

Internationalisierung mit System

bauMax: Eine Success-Story

Die österreichische Baumarktkette bauMax gilt in Zentral- und Südosteuropa als Pionier und Marktführer in Sachen Heimwerken und hat in diesen Ländern der Do-it-yourself-Idee zum Durchbruch verholfen.

Von Dr. Helga Jäger.

Das vor 30 Jahren gegründete Familienunternehmen bauMax hatte schon früh die Marktchancen in den östlichen Nachbarländern Österreichs erkannt und seine Aktivitäten nach Zentral- und Osteuropa ausgedehnt. Heute betreibt das Unternehmen 122 Baumärkte in Österreich, Tschechien, der Slowakei, Ungarn, Slowenien und Kroatien. Mit derzeit rund 6.600 Mitarbeitern – davon 3.500 in Österreich und 3.100 in den Expansionsländern – und einem erwarteten Umsatz von 1,2 Milliarden Euro für das Jahr 2006 hat sich die bauMax-Gruppe zu einem der „Big Player“ unter den europäischen Baumarktbetreibern entwickelt. In Österreich ist die Baumarktkette mit 68 Standorten flächendeckend tätig. In den zentral- und südosteuropäischen Expansionsländern, die als Schlüsselmärkte gelten, wird das Filialnetz in den nächsten Jahren intensiv ausgebaut. Außerdem werden neue Märkte erschlossen. Noch dieses Jahr werden die ersten Standorte in Rumänien eröffnet, 2008 ist der Start in Bulgarien vorgesehen und 2009 in der Türkei. Heute wird der Umsatz zu fast 50% in den Expansionsländern erwirtschaftet, 2010 werden bereits 60% vom Umsatz von außerhalb Österreich stammen.

**International agieren,
zentral administrieren**

Grenzüberschreitende Aktivitäten erfordern auch international einsetzbare HR-Lösungen. Für die bauMax-Gruppe, die

sämtliche Geschäftsprozesse von der Zentrale in Klosterneuburg aus steuert und bearbeitet, war daher eine HR-Lösung gefragt, die das Unternehmen auf seinem Weg in neue Märkte begleitet, unterstützt und auch den individuellen Anforderungen der einzelnen Länder entsprechend mitwachsen kann. „Internationales HR-Management ist für einen expansiven Konzern ein erfolgskritischer Faktor. Um den notwendigen Wettbewerbsvorteil erreichen und halten zu können, gilt es eine hohe Performance im Personalmanagement anzustreben“, meint Sonja Marchhart, stv. Leitung Human Resource bei bauMax. „Die internationale Vernetzung und umfangreiche Nutzung der Personaldaten sind die notwendige Grundlage dafür. Die langjährige ausgezeichnete Zusammenarbeit mit dpw stellt für uns sicher, dass wir auch in Zukunft bei der Erreichung unserer ambitionierten Ziele von einem kompetenten Partner begleitet werden.“

Gesucht wurde also eine Lösung, die Mehrsprachigkeit, Mandantenfähigkeit und ein optimales Design, sowie ein „mächtiges“ Berechtigungssystem und eine freie Menügestaltung bietet. Gefunden wurde diese in der Software V8 Professional von dpw. „Der Vorteil von V8 Professional liegt in der zentralen, integrierten Gesamtlösung. Obwohl die lokale Lohnverrechnung beim Steuerberater im jeweiligen Land bleibt, können wir dennoch die Daten in einer Konzerndatenbank auswerten“, unterstreicht Rudolf Schranz, Konzernbetriebsorganisator und Projektverantwortlicher, die Pluspunkte



Sonja Marchhart

der dpw-Lösung für ein international aktives Unternehmen.

Konzernweit werden mit V8 Professional derzeit die Mitarbeiterinformation und die Bewerberverwaltung abgedeckt, die Module Bildungsmanagement, Reisekosten und Zeiterfassung werden schrittweise implementiert. Es gibt keine Datenübertragung zwischen Zentrale und den Standorten, da alle Standorte an den Zentralrechner in Klosterneuburg direkt angebunden sind.

Bedienerfreundliche Oberfläche

„Die Anforderungen an eine Personalsoftware haben sich in den letzten Jahren völlig geändert. Waren früher nur speziell geschulte Mitarbeiter in der Zentrale mit der Software konfrontiert, so sind es jetzt alle Mitarbeiter, die beispielsweise Seminare buchen oder Urlaubsanträge stellen, also über die Software mit der Fachabteilung kommunizieren. Durch die Möglichkeit der Erfassung von Bewerbungen im Internet wird der Anwenderkreis nochmals um eine neue Dimension erweitert. Die An-



Rudolf Schranz

wendung muss daher einfach und übersichtlich sein, auch die Performance der Systeme muss passen – ein wesentlicher Faktor für die Akzeptanz. Der Roll-Out in die Nachbarländer war für mich als Projektleiter eine besonders reizvolle Herausforderung und ich bin sicher, dass wir mit dpw-Professional die richtige Entscheidung getroffen haben“, lobt Projektleiter Rudolf Schranz die HR-Software.

Die Baumarktkette nutzt die Software für die Wartung einer Mitarbeiter-Konzern-Datenbank, in der alle wichtigen Daten jedes Mitarbeiters gespeichert sind, also persönliche Angaben wie Name und Adresse, organisatorische Zuordnungen wie Firma, Kostenstelle, Filiale, Tätigkeit. Weiters sind arbeitsrechtliche Daten wie Eintritt, Austritt und dessen Grund, Kollektivvertragszuordnungen und Bezüge festgehalten.

Länderübergreifende Datenbankauswertungen

„Damit ist es uns möglich, länderübergreifende Auswertungen zu erstellen und Kennzahlen konzernweit über eine Schnittstelle in das strategische Management-Informationssystem zu schicken. Die Daten aus den Nachbarländern werden vom jeweiligen lokalen Steuerberater über eine dpw-Standardschnittstelle elektronisch in die Zentrale in Klosterneuburg geschickt und automatisch verarbeitet. Ein weiteres Ziel ist die schrittweise Implementierung aller dpw-Module in den Nachbarländern – abgesehen von der Lohnverrechnung. Dabei wird alles über einen einzigen Zentralrechner in Klosterneuburg abgewickelt. Derzeit

betrifft dies die Dienstnehmerinformation und die Bewerberverwaltung inklusive Schnittstelle Internet“, so Schranz.

Der Projektleiter erläutert den praktischen Nutzen auch anhand der Bewerberverwaltung: „In jedem Land können Bewerber ihre Daten auf den lokalen bauMax-Homepage eingeben. Dabei ist für Marktstellen ein Eignungstest integriert, dessen Ergebnis mit den Bewerberdaten in die dpw-Bewerber-Datenbank überspielt wird. Die Eignung wird in einem Gesamtprozentsatz ausgedrückt, die Detailergebnisse einzelner Kategorien sind ebenfalls sichtbar. Somit fällt das zeitintensive Erfassen der Bewerberdaten weg und man bekommt zusätzlich vom System die am besten geeigneten Bewerber vorgeschlagen. Absagen erfolgen automatisch per E-Mail. Bei Wiederbewerbungen werden die Anzahl der Bewerbungen, für welche Stellen diese erfolgten, der Zeitpunkt und die Absagegründe angezeigt. Werden Bewerber nicht aufgenommen, können diese bei der Absage mit einem Evidenzvermerk verknüpft werden, damit wir bei der Besetzung von

freien Stellen zunächst in der Bewerber-Datenbank suchen und erst dann, wenn wir nicht fündig werden, Inserate schalten. Damit können die Kosten für Recruitierung beträchtlich reduziert werden“, bringt Schranz die Vorteile von V8 Professional für das Unternehmen auf den Punkt.

Durch den Einsatz einer Standardsoftware in allen Ländern werden die Prozesse in den Nachbarländern an die Abläufe in Österreich angeglichen. Die Prozesse werden durch die Software optimal unterstützt, sind daher auch transparent nachvollziehbar und weit weniger fehleranfällig. Die Applikationsbetreuung wird für alle Länder in der Zentrale durchgeführt, damit werden Personalressourcen freigespielt. „Die einzelnen Module haben die von uns hoch gesteckten Ziele nicht nur schnell erreicht, sondern noch übertroffen. Ein Grund des Erfolgs ist unter anderem die hohe fachliche Kompetenz der dpw-Mitarbeiter und die seit Beginn der Geschäftsbeziehung problemlose Zusammenarbeit“, freut sich Schranz über die gute langjährige Kooperation mit dem dpw-Team. **T**

