

# ÖAMTC

MIT P&I LOGA AUF DER  
DATENAUTOBAHN



CASE STUDY

Wegen seines dezentralen Aufbaus ist die Personalwirtschaft des österreichischen Automobil-, Motorrad- und Touring-Clubs (kurz: ÖAMTC) besonders komplex. Durch die Einführung von P&I LOGA konnte der Club zahlreiche Routine-Prozesse automatisieren. Die HR-Abteilung gewann damit Zeit für strategisch wichtigere Aufgaben. Im nächsten Schritt wird man mit dem Mitarbeiterportal P&I HCM die Basis für eine direkte Beteiligung der Mitarbeiter an den HR-Prozessen schaffen.



Der ÖAMTC betreibt unter anderem rund 150 Dienststellen, 9 Fahrtechnikzentren und 16 Flugrettungsstationen in ganz Österreich. Dieser dezentrale Aufbau ist eine Herausforderung für die Personalarbeit. Wegen der föderalen Struktur unterhält das Unternehmen zum Beispiel sieben selbständige Gehaltsabrechnungen. Die Personalabteilung muss Mitarbeiter und Führungskräfte vor Ort bei Verwaltungsaufgaben wie Abrechnung von Dienstreisen, bei Urlaubsanträgen und bei Ein- und Austritten unterstützen. Alle dabei anfallenden Daten sind schließlich in ein einheitliches Reporting zusammenzuführen.

Im Jahr 2002 wurde bekannt, dass die Wartung der bisher beim ÖAMTC eingesetzten Personal-Software ausläuft. Bei der Suche nach einer Nachfolgerlösung war klar, dass diese die dezentrale Struktur des Clubs optimal unterstützen musste. „Eine Kernanforderung dabei war, dass wir mit der neuen Software möglichst viele HR-Prozesse automatisieren können“, so Roland Reuter, Abteilungsleiter der Personalverrechnung beim ÖAMTC. Denn bisher war die HR-Abteilung von Verwaltungsaufgaben zu stark in Anspruch genommen. Das Ziel war es, durch Effizienz-Steigerung mehr Zeit für strategisch wichtigere HR-Aufgaben wie Personalplanung, -entwicklung und -steuerung zu gewinnen. Weitere Anforderungen an die neue HR-Software waren zum Beispiel ein hoher Integrationsgrad zu umliegenden Systemen wie Finanzbuchhaltung oder zu ÖAMTC-eigenen Lösungen. „Außerdem sollte es möglich sein, dass wir selbst individuelle Anpassungen an der Software vornehmen können – ohne Unterstützung durch einen Hersteller oder Dienstleister“, betont Roland Reuter. Das Projekt wurde im Sommer 2002 öffentlich ausgeschrieben. Anhand der eingehenden Informationsunterlagen grenzten die HR- und IT-

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).

©2006 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.

Verantwortlichen des ÖAMTC die Zahl der Kandidaten auf drei ein. Nach der Auswertung der Präsentationen fiel die Entscheidung zugunsten der Lösung P&I LOGA.

### **Frühe Testmigration hat sich bewährt**

Zusammen mit Beratern von P&I erstellte die HR-Abteilung im Oktober 2002 das Feinplichtenheft. Wichtig war dabei die Abstimmung mit den Landesvereinen, um deren spezifische Anforderungen zum Beispiel bei den Lohnarten zu berücksichtigen. Anschließend setzte man die verschiedenen Anforderungen in Form so genannter Parametrisierungen in der Software um – das sind individuelle Einstellungen, die bei Releasewechslern nicht verloren gehen. Schon vor dem endgültigen Abschluss dieser Phase führte der ÖAMTC im April 2003 eine Test-Migration der HR-Daten aus dem Altsystem durch.

Alle Parametrisierungen die eine zuverlässige Lohnabrechnung gewährleisten waren bis Ende September 2003 abgeschlossen. Dabei war es möglich gewesen, zahlreiche Prozesse wie zum Beispiel die Berechnung von Urlaubersatzleistungen, Sonderzahlungen usw. zu automatisieren. In Abstimmung mit den Landesvereinen beschloss die HR-Abteilung des ÖAMTC, die Echtdatenübernahme Ende Dezember durchzuführen. Diese verlief reibungslos, sodass nach einem Parallellauf von nur wenigen Tagen P&I LOGA pünktlich zum 1. Januar 2004 in den Echtbetrieb gehen konnte.

In ganz Österreich arbeiten heute zirka 15 Mitarbeiter mit P&I LOGA. „Die Akzeptanz war sofort da“, freut sich Roland Reuter, „denn die Software ist einfach zu bedienen und entlastet die HR-Mitarbeiter von Routineaufgaben.“ Die Schulung der Anwender übernahmen einige Mitarbeiter des ÖAMTC selbst – es reichten zwei Tage.

Mithilfe der neuen Software erzielte der ÖAMTC in kurzer Zeit deutliche Effizienzgewinne in der HR-Abteilung. So konnte man zum Beispiel mithilfe des Auswertungsgenerators von P&I LOGA einen großen Teil des Schriftverkehrs automatisieren – etwa beim Erstellen der Lohnzettel, Verträge und Mitarbeiterbriefe. P&I LOGA bietet dazu entsprechende Serienbrief-Funktionen und überträgt automatisch die benötigten Informationen direkt aus der zugrunde liegenden Oracle-Datenbank in die Dokumente. „Allein durch diese Vereinfachung wurden die entsprechenden Mitarbeiter so sehr entlastet, dass sie nun andere Aufgaben betreuen können“, berichtet Roland Reuter. Er schätzt auch die „enorme Flexibilität“ von P&I LOGA. So konnte der ÖAMTC zum Beispiel für gleiche Lohnarten verschiedenste Berechnungen hinterlegen – benötigt wird dies für die unterschiedlichen Abrechnungssystematiken der Landesverbände.

### **Portal als Informationssystem**

Als nächster Projektschritt ist nun die Einführung von P&I HCM geplant. Mit dieser webbasierten Portallösung wird der ÖAMTC seinen Mitarbeitern und Führungskräften einen individuellen und direkten Zugriff auf Teile der Personal-Software einrichten. Weil dazu nur ein normaler PC mit Browser und Internet-Anschluss erforderlich ist, geht das sowohl vom Arbeitsplatz als auch von unterwegs. Das Ziel: Die Mitarbeiter vor Ort sollen künftig Aufgaben selbst durchführen können, die sonst in Abstimmung mit der HR-Abteilung erledigt werden mussten. Beispiele dafür sind Adressänderungen oder die Abrechnung von Dienstreisen. Sowohl die Mitarbeiter als auch die Personalabteilung haben dadurch weniger Verwaltungsaufwand.