	1671,09	1072,00	8,56	599,09 / 421,12 / 0,00
3.	0350 0350 VSNR: Faktor: 0,00 Personalveränderung Neueinstellung am: 01.07.2021	KUG: 75,00 KrG: 0,00	Ins.: 75,00	3500,00	1952,00	StKL: 3 BM: 8 LS: 2	1532,20	940,80	7,89	591,40 / 465,64 / 0,00
				Übertrag/Summe Spalte 4: 10391,14	Übertrag/Summe Spalte 5: 6411,14				Übertrag/Summe:	Spalte 10 Obere Zeile: 1615,49 / Spalte 10 Mittlere Zeile: 1197,19 / Spalte 10 Untere Zeile: 0,00

Kug 108 - 04.2021

Die Anpassungen im Kurzarbeitergeld wurden mit dem Pflichtrelease 21.6 umgesetzt.

Weiterbildung

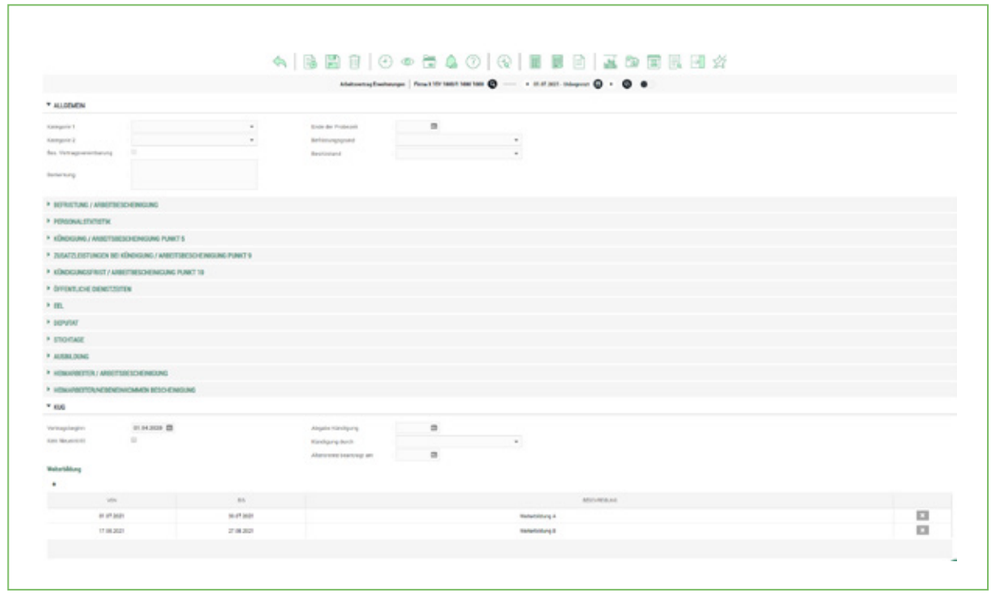
Mit der stufenweisen Reduzierung der SV-Beitragserstattung soll ein Anreiz zur Weiterbildung geschaffen werden. Hierzu wurde bereits zum Jahreswechsel der § 106a SGB 3 (Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit) im Zuge des Beschäftigungssicherungsgesetzes (BeschSiG) angepasst.

Hiernach werden dem Arbeitgeber 50 % der von ihm allein zu tragenden SV-Beiträge in pauschalierter Form erstattet, sofern die Arbeitnehmer*innen vor dem 31.07.2023 Kurzarbeitergeld beziehen und an einer während der Kurzarbeit begonnenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, die nach Art und Umfang dem § 106a Abs. 1 Nr. 2 SGB 3 entspricht.

Durch die unabhängig von der Weiterbildung fortgeltende volle SV-Beitragserstattung bis zum 30.09.2021 entfaltet die Vorschrift des § 106a SGB 3 erst zum 01.10.2021 ihre Wirkung. Für das letzte Quartal 2021 kann also die 50 %-Erstattung auf Basis der Kurzarbeitergeldverordnung durch eine individuelle Weiterbildungsmaßnahme wieder auf 100 % aufgestockt werden.

Mit dem Release 21.6 haben Sie bereits jetzt die Möglichkeit, den Zeitraum der Weiterbildung in der Maske ‚Arbeitsvertrag Erweiterungen' zu hinterlegen.

Dieser Zeitraum wird ebenfalls auf den aktualisierten Abrechnungslisten zum Kurzarbeitergeld bescheinigt.



Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit lassen sich in P&I LOGA zentral erfassen und werden in den Abrechnungslisten automatisch berücksichtigt.

euBP

KEA

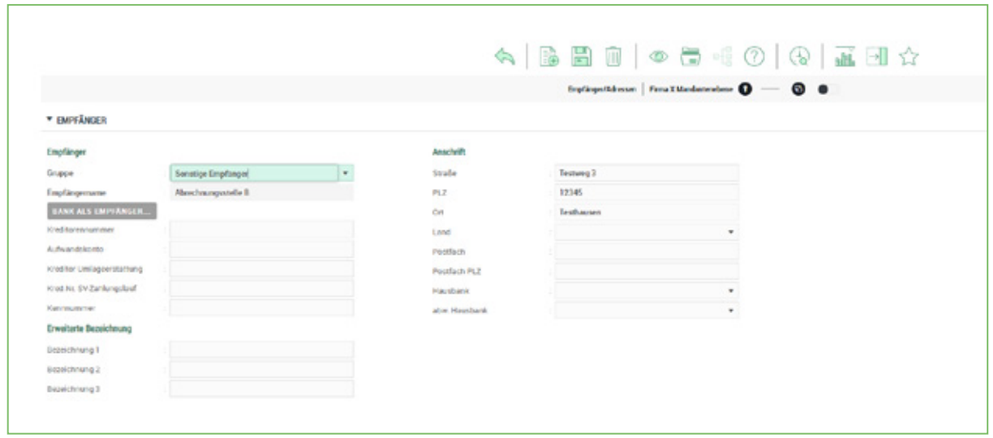
Die Vorgaben zum elektronischen Versand der KUG-Anträge/-Abrechnungslisten im neuen KEA-Verfahren (Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen) befinden sich zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses im Genehmigungsverfahren.

Unter Vorbehalt der Genehmigung wird es ab dem 01.07.2021 möglich sein, produktiv Daten über das KEA-Verfahren direkt an die Bundesagentur für Arbeit zu senden. Hierfür wurden in Release 21.6 bereits Änderungen in den Masken vorgenommen, in denen schon vorbereitend Erfassungen angelegt werden können.

Wird die Abrechnung und Beantragung von Kurzarbeitergeld von einem Rechenzentrum bzw. Dienstleister durchgeführt, benötigt das KEA-Verfahren erweiterte Angaben zur Adresse der Lohnabrechnungsstelle. Diese Daten können in der folgenden Maske hinterlegt werden.

Anstelle der bisher manuell beigefügten Listen von Arbeitnehmer*innen, die Altersrente beantragt haben, wird es in Zukunft die Möglichkeit geben, das Datum der Beantragung direkt in P&I LOGA zu erfassen und über die Abrechnungsliste des KEA-Datensatzes zu melden. Hierfür wurde die Maske ‚Arbeitsvertrag Erweiterungen' ebenfalls um ein Feld erweitert.

Der tatsächliche Versand über das KEA-Verfahren in P&I LOGA wird im Laufe des zweiten Halbjahres 2021 angeboten. Hintergrund ist, dass bis dahin eine neue Version des Datensatzes auf Seiten der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht und in Produktion gehen wird, in der auch die fachliche Umsetzung zur Weiterbildung berücksichtigt sein wird und mit der mehrere Anträge und Abrechnungslisten in einer Datei versandt werden können.



Auch Rechenzentren und Dienstleister können mit P&I LOGA problemlos das Kurzarbeitergeld beantragen.

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung

Zum 01.07.2021 gibt es auch eine neue Datensatzversion im euBP-Verfahren. Mit dieser Version wird es erstmals möglich sein, euBP-Daten mit einer gesonderten Absendernummer zu versenden. Obwohl die gesonderte Absendernummer bereits 2017 im elektronischen Meldeverfahren eingeführt wurde, war es in diesem Verfahren bisher nicht möglich, diese Absendernummer zu benutzen.

Dies führte gerade bei Kunden mit mehreren Datenbanken leider dazu, dass sie das euBP-Verfahren bisher nicht produktiv einsetzen konnten, was den Prozess der Betriebsprüfung unnötig erschwerte.

Mit der neuen Datensatzversion werden erstmals auch Fehlzeiten mit den euBP-Daten übermittelt. Hierfür werden in einem separaten Datenbaustein für jeden Abrechnungszeitraum folgende Daten generiert:

- Kennzeichen der Fehlzeit
- Bezeichnung der Fehlzeit
- Erster Tag der Fehlzeit
- Letzter Tag der Fehlzeit

Mit dem Release 21.6 haben wir bereits interne Vorbereitungen für die neuen Datensätze getroffen. Die Annahmestelle der Rentenversicherung hat die technische Umsetzung der neuen Grundsätze zum 01.07.2021 noch nicht vollzogen und bittet darum, vorerst noch die Datensatzversionen vom 01.01.2020 zu übermitteln.

Für die beiden Versionen gibt es einen Übergangszeitraum bis zum 30.06.2022. In diesem Zeitraum können beide Versionen versandt und verarbeitet werden.

Mit den euBP-Daten lassen sich ab sofort auch die Fehlzeiten übermitteln.

eAU

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Im Rahmen der Arbeitsunfähigkeit werden zwischen Ärzt*innen, Krankenkassen, Versicherten und Arbeitgebern durchschnittlich über 300 Millionen Papierbescheinigungen jährlich ausgegeben. Dieses Massenverfahren wird nun endlich digitalisiert.

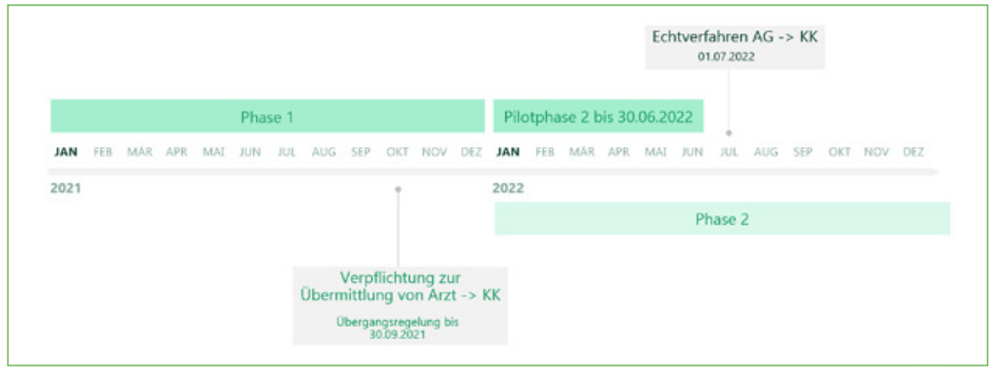
Das neue Verfahren wird in einem zweistufigen Prozess an den Start gehen. Bis spätestens zum 01.10.2021 sind die Vertragsärzt*innen verpflichtet, die Daten zur Arbeitsunfähigkeit an die Krankenkassen zu übermitteln.

Ab dem 01.01.2022 wird es mit der P&I die Möglichkeit geben, am Pilotverfahren zum Abruf der AU-Daten bei den Krankenkassen teilzunehmen.

Die Grundvoraussetzungen für den Abruf der eAU durch den Arbeitgeber sind, dass:

- für die angefragten Zeiträume ein Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmenden bei dem anfragenden Arbeitgeber bestand und
- der Arbeitnehmende dem Arbeitgeber die abzurufende Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nach § 5 Abs. 1 Satz 1 EntgFG vorab mitgeteilt hat.

Der Abruf hat je Arbeitnehmenden bei der zuständigen Krankenkasse zu erfolgen. Bei einer Ersterkrankung mit dem Beginndatum der AU und bei einer Folgeerkrankung mit dem ersten Tag nach Ende der vorherigen AU.



P&I LOGA ermöglicht den Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsdaten mit Beginn des Pilotverfahrens Anfang 2022.

Sollten zum Zeitpunkt der Abfrage noch keine AU-Daten vorliegen, wird die Abfrage bis zu 14 Tage zwischengespeichert. Sollten in diesem Zeitraum AU-Daten zur angefragten Person bei der Krankenkasse eintreffen, wird die Rückmeldung automatisch von der Kasse bereitgestellt.
Das Vorerkrankungsverfahren verbleibt im EEL-Verfahren. Anhand der eingegangenen AU-Daten von Ärzt*innen an die Krankenkasse überwacht die Kasse selbstständig, ob die kumulierten Arbeitsunfähigkeitszeiten den Entgeltfortzahlungsanspruch ausschöpfen. Hierbei wird seitens der Kasse von einer Fortzahlungsdauer von sechs Wochen (42 Kalendertage) nach § 3 EntgFG ausgegangen.

Liegen Adressierungsdaten zu den Personen vor, werden wie gewohnt die Informationen zu den anrechenbaren Vorerkrankungen über das EEL-Verfahren an den Arbeitgeber zurückgemeldet.

Liegen keine Adressierungsdaten bei der Kasse vor, weil die EEL-Meldungen erst übermittelt werden, wenn der Entgeltfortzahlungszeitraum überschritten worden ist, müssen die Rückadressierungsdaten über das EEL-Verfahren versendet werden. Auf die hierfür erforderlichen Anpassungen im EEL-Verfahren gehen wir im Zuge des Jahreswechsels gesondert ein.

Über die Meldung der Rückadressierungsdaten kann auch der Zeitpunkt der Rückantwort der Kassen gesteuert werden. Falls tarif- oder arbeitsvertraglich eine längere Entgeltfortzahlungsdauer vereinbart ist, können die Rückadressierungsdaten auch erst zum Zeitpunkt des individuellen Auslaufdatums der Entgeltfortzahlung übermittelt werden. In der darauffolgenden Rückmeldung der Krankenkasse werden dann die bis dahin kumulierten AU-Zeiten berücksichtigt.

Der Echtbetrieb des eAU-Verfahrens soll zum 01.07.2022 beginnen.

Impressum

HERAUSGEBER
P&I Personal & Informatik AG
Kreuzberger Ring 56 | D-65205 Wiesbaden
info@pi-ag.com | www.pi-ag.com

REDAKTION
Marie-Christine Kegel | P&I AG
Gestaltung und Satz: brandcom Frankfurt GmbH

DRUCK
ColorDruck Solutions GmbH

COPYRIGHT
2021 by P&I AG, Wiesbaden. Nachdruck nur mit Genehmigung. Alle Rechte vorbehalten.

KONTAKT
Fragen oder Anregungen zum Magazin per E-Mail an info@pi-ag.com

FOTONACHWEISE
Verwendete Bilder unterliegen dem Nutzungsrecht der P&I oder sind unten aufgeführt.
S. 8/9 und 10/11: © R+FK Schulte KG
S. 12/13 und 14/15: © Landesfinanzverwaltung Thüringen
S. 16/17: © Adobe Stock
S. 21, 23, 28: © Adobe Stock

P&I
PURE HR