

# Inhalt

**Einladung** 15

**Ziel und Aufbau des Buchs** 17

**Teil 1 Grundlagen** 21

- 1 Überblick über mySAP HR** 23
- 1.1 Einbindung des HR-Moduls in das System R/3** 23
  - 1.2 mySAP HR in der mySAP.com-Gesamtlösung** 24
  - 1.3 Komponenten in mySAP HR** 25
    - 1.3.1 Komponenten in R/3 Release 4.6C** 25
    - 1.3.2 Die Architektur mit R/3 Enterprise** 26
    - 1.3.3 Weitere Komponenten in mySAP HR** 27
  - 1.4 Die Personalstammdaten** 28
    - 1.4.1 Grundsätzlicher Aufbau** 28
    - 1.4.2 Stammdaten pflegen und anzeigen** 30
    - 1.4.3 Integration in die Personalplanung und -entwicklung** 33

**2 Das Organisationsmanagement** 35

- 2.1 Betriebswirtschaftliche Grundlagen** 35
- 2.2 Die Konzeption in mySAP HR** 36
  - 2.2.1 Grundbegriffe** 36
  - 2.2.2 Ausgewählte Objekttypen und Verknüpfungen** 41
  - 2.2.3 Die Statusverwaltung** 44
  - 2.2.4 Auswertungswege** 45
  - 2.2.5 Die Organisationsstruktur** 46
  - 2.2.6 Der Aufgabenkatalog** 48
  - 2.2.7 Die Pflegeoberfläche** 50
  - 2.2.8 Das Organisationsmanagement als Grundlage für Planung und Entwicklung** 58
  - 2.2.9 Das Organisationsmanagement als Grundlage für die Personaladministration** 59
- 2.3 Umsetzung in mySAP HR** 62
  - 2.3.1 Pflege der Organisationsstruktur** 62
  - 2.3.2 Pflege beliebiger Strukturen** 70
  - 2.3.3 Pflege der Matrixorganisation** 72
  - 2.3.4 Ausgewählte Infotypen** 75
  - 2.3.5 Erstellung eigener Auswertungswege** 77

2.3.6	Objekttypen anlegen	78
2.3.7	Infotypen erweitern und anlegen	84
2.3.8	Anpassung der Pflegeoberfläche	87
2.3.9	Arbeiten mit verschiedenen Planvarianten	92
2.3.10	Auswertungen im Organisationsmanagement	94
2.3.11	Transport von Strukturen	98
2.4	<b>Prozessbeispiele</b>	100
2.4.1	Anlegen neuer Planstellen mit Antragsverfahren	100
2.4.2	Szenarioplanung	101
2.5	<b>Kritische Erfolgsfaktoren</b>	103
2.6	<b>Neuerungen in R/3 Enterprise</b>	103

---

**3 Das Rollenkonzept in mySAP HR 105**

3.1	<b>Die Bedeutung des Rollenkonzeptes</b>	105
3.2	<b>Umsetzung des Rollenkonzeptes</b>	105
3.2.1	Die Definition von Rollen im System	105
3.2.2	Zuordnung von Rollen im System	108
3.2.3	Zusammenfassung	110
3.3	<b>Berechtigungen im HR</b>	111
3.3.1	Zentrale Berechtigungsobjekte im HR	112
3.3.2	Die strukturelle Berechtigungsprüfung	115
3.3.3	Spezielle Konzepte in der HR-Berechtigung	120
3.3.4	Die kontextabhängige Berechtigungsprüfung in R/3 Enterprise	126
3.4	<b>Kritische Erfolgsfaktoren</b>	128

---

**4 Portale in mySAP HR 131**

4.1	<b>Die allgemeine SAP-Konzeption</b>	131
4.2	<b>Der mySAP Workplace</b>	132
4.3	<b>Der mySAP Employee Self Service (ESS)</b>	133
4.3.1	Warum ESS?	133
4.3.2	Der Internet Transaktion Server (ITS)	134
4.3.3	Self Services	137
4.3.4	Integration der Self Services in das Enterprise Portal	143
4.4	<b>Der mySAP Manager's Desktop</b>	144
4.4.1	Die Oberfläche	144
4.4.2	Anpassungsmöglichkeiten	144
4.4.3	Integration der Manager Self Services in das Enterprise Portal	147

---

**5 Der SAP Business Workflow 149**

5.1	<b>Leistungsspektrum und Zusammenhänge</b>	149
5.2	<b>Integration von Workflow in mySAP HR</b>	150

<b>5.3</b>	<b>Der Workflow Builder</b>	<b>151</b>
<b>5.4</b>	<b>Standardelemente in der Personalplanung und -entwicklung</b>	<b>152</b>
<b>5.5</b>	<b>Kritische Erfolgsfaktoren</b>	<b>153</b>
<b>5.6</b>	<b>Neuerungen zu R/3 Enterprise</b>	<b>153</b>

## **6 Query in mySAP HR 155**

<b>6.1</b>	<b>Die Konzeption in mySAP HR</b>	<b>155</b>
6.1.1	Zusammenhänge und Begrifflichkeiten	155
6.1.2	Integration in mySAP HR	156
<b>6.2</b>	<b>Umsetzung in mySAP HR</b>	<b>157</b>
6.2.1	Nutzen und Einsatzgebiete der Query in der Personalplanung und -entwicklung	157
6.2.2	Arbeiten mit der SAP-Query	157
6.2.3	Die InfoSet-Query	160
6.2.4	InfoSet-Query versus SAP-Query	161
<b>6.3</b>	<b>Kritische Erfolgsfaktoren</b>	<b>162</b>
<b>6.4</b>	<b>Neuerungen zu R/3 Enterprise</b>	<b>162</b>

## **Teil 2 Die Personalentwicklung 163**

### **7 Der Prozess der Personalentwicklung 165**

<b>7.1</b>	<b>Das Ziel dieses Kapitels</b>	<b>165</b>
<b>7.2</b>	<b>Der ganzheitliche Ansatz bei der Personalentwicklung</b>	<b>165</b>
7.2.1	Zentrale und dezentrale Elemente der Personalentwicklung	165
7.2.2	Integration zentraler und dezentraler Elemente	167
7.2.3	Dezentrale Aufgaben	168
7.2.4	Zentrale Aufgaben	170
<b>7.3</b>	<b>Aufbau eines Skillmanagements als Grundlage der Personalentwicklung</b>	<b>170</b>
7.3.1	Die Fragestellung im Skillmanagement	170
7.3.2	Der Ansatz des ganzheitlichen Skillmanagements	171
7.3.3	Vorgehensmodell Skillmanagement	173
<b>7.4</b>	<b>Der Personalentwicklungsprozess im Überblick</b>	<b>176</b>
7.4.1	Das Fördergespräch	176
7.4.2	Das Risikomanagement	178
7.4.3	Personalentwicklungsmaßnahmen	178
<b>7.5</b>	<b>Fazit für die Umsetzung in einem Informationssystem</b>	<b>183</b>
7.5.1	Rollenspezifischer Zugriff	183
7.5.2	Inhaltliche Anforderungen	184
7.5.3	Integration in die Geschäftsprozesse	188
7.5.4	Zusammenfassung	189

<b>8</b>	<b>Skillmanagement 191</b>
<b>8.1</b>	<b>Die Konzeption in mySAP HR 191</b>
<b>8.1.1</b>	Der Qualifikationskatalog 191
<b>8.1.2</b>	Profile 195
<b>8.1.3</b>	Auswertungen 198
<b>8.1.4</b>	Integration 198
<b>8.2</b>	<b>Umsetzung in mySAP HR 200</b>
<b>8.2.1</b>	Grundsätzliche Systemeinstellungen 200
<b>8.2.2</b>	Pflege des Qualifikationskatalogs 203
<b>8.2.3</b>	Arbeiten mit Profilen 208
<b>8.2.4</b>	Zentrale Steuerung 213
<b>8.3</b>	<b>Prozessbeispiele 215</b>
<b>8.3.1</b>	Dezentrale Skill-Pflege 215
<b>8.3.2</b>	Projektbesetzung mit internen und externen Mitarbeitern 221
<b>8.3.3</b>	Risikomanagement und Strategiewechsel 224
<b>8.3.4</b>	»Kleine Lösung« für Umweltaudit 227
<b>8.4</b>	<b>Kritische Erfolgsfaktoren 228</b>
 <b>9</b>	 <b>Die Entwicklungsplanung 231</b>
<b>9.1</b>	<b>Die Konzeption in mySAP HR 231</b>
<b>9.1.1</b>	Elemente der Entwicklungsplanung 231
<b>9.1.2</b>	Individuelle Attribute 233
<b>9.1.3</b>	Das Laufbahnkonzept 234
<b>9.1.4</b>	Die Laufbahnplanung 236
<b>9.1.5</b>	Die Nachfolgeplanung 237
<b>9.1.6</b>	Entwicklungspläne 238
<b>9.1.7</b>	Die Zusammenarbeit der drei Komponenten 242
<b>9.2</b>	<b>Umsetzung in mySAP HR 243</b>
<b>9.2.1</b>	Grundsätzliche Systemeinstellungen 243
<b>9.2.2</b>	Arbeiten mit Interessen, Potenzialen und Abneigungen 244
<b>9.2.3</b>	Pflege von Laufbahnen 245
<b>9.2.4</b>	Durchführung der Laufbahnplanung 247
<b>9.2.5</b>	Durchführung der Nachfolgeplanung 252
<b>9.2.6</b>	Entwicklungspläne 255
<b>9.3</b>	<b>Prozessbeispiele 264</b>
<b>9.3.1</b>	Risikomanagement anhand strategischer Aufgaben 264
<b>9.3.2</b>	Traineeprogramm 269
<b>9.3.3</b>	Goldfischteich 271
<b>9.3.4</b>	Nachfolgeplanung als Risikomanagement 272
<b>9.4</b>	<b>Kritische Erfolgsfaktoren 273</b>

<b>10</b>	<b>Beurteilung und Zielvereinbarung</b>	<b>275</b>
10.1	Die Konzeption in mySAP HR	275
10.1.1	Der Leistungsumfang	275
10.1.2	Begriffsklärung und Struktur	276
10.1.3	Phasen des Beurteilungsprozesses	278
10.1.4	Der Aufbau von Beurteilungsmustern	280
10.1.5	Die Integration	281
10.2	Umsetzung in mySAP HR	282
10.2.1	Grundsätzliche Customizing-Einstellungen	282
10.2.2	Beurteilungsmuster anlegen	285
10.2.3	Einzelbeurteilungen erfassen	289
10.2.4	Zielvereinbarungen	292
10.2.5	Gruppenbeurteilungen	293
10.2.6	Beurteilungen auswerten	295
10.2.7	Prozessunterstützung	296
10.3	Prozessbeispiele	297
10.3.1	Kantinenumfrage	297
10.3.2	Bessere Einbindung des Mitarbeiters	299
10.4	Kritische Erfolgsfaktoren	299
<b>11</b>	<b>Veranstaltungsmanagement</b>	<b>301</b>
11.1	Die Konzeption in mySAP HR	301
11.1.1	Die Struktur des Veranstaltungsmanagements	302
11.1.2	Dynamische Menüs	303
11.1.3	Integration des Veranstaltungsmanagements	308
11.2	Umsetzung in mySAP HR	322
11.2.1	Aufbauen des Schulungskatalogs	322
11.2.2	Planung im Veranstaltungsmanagement	335
11.2.3	Tagesgeschäft	344
11.2.4	Nachbereitung von Veranstaltungen	354
11.3	Prozessbeispiele	358
11.3.1	Papierloses Veranstaltungsmanagement	358
11.4	Kritische Erfolgsfaktoren	361
<b>12</b>	<b>Neuerungen in R/3 Enterprise und SAP Enterprise Portal</b>	<b>363</b>
12.1	Überblick	363
12.2	Neue Möglichkeiten durch Portale	364
12.3	Management by Objectives	365
12.4	Der Expert Finder	367

## **Teil 3 Die Personalplanung 369**

- 
- 13 Der Prozess der Personalplanung 371**
    - 13.1 Ziel dieses Kapitels 371**
    - 13.2 Ein Ansatz zur integrierten Personalplanung 371**
      - 13.2.1 Elemente der Personalplanung 371**
      - 13.2.2 Aufgabenteilung zwischen zentraler und dezentraler Planung 375**
      - 13.2.3 Integration zentraler und dezentraler Planungsschritte 376**
      - 13.2.4 Dezentrale Aufgaben 376**
      - 13.2.5 Zentrale Aufgaben 377**
    - 13.3 Der Personalplanungsprozess im Überblick 378**
      - 13.3.1 Grundlagen für die Personalplanung 378**
      - 13.3.2 Rahmenprozess Personalplanung 378**
      - 13.3.3 Risikomanagement 380**
    - 13.4 Fazit für die Umsetzung in einem Informationssystem 381**
      - 13.4.1 Rollenspezifischer Zugriff 381**
      - 13.4.2 Inhaltliche Anforderungen 382**
      - 13.4.3 Zusammenfassung 383**
  - 14 Positions- und Kontingentplanung 385**
    - 14.1 Die Konzeption in mySAP HR 385**
      - 14.1.1 Planung auf Planstellenebene 385**
      - 14.1.2 Die Kontingentplanung 387**
      - 14.1.3 Offenheit für Erweiterungen und neue Strukturen 387**
    - 14.2 Umsetzung in mySAP HR 387**
      - 14.2.1 Relevante Infotypen 387**
      - 14.2.2 Auswertungen auf Planstellenbasis 390**
      - 14.2.3 Kontingentplanung 392**
    - 14.3 Prozessbeispiele 394**
      - 14.3.1 Risikomanagement 394**
      - 14.3.2 Strukturierung des Stellenplans 395**
    - 14.4 Kritische Erfolgsfaktoren 396**
  - 15 Vergütungsmanagement 397**
    - 15.1 Die Konzeption in mySAP HR 397**
      - 15.1.1 Elemente und Ziele des Vergütungsmanagements 397**
      - 15.1.2 Integrationsaspekte 398**
      - 15.1.3 Monetäre Stellenbewertung 399**
      - 15.1.4 Vergütungspolitik 400**
      - 15.1.5 Budgetierung 403**
      - 15.1.6 Vergütungsplanung und -anpassung 404**
      - 15.1.7 Unternehmensbeteiligungen 405**

15.1.8	<b>Stärken und Schwächen</b>	405
<b>15.2</b>	<b>Umsetzung in mySAP HR</b>	406
15.2.1	Grundeinstellungen	406
15.2.2	Monetäre Stellenbewertung	406
15.2.3	Vergütungspolitik	408
15.2.4	Budgetierung	411
15.2.5	Vergütungsplanung und -anpassung	414
15.2.6	Auswertungen	418
<b>15.3</b>	<b>Prozessbeispiel: Benchmarking</b>	418
<b>15.4</b>	<b>Neuerungen in R/3 Enterprise</b>	419
<b>15.5</b>	<b>Kritische Erfolgsfaktoren</b>	420

## **16 Personalkostenplanung** 421

<b>16.1</b>	<b>Die Konzeption in mySAP HR</b>	421
16.1.1	Stammdaten	421
16.1.2	Organisationsmanagement als Basis	424
16.1.3	Der Infotyp 1015 »Kostenplanung«	427
16.1.4	Der Begriff »Kostenobjekt«	429
16.1.5	Der Begriff »Kostenbestandteil«	430
16.1.6	Szenarien der Personalkostenplanung	431
<b>16.2</b>	<b>Umsetzung in mySAP HR</b>	433
16.2.1	Der Prozess der Personalkostenplanung in mySAP HR	433
16.2.2	Berücksichtigung von vakanten Planstellen	440
16.2.3	Customizing der Personalkostenplanung	441
<b>16.3</b>	<b>Prozessbeispiele</b>	442
16.3.1	Generierung von Soll-Bezügen aus Abrechnungsergebnissen	442
16.3.2	Ableitung eines Ideal-Szenarios	443
16.3.3	Dezentrale Szenarien	445
16.3.4	Risikomanagement	446
<b>16.4</b>	<b>Kritische Erfolgsfaktoren</b>	446
<b>16.5</b>	<b>Neuerungen in R/3 Enterprise</b>	446

## **17 OED-Stellenwirtschaft und Dienstpostenverwaltung** 449

<b>17.1</b>	<b>Besonderheiten des öffentlichen Dienstes</b>	449
<b>17.2</b>	<b>Die Haushaltssystematik im öffentlichen Dienst</b>	449
<b>17.3</b>	<b>Bedeutung und Einordnung der Stellenplanung im Haushaltssystem</b>	452
<b>17.4</b>	<b>Stellenplanung im öffentlichen Dienst</b>	453
<b>17.5</b>	<b>Begrifflichkeiten</b>	454
17.5.1	Stellenplan	454
17.5.2	Planstellen	454

17.5.3	Stellen	454
17.5.4	Leerstellen	455
17.5.5	Sonstige Stellen	455
17.5.6	Dienstposten	455
17.5.7	Stellenobergrenzen	456
17.5.8	Deckungsfähigkeit	456
17.5.9	Vermerke	456
<b>17.6</b>	<b>Stellenbedarfsermittlung</b>	<b>457</b>
17.6.1	Ermittlung des quantitativen Stellenbedarfs	457
17.6.2	Ermittlung des qualitativen Stellenbedarfs	458
<b>17.7</b>	<b>Die Konzeption in mySAP HR</b>	<b>460</b>
17.7.1	Grundbegriffe	462
17.7.2	Die Finanzierung von Mitarbeitern	463
17.7.3	Der Bewirtschaftungsstatus	464
17.7.4	Die Budgetkontrolle	466
<b>17.8</b>	<b>Umsetzung in mySAP HR</b>	<b>466</b>
17.8.1	Die Organisationsstruktur	466
17.8.2	Die Haushaltsstruktur	474
17.8.3	Bewirtschaftung des Haushalts	488
17.8.4	Berichtswesen	498
17.8.5	Integration in das Haushaltsmanagement	499
17.8.6	Prozessbeispiel: Anlegen der Organisationsstruktur für die Stellenwirtschaft	501
17.8.7	Kritische Erfolgsfaktoren	503

## **Teil 4 Weiterführende Lösungen 505**

---

<b>18</b>	<b>E-Learning und Learning-Management-Systeme</b>	<b>507</b>
<b>18.1</b>	<b>E-Learning: eine neue Art des Lernens?</b>	<b>507</b>
18.1.1	Formen des E-Learning	507
18.1.2	Wann kann E-Learning sinnvoll eingesetzt werden?	508
18.1.3	Vorteile von E-Learning	511
18.1.4	Strategische Bedeutung des E-Learning	512
<b>18.2</b>	<b>Learning-Management-Systeme</b>	<b>512</b>
<b>18.3</b>	<b>Die SAP Learning Solution</b>	<b>513</b>
18.3.1	Das SAP-Forschungsprojekt im Bereich Lernen	513
18.3.2	Leistungsmerkmale	514
18.3.3	Integration der Learning Solution in mySAP HR	523
<b>18.4</b>	<b>Prozessbeispiele: E-Learning</b>	<b>526</b>
18.4.1	Prozessbeispiel: Buchung eines Onlineseminars	526
18.4.2	Prozessbeispiel: Durchführung eines Onlineseminars	526
<b>18.5</b>	<b>Projektvorgehen</b>	<b>530</b>
<b>18.6</b>	<b>Kritische Erfolgsfaktoren</b>	<b>532</b>

<b>19</b>	<b>Das SAP Business Information Warehouse 535</b>
19.1	Architektur 535
19.2	Business Content 537
19.3	Anwendertypen des BW 537
<b>20</b>	<b>SAP Strategic Enterprise Management 539</b>
20.1	Betriebswirtschaftliche Grundlagen und Problemfelder 539
20.1.1	Betriebswirtschaftliche Grundlagen 539
20.1.2	Problemfelder 539
20.2	Systembausteine von SEM 540
20.2.1	Business Planning und Simulation (SEM-BPS) 540
20.2.2	Business Consolidation (SEM-BCS) 540
20.2.3	Strategy Management (SEM-SM) 541
20.2.4	Performance Measurement (SEM-PM) 543
20.2.5	Stakeholder Relationship Management (SEM-SRM) 544
20.3	Relevanz für das Personalmanagement 544
	<b>Anhang 545</b>
A	Prozessunabhängige Customizing-Werkzeuge 547
B	Infotypen der Personalplanung und -entwicklung 551
C	Auswertungen im Organisationsmanagement 557
D	Berechtigungsobjekte 559
E	Erläuterungen zu Prozessmodellen 561
F	Literaturempfehlungen 565
G	Das Autorenteam 567
	<b>Index 569</b>