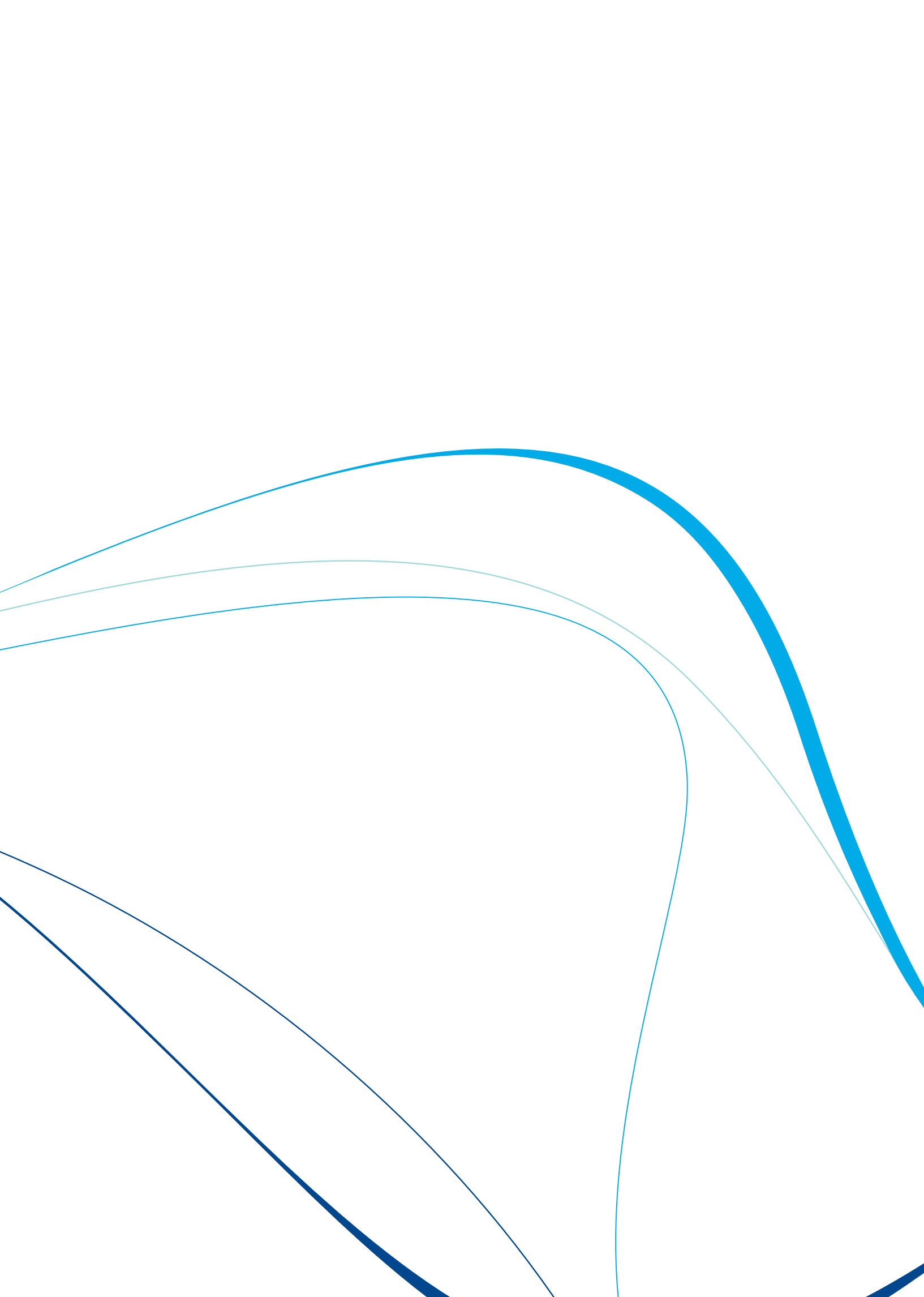


## Sage HR Focus

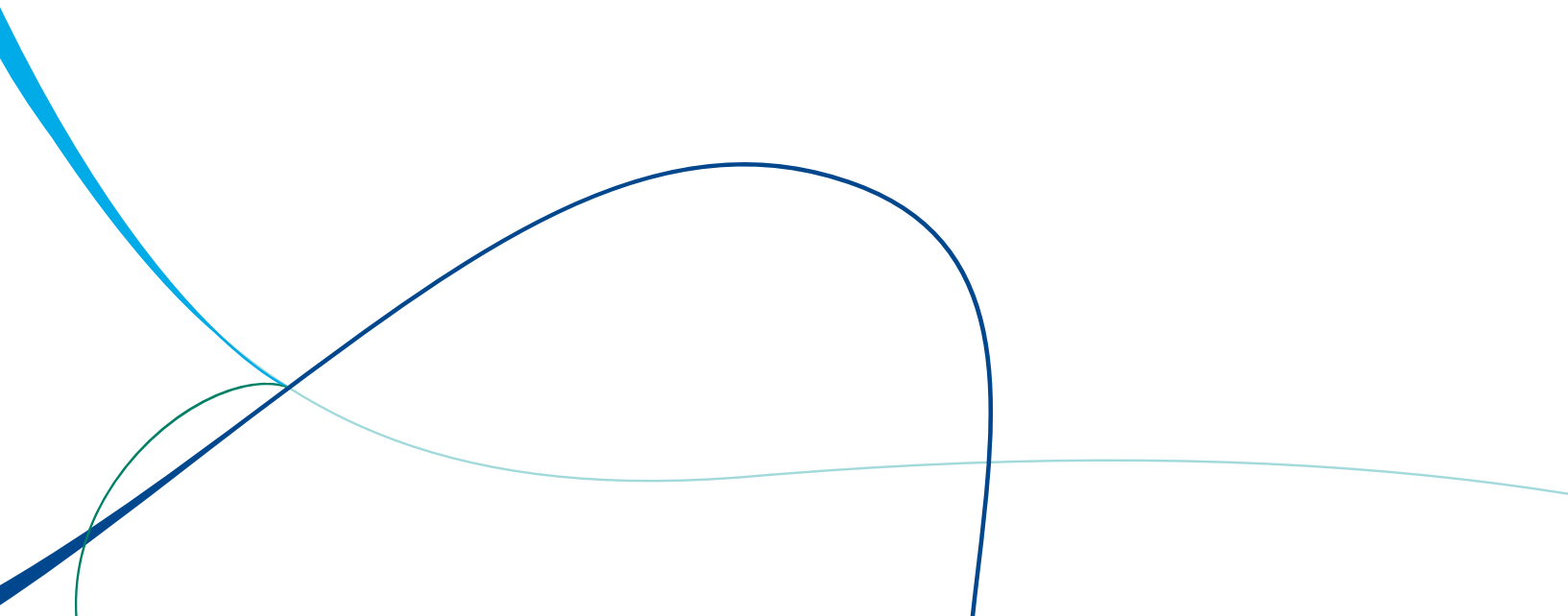
Teil VI: Personalkostenplanung und Budgetierung -  
Gestaltungsmöglichkeiten für den Mittelstand

sage



# Personalkostenplanung und Budgetierung - Gestaltungsmöglichkeiten für mittelständische Unternehmen

1. Stellenwert der Personalkostenplanung im Unternehmensprozess	4
2. Ablauf und Organisation des Planungsprozesses	5
2.1. Planungsvorbereitung	6
2.2. Planungsgrundlagen schaffen	6
2.3. Einflussfaktoren und Änderungen berücksichtigen	6
2.4. Was-Wäre-Wenn-Szenarien und Simulationen	7
2.5. Plandaten erzeugen	10
2.6. Ergebnis diskutieren/ Review	10
2.7. Ergebnis verabschieden	10
2.8. Controlling	
3. Tipps für Ihre Personalkostenplanung	11
Ihre nächsten Schritte	14



## 1. Stellenwert der Personalkostenplanung im Unternehmensprozess

Personalkosten zählen zu den größten Kostenfaktoren im Unternehmen. Die Einflussgrößen auf die exakte Höhe der Personalkosten sind dabei sehr umfangreich.

Nicht nur in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist daher eine präzise Personalkostenplanung notwendig. Denn durch eine vorausschauende und flexible Planung wird die Möglichkeit geschaffen, auch kurzfristig in einem dynamischen Wettbewerbsumfeld zu agieren und somit langfristig erfolgreich zu sein.

Besonders vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels befassen sich Unternehmen zunehmend mit der Investition in eigene Personalressourcen. Eine aktuelle Personalkostenplanung liefert dabei zuverlässige Informationen, um unter Abwägung der Chancen und Risiken fundierte Entscheidungen treffen und letztlich strategisch erfolgreiche Personalarbeit leisten zu können.

Neben den Kosten für den Aufbau und die Bindung eigener Mitarbeiter sind auch Fluktuationskosten bei der Planung zu bedenken, denn sie belasten Unternehmen erheblich. So liegen die direkten Nachbesetzungskosten (Manpower, 2010) bei etwa 50-60% eines Mitarbeiter-Jahresgehaltes, bei Leistungsträgern können sie auf bis zu 120% des Jahresgehaltes steigen. Werden auch indirekte Kosten wie Einarbeitungsaufwand und Produktivitätsverlust berücksichtigt, liegen die Gesamtkosten einer Nachbesetzung bei 90-200% des Mitarbeiter-Jahresgehalts (Society for Human Resources Management, 2008). Bei mittelgroßen Mittelständlern mit beispielsweise 300 Mitarbeitern können die jährlichen Fluktuationskosten bei über einer Million Euro liegen.

(vgl. dazu auch Focuspapier Teil IV: „Mitarbeiter binden und motivieren – Empfehlungen für den Mittelstand.“)

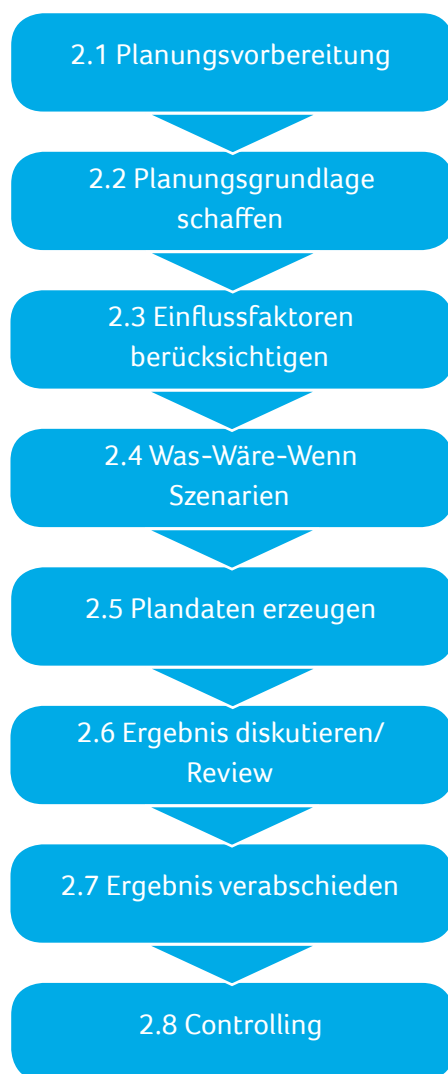
Die Planung der Personalkosten erfolgt nicht losgelöst, sondern als Teilprozess eines erfolgreichen Workforce Management. Diese Thematik gestaltet sich als komplexer Ablauf verschiedener ineinandergreifender Prozesse und umfasst von der Personaleinsatzplanung bis hin zum Personal-Zeitmanagement vor allem auch die Personalkostenplanung als Prognose und Kontrolle der entsprechenden Kosten.

(vgl. dazu auch Focuspapier Teil V: „Effizientes Workforce Management für den Mittelstand“)

Die zu erwartenden Personalkosten (Plan) für ein Projekt, einen Auftrag oder Fachbereich in einer relevanten Zeitperiode ergeben sich einerseits aus den tatsächlichen Personalkosten laut Lohnabrechnung und werden andererseits am zu erwartenden Personalbedarf ausgerichtet. Durch einen laufenden Plan/Ist-Vergleich sind die Planzahlen dann einer stetigen Analyse und Kontrolle unterlegen und können bedarfsorientiert korrigiert werden.

Aus diesem Grund ist eine einfache, variable und schnelle Personalkostenplanung sowie ein entsprechendes Controlling wichtige Basis für eine erfolgreiche Unternehmensarbeit.

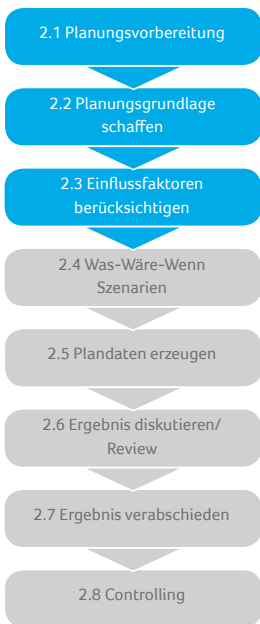
## 2. Ablauf und Organisation des Planungsprozesses



Die Personalkosten setzen sich aus verschiedenen Kostenblöcken zusammen, die bei der Planung berücksichtigt werden müssen. Dies sind zum einen die Löhne und Gehälter, zum anderen die Sozialkosten und nicht zuletzt Kosten für Personalbeschaffung und Weiterbildungen.

Die dem Planungsprozess zugrundeliegenden Echt-daten werden unter Berücksichtigung von möglichen Änderungen verschiedenen Simulationen unterzogen, um letztlich relevante Planungsdaten zu erhalten. In der Diskussion zwischen Personalabteilung, Management und Unternehmensleitung werden diese Planzahlen nochmals analysiert, um am Ende eine für alle tragbare Entscheidung treffen zu können. Der sich anschließende Controllingprozess gewährleistet die effiziente Steuerung der Personalausgaben und damit den effektiven Einsatz der verfügbaren Personalressourcen.

Zur Umsetzung einer erfolgreichen Personalkostenplanung empfiehlt sich der Einsatz von modernen softwaregestützten Planungswerkzeugen, die neben einer einfachen Umsetzung auch eine hohe Flexibilität und größtmögliche Planungssicherheit gewährleisten.



## 2.1 Planungsvorbereitung

In der Regel werden jährliche Planungsrunden durchgeführt. Kleinere Planungsgespräche sind aber auch unterjährig denkbar; wenn z.B. über die kurzfristige Annahme eines größeren Projektes oder Auftrags entschieden werden muss.

Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten Planungsrunden durchzuführen: Die Personalabteilung muss Kostenvorgaben durch die Unternehmensführung umsetzen (Top-Down-Methode) oder das Management erarbeitet mit den Personalstrategen Planungsvorschläge für die Unternehmensleitung (Bottom-Up-Methode).

## 2.2 Planungsgrundlagen schaffen

Eine zuverlässige Grundlage für die Personalkostenplanung bieten echte Lohn- und Gehaltsabrechnungsdaten, der tatsächliche Mitarbeiterbestand sowie die organisatorische Einordnung der Mitarbeiter. Insbesondere die Lohnabrechnung enthält bereits eine breite Datenbasis direkter und abhängiger Kostenbestandteile, wie Grundgehalt, Sozialabgaben, Steuern und geplante Sonderzahlungen. Sie berücksichtigt darüber hinaus Tarif Tabellen, die Angaben zu Tarifgruppen und Stufensteigerungen und beachtet Arbeitgeberanteile sowie Ein- und Austritte von Mitarbeitern. Aufgrund der Organisationsstruktur werden Organisationseinheiten, Stellen und Planstellen in die Kostenplanung einbezogen.

### IT-Tipp:

Mit Hilfe der Software Sage Personalkostenplanung können mit Basisdaten aus jedem beliebigen Lohnprogramm und mit aktuellen Stellendaten die Personalkosten zuverlässig ermittelt werden. Unter Berücksichtigung Ihrer Organisationsstruktur kann das System neben der mitarbeiterbezogenen

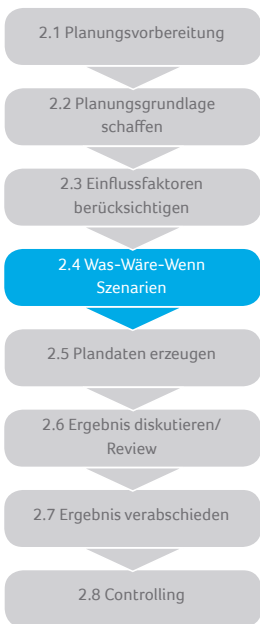
Planung eine Kostenplanung auf Stellenebene durchführen. Vorteile bietet das System insbesondere beim kombinierten Einsatz mit der Sage Personalabrechnung, da beide Programme dieselben Programmfunktionen nutzen und auf einer Datenbank arbeiten.

## 2.3 Einflussfaktoren und Änderungen berücksichtigen

Die Entwicklung der Personalkosten verläuft keinesfalls linear. Viele Einflussfaktoren wirken unterschiedlich auf die Höhe der monatlichen Personalausgaben und sollten deshalb bereits in der Kostenplanung mit berücksichtigt werden. Dazu zählen z.B. Tarifänderungen, Personalauf- und -abbau, Mutterschutz, Altersteilzeit, Ruhestand, Beitragsbemessungsgrenzen, u.a. hier auch nochmal auf Kosten für Personalbeschaffung eingehen, ebenso auf Weiterbildungskosten (und entsprechende Erwartungen in die steigende Effizienz der Mitarbeiter).

### IT-Tipp:

In der Sage Personalkostenplanung lassen sich diverse Einflussfaktoren auf die zukünftige Entwicklung der Personalkosten definieren und auf Basis der aktuellen Abrechnungs- und Stellendaten hochrechnen. Die Parameter können sehr unterschiedlich kombiniert werden, um verschiedene Ergebnisse gegenüberzustellen und sich der optimalen Kostenstruktur zu nähern.



## 2.4 Was-Wäre-Wenn-Szenarien und Simulationen

Unter Einbeziehung unterschiedlicher Einflussfaktoren lassen sich detaillierte Kostenplanungen für einzelne Mitarbeiter und Stellen sowie Planstellen simulieren. Auch unternehmensweit oder abteilungsbezogen können verschiedene Szenarien durchgespielt werden.

### IT-Tipp:

In der Sage Personalkostenplanung unterstützt Sie ein Planungsassistent mit einer Reihe von Szenarien, Simulationen und Hochrechnungen. Die unterschiedlichen Ergebnisse lassen sich speichern und für Vergleiche sowie weitere Planungen und Auswertungen heranziehen. Abgespeicherte Planungsergebnisse können bei Veränderungen von Einflussgrößen innerhalb eines Planungszeitraums für eine erneute Hochrechnung wieder herangezogen werden.

### Beispiel I: Mehrarbeit/ Überstunden vs. Neueinstellung eines Mitarbeiters

Das Beispiel I aus der Sage Personalkostenplanung zeigt ein Szenario zum Thema: Mehrarbeit/ Überstunden versus Neueinstellung von Mitarbeitern.

Folgende Rahmenbedingungen wurden der Planung zugrunde gelegt:

- Planung für 12 Monate
- PLAN 1: 50% mehr Überstunden  
(z.B. IST: 10 Überstunden/ Mitarbeiter pro Monat; PLAN: 15 Überstunden/ Mitarbeiter pro Monat)
- PLAN 2: Einstellung von 2 neuen Mitarbeitern

Betrag (5...)	PlanungsName		
KoSt-Nr	Planung Normal _	Mehr Übersunden	Aufbau neuer MA
1000	513802,32€	538111,44€	530099,46€
2000	310480,92€	325858,22€	320744,52€
4000	253567,99€	282251,61€	334948,95€
5000	483624,03€	520562,14€	508249,05€
9000	60339,18€	66039,90€	64139,82€
Gesamterg...	1621814,44€	1732823,31€	1758181,80€

Abb. Kalkulationstabelle – Gegenüberstellung der verschiedenen Parameter verteilt auf verschiedene Kostenstellen

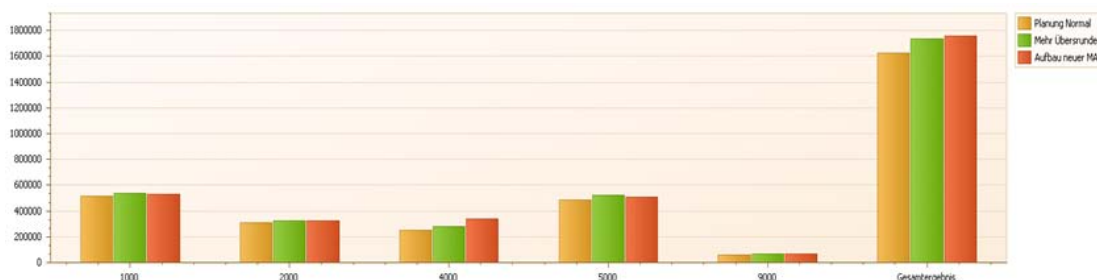
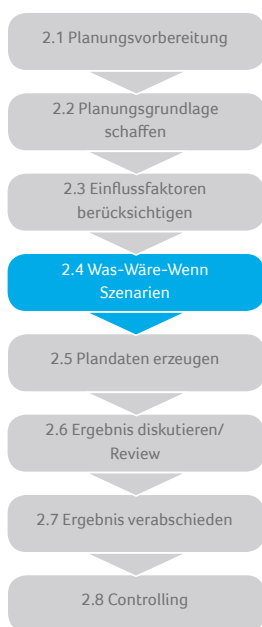


Abb. Grafische Darstellung der Planungsergebnisse pro Kostenstelle und in der Gesamtbetrachtung



Ergebnis: Die Einstellung zwei neuer Mitarbeiter kostet das Unternehmen geringfügig mehr, als die Anordnung von 50% mehr Überstunden.

Die Planung liefert zwar zuverlässige Informationen, sollte aber nicht losgelöst von einer entsprechenden Interpretation betrachtet werden. Im Beispiel steht den erhöhten Personalkosten durch Neueinstellung von Mitarbeitern die Mehrbelastung der vorhandenen Personalressourcen gegenüber. Daher sollte bei der Betrachtung und Diskussion auch berücksichtigt werden, dass die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter unter der Überbelastung auf Dauer leidet, sich möglicherweise Überforderung und Demotivation einstellt, unter derer letztlich auch die Qualität der Arbeit leidet.

Schlussfolgerung: Die vorliegende Personalkostenplanung ist eine wichtige Entscheidungsgrundlage, die durch Darstellung verschiedener Szenarien und unter Abwägung der jeweiligen Chancen und Risiken Handlungsspielräume aufzeigt.

#### Weitere Schritte: neue Planungsrunde

Betrachtung eines neuen Szenarios mit z.B. Grundlage von 25% Mehrarbeit und Einstellung eines neuen Mitarbeiters. Folgend wird dann unter Abwägung der unternehmensspezifischen Anforderungen, Chancen und Risiken eine fundierte Entscheidung getroffen. (vgl. 2.6./ 2.7.)

#### Beispiel II: Gehaltserhöhung vs. Einführung von Zielvereinbarungen (variabler Entgeltanteil)

Denkt ein Unternehmen über die Einführung von Zielvereinbarungssystemen nach, also einer leistungsorientierten Bezahlung (variabler Anteil), ist eine Betrachtung der Kostenentwicklung unter Einbeziehung verschiedener Parameter sinnvoll und hilfreich bei der Entscheidungsfindung. Mit einer softwaregestützten Personalkostenplanung können verschiedene Szenarien schnell und flexibel erstellt werden.

Beispiel II aus der Sage Personalkostenplanung stellt ein Szenario zum Thema: Gehaltserhöhung vs. Einführung von Zielvereinbarungssystemen dar. Die Hochrechnung zeigt auf einen Blick: was kostet die Einführung von Zielvereinbarungen ein Unternehmen (mehr) im Vergleich zur normalen jährlichen Gehaltsanpassung.

Folgende Rahmenbedingungen bzw. Parameter wurden der Planung zugrunde gelegt:

- Planung für 12 Monate
- Planung Norm.: Planung der Gehälter ohne Gehaltserhöhung und ohne variablen Anteil
- Planung LOB 15%: Planung unter Maßgabe der Gehaltsreduzierung (Fixgehalt) von 10% (z.B. durch Wegfall des Urlaubs- u./o. Weihnachtsgeldes) und der gleichzeitigen Einführung eines variablen Gehaltsanteils von 15%; dies ergibt letztlich bei 100% Zielerreichung eine Gehaltssteigerung von 5%
- Planung lineare Gehaltserh. 2%: Planung einer Gehaltserhöhung von 2% ohne variablen Anteil

Auch bei diesem Rechenbeispiel (Vgl. Grafiken Seite 9) darf nicht rein nach den Zahlen beurteilt werden. Im Beispiel kostet die Einführung von Zielvereinbarungen natürlich mehr als die lineare Gehaltssteigerung; jedoch müssen auch hier wieder die äußeren Faktoren betrachtet werden. Die Einführung von variablen Entgeltanteilen stellt einen Leistungsanreiz für die Mitarbeiter dar und kann zur Produktivitätssteigerung und damit auch zur Steigerung der Unternehmensumsätze führen. Darüber hinaus lassen sich motivierte Mitarbeiter besser an das Unternehmen binden und tragen damit zum langfristigen Unternehmenserfolg bei.

Auf Knopfdruck können mit der Sage Personalkostenplanung weitere Szenarien erstellt und weitere Planungsrunden gestartet werden. So ist auch eine Mischung denkbar, wie z.B. eine lineare Gehaltsanpassung von 2% und eine leistungsorientierten Bezahlung (variabler Anteil) von 3%.

### IT-Tipp:

Mit der Software Sage Personalkostenplanung können Sie mühelos verschiedene Szenarien, Simulationen und Hochrechnungen miteinander vergleichen und somit leichter eine für alle tragbare Entscheidung treffen.

Betrag (Summe)	Jahr	Monat													Gesamt...
	2011														
PlanungsName	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
Planung Norm.	70215,37€	69510,19€	69987,19€	70151,03€	69788,75€	69779,13€	70127,42€	69928,87€	69728,06€	70214,03€	78668,84€	69781,47€	847880,31€		
Planung LOB 15%	64753,42€	64064,39€	64493,76€	64712,78€	64345,34€	64336,67€	64704,43€	64488,87€	64309,44€	64806,47€	176532,53€	64362,85€	885910,95€		
Planung lineare Gehaltserh. 2%	71380,09€	70671,60€	71158,20€	71313,89€	70955,69€	70945,86€	71290,28€	71099,06€	70893,94€	71373,13€	79831,19€	70942,77€	861855,70€		

Abb. Kalkulationstabelle – Gegenüberstellung der verschiedenen Parameter verteilt auf 12 Monate

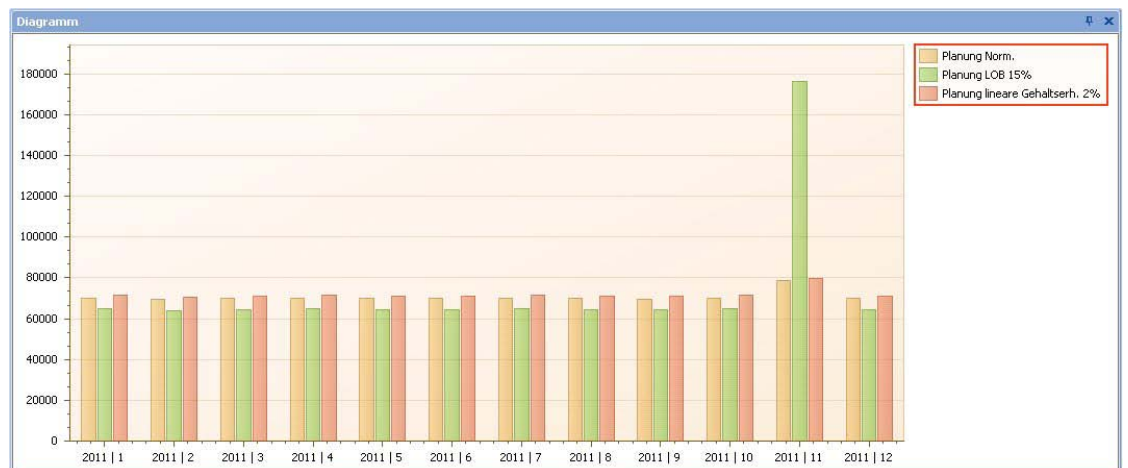
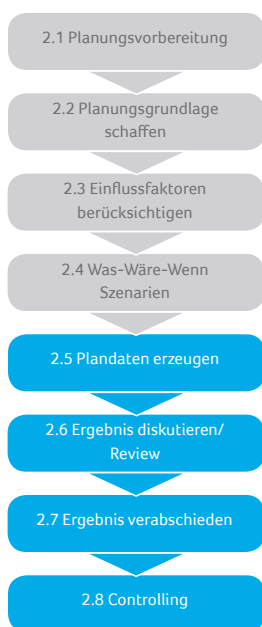


Abb. Grafische Darstellung der Planungsergebnisse



## 2.5 Plandaten erzeugen

Vor der Erstellung von Plandaten berücksichtigt eine gute Personalkostenplanung sowohl feine als auch grobe Hochrechnungsmöglichkeiten. Feinplanungen sind detaillierter und umfangreicher. Diese Planungsrunden dienen daher bspw. einer grundsätzlichen, strategischen Jahresplanung. Vorteile von groben Hochrechnungsfunktionen liegen darin, kurzfristige Änderungen in den Personalkosteneinflussgrößen darzustellen und ihre Auswirkungen auf die Kostensituation zu ermitteln. Somit sind auch schnelle Aussagen zu bestimmten Auswirkungen von Einflussgrößen möglich.

### IT-Tipp:

In der Sage Personalkostenplanung lassen sich die Einflussgrößen grob, mittel und fein definieren sowie Hochrechnungen mit Auswirkung einzelner sowie aller Einflussfaktoren durchführen. Dadurch können Sie neben grundsätzlichen Personalkostenplanungen auch Auswirkungen von Einzelfaktoren ad hoc analysieren.

## 2.6/ 2.7 Ergebnis diskutieren und verabschieden

Unter Berücksichtigung verschiedener Einflussgrößen und der unternehmensspezifischen Anforderungen werden verschiedene Hochrechnungen und Szenarien erstellt und intern diskutiert. Oftmals erfolgen dabei mehrere Planungsrunden bis eine für alle tragbare Entscheidung getroffen werden kann.

### IT-Tipp:

Die Sage Personalkostenplanung liefert alle notwendigen Instrumente, um eine transparente Personalkostenentwicklung darzustellen und letztlich eine fundierte Entscheidung treffen zu können.

## 2.8 Controlling

Planungen sind mit dem Risiko behaftet, dass bei der Umsetzung der geplanten Maßnahmen nicht vorhergesehene betriebliche und gesamtwirtschaftliche Ereignisse eintreten und daher die Planzahlen unter- oder überschritten werden. Dieses Risiko kann durch ein ständiges Controlling reduziert werden.

Controlling wird häufig mit Kontrolle gleichgesetzt – im Sinne von Überwachung. Die Aufgaben des Controlling reichen jedoch weiter: Kontrolle ist lediglich eine Teilaufgabe, während Controlling auch systematisches Lenken und Steuern beinhaltet.

Personalkostenplanungen sollten daher einem regelmäßigem Controlling unterzogen werden. Das bedeutet vor allem, sich nicht nur ausschließlich auf Soll-Ist-Vergleiche zu beschränken. Sinnvoll ist bei einer systematischen Überprüfung insbesondere, mittelfristig mögliche Änderungen in den Einflussparametern zu berücksichtigen und in die Analyse einzubeziehen. Ein rechtzeitiges Reagieren und Gegensteuern ist auf dieser Grundlage möglich und sichert den langfristigen Unternehmenserfolg.

### IT-Tipp:

Die gespeicherten Hochrechnungsergebnisse in der Sage Personalkostenplanung werden für einen permanenten Soll-Ist-Vergleich herangezogen. Dadurch erhalten Sie Aufschluss über den Stand Ihrer Personalausgaben im Vergleich zur Kostenbudgetplanung. Ein Frühwarnsystem zeigt Ihnen Abweichungen. Unter Berücksichtigung zu erwartender Änderungen von Einflussgrößen können Sie eine erneute Kostenplanung durchführen und auf Basis der aktualisierten Planung rechtzeitig Gegenmaßnahmen einleiten.

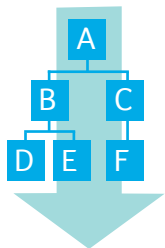
### 3. Tipps für Ihre Personalkostenplanung

Folgende weiterführende Informationen sind ergänzend zu den Gliederungspunkten des Planungsprozesses zu verstehen und bieten eine Hilfestellung, welche Aspekte Sie bei der Erstellung Ihrer Personalkostenplanung bedenken sollten:

#### Vgl. 2.1 Planungsvorbereitung

#### Zusammensetzung der Personalkosten

- Personalkosten können je nach Unternehmenserfordernis für eine aussagefähige Personalkostenplanung und -analyse pro Organisationseinheit in unterschiedlichste Kostenarten eingeteilt werden. Die größte Einteilung erfolgt in Leistungskosten, Nichtleistungskosten, freiwillige Sozialkosten und gesetzliche Nebenkosten.



#### Planungsarten und ihre Vor- und Nachteile

##### • Top-Down-Methode

Vorteil:

- schnell & kostengünstig
- Planung „aus einem Guss“
- Vermeidung von Überforderung der Mitarbeiter auf nachgeordneten Ebenen

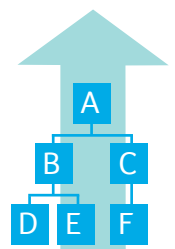
Nachteil:

- Geringe Akzeptanz der Mitarbeiter/ Motivationsproblem
- Gefahr, dass Vorgaben nicht durchgesetzt werden können

##### • Bottom-Up-Methode

Vorteil:

- Hoher Realitätsgrad durch Einbezug aller entscheidender Mitarbeiter
- Hohe Akzeptanz aufgrund der übergreifenden Beteiligung



Nachteil:

- Zeit- und kostenintensiv
- Ggf. Autoritätsverlust der Führung
- Eventuell niedrigeres Anspruchsniveau der Planung
- Gefahr von Widersprüchen und Konflikten aufgrund unterschiedlicher Zielstellungen

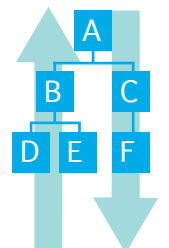
##### • Gegenstromverfahren als Mischung von Top-Down und Bottom-Up

Vorteil:

- Gut abgestimmte Planung
- Hohe Durchlässigkeit zwischen den Ebenen
- Hohe Qualität der Arbeit aufgrund der hohen Akzeptanz
- Teilweise Entlastung der Führungskräfte

Nachteil:

- Sehr zeit- und kostenintensiv
- Teilweise Belastung der Unternehmensspitze



### Planungszeiträume

Der Standardzeitraum einer Budgetplanung ist das Geschäftsjahr. Bei Umstrukturierungen, z.B. Aufbau neuer Geschäftsfelder oder anderen gravierenden Änderungen sind Auswirkungen nicht immer in einem Jahr darstellbar. Hier müssen mittel- bis langfristige Planzeiten verwendet werden. Üblich sind 3-5 Jahresplanungen.

Der Forecast wird halbjährlich oder quartalsweise erstellt. Immer mehr Unternehmen arbeiten jedoch mit monatlichen Forecasts, um absolut verlässliche Zahlen zu erhalten.

### Vgl. 2.3 Einflussfaktoren berücksichtigen

#### Externe Einflussfaktoren auf die Personalkosten, u.a.

- Kosten des Arbeitsmarktes – Vergütungsniveau
- Kollektivvertragsabschlüsse (Tarifverträge)
- Änderung der Arbeits-, Steuer- und Abgabengesetze
- Konjunkturelle Entwicklungen und Erwartungen
- Arbeitsmarktsituation
- Konkurrenzsituation

#### Unternehmensspezifische Einflussfaktoren auf die Personalkosten, u.a.

- Betriebliches Anreiz-System
- Fehlzeitentwicklung
- Personalbeschaffungspolitik, interne Stellenbesetzung
- Änderung im Arbeitnehmerstamm wie z.B. Mutterschutz, Rente, Kündigungen u.a.
- Häufige, in immer kürzeren Abständen erfolgende Umstrukturierungen
- Starke Beschäftigungsschwankungen
- Einfluss des Betriebsrates

### Vgl. 2.8 Controlling

#### Controlling

Im Controlling-Prozess werden wichtige personalwirtschaftliche Kennzahlen ermittelt und zur Entscheidungsfindung gegenübergestellt. Man unterscheidet dabei:

- Personenorientierte Sichtweise („Köpfe“): Personalentwicklungsmaßnahmen, Infrastrukturplanung (z.B. IT-Ausstattung, Büroräume), Betriebsausflug u.a.
- Stellenorientierte Sichtweise („Kapazitäten“): Arbeitseinsatz- bzw. Produktionsplanung, Personalkostenanalyse u.a.; „Kapazitäten“ sind besser bekannt als FTEs (full time employees)

Frühwarnsysteme lassen Abweichungen erkennen und geben so die Möglichkeit rechtzeitig Gegenmaßnahmen einzuleiten.

#### IT-Tipp:

Mit einer flexiblen softwaregestützten Personalkostenplanung haben Sie den effizienten Einsatz Ihrer Personalressourcen in der Hand und beeinflussen so maßgeblich den langfristigen Unternehmenserfolg.

Eine transparente und aktuelle Darstellung der Kostenentwicklung unter Berücksichtigung von externen und internen Einflussgrößen ist dabei entscheidend.

Eine softwaregestützte Planung liefert nicht nur die schnelle und einfache Bedienung der Planungs- und Controlling-Werkzeuge, sondern gibt Ihnen auch die größtmögliche Planungssicherheit vor Umsetzung von Personalmaßnahmen.

## Sage Personalkostenplanung – Ihr Nutzen:

- **Aktualität**  
Effiziente Personalkostenplanung auf Basis von Echtdaten
- **Genauigkeit**  
keine pauschale Hochrechnung mit Faktor X, sondern eine tatsächliche Abrechnungssimulation (insb. wichtig bei Gesetzlichen Konstanten, Einmalzahlung, Entgelterhöhungen usw.)
- **Flexibilität**  
Möglichkeit zum Vergleich von Szenarien verschiedener Maßnahmen und die Auswirkung auf die jeweiligen Personalkosten (z.B. Einführung von Zielvereinbarungen vs. Gehaltserhöhung, Beschäftigung von Zeitarbeitern vs. Festeinstellung uvm.)
- **Transparenz**  
zielgruppenspezifische Aufbereitung der Daten für Geschäftsleitung, Führungskräfte, Controller etc. möglich
- **Sicherheit**  
Große Planungssicherheit vor Umsetzung der Personalmaßnahmen durch Verwendung von Planungsvorlagen
- **Einfachheit**  
Schnelle und einfache Bedienung der Planungs- und Controlling-Werkzeuge

## Ihre nächsten Schritte:

Sie haben in diesem Papier wichtige Informationen über Personalkostenplanung und Budgetierung erhalten und wissen jetzt, dass Sie Ihren Planungs-Prozess optimieren könnten?

Sie möchten nun gern mit einem Experten Ihre speziellen Anforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten besprechen?

Die Sage HR Solutions AG bietet Ihnen erfahrene Berater, die gemeinsam mit Ihnen die Prozesse und Werkzeuge erarbeiten, um die Sage Personalwirtschaft als komfortable und wirtschaftlich effiziente Lösung zur Umsetzung einer flexiblen Personalkostenplanung in Ihrem Unternehmen einzusetzen. Gern präsentieren wir Ihnen unverbindlich und kostenfrei online oder vor Ort die Softwarelösung Sage Personalkostenplanung und beraten Sie hinsichtlich Ihrer individuellen Anforderungen, Unternehmensvorgaben und Prozesse.



Ihre Ansprechpartner – Consultants für Personalmanagementlösungen, z.B.: Jens Hauck, Consultant bei der Sage HR Solutions AG, Experte für Personalmanagementlösungen im Mittelstand

Rufen Sie uns an und vereinbaren Sie einen persönlichen Präsentationstermin:

**Telefon: 0341/ 48 44 00**

Oder gehen Sie im Internet auf

**[www.sage.de/pkp](http://www.sage.de/pkp)**

Informieren Sie sich über die Sage Personalkostenplanung und vereinbaren per Klick Ihren Beratungstermin!

Oder schreiben Sie uns eine E-Mail an

**[hrsolutions@sage.de](mailto:hrsolutions@sage.de)**

Oder senden Sie uns diese Seite per

**Fax: 0341/ 48 44 0-3365**

## Sage Personalkostenplanung – Jetzt in einem persönlichen Beratungstermin kennenlernen!

Ja, bei mir vor Ort

Ja, per Online-Präsentation

## Ihre Daten für die Anforderung:

Firma: \_\_\_\_\_

Vorname Name: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Straße Nr.: \_\_\_\_\_

PLZ Ort: \_\_\_\_\_

**Wir freuen uns auf Sie!**



Weitere Sage HR Focus-Papiere können Sie unter [www.sage.de/focus](http://www.sage.de/focus) anfordern.

Teil I: Mitarbeiter- und Management Self Services im Web – Intranet-Portale für Personalarbeit

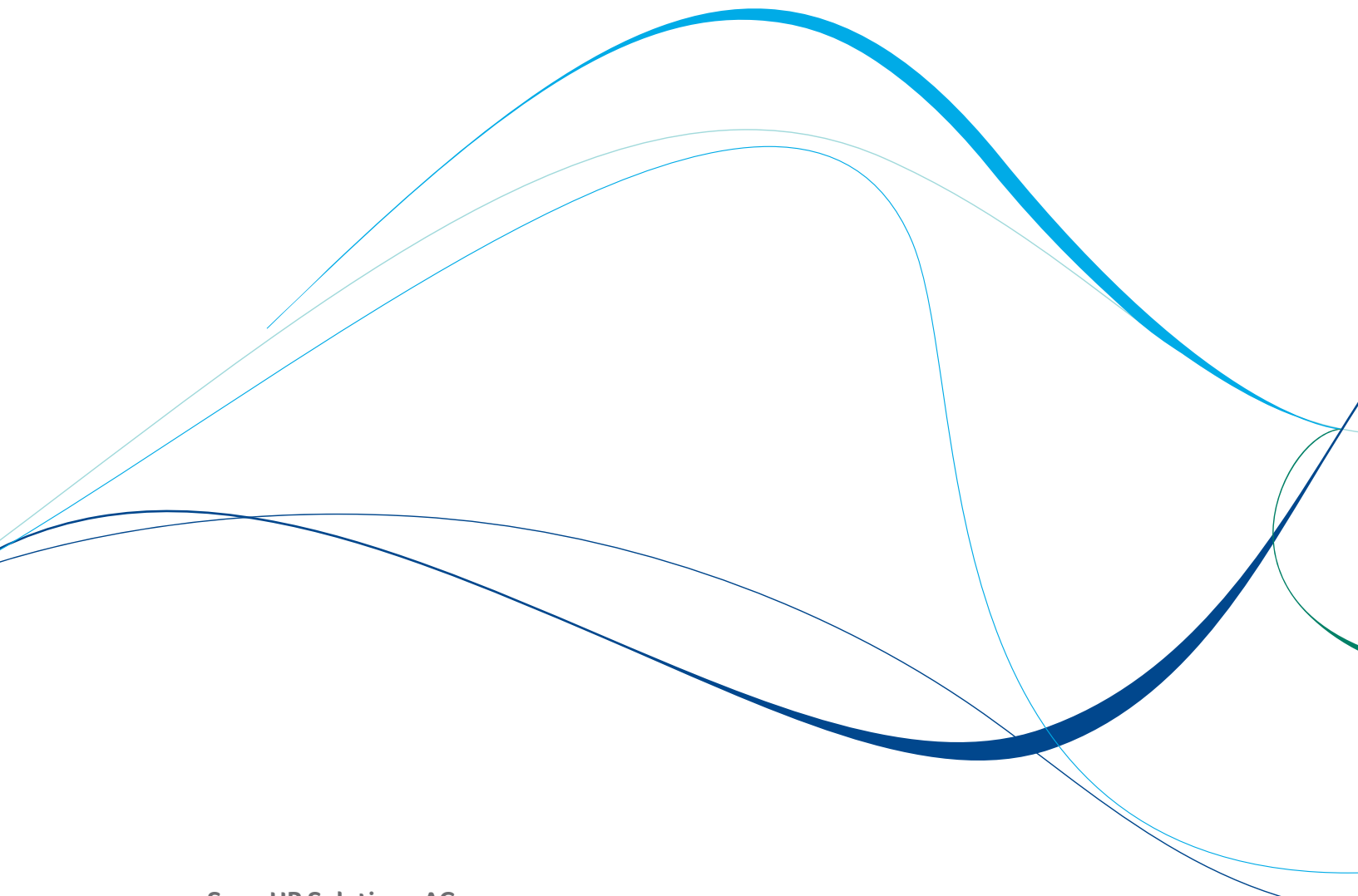
Teil II: Optimale Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen im Mittelstand

Teil III: Modernes E-Recruiting und effizientes Bewerbermanagement im Mittelstand

Teil IV: Mitarbeiter binden und motivieren – Empfehlungen für den Mittelstand

Teil V: Effizientes Workforce Management für den Mittelstand

Teil VI: Personalkostenplanung u. Budgetierung - Gestaltungsmöglichkeiten für den Mittelstand



**Sage HR Solutions AG**  
Karl-Heine-Straße 109–111  
04229 Leipzig

Telefon: 0341 48 44 0-0  
Fax: 0341 48 44 0-22  
E-Mail: [hrrsolutions@sage.de](mailto:hrrsolutions@sage.de)  
Internet: [www.sage.de/hr](http://www.sage.de/hr)