



## 10 Jahre IT-gestützte Personalarbeit bei LGI in Böblingen.

Die Personalabteilung der LGI-Gruppe kann sich heute nicht mehr vorstellen, die Personalarbeit auf konventionellem Wege durchzuführen. So lange wird schon mit der elektronischen und digitalen Personalakte von Persis gearbeitet. Die LGI gehört zu jenem Drittel der Unternehmen in Deutschland, die frühzeitig die Vorteile der IT-gestützten Personalarbeit erkannten. Vermutlich ist dafür die Herkunft mitentscheidend, entstand die LGI doch 1995 aus einer Abspaltung des Logistikbereiches von Hewlett-Packard.

Lohn- und Gehaltsabrechnung macht heute kaum ein Unternehmen mehr auf Papier. Umso verständlicher, dass sich die elektronische Personalaktenführung nach wie vor noch nicht vollständig etabliert hat. Einer Studie der Hamburger Unternehmensberatung Steria Mummert Consulting zufolge konnten 2006 noch nicht einmal ein Drittel der untersuchten Unternehmen Personalinformationen in Echtzeit zur Verfügung stellen.

Die LGI hat sich bereits 1998 für diesen zukunftsweisenden Weg entschieden und ein elektronisches Personalverwaltungssystem eingeführt. Nach umfangreichen Recherchen auf Basis eines detaillierten Pflichtenheftes fiel die Wahl auf die Lösung von Persis.

### AUSSCHLAGGEBENDE ARGUMENTE DAMALS WAREN:

- Der modulare Aufbau, der einen schrittweisen Einstieg ermöglichte.
- Die Verzahnung der Module.
- Die Serienbrieffunktion.
- Die Auswertungsmöglichkeiten sowohl Ad Hoc über die Filterfunktionen als auch über ein komfortables Excel-Tool.
- Die Möglichkeiten einer benutzerabhängigen Zugriffssteuerung.

### HEUTE KÄMEN NOCH WEITERE GRÜNDE DAZU:

- Die Integration der digitalen Personalakte.
- Die Portallösung, die Führungskräften und Mitarbeitern den Zugriff auf ihre Daten ermöglicht und neue Anwendungsmöglichkeiten eröffnet (Unfallmeldungen, Leihgabenverwaltung durch beauftragte Personen außerhalb der Personalabteilung etc.).
- Die Workflowsteuerung vieler Personalprozesse.
- Und Persis ist immer am Ball, wenn es um neue Entwicklungen im Personalbereich geht.

Überzeugt hat damals wie heute der modulare und trotzdem integrierte Aufbau. So konnte man mit der Bewerber- und Mitarbeiterverwaltung starten und hat dann das System sukzessive mit der Portallösung, Mitarbeiterentwicklung, Weiterbildung und schließlich der Digitalen Personalakte schrittweise aus- und aufgebaut. Seit 2009 werden auch die Organigramme automatisch aus Persis erzeugt und stehen immer aktuell im Intranet zur Verfügung. Die Integration ermöglicht beispielsweise auf Knopfdruck die Übernahme eines Bewerbers als Mitarbeiter, und alle von der Personalabteilung oder dem Bewerber selbst auf der Bewerberseite im Internet erfassten Informationen und hochgeladenen

 LGI Logistics Group International  
Made in Quality



### LGI Logistics Group International GmbH, Böblingen

Die LGI, ein Logistik-Dienstleister, mit Hauptsitz im schwäbischen Böblingen und den Schwerpunkten Industrial, Electronics, Automotive, Health Care und Network Logistics, gehört deutschlandweit zu den Top 10 der industriellen Kontraktlogistiker. Die Aufgaben reichen von der Beschaffungslogistik über Produktions- und Distributionslogistik bis hin zu After Sales und Reverse Logistik oder umfanglichen Supply Chain Solutions.

Im Internet:  
[www.lgi.de](http://www.lgi.de)

 persis

High-Level  
Human Resource Software

„Der rollenbasierte Zugriff auf die digitale Personalakte über Browser weltweit ist für uns als stark wachsendes Unternehmen ein enormer Vorteil.“

Regina Krumm, LGI Logistics Group International

Dokumente fließen direkt in die elektronische und digitale Akte. Alle Briefe und E-Mails an Bewerber, Mitarbeiter oder deren Vorgesetzte können aus dem System erzeugt werden und finden ihren Weg ebenfalls in die digitale Personalakte. Mit einer Versetzung eines Mitarbeiters hat der neue Vorgesetzte automatisch Zugriff auf dessen elektronische Personalakte; der Mitarbeiter wird im Organigramm ohne weiteren manuellen Eingriff an der richtigen Stelle gezeigt. Die Liste ließe sich beliebig fortsetzen.

Durch das rollenbasierte Benutzerkonzept wird den datenschutzrechtlichen Anforderungen Rechnung getragen und sichergestellt, dass ein Vorgesetzter wirklich nur auf die elektronische und digitale Personalakte der ihm unterstellten Mitarbeiter Zugriff hat. Daher hatte weder die Arbeitnehmervertretung noch der Datenschutzbeauftragte Einwände gegen die Einführung der Web-Lösung, die den Führungskräften den Zugriff auf die Personaldaten erlaubt.

Persis ist einer der wenigen Anbieter, der sich nicht auf das Dokumentenmanagement im engeren Sinn oder eine elektronische Akte beschränkt. Das Unternehmen bietet eine integrierte Lösung, in der die digitale Akte Teil der elektronischen Akte ist und somit den gesamten Lebenszyklus eines HR-Dokumentes, angefangen von der Entstehung bis hin zur eventuellen termingerechten Löschung, abdeckt – ohne Wechsel in ein anderes System, ohne doppelte Erfassung des Mitarbeiters.

Auch das ist ein Grund, warum die LGI nach wie vor von Persis überzeugt ist. Nach gut fünf Jahren Erfahrung mit der elektronischen Personalakte und drei Jahren im firmeninternen Intranet mit Mitarbeitergesprächen und ESS/MSS konnte die Personalabteilung Anfang 2004 die Geschäftsleitung für die Idee zur Digitalisierung der Personalakten gewinnen. Mehrere Gründe sprachen für diese strategische Entscheidung: Aus firmeninterner Sicht waren es die räumliche Ausdehnung der Niederlassungen der LGI auf ganz Deutschland und die ersten Standorte im europäischen Ausland sowie die Übernahme von Personaldienstleistungen für verbundene Unternehmen. Die zunehmende räumliche Distanz ließ ein effizientes Zusammenarbeiten von Führungskräften und Personalabteilung nicht mehr zu. Es bestand immer die Gefahr, dass wichtige Originaldokumente beschädigt werden oder auf dem Weg von A nach B verloren gehen. Die papierbasierte Verwaltung von Personalinformationen war somit ineffizient und der Schutz vertraulicher Daten konnte kaum sichergestellt werden.

Aber auch handfeste wirtschaftliche Argumente sprachen für die Digitalisierung. Die Digitalisierung der damals ca. 1000 Akten wurde in Eigenregie nach dem 4-Augen-Prinzip durchgeführt. Der Digitalisierung ging eine Aktenbereinigung und Sortierung voraus. Nach 10 Wochen waren alle Akten eingescannt und beschriftet. Die Einführung der digitalen Akte hatte sich nach nicht einmal 18 Monaten amortisiert: allein schon durch die Standardisierung der Akten, die das Suchen von Informationen erheblich vereinfachte, hinzu kommen die ersparte Kopierzeit oder Arbeitszeit von Vorgesetzten für die Einsicht in Personalakten, und die ersparten Schrankmeter, wenn aus 100 Seiten Personalakte nur noch 5 oder 10 Seiten pro Mitarbeiter werden. Die völlige Abschaffung der Personalakte erwägt man derzeit nicht.

Aufbewahrt werden nach wie vor Arbeitsverträge und Kündigungsschreiben, für die § 623 BGB die Schriftform vorschreibt. Nach wie vor gibt es keine richterliche Entscheidung, die eindeutig die digitale Form für ausreichend erklärt. Alle anderen Dokumente werden revisionssicher digitalisiert und das Original an den Mitarbeiter ausgehändigt oder vernichtet. Überzeugend waren und sind die einfachen zu bedienenden Filterfunktionen direkt in der Anwendung sowie ein Auswertungstool in Excel. Die LGI hat ein sehr umfangreiches Personal-Controlling, das sowohl die Muttergesellschaft LGI als auch nahezu alle Tochterunternehmen erfasst. Von den Auswertungsmöglichkeiten wird von Geschäftsleitung und Führungskräften reger Gebrauch gemacht. Seit drei Jahren erstellt die LGI eine interne HR-Bilanz, wie sie ansonsten nur von wesentlich größeren, börsennotierten Unternehmen erstellt wird.



Von der zentralen Personalabteilung in Böblingen werden 1600 der 2000 Mitarbeiter an 20 Standorten verwaltet und betreut. Das sind mehr als doppelt so viele Mitarbeiter wie 1998, als Persis eingeführt wurde. Die Personalabteilung, unter Leitung von Regina Krumm, ist in dieser Zeit jedoch nur um 0,5 Personen angewachsen. Und das trotz der Tatsache, dass heute von der Personalabteilung Aufgaben wahrgenommen werden, die es in dieser Tiefe und Professionalität damals noch gar nicht gab. Aus Sicht der Unternehmensleitung gibt es sicher keine besseren Argumente für die Einführung eines IT-gestützten Personalinformationssystems.

