



Personalwesen (Human Capital Management, HCM)

Grundlagen von Unternehmensanwendungen

Michael Perscheid, Ralf Teusner, Stefan Halfpap, Werner Sinzig

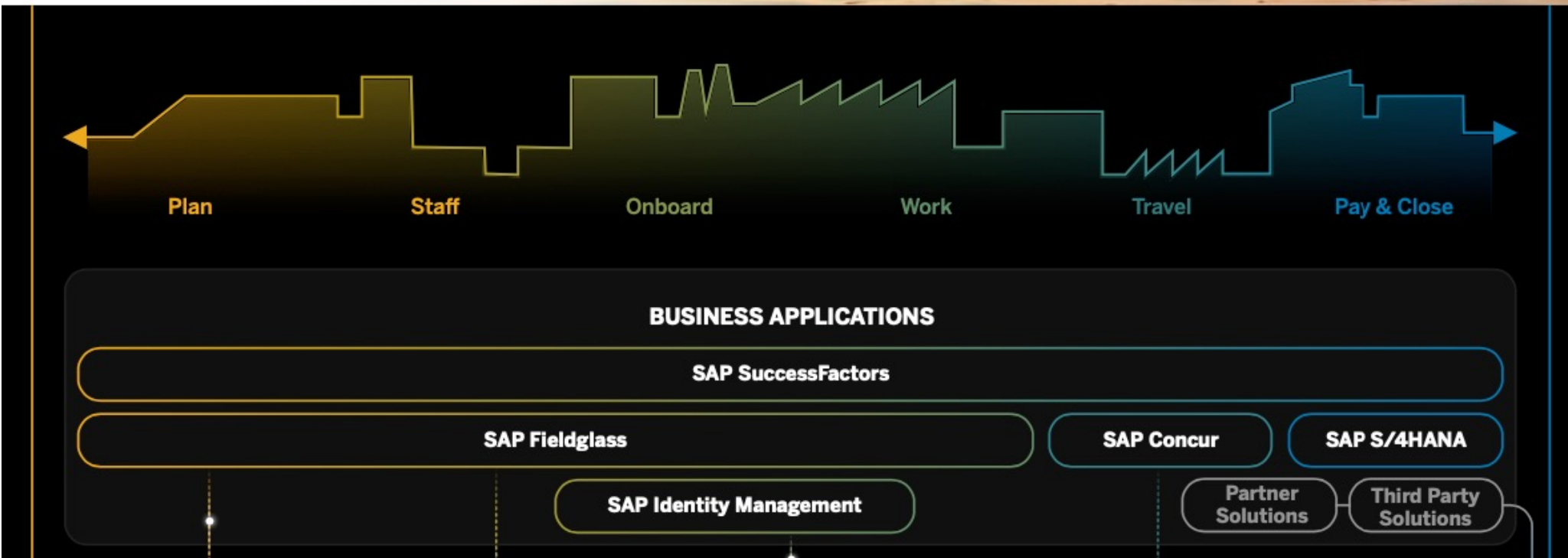
Enterprise Platform and Integration Concepts

Hasso-Plattner-Institut

- Einführung zu Unternehmensanwendungen
- Enterprise Resource Planning
 - Rechnungswesen und Planung
 - Kundenauftragsabwicklung
 - Materialwirtschaft: Einkauf und Produktionsplanung
 - **Personalwesen**
- Kundenbeziehungsmanagement (Customer Relationship Management; Gast: Prof. Carsten Hahn)
- Datenbankkonzepte für Unternehmensanwendungen (inkl. spaltenorientierter Hauptspeicherdatenbanken)
- Enterprise Cloud Plattformen zur Erweiterung und Integration von Unternehmensanwendungen

Recruit to Retire

Understand, manage and optimize all aspects of your workforce (employees and external workers) in line with business objectives and with clear financial impact.



The Intelligent Enterprise

A hand holding a pen pointing at a digital screen displaying data. The screen shows various data points and charts, with a prominent green bar chart. The background is dark with blue and green light effects.

Sales and Distribution

Material Management

Finance

Human Resources

Enterprise Resource
Planning



General Procurement

SAP Ariba



Customer Relationship Management

SAP C/4HANA (CRM)



Travel & Expenses

SAP Concur

The Intelligent Enterprise



SAP SuccessFactors (SFSF)

Human Resources



SAP S/4HANA (ERP)

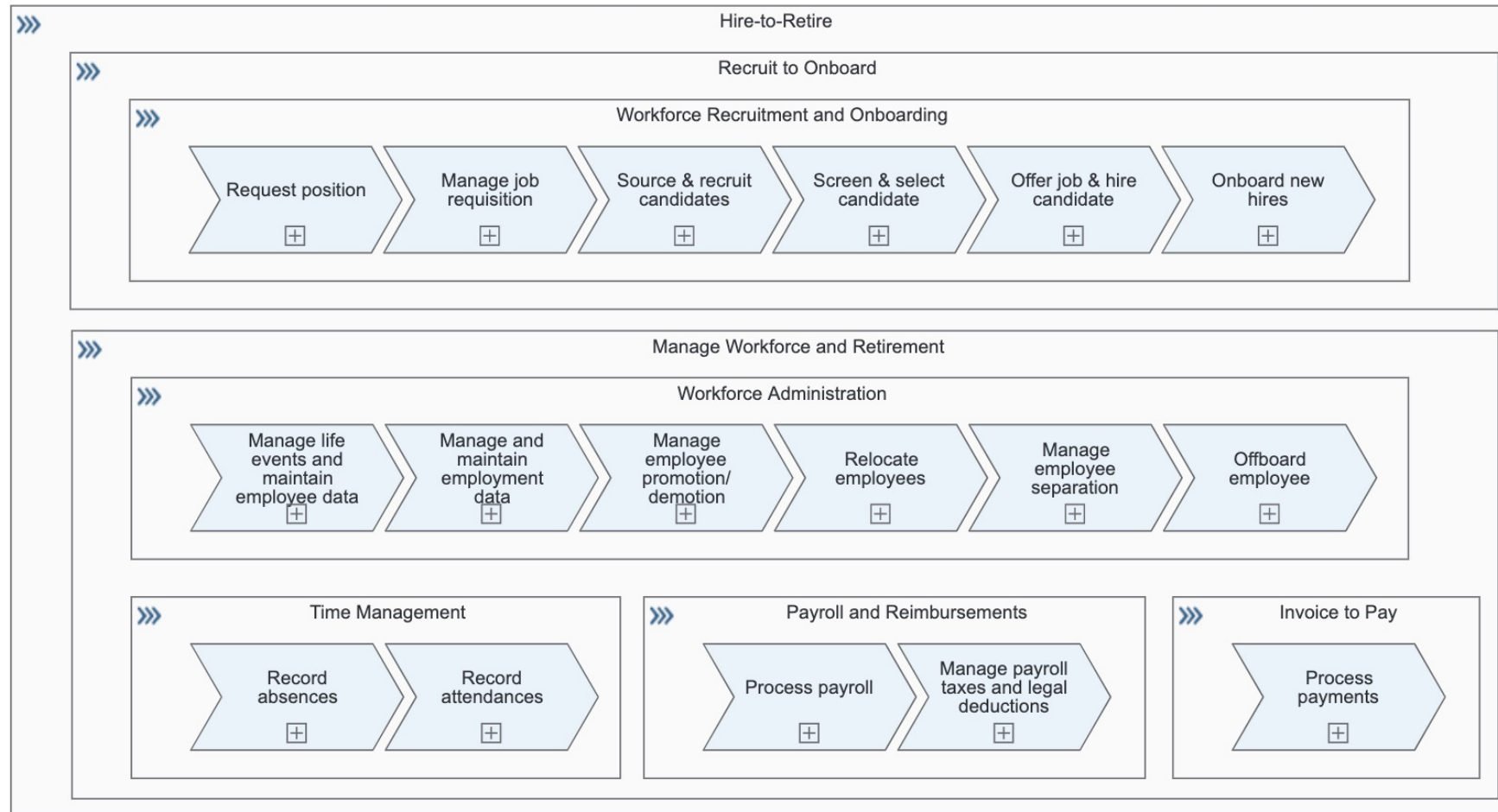
Enterprise Resource Planning



SAP Fieldglass

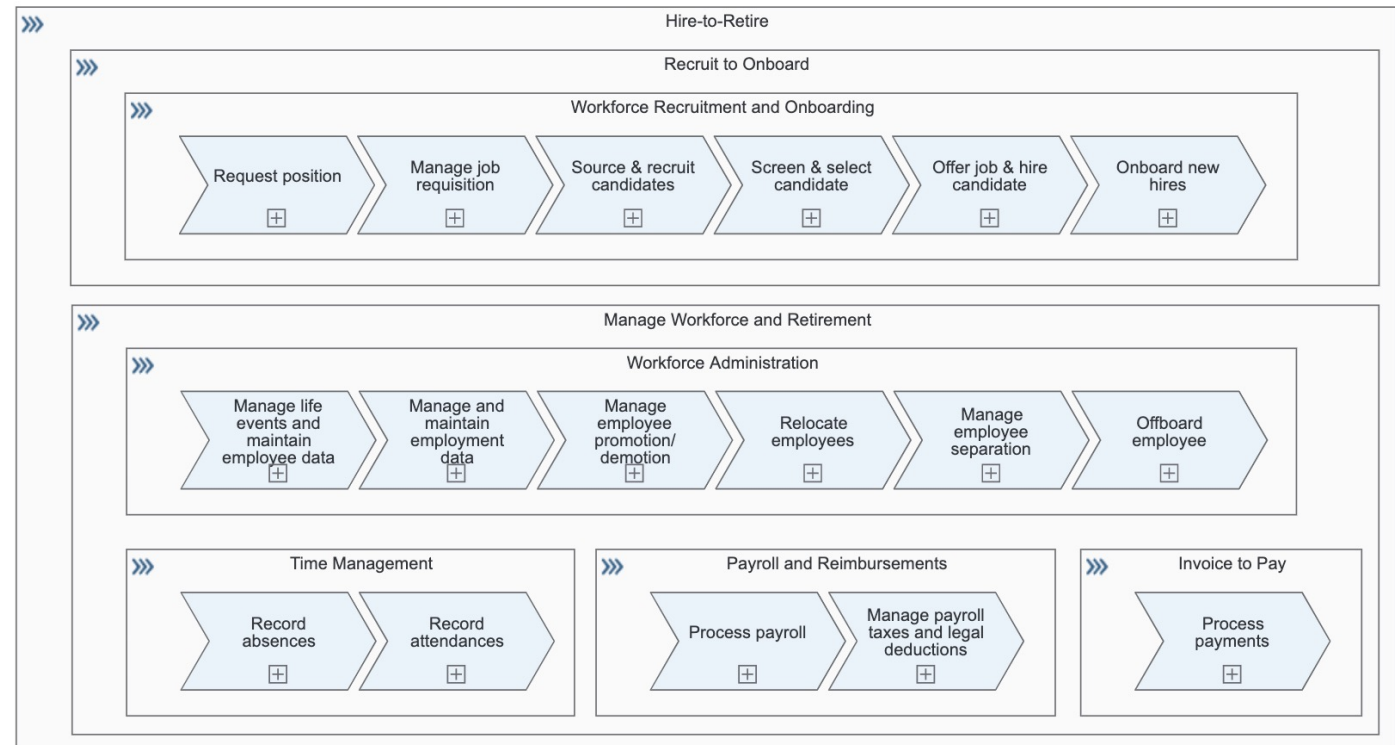
Workforce Management

Recruit to Retire E2E Process



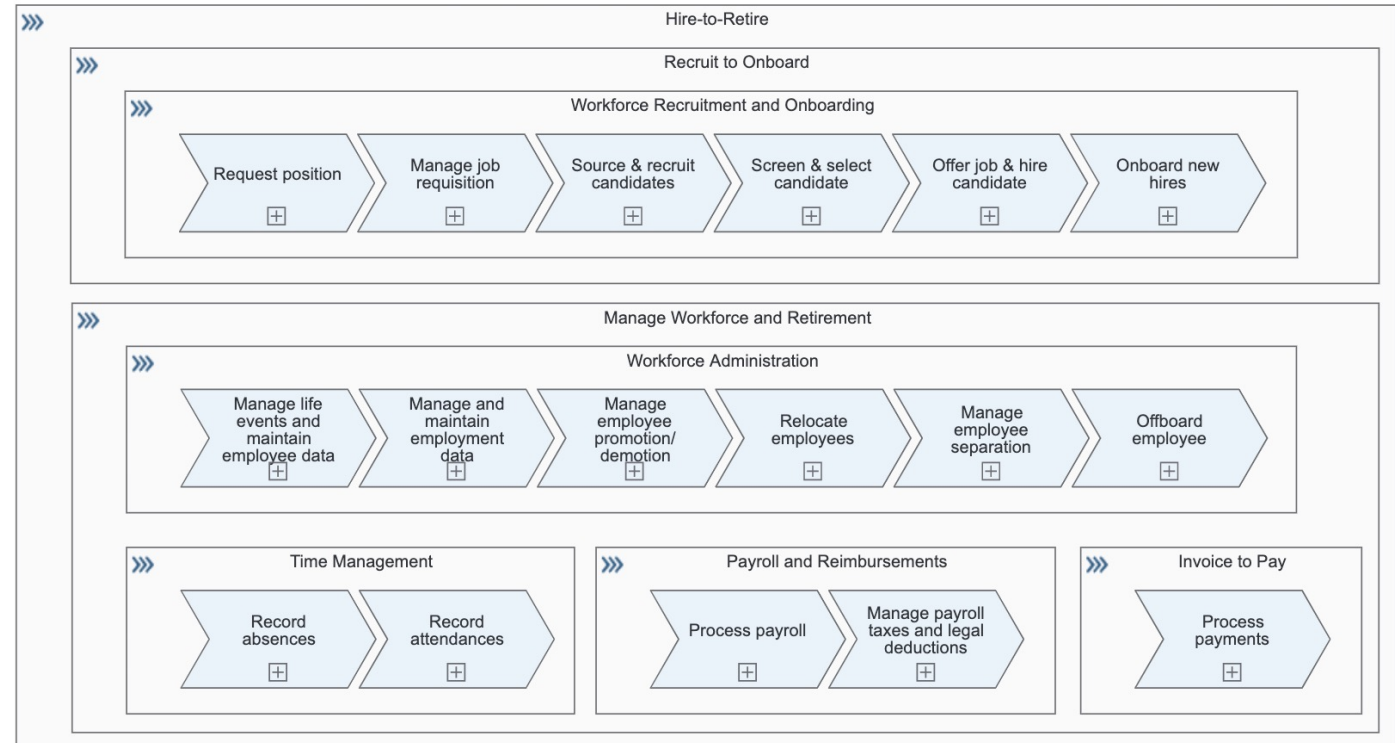
Agenda

- HCM Organisationsstruktur
- HCM Stammdaten
- HCM Prozesse
 - Organisationsmanagement
 - Personalbeschaffung
 - Personaladministration
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - Zeiterfassung
 - Personalabrechnung
 - Austrittsprozess
 - Employee und Manager Self Services (ESS/MSS)
- SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA



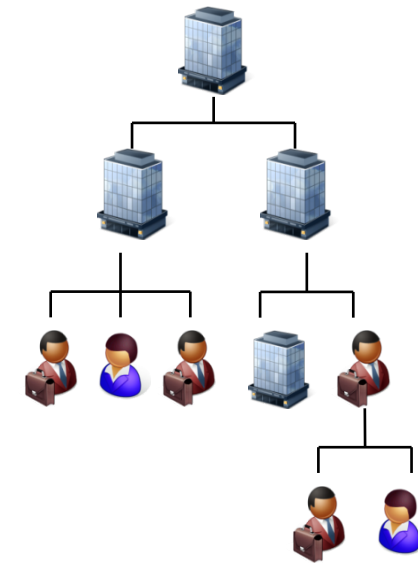
Agenda

- **HCM Organisationsstruktur**
- HCM Stammdaten
- HCM Prozesse
 - Organisationsmanagement
 - Personalbeschaffung
 - Personaladministration
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - Zeiterfassung
 - Personalabrechnung
 - Austrittsprozess
 - Employee und Manager Self Services (ESS/MSS)
- SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA



HCM Organisationsstruktur

- Strukturelle und personelle Gliederung eines Unternehmens
- Besteht aus Organisationseinheiten
- Abbildung von Organisationsstrukturen und Hierarchien
- Abbildung von Verantwortungsbereichen der Mitarbeiter
- Voraussetzung für die Durchführung zahlreicher Personalprozesse
- Besteht aus 3 Teilen:
 - Unternehmensstruktur
 - Personalstruktur
 - Aufbauorganisation



HCM Unternehmensstruktur

■ Unternehmensstruktur

- Stellt die formalen und finanziellen Strukturen eines Unternehmens dar
- Jeder Mitarbeiter muss einer solchen Struktur zugeordnet werden
- Besteht im Allgemeinen aus Buchungskreis, Personalbereich und Personalteilbereich

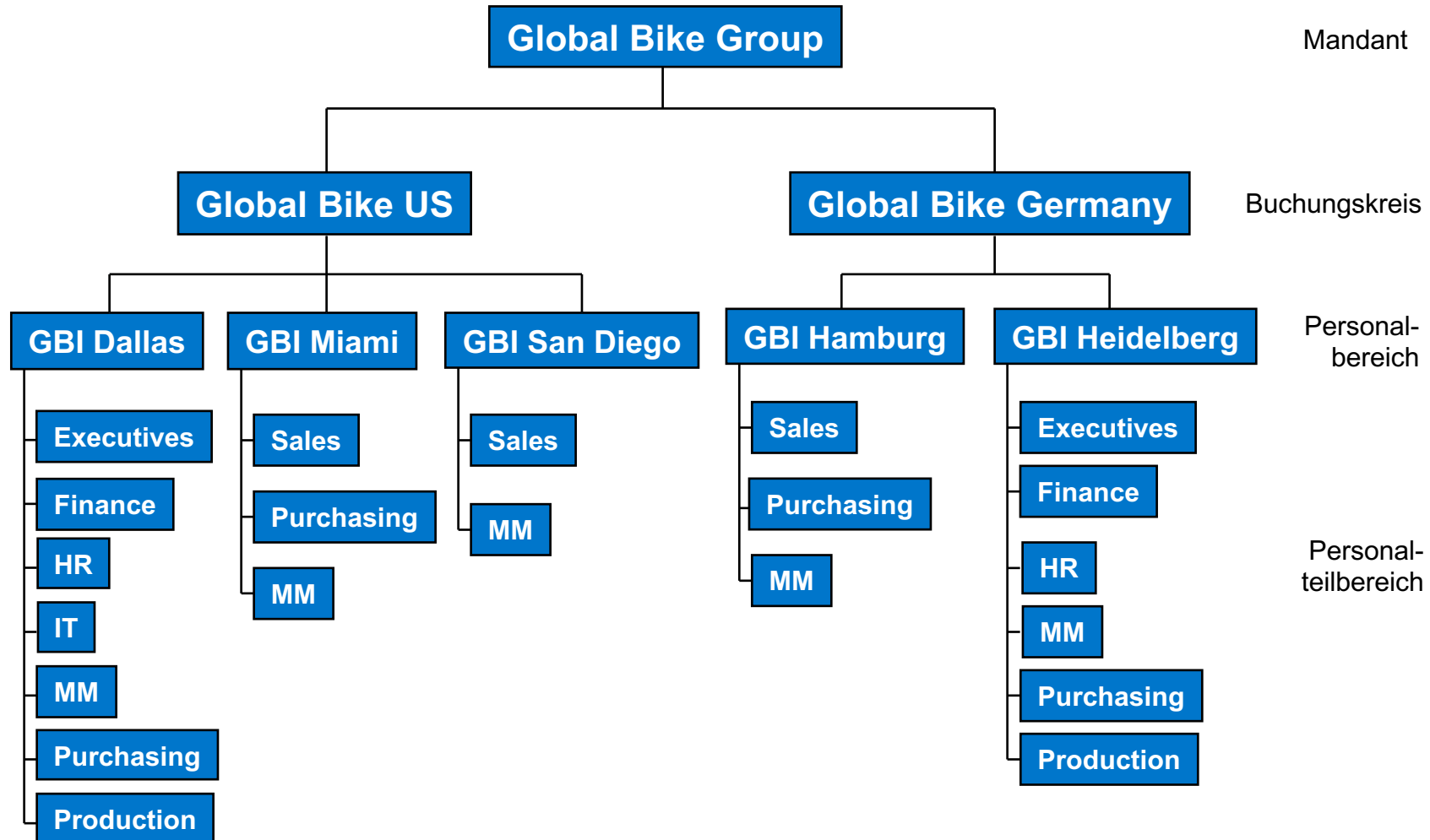
- Mandant
 - Betriebswirtschaftlich größte organisatorische Einheit in einem SAP-System

- Buchungskreis
 - Betriebswirtschaftlich kleinste organisatorische Einheit, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung (Bilanz, GuV etc.) abgebildet werden kann

- Personalbereich
 - Organisatorische Einheit, die einen nach personaladministrativen, zeitwirtschaftlichen und abrechnungsorganisatorischen Gesichtspunkten abgegrenzten Unternehmensbereich darstellt

- Personalteilbereich
 - Stellt einen Teil des Personalbereichs dar

Global Bike Unternehmensstruktur für HCM



HCM Personalstruktur

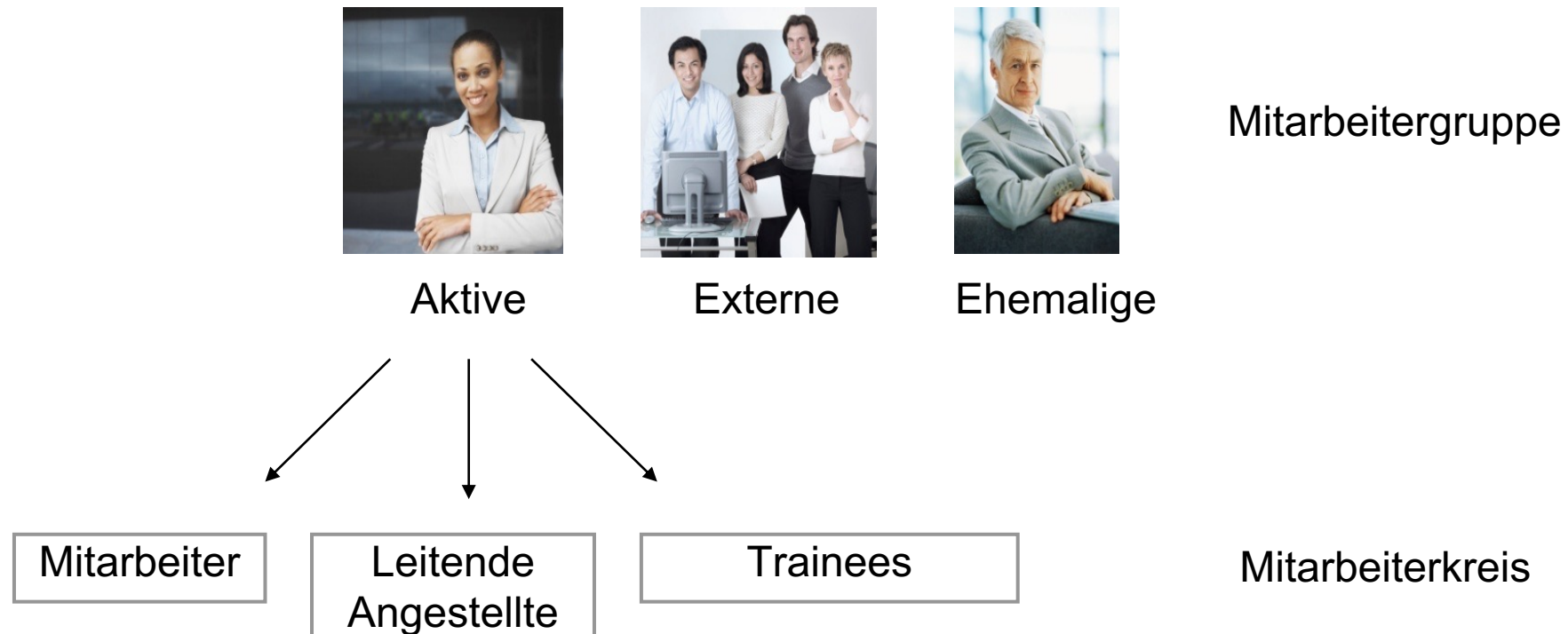
■ Personalstruktur

- Beschreibt die Position eines Mitarbeiters im Unternehmen
- Wird durch die Mitarbeitergruppe und den Mitarbeiterkreis definiert

- Mitarbeitergruppe
 - Organisatorische Einheit, für die personalbezogene Regelungen festgelegt sein können
 - Beispiele:
 - Aktive Mitarbeiter
 - Externe
 - Ehemalige

- Mitarbeiterkreis
 - Organisatorische Einheit innerhalb einer Mitarbeitergruppe, für die personalbezogene Regelungen festgelegt sind
 - Beispiele:
 - Gewerbliche Angestellte
 - Kaufmännische Angestellte
 - Technische Angestellte

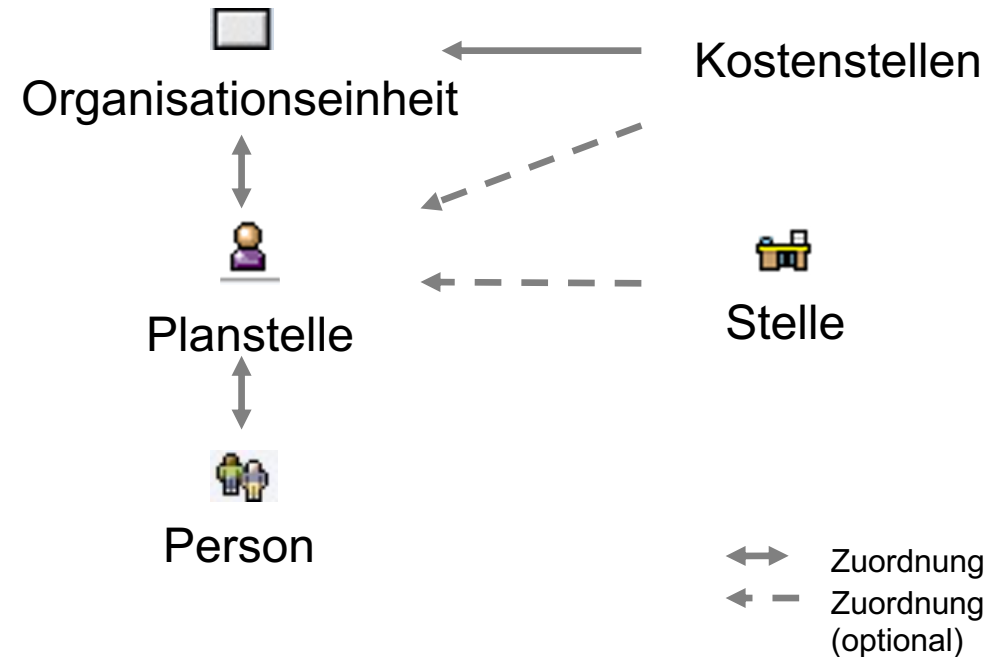
HCM Personalstruktur



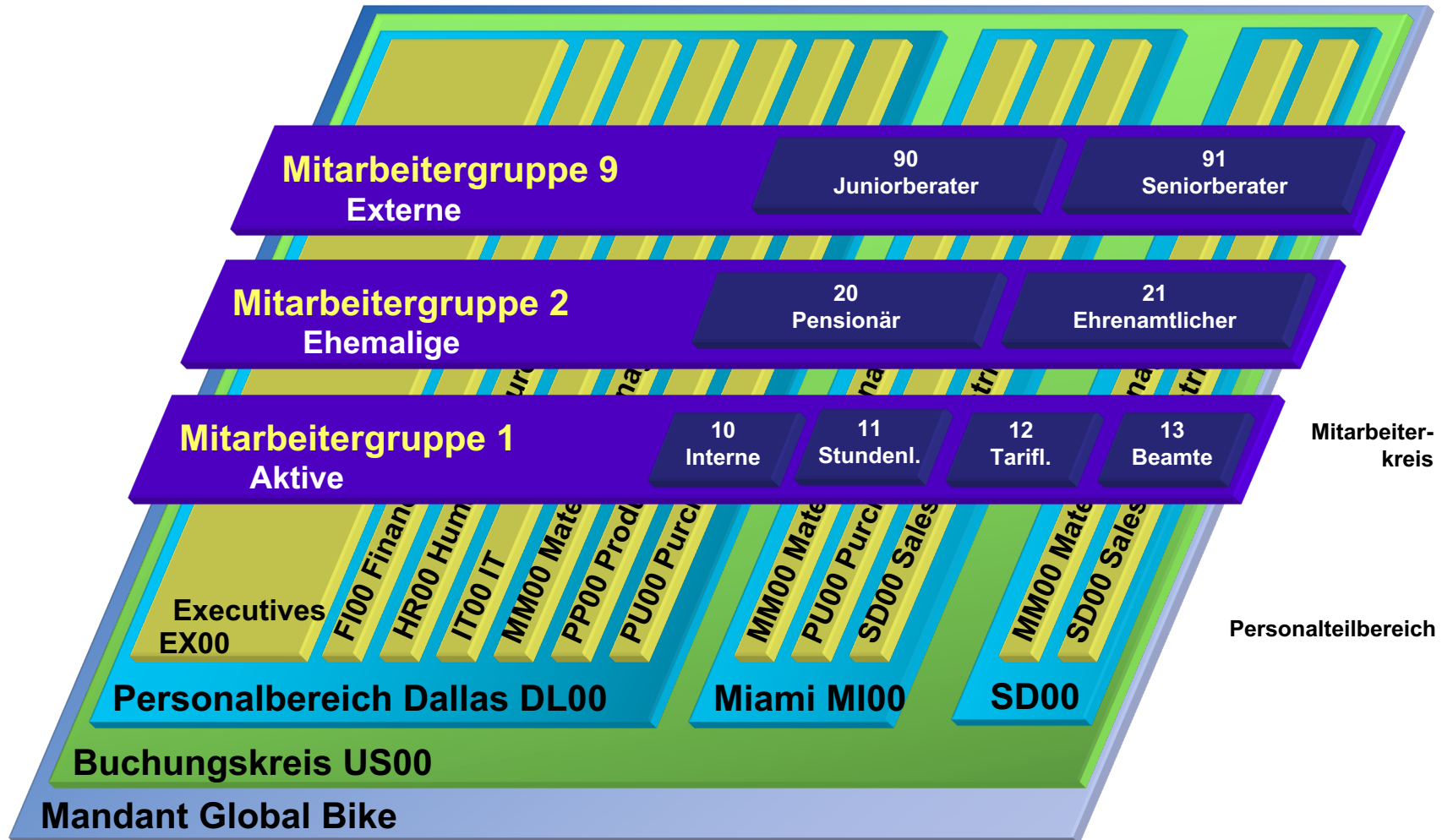
HCM Aufbauorganisation

■ Aufbauorganisation

- Beschreibt, in welcher Funktion ein Mitarbeiter tätig ist
- Organisationseinheit
 - Kann nach funktionalen und regionalen Aspekten eingeteilt werden
- Planstelle (Headcount)
 - Wird der Organisationseinheiten zugeordnet
 - Beispiel: Planstelle Sachbearbeiter in der Kreditorenbuchhaltung
- Person
 - Mitarbeiter des Unternehmens, der Planstellen besetzt
- Kostenstelle
 - Stammt aus dem Controlling und können mit Planstellen oder Organisationseinheiten verknüpft werden
- Stelle
 - Allgemeine Beschreibungen von Aufgaben eines Mitarbeiters
 - Stellen werden mit Planstellen verknüpft
 - Beispiel: Stelle Abteilungsleiter

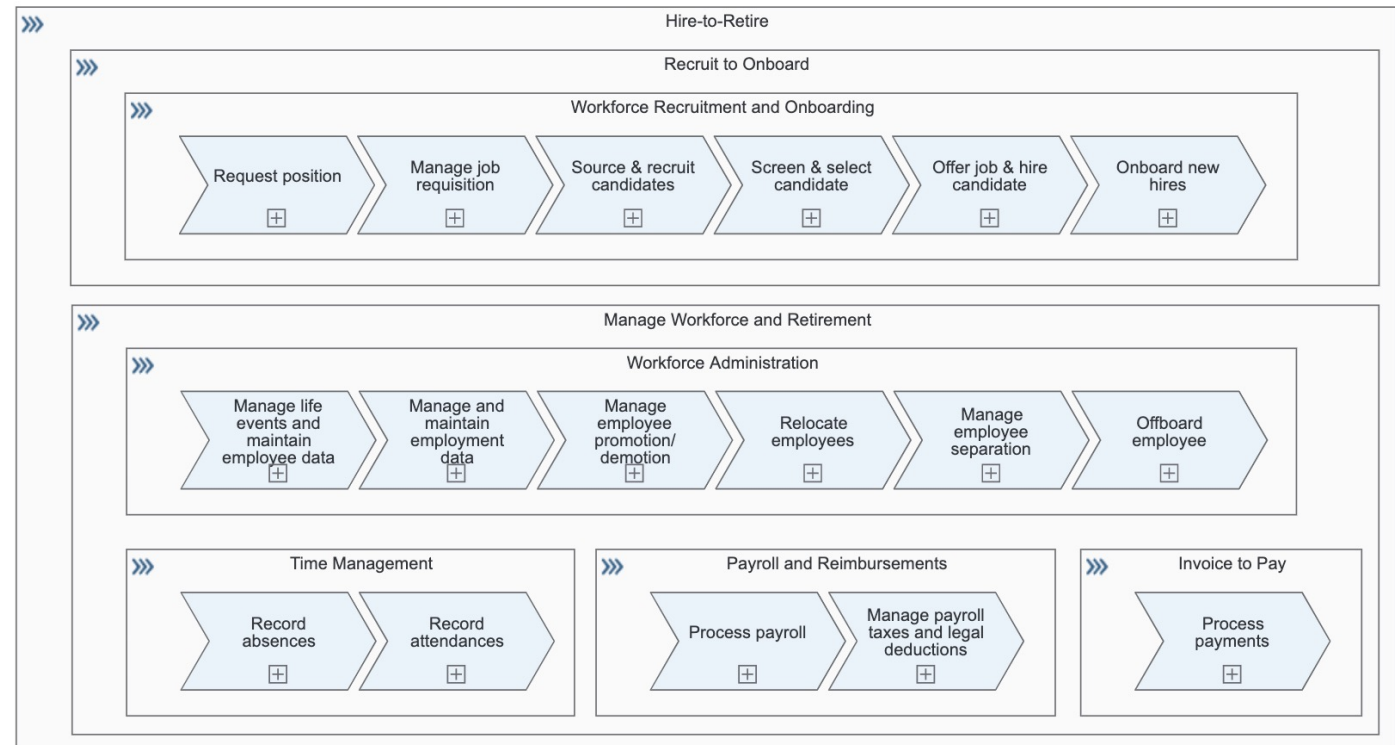


Global Bike Organisationsstruktur in SAP ERP HCM (US)



Agenda

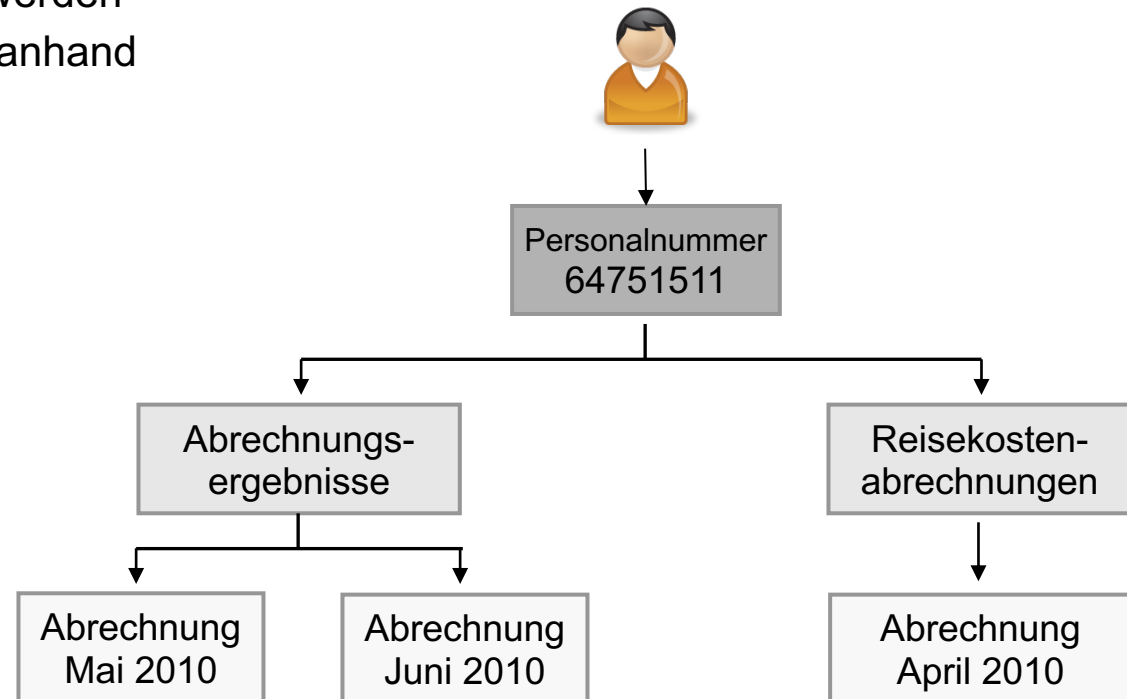
- HCM Organisationsstruktur
- **HCM Stammdaten**
- HCM Prozesse
 - Organisationsmanagement
 - Personalbeschaffung
 - Personaladministration
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - Zeiterfassung
 - Personalabrechnung
 - Austrittsprozess
 - Employee und Manager Self Services (ESS/MSS)
- SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA



HCM Stammdaten

■ Personalnummer

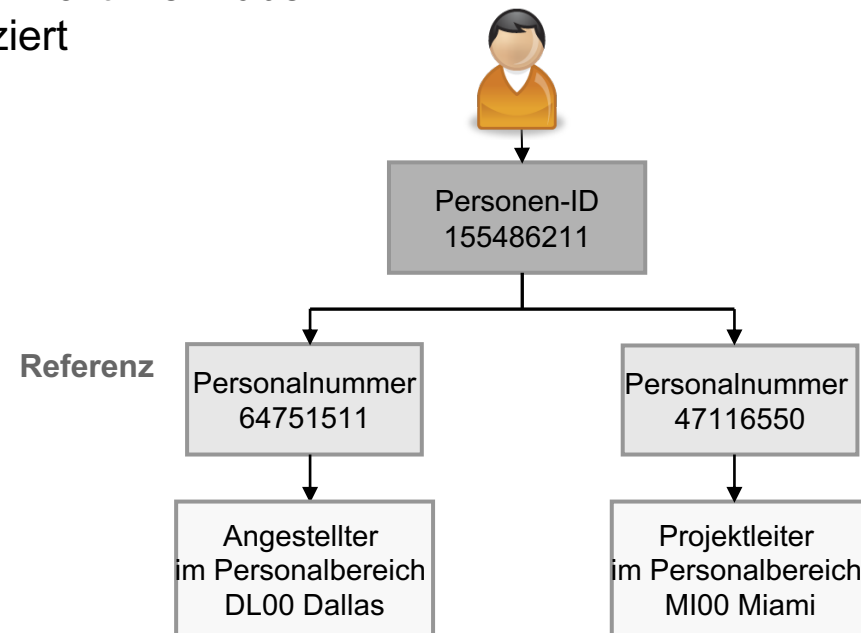
- Wird in SAP als zentraler Identifikator eines Mitarbeiters verwendet
- Die (alpha-)numerisch aufgebaute Personalnummer kann maximal acht Stellen besitzen
- Kann wahlweise vom System oder manuell vergeben werden
- Alle im System vorhandenen Mitarbeiterdaten werden anhand der Personalnummer identifiziert



HCM Stammdaten

■ Referenzpersonalnummer (Personen-ID)

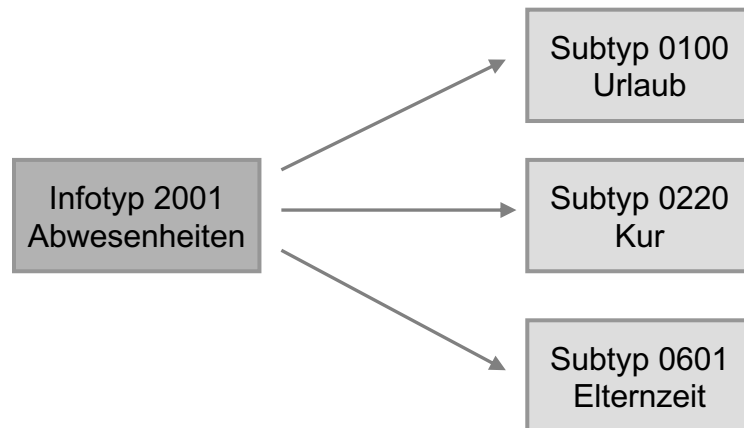
- Unterstützt die Abbildung verschiedener Vertragsverhältnisse
- Ein bestehender Mitarbeiter kann mit einer neuen Personalnummer neu im System angelegt werden
- Durch Eintragen seiner alten Personalnummer als Referenzpersonalnummer können bestimmte Daten kopiert werden
- Beim Konzept der Mehrfachbeschäftigung wird ein Mitarbeiter nicht mehr über die Personalnummer, sondern über eine Personen-ID identifiziert



HCM Stammdaten

■ Infotypen

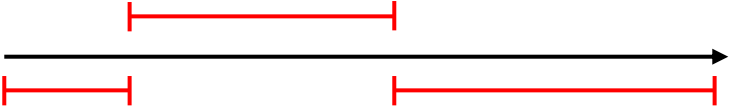
- Personalstammdaten sind in Infotypen organisiert
- Sind Sammlungen von Datenfeldern, die in einem sachlogischen Zusammenhang stehen
- Jeder Infotyp hat eine eindeutige 4-stellige Nummer (z.B. Infotyp Anschriften 0006)
- Ein Infotyp kann über Subtypen verfügen, die eine Untervariante des Infotypen darstellen



Zeitbindung von Infotypen

Zeitbindung 1: Exakt immer ein gültiger Zeitraum

z.B. Ständiger Wohnsitz



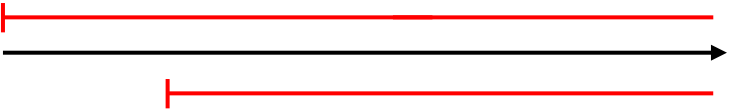
Zeitbindung 2: Max. ein gültiger Satz, keine Überschneidungen

z.B. Ehegatte



Zeitbindung 3: Zu jedem Zeitpunkt, beliebig viele gültige Sätze

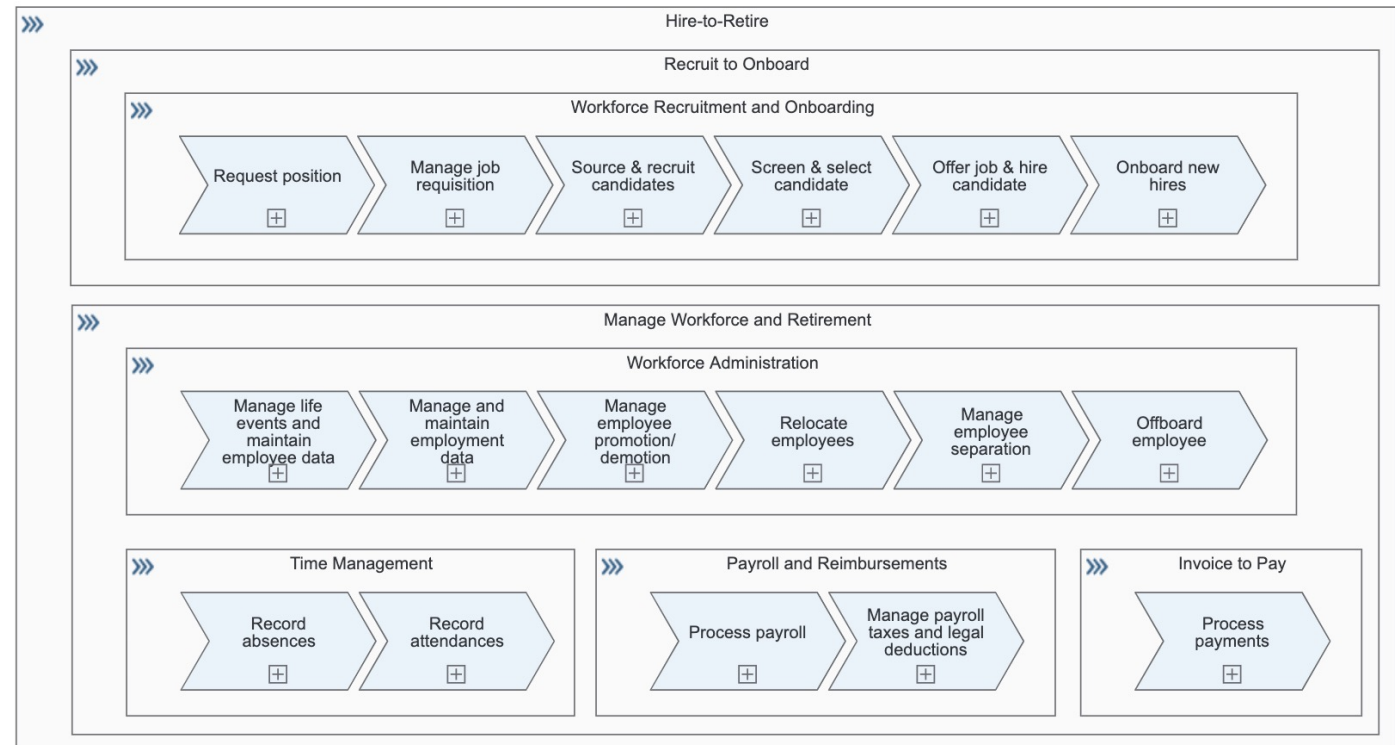
z.B. Kinder



31.12.9999

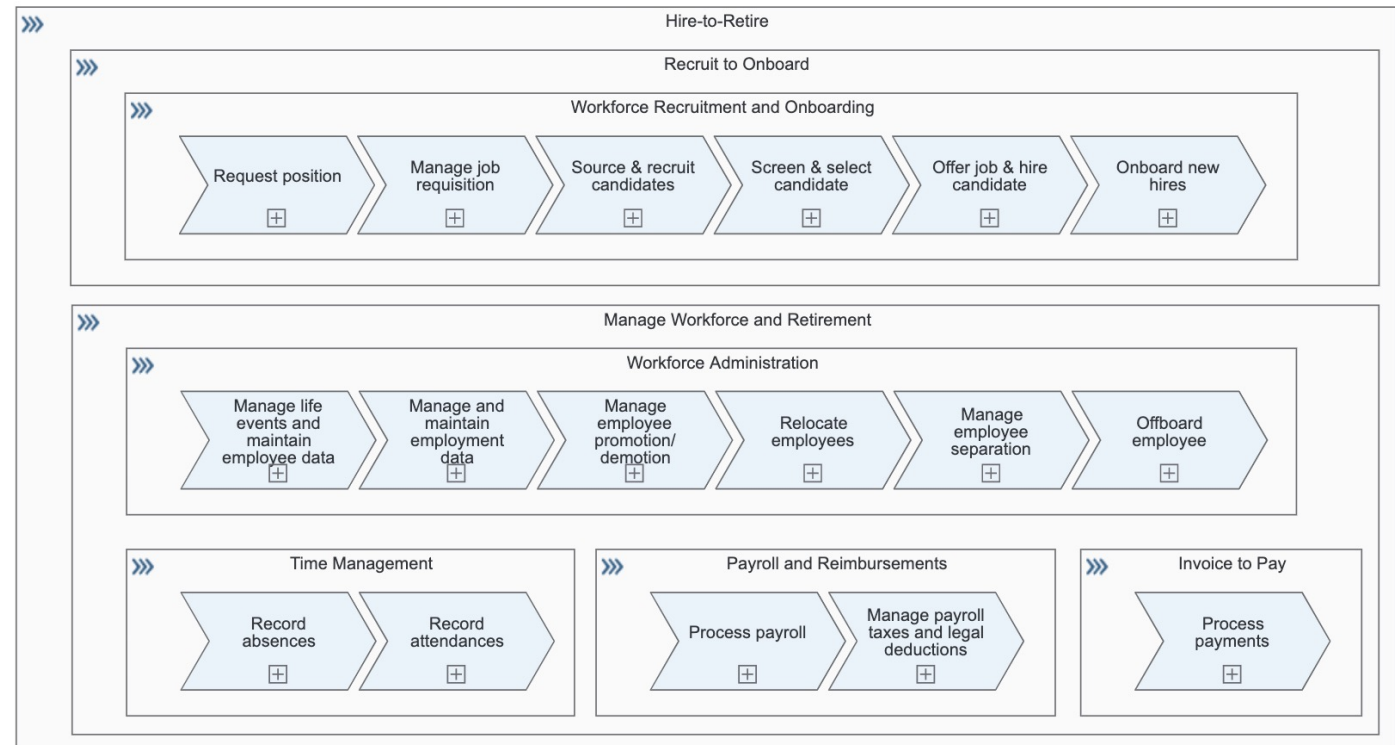
Agenda

- HCM Organisationsstruktur
- HCM Stammdaten
- **HCM Prozesse**
 - **Organisationsmanagement**
 - **Personalbeschaffung**
 - **Personaladministration**
 - **Personalentwicklung**
 - **Talentmanagement**
 - **Performancemanagement**
 - **Zeiterfassung**
 - **Personalabrechnung**
 - **Austrittsprozess**
 - **Employee und Manager Self Services (ESS/MSS)**
- SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA

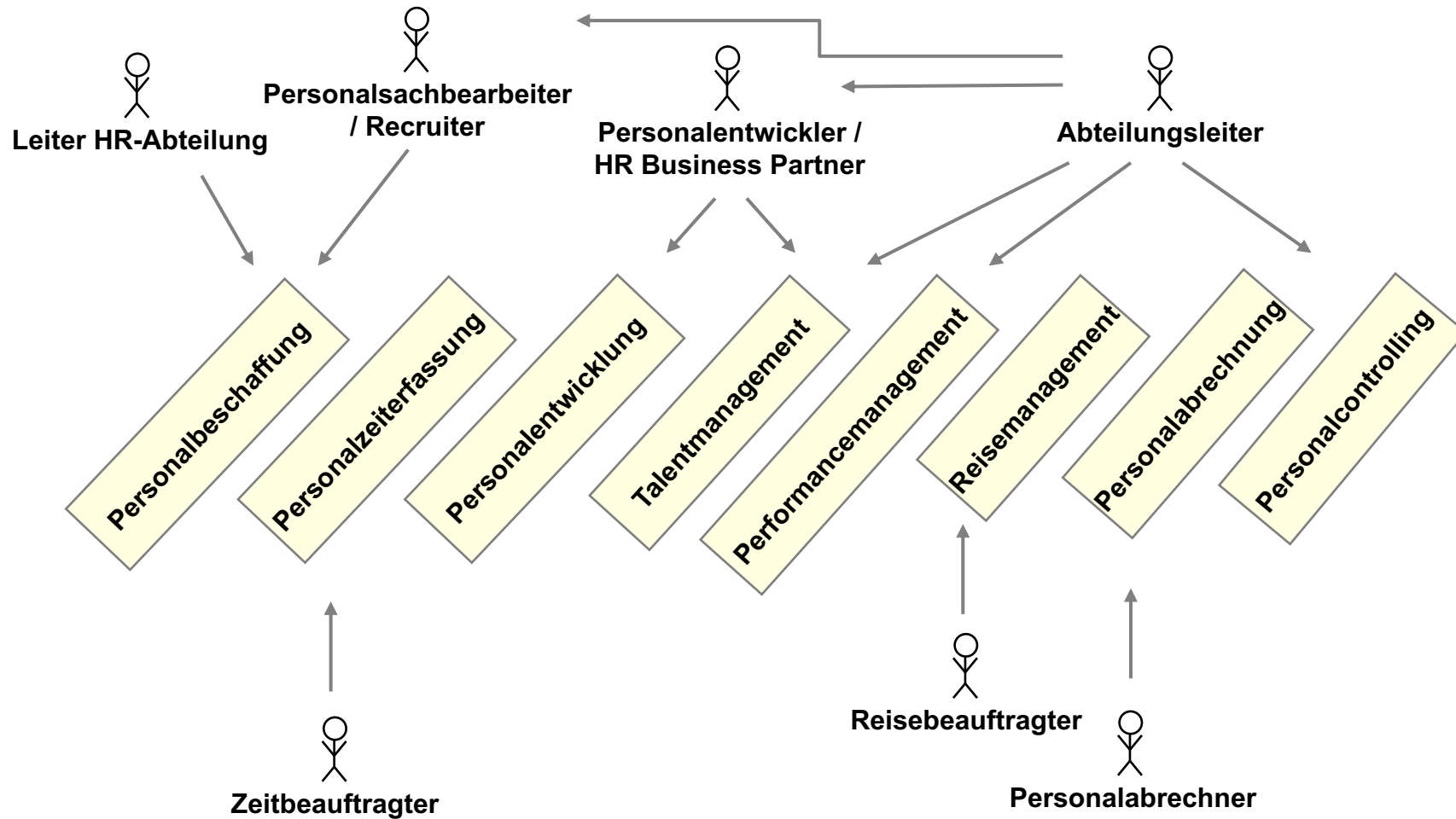


Agenda

- HCM Organisationsstruktur
- HCM Stammdaten
- **HCM Prozesse**
 - **Organisationsmanagement**
 - Personalbeschaffung
 - Personaladministration
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - Zeiterfassung
 - Personalabrechnung
 - Austrittsprozess
 - Employee und Manager Self Services (ESS/MSS)
- SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA



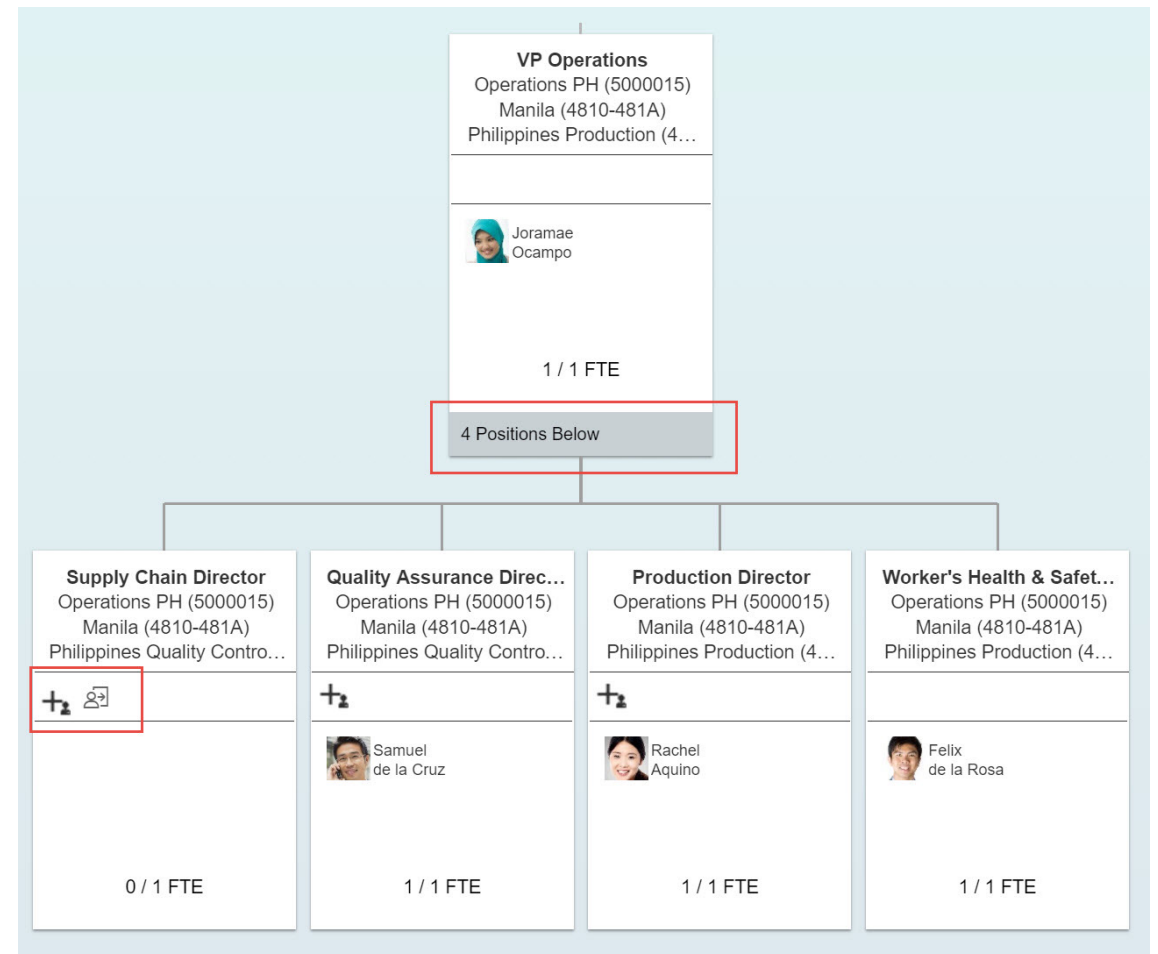
Rollen im Personalwesen



HCM Prozesse - Organisationsmanagement

- Abbildung der Organisationsstruktur des Unternehmens
- Anlegen, ändern und anzeigen von Organisationseinheiten
- Anlegen, ändern und abgrenzen von Stellen und Planstellen
- Analyse einer Organisationseinheit, um Anforderungen an Arbeitskräfte und Personalkostenplanung zu stellen
- Abbildung weiterer Aufbauorganisationen, um Planungsszenarien oder Simulationen zu entwickeln

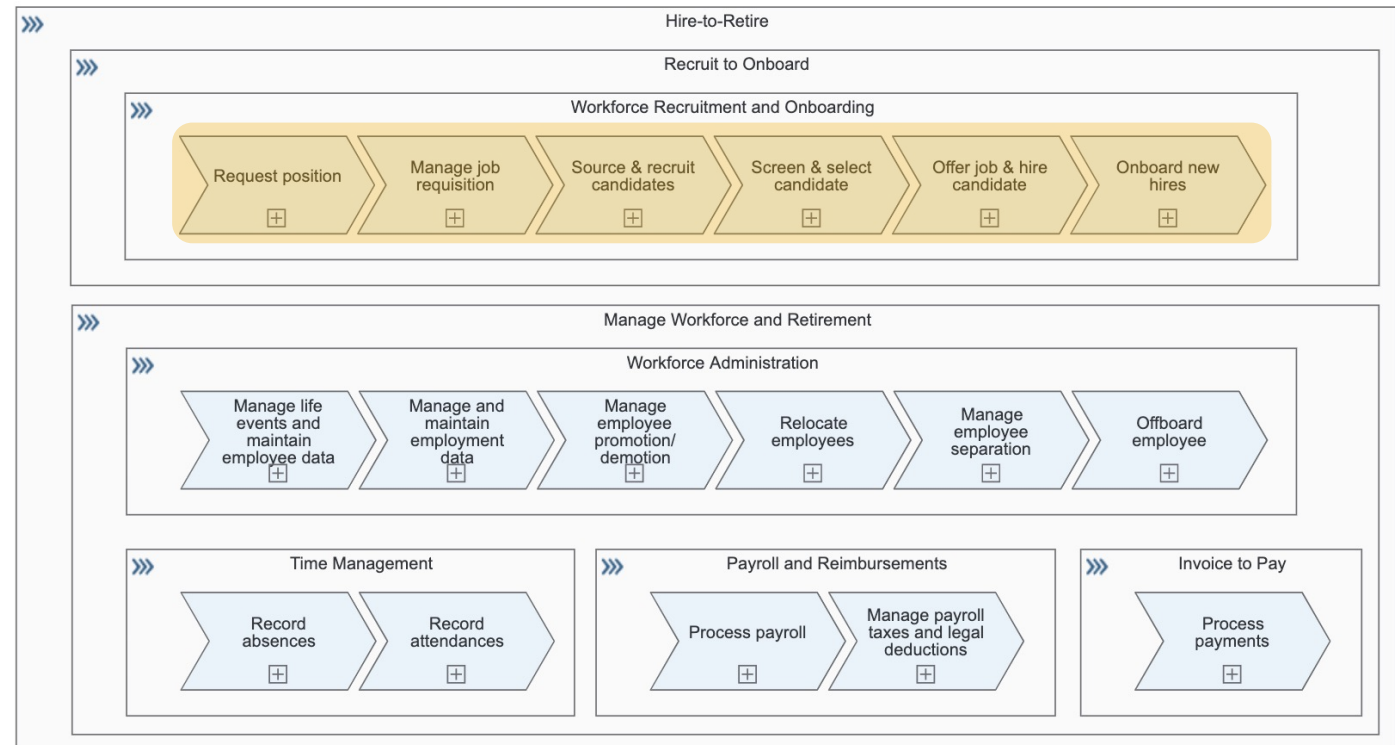
* FTE = Full Time Equivalent



<https://blogs.sap.com/2017/05/04/global-assignment-detailed-walkthrough-in-people-profile-3-using-right-to-return-feature-of-position-management/>

Agenda

- HCM Organisationsstruktur
- HCM Stammdaten
- **HCM Prozesse**
 - Organisationsmanagement
 - **Personalbeschaffung**
 - Personaladministration
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - Zeiterfassung
 - Personalabrechnung
 - Austrittsprozess
 - Employee und Manager Self Services (ESS/MSS)
- SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA



HCM Prozesse - Personalbeschaffung

- Rekrutierung, Auswahl und Einstellung von Bewerbern
- Außerbetriebliche Personalbeschaffung
- Innerbetriebliche Personalbeschaffung
- Aufbau einer Bewerberdatenbank
- Verwaltung von freien Stellen

- Bewerberdaten werden separat gespeichert
- Verwendung von Infotypen
- Eindeutige Bewerbernummer im System

The screenshot displays the SAP HCM Talent Pipeline interface. At the top, a navigation bar shows the 'Talent Pipeline' with links to 'View active candidates (3)' and 'View all candidates (3)'. Below this is a status bar with various stages and their counts: Forwarded (1), Invited To Apply (0), New Application (0), Short List (0), Video Interview (2), Interview (0), Offer (0), Hired (0), Ready for Hire (0), Onboarding (0), Unsuccessful (0), and Automatic (0). The main content area shows the details for candidate 'Enrico LH Eberto (External Candidate)'. The candidate's status is 'Non Applicant', with a note that they have been forwarded to a job but have not yet applied. The 'Application' section shows a dropdown menu set to 'Video Interview'. The 'Rating / Talent Pool' section shows 'ABC Rating' and 'Talent Pool' both set to 'No Selection'. A red box highlights the 'Video Interview' section, which includes the candidate ID (7370), overall rating (2.0), and a link to the candidate's profile. The 'Further Information' section shows 'Rejected Reason' set to 'No Selection'. On the right side, there are sections for 'Comments', 'Jobs Applied', and 'Correspondence'. The 'Jobs Applied' section lists three jobs: 'Junior Consultant - IT (4221)', 'Senior Data Analyst tm (4161)', and 'Integration Architect (4141)'. The 'Correspondence' section is currently empty.

https://store.sap.com/en/product/display-0000027106_live_v1?_escaped_fragment_=vendor

Personalbeschaffung - Organisatorische Zuordnung

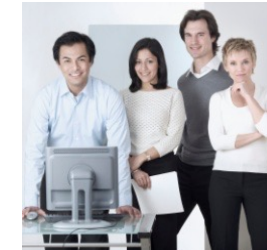
Bewerber werden den Elementen der **Bewerberstruktur** zugeordnet:

Bewerbergruppe

Strukturiert die Bewerber nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses



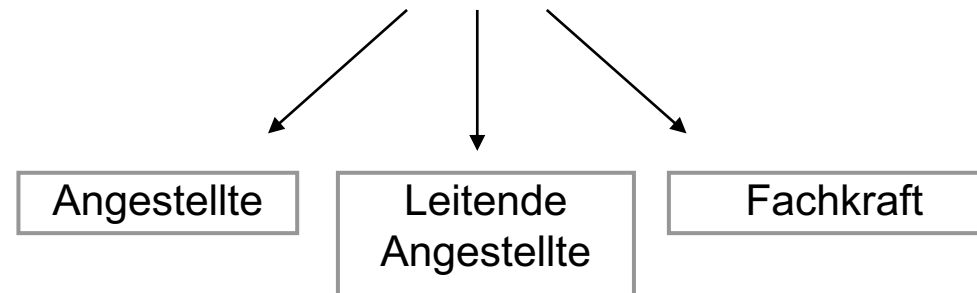
Aktive



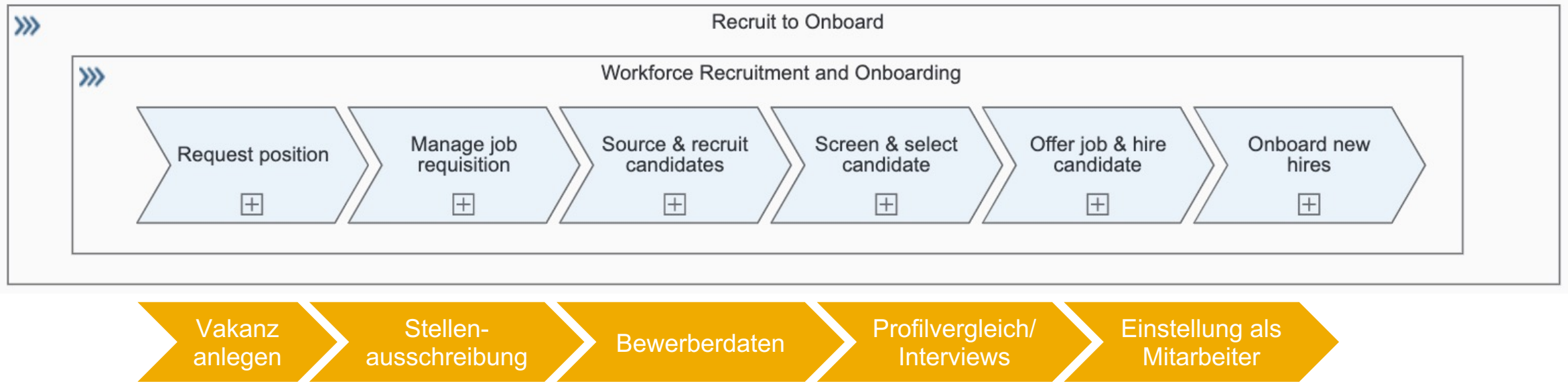
Werkstudenten

Bewerberkreis

Klassifizierung der Bewerber nach hierarchischen oder funktionalen Kriterien



Personalbeschaffung - Prozess



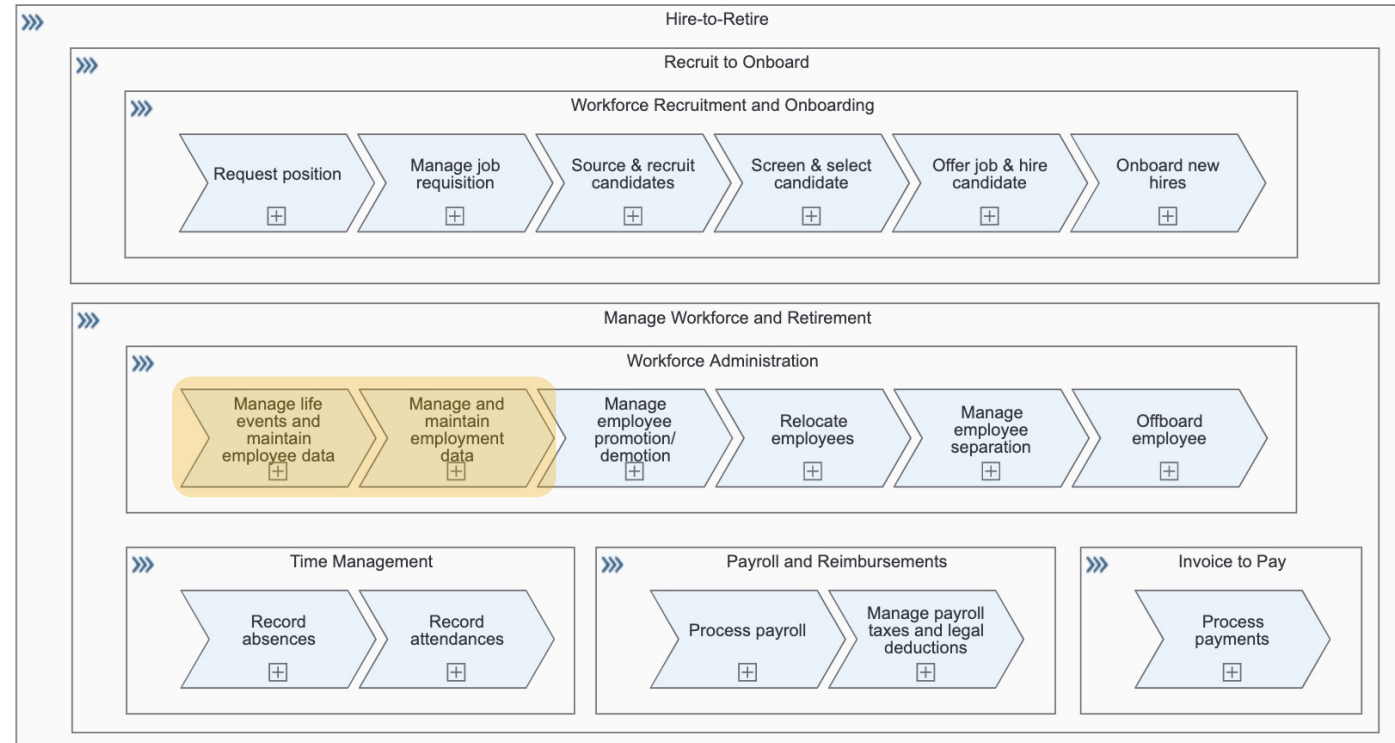
Globaler Auswahlprozess (Passt ein Kandidat zur Firma) vs. Auswahlprozess für jede Vakanz

Der **Gesamtstatus** gibt den Stand des Bewerbers innerhalb des Auswahlprozesses an:

- In Bearbeitung
- Einzustellen
- Zurückgestellt
- Abgelehnt
- Vertrag angeboten
- Angebot abgelehnt
- Einladen

Agenda

- HCM Organisationsstruktur
- HCM Stammdaten
- **HCM Prozesse**
 - Organisationsmanagement
 - Personalbeschaffung
 - **Personaladministration**
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - Zeiterfassung
 - Personalabrechnung
 - Austrittsprozess
 - Employee und Manager Self Services (ESS/MSS)
- SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA



HCM Prozesse - Personaladministration

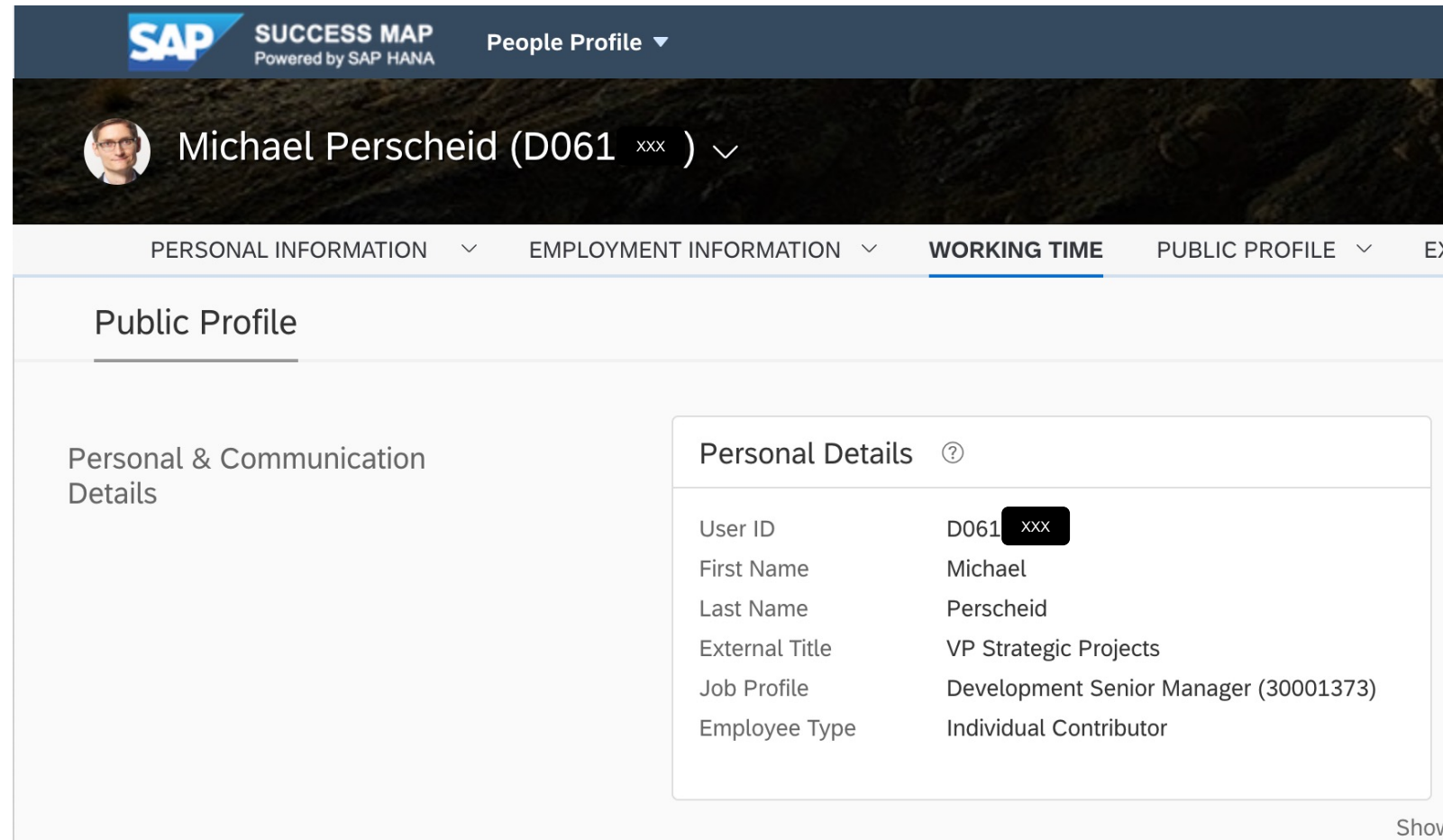
- Anlegen und verwalten von Personalstammdaten
- Plausibilitätsprüfungen
 - Rechtzeitige Fehlererkennung
 - Übertragung von falschen Daten verhindern
- Automatische Historie
 - Wird angelegt wenn Stammdaten verändert werden
 - Kann für Berichte und die Überprüfung von Daten verwendet werden
- Personaladministration setzt die Basis für Folgeprozesse im Personalwesen und Berichtswesen

IC = Individual Contributor

MMT = Manager Managing Team

MMM = Manager Managing Managers

*E = Executive (Leitender Angestellter)

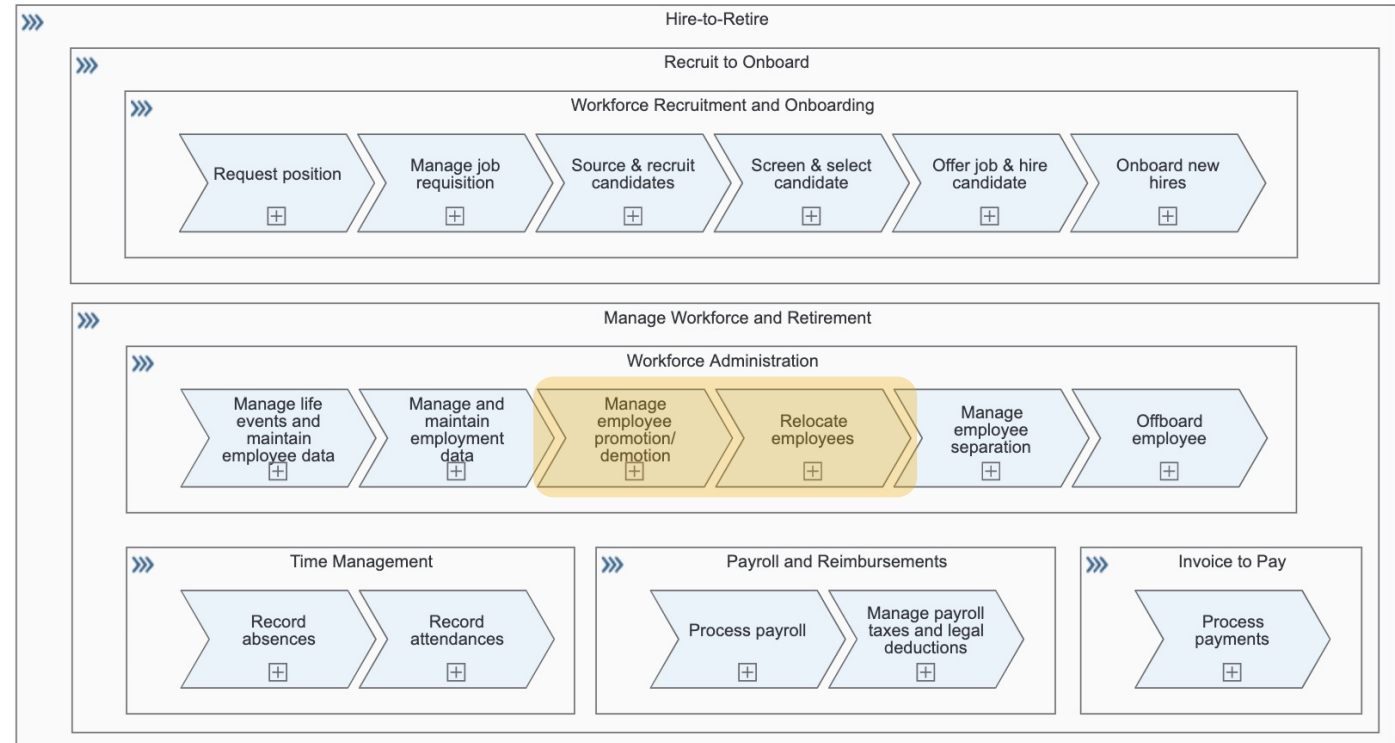


The screenshot shows the SAP SuccessMap interface for a 'People Profile'. The header includes the SAP logo, 'SUCCESS MAP Powered by SAP HANA', and a 'People Profile' dropdown. Below the header is a profile card for Michael Perscheid (User ID D061 xxx) with a profile picture. A navigation bar contains tabs for 'PERSONAL INFORMATION', 'EMPLOYMENT INFORMATION', 'WORKING TIME' (which is selected), and 'PUBLIC PROFILE'. The main content area is titled 'Public Profile' and shows 'Personal & Communication Details'. A 'Personal Details' box contains the following information:

Field	Value
User ID	D061 xxx
First Name	Michael
Last Name	Perscheid
External Title	VP Strategic Projects
Job Profile	Development Senior Manager (30001373)
Employee Type	Individual Contributor

Agenda

- HCM Organisationsstruktur
- HCM Stammdaten
- **HCM Prozesse**
 - Organisationsmanagement
 - Personalbeschaffung
 - Personaladministration
 - **Personalentwicklung**
 - **Talentmanagement**
 - **Performancemanagement**
 - Zeiterfassung
 - Personalabrechnung
 - Austrittsprozess
 - Employee und Manager Self Services (ESS/MSS)
- SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA



HCM Prozesse - Personalentwicklung

- Qualifikationen der Mitarbeiter weiter entwickeln
- Vergleich Anforderungen von Planstellen mit Qualifikationen der Mitarbeiter
 - Profilvergleich
 - Weiterbildungsbedarf ermitteln
- Entwicklungsmaßnahmen einleiten
 - -> Talentmanagement
- Schulungen buchen
 - -> Veranstaltungsmanagement
- Beurteilungen durchführen
 - -> Performancemanagement

The screenshot displays the SAP Learning Hub interface. The main section is titled 'My Learning Assignments' and includes a search bar for 'Course name or ID', a 'Select All' button, and a dropdown for 'All Assignment Types'. Below this, there are sections for 'DUE LATER' and 'DUE ANYTIME'. Three assignments are listed:

- Lead SAP Teams to Great Results Virtual Workshop**: COURSE HR_5000600068_EN_ILT rev.1 7/14/2020, Self-Assigned. Action: REGISTER NOW.
- The Trustworthy Leader**: PROGRAM HR_TrustworthyLeader_PRG, Self-Assigned. Action: VIEW PROGRAM.
- Web Based Training Survey**: For Course GDPR Compliance Training - 2018. Action: START SURVEY.

On the right side, the 'Learning History' section shows 'View All' and 'Rate 17 cour...'. Below it, 'MOST RECENTLY ADDED' features 'SAP Global IT Asset Management Policy ...' with a green checkmark. A 'Help & Feedback' section lists several links for user support.

Personalentwicklung – Qualifikationen und Anforderungen

- Können mit Personen oder Planstellen (dann Anforderung) verknüpft werden
- Müssen mit Ausprägungen versehen werden (z.B. Note 1-6)
- Können eine Halbwertzeit oder Gültigkeitszeitraum haben

BewNumer: Name:
BewGruppe: Aktive (extern) PersBer: GBI Dallas
BewKreis: Angestellte Gesamtstatus: einzustellen

[Qualifikationen](#) [Potentiale](#) [Interessen](#) [Abneigungen](#) [Erhaltene Beurteilungen](#)

<input type="checkbox"/>	Qualifikationsgruppe	Bezeichnung	Ausprägung	Beginn	Ende	⚙
<input type="checkbox"/>	Certification	First Aid Certification	Ja	01.12.2017	31.12.999!	

[Anforderungen](#)

<input type="checkbox"/>	Qualifikationsgruppe	Bezeichnung	St...	Ausprägung
<input type="checkbox"/>	Communication	Oral		sehr gut
<input type="checkbox"/>	Education	Bachelor's Degree		3,75-3,99
<input type="checkbox"/>	Technology	MS Excel		sehr gut

Qualifikation anzeigen

[Qualifikation](#) [Ausprägungen](#) [Zusatzdaten](#)

Gültig: bis:

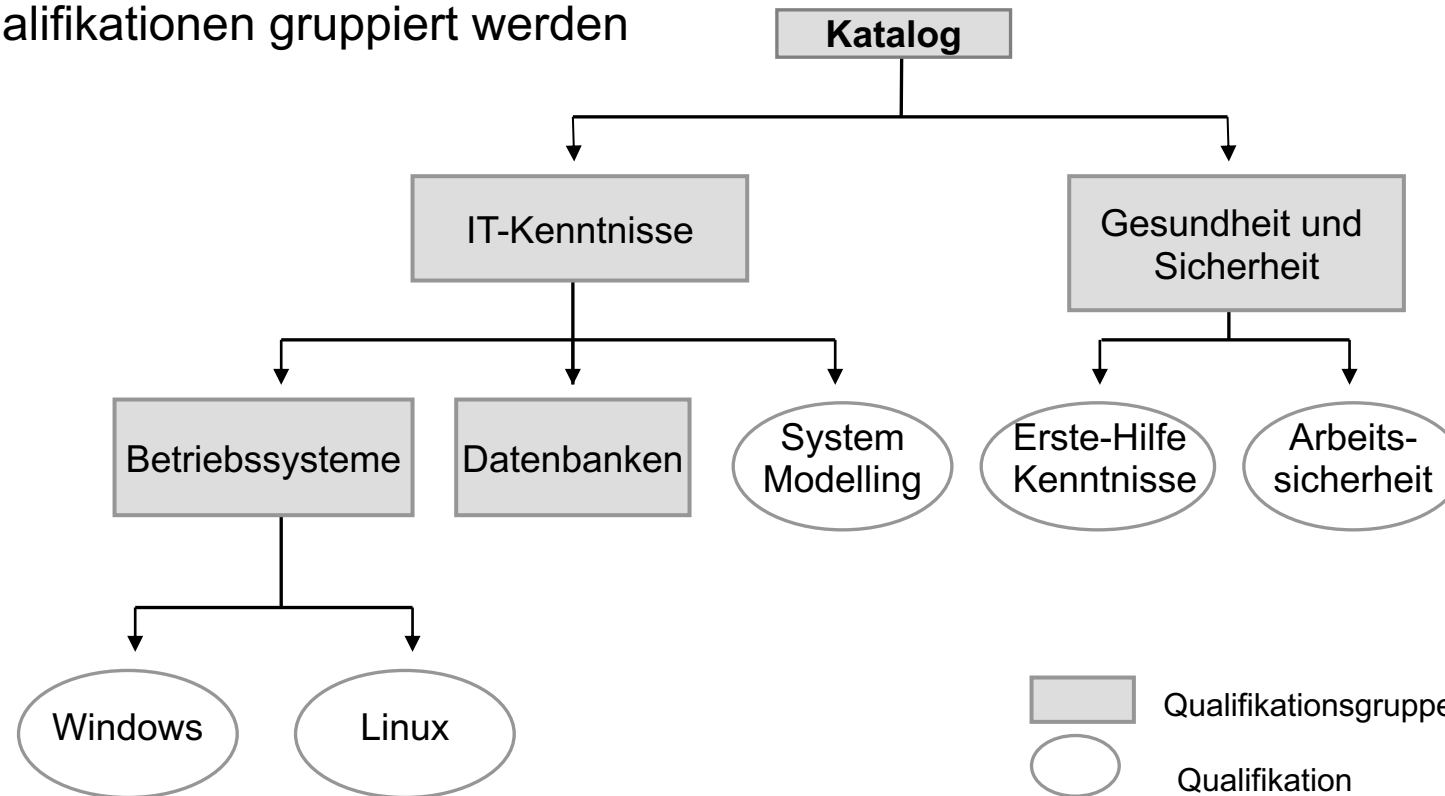
Beschreibung

Skala:

Weiter Übersicht Abbrechen

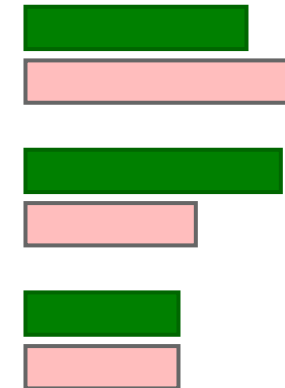
Personalentwicklung - Qualifikationskatalog

- Qualifikationen werden in SAP im Qualifikationskatalog definiert
- Der Qualifikationskatalog kann im Customizing der Personalentwicklung bearbeitet werden
- Zur Strukturierung des Qualifikationskatalogs können Qualifikationsgruppen verwendet werden, in denen gleichartige Qualifikationen gruppiert werden



Personalentwicklung - Profilvergleich

- Über den Profilvergleich können Personen, Stellen und Planstellen miteinander verglichen werden.
- Beim Profilvergleich wird jeweils die Differenz zwischen der Ausprägung der Anforderung und der Ausprägung der Qualifikation ermittelt.
- Dabei sind drei Ergebnisse möglich.
 - Beide Ausprägungen sind identisch
 - Die Anforderung ist höher als die Qualifikation (= Unterqualifikation)
 - Die Anforderung ist geringer als die Qualifikation (= Überqualifikation)
- Veranstaltungen für bestimmte Qualifikationen können Ausprägungen direkt zugeordnet sein. Nach Erfolg verändert sich das Profil der Person.



HCM Prozesse - Talentmanagement

Das **Talentmanagement** befasst sich mit der Karriereplanung sowie der Weiterbildung von Mitarbeitern und ist in die Personalentwicklung integriert.

- Laufbahnplanung
- Nachfolgeplanung
- Allgemeine Entwicklungspläne
- Individuelle Entwicklungspläne

Career Development

My Strengths & Development Goals	My Strengths and Feedback ? ✎ +	Development / Career Goals ? ✎ +
	No data	No data
Development Attachments & History	Development Plan Attachments ? ✎ +	Career & Development Planning History ? ✎ +
	No data	No data

Talentmanagement - Laufbahnplanung

- Karriereziele identifizieren
- Berufliche Laufbahn planen
- Einzelne Stationen einer Laufbahn definieren
 - Stelle
 - Planstelle
 - Schulung
- Laufbahnplanung: Abgleich der Qualifikationen mit Anforderungen einer Station der Laufbahn, z.B. Stelle, Planstelle → Personalentscheidungen, Schulungen, etc.
- Individuelle Entwicklungspläne ableiten

The screenshot displays the SAP Career Planning interface. At the top, the SAP logo and the title 'Laufbahnplanung' are visible. Below the title bar, there are navigation options: 'Rangliste', 'Profil', 'Teilbaum expandieren', 'Teilbaum komprimier.', 'Farblegende', a search icon, and 'Druck'. The main content area is divided into two sections. The first section, titled 'Kopfdaten', contains the following information: PersonalNr 00000070, Name Frau Selina Meyer, MitarbGruppe 1 Aktive, PersBereich DL00 GBI Dallas, and MitarbKreis U4 Angestellte. The second section is a tree view of career paths. The root node is 'hat Qualifikationen für', which is circled in red. It branches into two nodes: 'S 50002177 000 Security Manager' and 'Laufbahnen', both of which are also circled in red. The 'Laufbahnen' node further branches into three nodes: 'LB 50002178 000 Security Guard', 'S 50002176 000 Security Guard', and 'S 50002175 000 Chief Security Manager'. The 'S 50002175 000 Chief Security Manager' node is circled in red and has a yellow highlight with the text 'vakant vom 01.01.2018 bis zum 31.12.9999' next to it.

Talentmanagement - Nachfolgeplanung

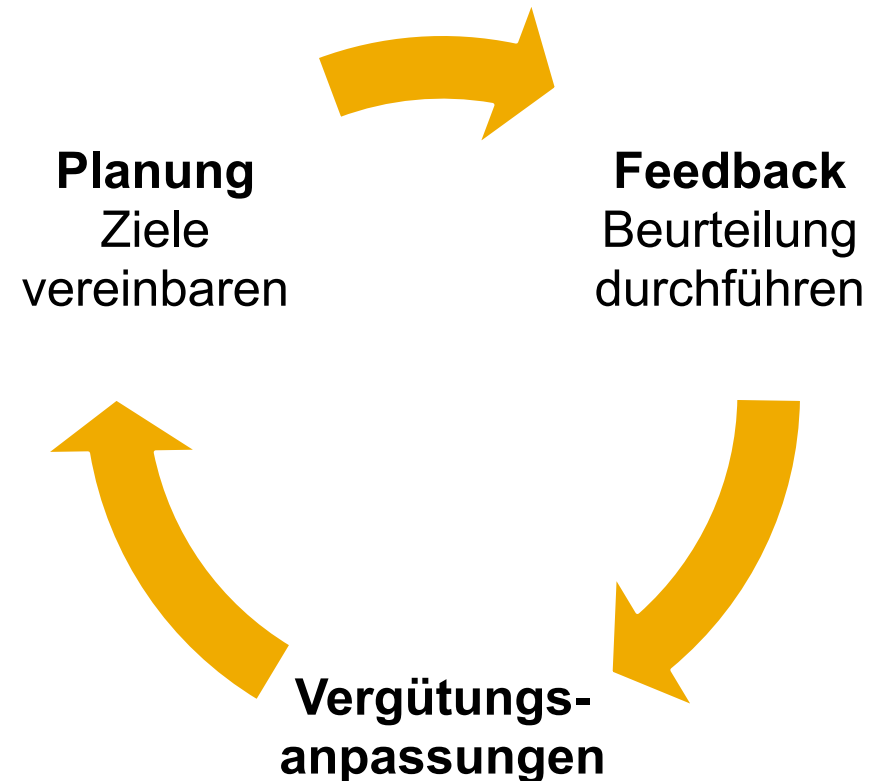
- Kontinuität der Personalbereitstellung für Schlüsselplanstellen gewährleisten
- Pro-aktive Suche nach geeigneten Kandidaten zur Wiederbesetzung von Schlüsselplanstellen
- Gezielte Vorbereitung auf die Übernahme der Nachfolgerstelle



HCM Prozesse - Performancemanagement

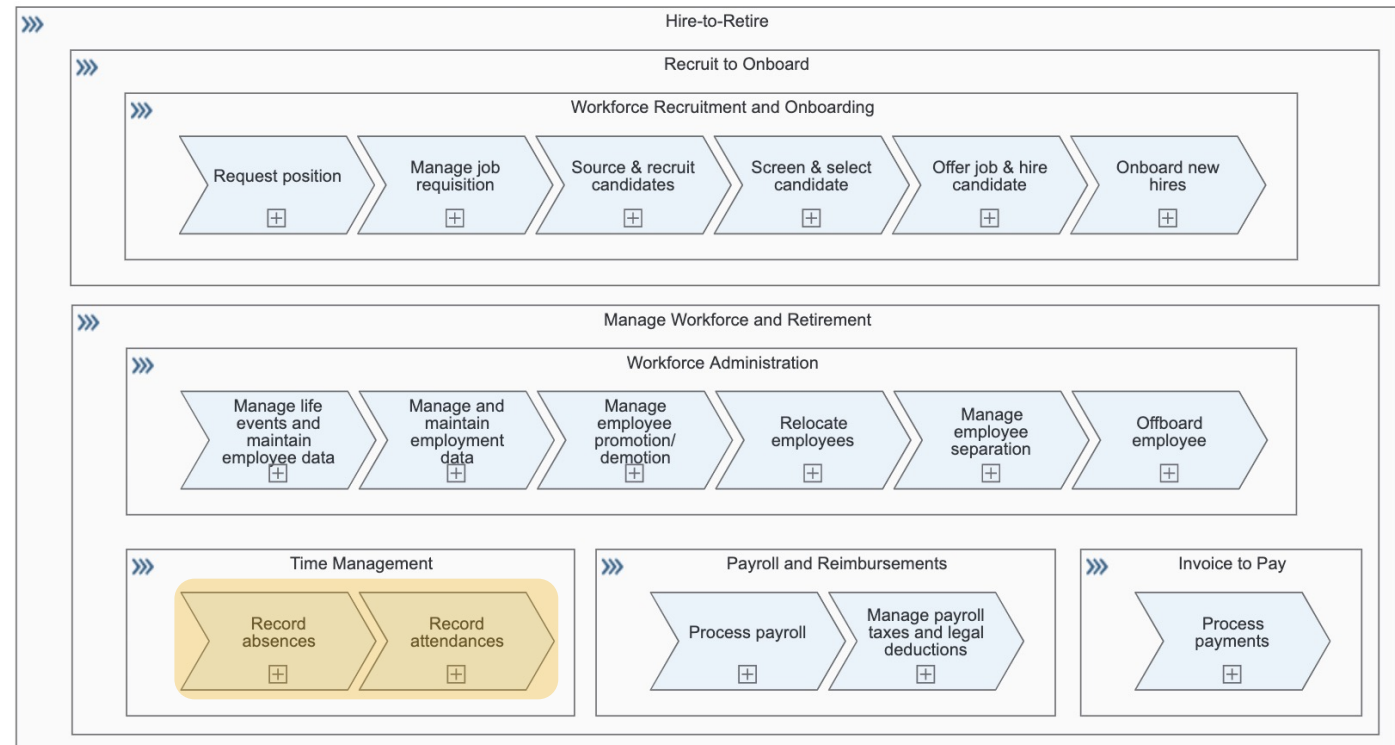
- Zielvereinbarungen zw. dem Unternehmen und den Mitarbeitern definieren
- Mitarbeiterleistung bewerten → Feedback
 - Wurden die Ziele erreicht?
- Operative Ziele der Mitarbeiter überwachen
- Vergütungen anpassen
- Ziel: höhere Motivation und bessere Leistung

- Das Beurteilungsformular besteht aus verschiedenen Elementen:
 - Formulare z.B. 360° Feedback, additional appraiser, SAP Talk
 - Kriteriengruppen
 - Kriterien
 - Qualifikationen



Agenda

- HCM Organisationsstruktur
- HCM Stammdaten
- **HCM Prozesse**
 - Organisationsmanagement
 - Personalbeschaffung
 - Personaladministration
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - **Zeiterfassung**
 - Personalabrechnung
 - Austrittsprozess
 - Employee und Manager Self Services (ESS/MSS)
- SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA



HCM Prozesse - Zeiterfassung

- **Fehltage buchen**
 - Genehmigung Vorgesetzter und Personalwesen notwendig
 - Urlaub (20 Tage gesetzlich notwendig, weitere Tage optional, Verfall von Urlaubstagen, unbezahlter Urlaub, Sonderurlaub)
 - Elternzeit
 - Vorlaufzeiten und Absprachen ggf. notwendig
 - Krankheit (Nur zur Kenntnisnahme, Nachweis ab drei Tagen)
 - Produktionsplanung, Teamkalender pflegen und Out-of-Office
- **Anwesenheit erfassen**
 - Zeitarbeiter (Stundenlöhner) vs. Vertrauensarbeitszeit
 - Versicherungsschutz und Nachweispflicht
 - Home Office Regelungen
- **Teilzeit individualisiert den Prozess weiter**

▼ Antragsübersicht

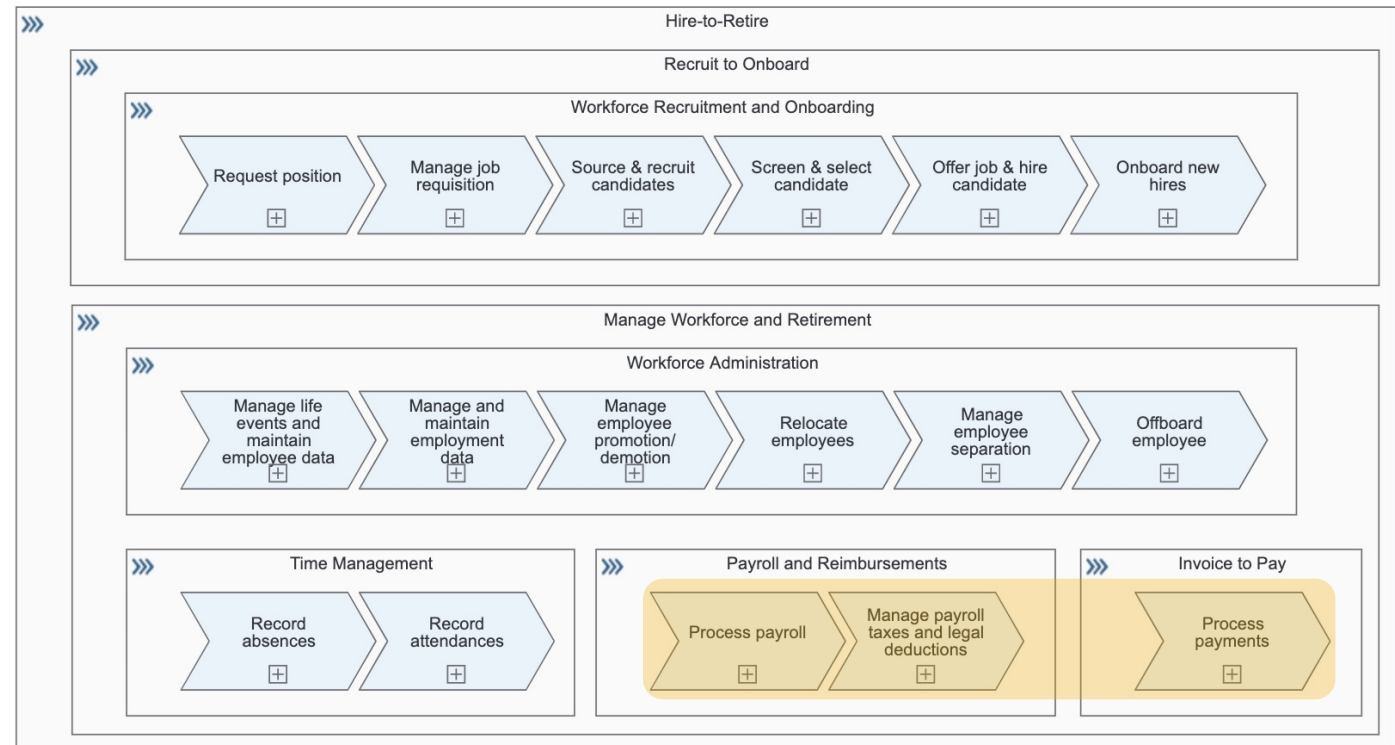
14 Kalender

☰ Positionen (5)

Abwesenheitsart	Gültigkeit	Status
Mental Health Tag	27.04.2021	genehmigt
Urlaub	29.03.2021 – 01.04.2021	genehmigt
Urlaub	21.12.2020 – 04.01.2021	genehmigt
Krankheit	10.10.2020 – 06.11.2020	genehmigt
Urlaub	27.07.2020 – 07.08.2020	genehmigt

Agenda

- HCM Organisationsstruktur
- HCM Stammdaten
- **HCM Prozesse**
 - Organisationsmanagement
 - Personalbeschaffung
 - Personaladministration
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - Zeiterfassung
 - **Personalabrechnung**
 - Austrittsprozess
 - Employee und Manager Self Services (ESS/MSS)
- SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA



HCM Prozesse - Personalabrechnung

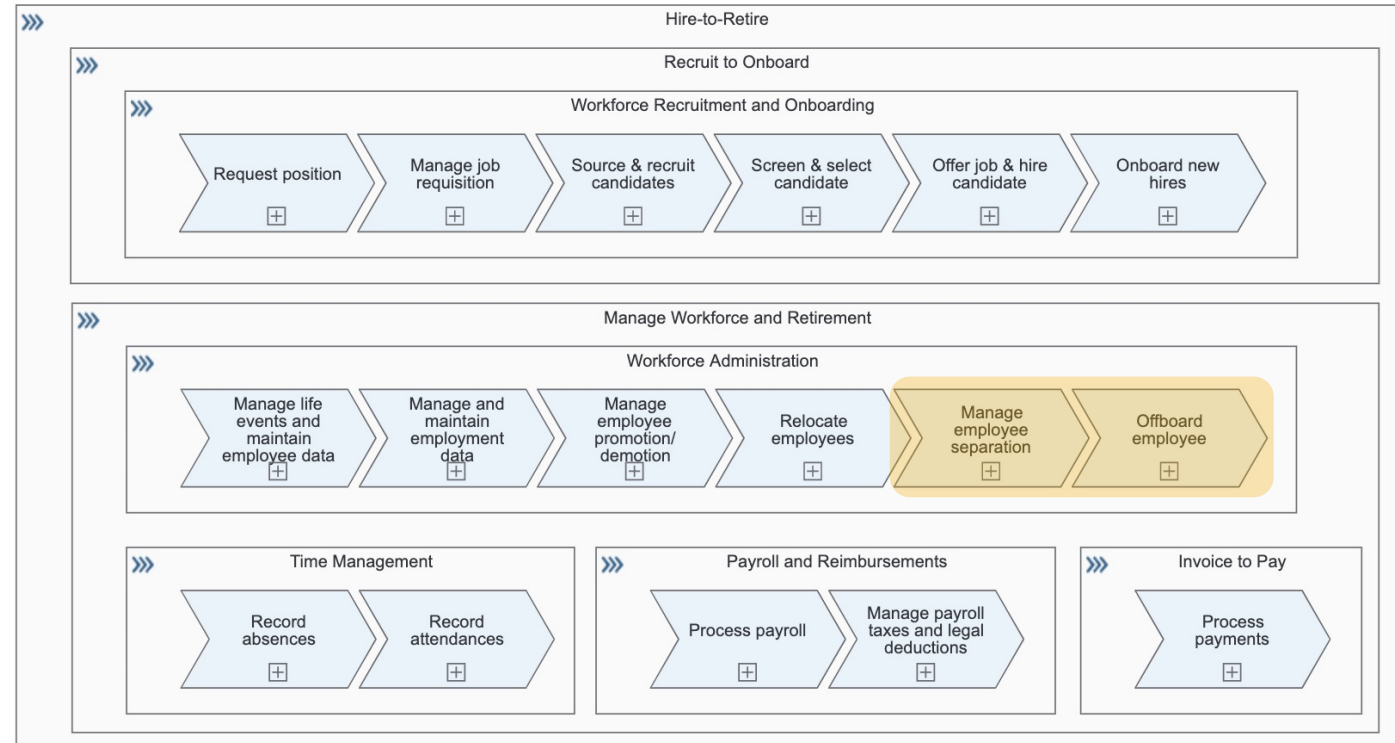
- Zusammenspiel aus Personaldaten und Rechnungswesen
- Lohnbuchhaltung ist sehr individuell (pro Mitarbeiter (z.B. Teilzeit, Kinder, Krankheit), Region, ändernde Gesetze, Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile)
- **Basisbezüge**
 - Monatsgehalt, Einmal- und Jahreszahlungen
 - Geldwerte Vorteile (Firmenwagen, Mittagessen, Aktienprogramme,...)
- **Gesetzliche Abzüge**
 - Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Sozialversicherung
 - Abzug der geldwerten Vorteile (Nur für die Versteuerung notwendig)
 - Individuelle Freibeträge und Höchstgrenzen beachten
- **Zahlungen**
 - Privatkonto und weitere Konten wie Bausparkassen
 - Betriebskonten für vermögensbildende Anteile (z.B. Mitarbeiterfinanzierte Altersversorgung (MAV), Arbeitszeitkonto (AZK – Umrechnung in Zeit))
- Nachverrechnungen aus Vormonaten
- Grundlage für die jährliche Übermittlung an das Finanzamt

Lohnart	Kennzeichen*
Basisbezüge:	
0003 Monatsgehalt	L S G
/409 LSt pausch. AN	G
/40D SolZ pausch.AN	G
/425 PKW-Wert gw.Vorteil	L S G
/426 PKW-KM gw.Vorteil	L S G
/57A Vermögensb.AG-Anteil	L S G
6303 Basis Verst. Essen Vorm.	G
99BB SM RE Bonus vorher. Jahr	E L S G
99SR AG OwnSAP Zuschuss	L S G
/10E Gesamtbrutto (EBeschV)	G
Gesetzliche Abzüge:	
LSTE Lohnsteuer, EZ	
LSTM Lohnsteuer, mj.	
LSTL Lohnsteuer, lfd.	
SLZE Solidaritätszuschlag, EZ	
SLZM Solidaritätszuschlag, mj.	
SLZL Solidaritätszuschlag, lfd.	
RANL Rentenversicherung, lfd.	
AANL Arbeitslosenvers., lfd.	
Netto:	
/55E Gesetzl. Netto (EBeschV)	
Sonstige Be- und Abzüge:	
6303 Basis Verst. Essen Vorm.	
/425 PKW-Wert gw.Vorteil	
/426 PKW-KM gw.Vorteil	
0721 Nettoabzug Firmenwagen	
99SE AN OwnSAP Kauf	
99ST AG OwnSAP Abzug	
Y58B VB Bausparen	
KVBZ Abgef. Beitrag freiw. KV	
PVFB Abgef. Beitrag freiw. PV	
KVZA AG-Zuschuss KV	
PVZA AG-Zuschuss PV	
/552 Nachverrechnung aus Vorm.	
Zahlungen:	
VB Überweisung Aachener Bausparkasse AG	
Überweisung ING DiBa AG	
MAV/AZK:	
kumulierte Werte MAV	AZK Entnahme Vormo.

*Kennzeichen: (E)inmalzahlung, (L)ohnsteuerpflichtig, (S)ozialversicherungspflichtig, (G)esamtbrutto, Bescheinigung nach §108 Absatz 3 Satz 1 GewO

Agenda

- HCM Organisationsstruktur
- HCM Stammdaten
- **HCM Prozesse**
 - Organisationsmanagement
 - Personalbeschaffung
 - Personaladministration
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - Zeiterfassung
 - Personalabrechnung
 - **Austrittsprozess**
 - Employee und Manager Self Services (ESS/MSS)
- SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA



HCM Prozesse - Austrittsprozess

- Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer können das Vertragsverhältnis beenden
 - Gründe: Freiwilligkeit, Ruhestand, Restrukturierung, Betriebsbedingt,...
 - Aber auch befristet Anstellungsverhältnisse oder Zeitarbeit enden irgendwann
- Offboarding des Mitarbeiters
 - Erstellung von Arbeitszeugnissen
 - „Laufzettel“ für Rückgaben und Batch Jobs zur Sperrung von Zugriffen
 - Wechsel der Mitarbeitergruppe auf „Ehemalige“
 - Löschung der Daten findet erst nach einer Aufbewahrungszeit statt
 - Ersatz: Planstelle beantragen
 - Trotz Fristen kann eine sofortige Aussperrung notwendig sein

End Employment

End Employment

Last Day of Employment*	Termination Notice Date	Planned Physical Last Day at Work
<input type="text" value="MMM dd, yyyy"/>	<input type="text" value="MMM dd, yyyy"/>	<input type="text" value="MMM dd, yyyy"/>

End of Employment Reason*

Personal email address for future contact

End of Employment Letter

Upload

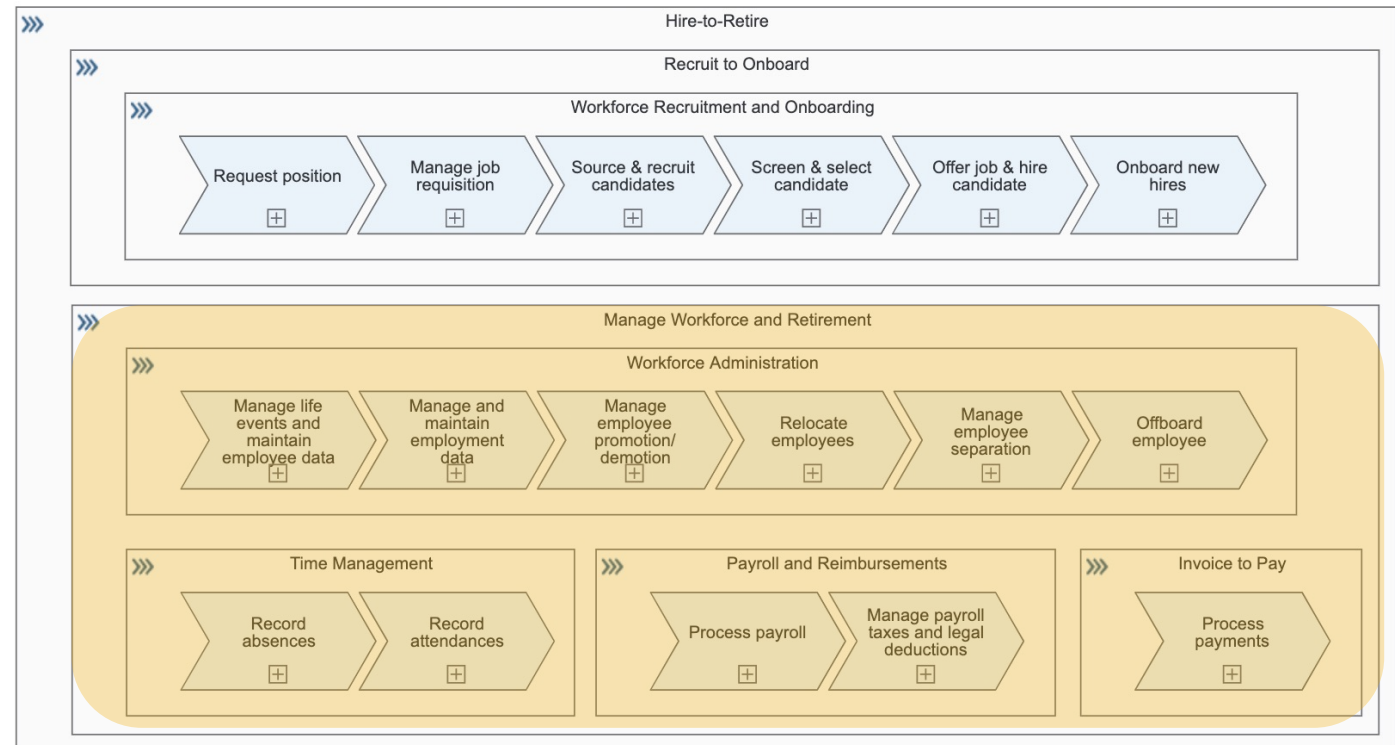
No attachments uploaded

Drop files to upload, or use the "Upload" button.

Cancel Save

Agenda

- HCM Organisationsstruktur
- HCM Stammdaten
- **HCM Prozesse**
 - Organisationsmanagement
 - Personalbeschaffung
 - Personaladministration
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - Zeiterfassung
 - Personalabrechnung
 - Austrittsprozess
 - **Employee und Manager Self Services (ESS/MSS)**
- SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA



Employee Self-Service (ESS)

- Webbasierte Benutzungsoberfläche für Mitarbeiter
- Ermöglicht die zeit- und standortunabhängige Pflege von persönlichen Daten
- Zugriff auf zahlreiche Verwaltungsfunktionen, die normalerweise von anderen Abteilung übernommen werden

- Beispieltätigkeiten:

- Einreichen von Reisekosten
- Durchsuchen des Mitarbeiterverzeichnisses
- Anzeigen des Teamkalenders
- Fortschreiben von persönlichen Daten
- Arbeitgeberleistungen beantragen
- Dokumentieren von Arbeitszeiten
- Fortschreiben von Bankdaten
- Einschreiben in Schulungskurse

Direkter Zugang zu Self Services



Mehr Informationen zu den aufgeführten Themen finden Sie unter [Me@SAP](#).
Brauchen Sie weitere Hilfe? Kontaktieren Sie [HRdirect](#).

Quicklink: [/go/ess](#)

Meine Arbeitszeit (Generelles)

- [Urlaub beantragen/stornieren](#)
- [Erkrankung melden](#)
- [Erkrankung des Kindes melden](#)
- [Einträge in Staffing-Listen, Zeiterfassung und Reisen](#)
- [Höchstarbeitszeit erfassen](#)
- [Zeiterfassung für Stundenlöhner](#)
- Um externe und interne Projekte zu erfassen, logge dich ins ISP ein und rufe die Transaktion CATSXT / CAT2 direkt auf. Bei technischen Problemen, öffne bitte ein [ITdirect ticket](#) unter der Komponente IMAS_ACT.

Mein Geld

- [Erfassung der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nach der 0,002% Regel](#)
- [MAV / AZK - Umwandlung von Zusatzvergütungen](#)
- [MAV / AZK - Umwandlung von laufenden Bezügen](#)
- [UAV - Jährliche Wahl](#)
- [Meine Gehaltsabrechnung ansehen](#)
- [Löschen des Cache](#)
- [EquatePlus account \(SMP/SOP\)](#)

Meine Arbeitszeit (Spezielles)

- [Elternzeit beantragen](#)
- [Übertragung von Elternzeit beantragen](#)
- [Sonderurlaub für Heirat/Geburt eines Kindes](#)
- [Pflegeauszeit beantragen](#)
- [Vergütung für Rufbereitschaft beantragen](#)
- Bitte nutze den Internet Explorer für dieses Tool
- [Wochenenddienst erfassen](#)
- [Freizeitausgleich beantragen](#)

Meine Daten

- [Success Map](#)
- [Meinen Standort im SAP People@SAP aktualisieren \(only in English\)](#)
- [Meine Anschrift ändern](#)
- [Meinen Notfallkontakt aktualisieren](#)
- [Meine Bankverbindung aktualisieren](#)
- [Bescheinigung anfordern](#)
- [Meine Kenntnisse und Qualifikationen pflegen](#)

Meine Arbeitsereignisse

- [Neuen Job suchen](#)
- [Umzugskostenerstattung beantragen \(mit eigenem Hausstand\)](#)
- [Umzugskostenerstattung beantragen \(ohne eigenen Hausstand\)](#)
- [Nebentätigkeit melden](#)
- [Inventur von SAP Equipment](#)
- [Inventur meiner Software](#)

Meine Einkäufe

- [Visitenkarten beantragen](#)
- [Einkaufen \(Ariba Guided Buying\)](#)

Manager Self-Service (MSS)

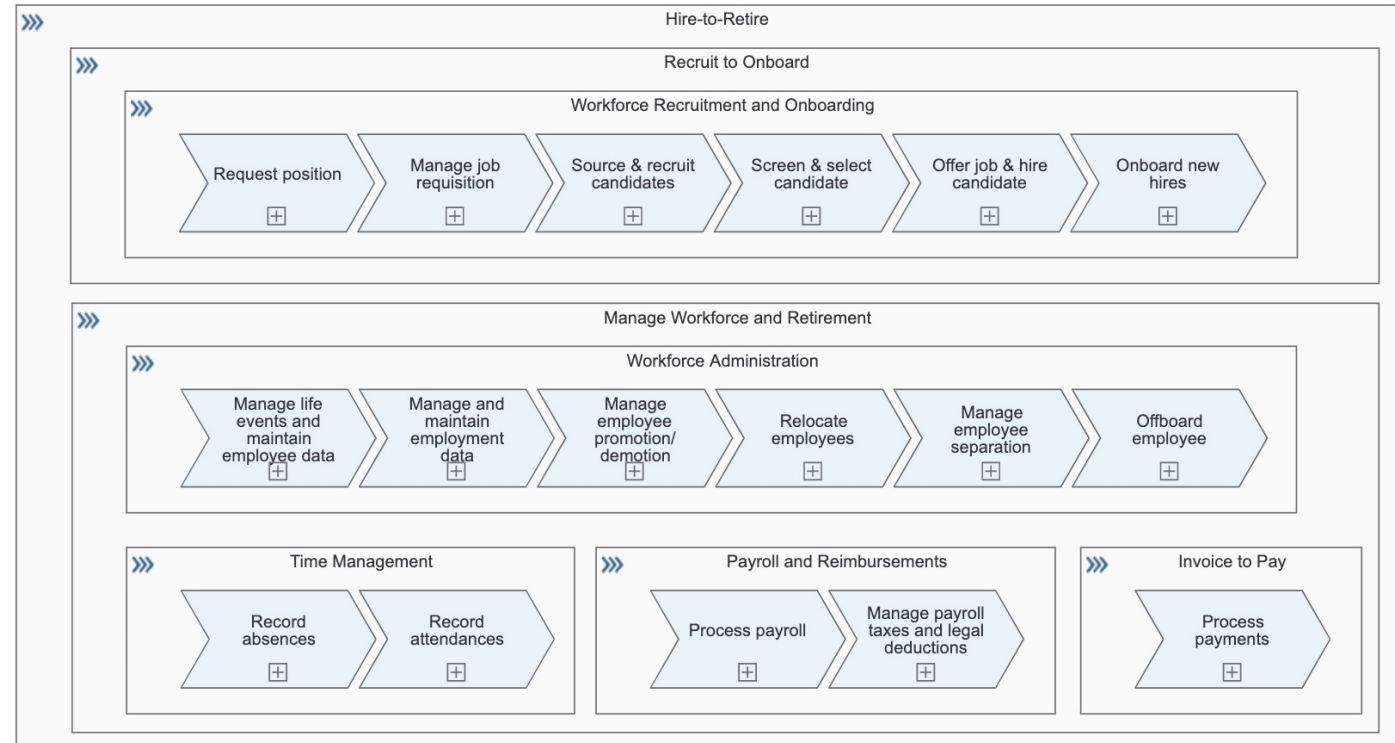
- Zentraler webbasierter Zugriffspunkt für Manager
- MSS nutzen die Backend-Systeme von Personal- und Finanzabteilungen und unterstützen das Management mit unternehmensweit relevante Informationen
- Die Self-Service-Tools automatisieren papiergestützte Prozesse, z.B. Anfragen in Bezug auf Stammdatenänderungen, Zugriff auf Systeme oder Leistungsbeurteilungen.

- Folgende Tätigkeiten können die Manager über das MSS:
 - Informationen gewinnen
 - Mitarbeiter beschaffen
 - Eine Vergütungsplanung durchführen
 - Die Kosten steuern
 - Die Budget- und Personalbedarfsplanung verwalten
 - Änderungen an den Personaldaten eingeben

- Häufig gilt das „Vier“-augenprinzip (Weitere Genehmigung von z.B. Vorgesetzten, HR, Vorstand)

Agenda

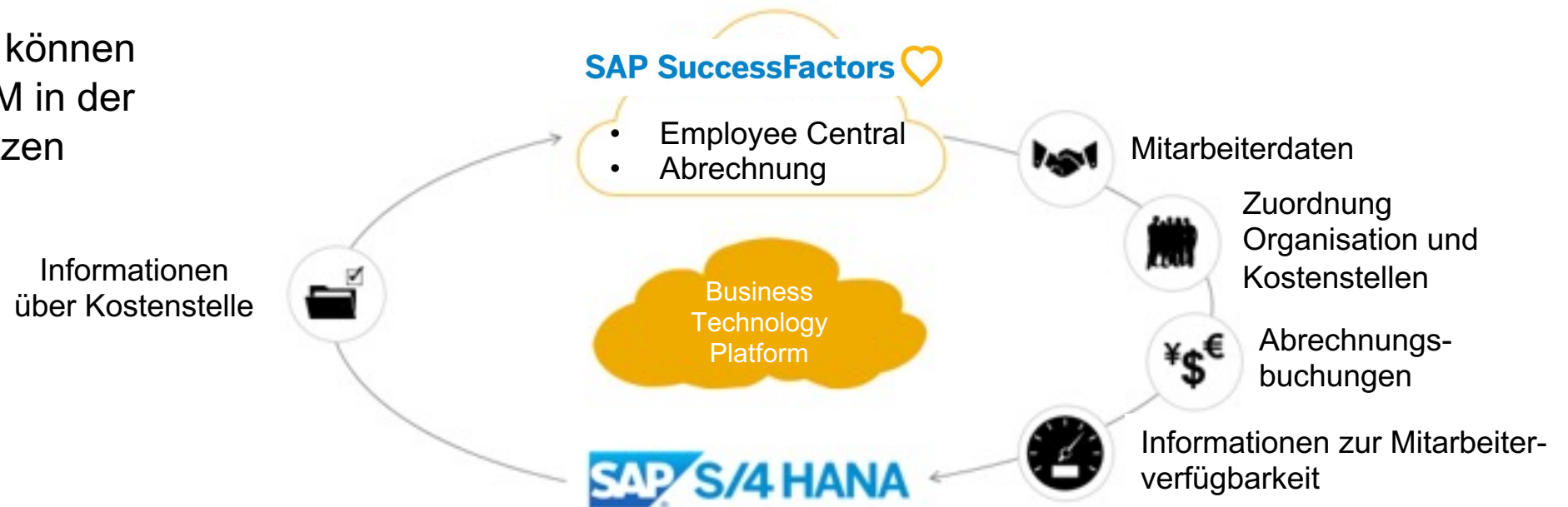
- HCM Organisationsstruktur
- HCM Stammdaten
- HCM Prozesse
 - Organisationsmanagement
 - Personalbeschaffung
 - Personaladministration
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - Zeiterfassung
 - Personalabrechnung
 - Austrittsprozess
 - Employee und Manager Self Services (ESS/MSS)



■ SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA

SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA

- SAP SuccessFactors ist die nächste HCM Generation:
 - Acquired 2011
 - Suite in der Public Cloud
- Kann sich mit S/4HANA on-premise integrieren
- SAP S/4HANA-Kunden können weiterhin SAP ERP HCM in der On-premise-Version nutzen



SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA

- SAP Success Factors bildet das neue Personalmanagement in S/4HANA und soll in Zukunft als Cloud Lösung das ERP HCM ablösen. Die Funktionen sind in kombinierbaren Modulen aufgebaut:

HR-Kernfunktionen

- Organisationsmanagement
- Menschen und Transaktionen
- Shared Services für das Personalwesen
- Verwaltung externer Mitarbeiter
- Weltweite Arbeitgeberleistungen

Recruiting und Einarbeitung

- Recruiting
- Einarbeitung
- Elektronische Signatur

Lernen und Entwicklung

- Lernen
- Personalentwicklung und Nachfolgeplanung

Zeit- und Anwesenheitsmanagement

- Arbeitszeitnachweise
- Arbeitszeiterfassung
- Personalplanung

Leistung und Vergütung

- Personalabrechnung
- Leistungs- und Zielvereinbarungen
- Vergütung

Personalplanung und -analyse

- Personalanalysen
- Personalplanung
- Digitales Entscheiderportal

Vorteile von SAP SuccessFactors

- Die Cloud-Lösung bietet hohe Sicherheitsstandards
 - Ähnlich hoch wie beim Militär oder Banken
- Mittels Browser Daten jederzeit abrufbar
 - auch auf Mobilfunkgeräten
- Upgrades alle 3 Monate
- Einfach Administration
 - Trainingsvideos & zahlreiche Wizards
- Verbesserte User Experience
 - Intuitive Bedienoberfläche
- Kundenfreundlich, da Pay-by-Use
 - Nur tatsächlich genutzte Funktionen zahlen
- Skalierbar nach User, der Systemperformance und nach kundenindividuellen Prozessen
- Integration in alle bestehenden SAP-Anwendungen
- Immer aktuelle Compliance-Anforderungen
- Bewährte Prozessgestaltung statt komplizierter Prozesse
 - Schnelle Implementierung

Nachteile von SAP SuccessFactors

- **... von Cloud-basierten Diensten im SAP-Umfeld**

- Externe Verwaltung von Personaldaten
- Skepsis der Personalabteilungen aufgrund möglichen Datendiebstahles (trotz hoher Sicherheitsmaßnahmen)
- Insbesondere Daten des Talentmanagements für Unternehmen hochsensibel

- **... von SaaS-Anwendungen im SAP-Umfeld**

- Häufig geringere Individualisierbarkeit (Eigenentwicklung)
- Keine oder nur geringe Customizing-Möglichkeiten
- Geringere Datenübertragungsgeschwindigkeit als bei On-Premise-Lösungen
- Bestehende kundeneigene On-Premise-Lösungen können in SaaS-Anwendungen nicht mehr genutzt werden

SAP Ariba



Gastvortrag 07.06. Bob Baker und James Marland

Nächste Übung: 11.06.

Zusammenfassung

- Die Organisationsstruktur im Personalwesen besteht aus der Unternehmensstruktur, Personalstruktur und Aufbauorganisation
- Ein Mitarbeiterstammdatum besteht aus einer eindeutigen Personalnummer und Infotypen (Sammlungen von Datenfeldern), welche den individuellen Mitarbeiter beschreiben
- Die Prozesse im Personalwesen umfassen neben der Verwaltung der Mitarbeiterdaten, die Einstellung von neuen Mitarbeitern, Entwicklung der selbigen, Zeit- und Gehaltsabrechnung und das Ausscheiden aus dem Unternehmen
- Self services unterstützen Mitarbeiter und Manager bei regelmäßigen Anfragen und automatisieren so Teile des Personalwesens
- SAP SuccessFactors ist eine separate Cloud-Lösung für das Personalwesen, welche mit dem ERP integriert wird