



MEHR TRANSPARENZ UND SICHERHEIT

PERSONALABRECHNUNG MIT SAP HCM

INHALT

01	ZWISCHEN ÄNDERUNGSDRUCK UND QUALITÄTSANSPRUCH – HERAUSFORDERUNGEN FÜR DAS PERSONALWESEN	3
02	GRUNDLAGEN SCHAFFEN FÜR ERHÖHTE TRANSPARENZ	4
	2.1 Die Zusammenarbeit von HR und IT als Erfolgsfaktor	4
	2.2 Nachvollziehbarkeit erhöhen durch strukturierte Dokumentation	5
03	SICHER, FEHLERFREI, ZUVERLÄSSIG – MEHRWERT VON VERSIONIERUNGEN	6
	3.1 Revisionssicherheit erzielen	6
	3.2 Fehler schnell identifizieren	7
	3.3 Support-Packages mühelos einbauen	8
04	FAZIT WISSEN, WAS IN DER ABRECHNUNG GESCHIEHT	9



01 ZWISCHEN ÄNDERUNGSDRUCK UND QUALITÄTSANSPRUCH HERAUSFORDERUNGEN FÜR DAS PERSONALWESEN

Entgeltabrechnung und Zeitwirtschaft zählen zu den Kernaufgaben der Personalabteilung. Dabei stehen absolute Korrektheit, Zuverlässigkeit und Sicherheit an erster Stelle. Die große Herausforderung hierbei liegt in der Abhängigkeit der Personalabrechnung von unzähligen internen und externen Einflüssen: sei es, wenn sich übergeordnete gesetzliche oder tarifliche Grundlagen ändern oder auch bei der Anpassung betrieblicher Vergütungsregeln. Dazu kommen zeitkritische Anpassungen, wie das Kurzarbeitergeld. Aber auch außergewöhnliche Anforderungen, wie beispielsweise die Systemeingliederung von Unternehmensteilen, wirken sich unmittelbar auf die Abrechnungsprozesse aus.

Das bedeutet nicht nur, dass Verantwortliche aus dem Personalwesen stets auf dem neuesten Stand sein müssen. Veränderte Vorgaben erfordern regelmäßig Anpassungen am eingesetzten Personalwirtschaftssystem, wie SAP Human Capital Management. Diese werden entweder durch die HR-Fachabteilung selbst oder – in den meisten Fällen – durch die IT vorgenommen. Da der Abrechnungsprozess durch Schemen und Regeln gesteuert wird, die im SAP-Standard über keine Historie verfügen bzw. nicht versioniert werden, sind entsprechende Anpassungen meist nur schwer nachvollziehbar. Dies führt häufig zu Unsicherheit auf Seiten der Personalabteilung, die die korrekte Personalabrechnung im Unternehmen verantwortet. Mehr Transparenz wäre hier wünschenswert, insbesondere in den technischen Funktionalitäten.

Es zeigt sich: Der Änderungsdruck im Personalwesen ist sehr hoch und die Anpassungen sind oft zeitkritisch. Schließlich soll alles bis zum nächsten Abrechnungstermin umgesetzt sein. Nur dann können Folgeprozesse reibungslos ablaufen, alle Mitarbeitenden korrekt entlohnt und eine fehlerfreie Zeitwirtschaft gewährleistet werden. Damit dies gelingt, muss die Abrechnung für die Personalverantwortlichen zu jeder Zeit transparent und nachvollziehbar sein.



Zwischen zeitkritischen Änderungen und einem hohen Qualitätsanspruch in der Personalabrechnung ergeben sich diverse Fragestellungen: Wie können Anpassungen schnell und fehlerfrei umgesetzt werden? Wie kann die Zusammenarbeit zwischen HR und IT vereinfacht werden? Wie wird Nachvollziehbarkeit gewährleistet? Und an welchen Stellen können Werkzeuge sinnvoll unterstützen? Im Folgenden werden diese Fragen in Bezug auf SAP Human Capital Management (SAP HCM) beleuchtet.

Was bedeutet Customizing?

Es handelt sich um Anpassungen im System, die ohne Programmierung durchgeführt werden. Kurz: Das Customizing beschreibt die „Drehknöpfe“ am System, mit denen individuelle Einstellungen durchgeführt werden.



02 GRUNDLAGEN SCHAFFEN FÜR ERHÖHTE TRANSPARENZ

2.1 DIE ZUSAMMENARBEIT VON HR UND IT ALS ERFOLGSFAKTOR

Komplexe Personalmanagementsysteme werden im Unternehmen nicht allein von der Personalabteilung betreut, sondern sind gemeinsamer Arbeitsbereich der HR-Fachabteilung und IT. Neben den internen Anwendern und Entwicklern arbeiten in vielen Fällen auch externe Berater auf dem System.

Die Personalabteilung ist in der täglichen Arbeit auf das HR-System angewiesen. Im Normalfall verfügen die Mitarbeiter jedoch nicht über die tiefgehenden Programmierkenntnisse, um Anpassungen am System, beispielsweise am Abrechnungsschema, in Eigenregie vorzunehmen. Hierbei unterstützt die IT – oft sogar eine dedizierte HR-IT-Abteilung. Auf der Grundlage von Schemen, Regeln und Customizing wird die technische Basis für die reibungslose und fehlerfreie Arbeit mit dem HR-System gelegt.

GEMEINSAME WISSENSBASIS SCHAFFEN

Um die Personalabrechnung transparent und fehlerfrei zu gestalten, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung und IT notwendig. Dazu ist es entscheidend, eine gemeinsame Wissensbasis über die Prozesse im Unternehmen aufzubauen und Transparenz zu schaffen.

Folgende Fragestellungen können beim Aufbau einer gemeinsamen Wissensbasis behilflich sein:

- Welche Personen arbeiten mit dem HR-System?
- Wer verfügt über welche Zugriffsrechte?
- Wer beauftragt Änderungen und Anpassungen?
- Wer führt Änderungen, z. B. am Abrechnungsschema, durch?
- Wer testet? Wie ist der Testprozess gestaltet?

Insbesondere wenn es darum geht, neue Funktionen oder Anpassungen in der Abrechnung zu testen, ist eine enge Zusammenarbeit von HR und IT essenziell. Zwar sind die Testkapazitäten auf beiden Seiten häufig begrenzt, dennoch sind ausführliche Tests für die Qualitätssicherung unbedingt erforderlich. Um im Testprozess Zeit und personellen Aufwand zu reduzieren, ist es hilfreich, auf vorkonfigurierte Testfälle zugreifen und automatisierte (Massendaten-)Tests durchführen zu können.

Eine enge Zusammenarbeit zwischen Fachabteilung und IT bildet die Basis, um die Transparenz über die Personalabrechnung zu erhöhen und sowohl effiziente Prozesse als auch eine fehlerfreie Abrechnung zu gewährleisten.

2.2 NACHVOLLZIEHBARKEIT ERHÖHEN DURCH STRUKTURIERTE DOKUMENTATION

Passen viele Personen gleichzeitig Einstellungen am System an, kann dies zu einem erhöhten Fehlerrisiko führen. Damit die Abrechnung jederzeit zuverlässig und korrekt ablaufen kann, müssen die Beteiligten im engen Austausch stehen und über die Aktivitäten der Kollegen informiert sein. Um festzuhalten, wer wann welche Anpassungen am System vorgenommen hat, ist eine Dokumentation notwendig.

Tritt ein Fehler auf, müssen oft unübersichtliche Aufzeichnungen durchsucht werden.

Um festzuhalten, wer wann welche Anpassungen am System vorgenommen hat, ist eine Dokumentation notwendig.

Häufig wird die Dokumentation außerhalb des Personalmanagementsystems in Form von Word- oder Excel-Dateien, ohne strukturiertes Vorgehen oder einheitliches Regelwerk, festgehalten. Tritt dann ein Fehler in der Entgeltabrechnung auf oder wird nach dem Grund für eine bestimmte Regeländerung gesucht, müssen oft unübersichtliche Aufzeichnungen durchsucht werden.

STETS VERFÜGBAR: DOKUMENTATION IM HR-SYSTEM

Eine digitale Dokumentation im System, bestenfalls direkt am entsprechenden Objekt, ermöglicht den schnellen Zugriff auf die Informationen – unabhängig vom Expertenwissen einzelner Personen. Findet die Dokumentation direkt im HR-System statt, können entsprechende Werkzeuge einen Teil der Informationen maschinell erzeugen und automatisch am betroffenen Objekt hinterlegen. Diese technische Dokumentation kann dann durch fachlichen Input angereichert werden.

- Technische Dokumentation: Was wurde wann und von wem geändert?
- Fachliche Dokumentation: Verweis auf Ticket bzw. Anforderungsnummern sowie wichtige Zusatzinformationen

Eine übersichtliche Dokumentation im HR-System sorgt für maximale Nachvollziehbarkeit und dient gleichzeitig dazu, das Expertenwissen einzelner Personen festzuhalten. Daraus ergibt sich ein wesentlicher Vorteil: Fehler und deren Quellen können schneller ausfindig gemacht und behoben werden. Auch für neue Mitarbeiter ist es sehr viel einfacher, sich in das System sowie in das Schemen- und Regelwerk des Unternehmens einzuarbeiten, wenn eine entsprechende Dokumentation vorliegt.

GEWUSST WIE: KNOW-HOW SICHERN

Für einen zuverlässigen Ablauf der Personalabrechnung dürfen Unternehmen das Wissen über ihr Abrechnungsschema nicht an einzelne Personen binden. Eine zentrale Dokumentation im HR-System sichert den korrekten Ablauf der Personalabrechnung und ist wichtiger Bestandteil eines umfassenden Wissensmanagements im Unternehmen.



03 SICHER, FEHLERFREI, ZUVERLÄSSIG – MEHRWERT VON VERSIONIERUNGEN

Die Zusammenarbeit von Personalabteilung und IT sowie eine strukturierte Dokumentation (vgl. Kapitel 02) bilden die Basis für Nachvollziehbarkeit und Qualität in der Personalabrechnung. Beim Einsatz von SAP HCM kann die Personalabrechnung durch zusätzliche Werkzeuge sicher, fehlerfrei und zuverlässig gestaltet werden. Denn mithilfe passgenauer Tools ist es möglich Versionen des Abrechnungs- und Zeitwirtschaftsschemas sowie von weiterem Customizing zu erzeugen und zu verwalten.

HERAUSFORDERUNG: FLÜCHTIGKEIT VON SCHEMEN UND REGELN IN SAP HCM

Die Basis für die Abrechnung und Zeitwirtschaft in SAP HCM bildet das Abrechnungs- bzw. Zeitwirtschaftsschema. Die Herausforderung bei der Arbeit mit Schemen und Regeln in SAP HCM liegt in deren Flüchtigkeit: Wird auch nur eine Zeile im Schema oder eine Rechenregel geändert, wird die existierende überschrieben.

Mit Standardmitteln sind diese Änderungen, wenn überhaupt, nur schwer nachvollziehbar. Denn anders als bei Stamm- und Bewegungsdaten, gibt es bei Schemen und Regeln keine Historie. Jede Änderung im Customizing stellt also eine mögliche Fehlerquelle mit weitreichenden Auswirkungen für die Personalabrechnung dar.

Um diese Herausforderung zu meistern, muss es gelingen, das Abrechnungsschema in Form der Schemen und Regeln versionier- und vergleichbar zu machen. Mithilfe eines HCM-Werkzeugs können Versionen von

Schemen, Regeln und Customizing erzeugt, gespeichert und verwaltet werden. Somit wird Transparenz über die Personalabrechnung geschaffen und eine hohe Qualität in den HR-Prozessen sichergestellt.

TIPP:

Die Versionierung bietet nicht nur bei der Arbeit mit Schemen und Regeln in SAP HCM entscheidende Vorteile. Indem auch Customizing-Tabellen versioniert werden, werden Änderungen im gesamten SAP HCM sowie darüber hinaus – zum Beispiel in anderen SAP- Geschäftsbereichen – nachvollziehbar.

3.1 REVISIONSSICHERHEIT ERZIELEN

Im Personalwesen spielt die Sicherheit der personenbezogenen Daten eine übergeordnete Rolle. Durch Berechtigungssteuerung sowie Zugriffs-, Zugangs- oder Eingabekontrollen kann die Sicherheit der sensiblen Daten erhöht werden. Zusätzlich steigert eine Anonymisierung der personenbezogenen Daten zu Testzwecken oder bei Arbeiten im Entwicklungssystem die Datensicherheit.

Neben dem Datenschutz ist der revisionssichere Umgang mit den personenbezogenen Informationen obligatorisch. Dazu ist es notwendig, dass Änderungen am Abrechnungsschema nachvollziehbar sind. Mit den

SAP HCM-Bordmitteln ist dies jedoch nicht ausreichend möglich. Das stellt beispielsweise bei der Fehlersuche in der Entgeltabrechnung oder der Zeitwirtschaft ein Problem dar. Aber auch wenn externe Firmen mit der Betreuung des HCM-Systems beauftragt sind, ist es wichtig, dass Anpassungen für die Verantwortlichen in der Personalabteilung stets transparent bleiben.

Die fehlende Historie der Abrechnungsschemen in SAP HCM erschwert die reversionssichere Arbeit mit dem HR-System: Anfragen der Fachabteilung oder Revision, auf welcher technologischen Basis (Customizing) die Abrechnung zu einem bestimmten Zeitpunkt stattgefunden hat, sind im SAP-Standard nur sehr schwer zu beantworten. Um eine nachvollziehbare Entwicklung sicherzustellen

Verantwortliche in der Personalabteilung wissen stets genau, was in der Abrechnung passiert ist.

und somit Revisions-sicherheit zu gewährleisten, muss es Unternehmen gelingen, die Historie relevanter Einstellungen nachvollziehbar zu machen. Mithilfe zusätzlicher Werkzeuge lässt sich die Versionierung direkt im HCM-System umsetzen.

Eine passende technische Unterstützung kann die Betriebssicherheit grundlegend erhöhen: Indem die Schemen und Regeln, aber auch weitere Customizing-Tabellen, mit einem passenden Tool versioniert werden, lässt sich die Personalabrechnung in SAP HCM nachvollziehbar und reversionssicher gestalten. Verantwortliche in der Personalabteilung wissen stets genau, was in der Abrechnung passiert ist und können bei Bedarf Auskunft darüber geben.

3.2 FEHLER SCHNELL IDENTIFIZIEREN

Gerade die hohe Änderungsfrequenz im Personalwesen (vgl. Kapitel 01) macht Eingriffe in die Abrechnung regelmäßig notwendig. Jede Änderung birgt aus Sicht der Personalabteilung ein Risiko und wirft häufig die Frage auf: „Soll die Abrechnung im neuen Monat noch einmal nach dem alten oder bereits mit dem geänderten Schema ablaufen?“

Plötzlich auftretende Fehler in der Verbuchung oder eine inkorrekte Meldung an die Sozialversicherungsträger sind eine große Herausforderung für die Beteiligten. Entsprechende Abweichungen zu erkennen ist hierbei der erste Schritt. Anschließend gilt es, die Ursache der Probleme zu finden und möglichst schnell zu beheben. Lassen sich dabei Fehler beim Customizing ausschließen, können sich die Verantwortlichen bei der Fehlersuche auf die Stamm- und Bewegungsdaten konzentrieren.

Durch ein Software-Tool, mit dem sich die Historie des Abrechnungsschemas aufzeigen lässt, können Fehler oder Unklarheiten deutlich schneller ermittelt werden. Indem beispielsweise nach Abschluss der Abrechnungsperiode jeweils eine neue Version im HCM-Produktivsystem angelegt wird, kann anschließend der aktuelle Monat mit vorangegangenen Perioden verglichen und Abweichungen leicht zugeordnet werden. Gerade bei aufwendigen Recherchen können Verantwortliche mithilfe einer Versionsverwaltung Deltas zwischen verschiedenen Ständen, auch über Systemgrenzen hinweg, ermitteln und die Abweichungen schnell beheben.

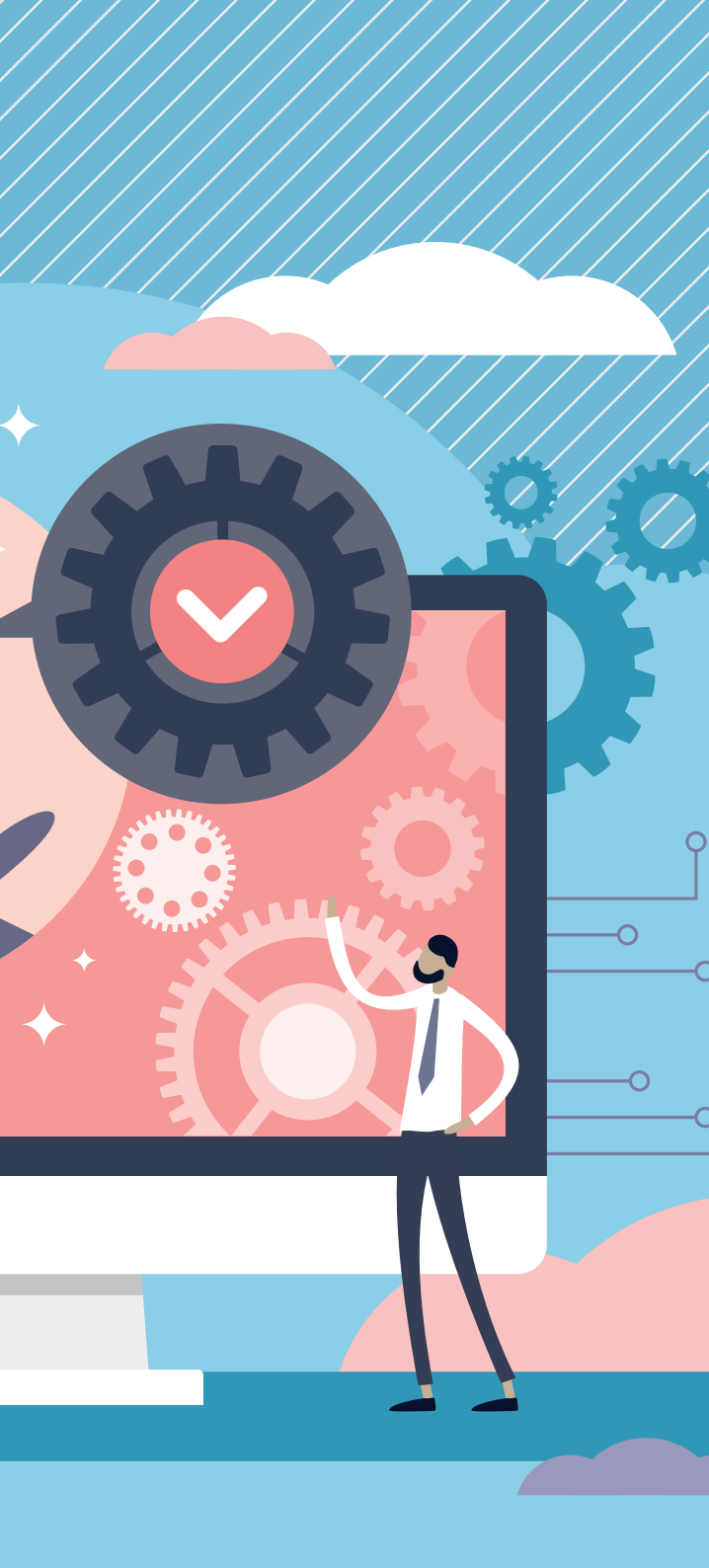
PRAXIS-BEISPIEL: VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Das Problem der fehlenden Nachvollziehbarkeit zeigt sich beispielsweise bei einer Veränderung in der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses zur vermögenswirksamen Leistung: In einer Regel wäre fixiert, dass ein Arbeitnehmer mindestens die Hälfte des Monats im Unternehmen angestellt sein muss, um für diesen Monat den entsprechenden Zuschuss zu erhalten.

Sollen dabei künftig Arbeits- statt Kalendertage gelten, muss die Regel im Entwicklungssystem entsprechend geändert werden. Anschließend wird sie ins Produktivsystem transferiert und die Abrechnung läuft fortan mit der neuen Formel.

Im Einzelfall ändert sich somit die Höhe des Zuschusses, aber die Personalabteilung kann im SAP HCM-Standard nicht nachvollziehen, was die Ursache für diese Änderung ist. Denn im System sieht der Anwender stets nur die aktuelle Berechnungsmethode – ein Vergleich mit früheren Abrechnungen ist nicht möglich.





3.3 SUPPORT-PACKAGES MÜHELOS EINBAUEN

Die digitale Transformation spielt auch im Personalwesen eine bedeutende Rolle. Durch den Einsatz passgenauer HR-Software werden die Mitarbeitenden bereits heute bei aufwändigen Aufgaben entlastet. Wiederkehrende Abläufe lassen sich standardisieren und somit zeitsparend sowie zuverlässig automatisieren.

Bei der Arbeit mit SAP HCM stellen Releasewechsel oder das Einspielen von Support-Packages regelmäßig eine arbeitsintensive Aufgabe für HR-Abteilung und IT dar, die sich ohne ein passendes Werkzeug kaum automatisieren lässt. Mit jedem Support-Package liefert SAP umfangreiche Änderungen aus, die aber nicht zwingend von jedem Unternehmen umgesetzt werden müssen. Die Definition, welche Teile der Support-Packages für das eigene Unternehmen relevant sind, erfordert umfangreiches SAP HCM-Fachwissen in Verbindung mit spezifischen Kenntnissen der unternehmensindividuellen Prozesse.

Die Definition, welche Teile der Support-Packages für das eigene Unternehmen relevant sind, erfordert umfangreiches Fachwissen.

Nach dem Einspielen der Support-Packages bzw. Patches müssen IT- und Personalabteilung Tests durchführen, um mögliche Fehler vor dem produktiven Abrechnungslauf zu identifizieren. Hierbei ist der Abgleich der alten und neuen Abrechnungslogik zur Fehlerprävention meist ein sehr mühsames Unterfangen.

Manche SAP HCM-Anwender untersuchen dazu beispielsweise Text-Dateien manuell auf Unterschiede.

Ein automatisierter Abgleich der Versionen mithilfe eines Werkzeugs für SAP HCM bietet hierbei einen echten Mehrwert: Zum einen wird der Zeitaufwand beim Einspielen der Support-Packages durch die technische Unterstützung reduziert, indem ein Arbeitsvorrat mit den relevanten Änderungen für das Unternehmen erzeugt wird. Zum anderen machen optische Hervorhebungen im System die Unterschiede in den Versionen des Abrechnungsschemas auf den ersten Blick transparent und nachvollziehbar.

04 FAZIT

WISSEN, WAS IN DER ABRECHNUNG GESCHIEHT

Personalabteilungen streben nach zuverlässigen HR-Kernprozessen. Dazu ist die Transparenz bei Änderungen an den Systemen fundamental wichtig. Effiziente Entwicklungsprozesse in der Personal-IT und eine gute Zusammenarbeit mit der HR-Abteilung bilden die Basis für mehr Qualität und Sicherheit, insbesondere in der Entgeltabrechnung und Zeitwirtschaft.

Eine passende technische Unterstützung zur Versionierung von Customizing, wie den Schemen und Regeln, kann die Betriebssicherheit grundlegend erhöhen und die Personalabrechnung in SAP HCM nachvollziehbar und transparent machen.

Das schafft die Grundlage für eine erhöhte Fehlerprävention und das schnelle Identifizieren von Abweichungen. Durch das Erzeugen einer Historie erzielen Unternehmen zudem Revisionssicherheit und arbeitsintensive Prozesse, wie das Einspielen von Support-Packages, werden stark vereinfacht.

HR-Verantwortliche profitieren somit von umfassender Transparenz und höchster Sicherheit. Denn sie wissen genau, was in der Abrechnung – die sie verantworten – geschieht.

WEITERE INTERESSANTE INHALTE ZUM THEMA HUMAN CAPITAL MANAGEMENT



WHITEPAPER

Theoretisches Wissen, Checklisten, Praxisbeispiele – mit unseren Whitepaper erhalten Sie kostenfreies Fachwissen zum Nachlesen.

[ZU DEN WHITEPAPERN](#)



WEBINARE

Die Experten der FIS-Gruppe sprechen in unseren On Demand Webinaren über aktuelle Themen und geben Tipps für die Umsetzung in Ihrem Unternehmen. Live-Demos ergänzen die übermittelten Inhalte.

[ZU DEN WEBINAREN](#)

DIE FIS-GRUPPE

Die FIS Informationssysteme und Consulting GmbH ist ein expandierendes, unabhängiges Unternehmen und bildet das Dach der FIS-Gruppe. Innerhalb dieser sind über 800 Mitarbeiter/innen beschäftigt, um Unternehmen jeden Tag moderner, wirtschaftlicher und wettbewerbsfähiger zu machen.

Der Schwerpunkt von FIS liegt in SAP-Projekten und der Entwicklung effizienter Lösungen, welche die Digitalisierung in Unternehmen vorantreiben. Als eines der führenden SAP-Systemhäuser in der Region D-A-CH ist FIS mit der Komplettlösung *FIS/wws* im Technischen Großhandel Marktführer.

Gemeinsam mit dem Tochterunternehmen Medienwerft deckt FIS das komplette SAP-Themenspektrum für den Bereich Customer Experience (CX) ab.

**FIS INFORMATIONSSYSTEME
UND CONSULTING GMBH**

Röthleiner Weg 1
97506 Grafenrheinfeld
Tel.: +49 97 23 / 91 88 - 0



info@fis-gmbh.de
www.fis-gmbh.de