

Kompetenzbereich

Zeitwirtschaft

Im SAP HR Umfeld



SOLUTIONS

Überblick

Unser Berater-Team hat langjährige Erfahrungen in der Zeitwirtschaft mit SAP, als Teilbereich unserer umfassenden, personalwirtschaftlichen Anwendungsberatung im SAP HR Umfeld. Mit fachlicher Kompetenz und technischem Geschick führen wir neue Systeme ein und entwickeln vorhandene Installationen weiter. Dabei stehen wir den Personal- und EDV-Abteilungen mit Rat und schnellen Taten zur Seite und geben dabei unser Wissen in Schulungen und projektbegleitendem Coaching weiter.

Aufgrund unserer hohen Qualitätsansprüche an uns selbst, haben wir uns sehr frühzeitig auf den Bereich der personalwirtschaftlichen Anwendungsberatung spezialisiert. Damit decken wir die Personalwirtschaft und deren Umsetzung in SAP HR fachlich und technisch vollständig ab und beschränken uns in den anderen Modulen auf die Schnittstellenbereiche des Personalwesens. Um diesen hohen Qualitätsstandard zu halten, achten wir auf ein langsames Wachstum mit erstklassigen Mitarbeitern und greifen nur in Ausnahmefällen auf externe Partner zur Abdeckung von Spezialthemen zurück.

Das Ergebnis dieser Philosophie sind zufriedene Kunden mit erfolgreich abgeschlossenen Projekten, die immer wieder auf unsere Leistungen zurückgreifen und uns auch gerne weiterempfehlen.

Einblick

SOLUTIONS berät ihre Kunden bereits seit ihrer Gründung 1989 im Umfeld der Zeitwirtschaft mit SAP, damals noch unter SAP R/2 RP. Durch kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter, aber auch aus den Erfahrungen von vielen Projekten kann unser Team eine umfassende Beratung und Unterstützung in der Zeitwirtschaft mit SAP R/3 HR bieten.

Im Rahmen unserer Zeitwirtschaftsprojekte haben wir sowohl Positiv- als auch Negativerfassungen konzipiert und implementiert. Im Sinne unserer Kunden verwenden wir dabei so weit es geht, die Standardfunktionalitäten von SAP HR und ergänzen diese nur dort, wo es fachlich notwendig und technisch sinnvoll ist.

Im Rahmen dieser Ausführungen wollen wir nicht auf alle Standardfunktionalitäten der SAP Zeitwirtschaft eingehen. Deren Beherrschung ist für uns selbstverständlich. Im Folgenden benennen wir ihnen daher nur besonders wichtige und interessante Aspekte.

Unsere Mitarbeiter haben nahezu alle erdenklichen Arbeitszeitmodelle für voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter bereits abgebildet: angefangen von Zeitmodellen mit festen Arbeits- und Kernzeiten über variable Gleitzeitmodelle, diverse 2- und 3-Schichtmodelle bis hin zu einem vollkontinuierlichen Schichtbetrieb, der sich in einem Rhythmus von 28 Wochen wiederholt.

Dies schließt neben der Analyse der täglichen Arbeitszeit und deren Lage auch weitere Rahmenbedingungen wie z.B. die zulässigen Zeitfenster, eventuelle Gutschriften oder Abzüge von Wegezeiten oder Vorholzeiten ein.

So haben wir zum Beispiel Lösungen entwickelt, mit denen die Besonderheiten von Schichtmodellen abgebildet werden können, deren tatsächliche Arbeitszeit nicht mit der tariflichen übereinstimmt. Nur so ist sichergestellt, dass die Berechnung von Freischichten als auch die Bewertung von Abwesenheiten in der Entgeltabrechnung sowie im Rechnungswesen korrekt erfolgen kann. In diesem Bereich entwickelten wir außerdem ein Planungswerkzeug, mit dem die Mitarbeiter, unter Berücksichtigung verschiedenster Merkmale, den Freischichtgruppen zugeordnet wurden.

Vor allem aber berücksichtigen wir bereits in der Konzeption die verschiedensten Variationen, die sich infolge der Kombination von tarifvertraglichen Regelungen, bestimmten Wochen- und Feiertagen und/oder sonstigen betrieblichen Regelungen (Fenster-/ Brückentage, allg. Betriebsschließung) ergeben. Beispielsweise erhalten einige Tarifverträge Besonderheiten an Tagen vor gesetzlichen Feiertagen, z.B. am 24. und 31. Dezember. Zumeist müssen sie als „halbe“ Feiertage abgebildet werden; außerdem ist die erste Hälfte häufig mit einer Arbeitsruhe versehen. Die komplexe Abbildung dieser „Sondertage“ haben wir mehrfach realisiert.

Erfahrung seit 1989

Positiv- und Negativerfassung

Beherrschung aller Standardfunktionalitäten

Analyse, Erfassung und Abbildung von Arbeitszeitmodellen

Freischichtmodelle

eigenes Planungswerkzeug

Verarbeitung von „Sondertagen“

Um die Datenpflege im Umfeld der Arbeitszeitregelungen zu vereinfachen, nutzen wir häufig auch die Möglichkeiten in der Zeitauswertung wie z.B. die dynamische Zuordnung des jeweiligen Tagesarbeitszeitplanes. Durch den selektiven Einsatz der dynamischen Zuordnung hinsichtlich der ersten Kommen-Buchung und/oder angesichts der Überlappung der Istzeiten mit den Sollvorgaben, erreichen wir eine größtmögliche Reduktion des Pflegeaufwands von Vertretungen im Infotyp 2003.

Erleichterungen der Stammdatenpflege

Darüber hinaus haben wir auch eine eigene Operation entworfen, die innerhalb der Zeitauswertung entscheidet, ob für einen Mitarbeiter spezielle gesetzliche Regelungen berücksichtigt werden müssen. Damit entfällt z.B. für alle Auszubildenden die Änderung des Infotyps 0007 (Sollarbeitszeit) mit Vollendung des 18. Lebensjahres, da ab diesem Termin die Bestimmungen des Jugendschutzgesetzes nicht mehr greifen.

dynamische Tagesarbeitszeitplanzuordnung

In eine ähnliche Richtung gehen auch einige Speziallösungen, die wir im Rahmen der Verarbeitung von Ab- und Anwesenheiten realisiert haben: So braucht bei einem Kunden die Abwesenheit „untertägige Krankheit“ nicht mehr mit einer Beginn- und Endezeit eingegeben werden. Voraussetzung dafür ist, dass der Mitarbeiter anschließend nicht mehr an den Arbeitsplatz zurück kehrt und ihm die fehlende Sollzeit gutgeschrieben werden soll.

Bereitstellung eigener Operationen

Bei einem anderen Kunden haben wir in der Zeitauswertung die maximal zulässige Zeitdauer von Anwesenheiten auf Stunden beschränkt. In der Standardauslieferung ist diese Prüfung nur auf Tage möglich. Damit wird verhindert, dass einem Mitarbeiter mehr Stunden als Anwesenheit anerkannt werden, als nach einer Betriebsvereinbarung zulässig ist.

Speziallösungen bei Ab-/Anwesenheiten

Durch unser umfassendes personalwirtschaftliches Know-how richten wir Ab- und Anwesenheiten im Customizing nicht nur nach rein zeitwirtschaftlichen Gesichtspunkten ein, sondern berücksichtigen auch die Belange der Entgeltabrechnung. Dadurch entfällt für unsere Kunden eine zusätzliche, kostenaufwändige Koordination, sowie eventuelle Korrekturarbeiten.

uhrzeitlose Eingabe untertägige Abwesenheit

Bei Bedarf richten wir die Ab- und Anwesenheiten auch so ein, dass sie von entsprechenden Kontingenten abgetragen werden. Klassische Beispiele sind die Ansprüche der Mitarbeiter auf Erholungs- oder Bildungsurlaub. So haben wir die Urlaubsansprüche von Infotyp Urlaub (0005) auf Abwesenheitsansprüche (2006) mehrfach reibungslos umgestellt, da dieser Infotyp nicht mehr weiter entwickelt wird.

Customizing unter Berücksichtigung der Entgeltabrechnung

Ebenso haben unsere Mitarbeiter den Aufbau von Abwesenheitskontingenten durch ein umfangreiches Regelwerk, im Rahmen der täglichen Zeitauswertung, konzipiert und realisiert. Dies hat die manuelle Anlage durch den Sachbearbeiter überflüssig gemacht.

Ab- und Anwesenheitskontingente

Umstellung Urlaub

Generierung von Kontingenten über die Zeitauswertung

Weitere Erleichterung in der täglichen Arbeit der Zeitbeauftragten bringt der Arbeitsplatz Personalzeitmanagement. Bereits im Januar 2001, und damit unmittelbar nach Freigabe durch SAP, hat SOLUTIONS bei einem Kunden diese Funktionalität produktiv gesetzt. Bei diesem Einführungsprojekt haben wir auch an der Einbindung der Abwesenheitserfassung, sowie der Anzeige des Zeitchaufweises in den Employee Self Service (ESS) mitgewirkt.

Arbeitsplatz Personalzeitmanagement

Seither konnten wir durch verschiedene Ergänzungen und Anpassungen auch bei anderen Kunden dezentrale Zeiterfassungen erfolgreich einführen. Implementiert haben wir dafür u.a. auch Workflow-Schnittstellen in externe Mailsysteme, die dem Kunden eine Bearbeitung in seinem gewohnten Arbeitsumfeld ermöglichen.

Mitarbeit ESS

Workflow-Schnittstelle in externe Mailsysteme

Die Ausbildung von Zeitsachbearbeitern durch Schulungen oder Training-on-the-Job gehört selbstverständlich ebenfalls zu unserem Repertoire.

Ausbildung Zeitsachbearbeiter

Bei der Anbindung von Subsystemen zur Zeiterfassung haben wir in der Vergangenheit die verschiedensten Konstellationen bei unseren Kunden begleitet. Sei es, dass getrennte oder kombinierte Zugangs- und Zeiterfassungssysteme im Einsatz waren oder dass verschiedene Hersteller von Zeiterfassungsterminals integriert werden mussten.

Anbindung von externen Zeiterfassungssystemen

Dank unserer guten Kenntnisse im Bereich ALE-Verbindungen können wir bei der Einrichtung der zertifizierten Standardschnittstellen KK1 bzw. der PDC-Schnittstelle auch Aufgaben übernehmen, die in den Zuständigkeitsbereich der SAP Basisbetreuung oder des Subsystemherstellers fallen.

Einrichtung von ALE-Verbindungen

Daneben haben wir im Rahmen eines Migrationsprojekts für einen Kunden auch den Upload über eine sequentielle Datei realisiert. Die Zeitereignisse lagen nur auf dem Host in dem PAISY-konformen Satzformat P3 vor. Um durch SAP verarbeitet zu werden, wurde mit einem eigenentwickelten Programm der Satzaufbau so konvertiert bzw. um zusätzliche Daten aus dem Stammsatz des Mitarbeiters ergänzt (z.B. Zeitausweisnummer), dass der Upload ins SAP HR jobgesteuert problemlos möglich ist. Um eventuelle Fehler korrigieren zu können, wurden die verarbeiteten Dateien in eine Historienverwaltung eingebunden.

Erfassung über sequentielle Datei

Zum Themenkomplex Mehrarbeit haben wir bei verschiedenen Kunden Lösungen implementiert, die sich hinsichtlich ihrer Ermittlung, des zugrundeliegenden Zeitraumes und der Art der Mehrarbeitsgenehmigung unterscheiden.

Abbildung komplexer Mehrarbeitsregelungen

Mehrarbeiten, die außerhalb der regulären Arbeitszeit liegen, sollen häufig nur als Mehrarbeit interpretiert werden, wenn die tatsächlichen Sollstunden des Tages erreicht sind. Die dafür notwendige Sollzeitverschiebungen haben wir in vielfacher Form bei unseren Kunden implementiert.

Mehrarbeitskontingente mit Sollzeitverschiebung

In Tarifverträgen findet man häufig Regelungen, dass Mehrarbeiten bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern nur dann mit Zuschlägen vergütet werden, wenn deren wöchentliche Arbeitszeit die tarifliche überschreitet und nicht nur deren individualvertraglich vereinbarte. Aufgrund der tagesorientierten Abrechnung in der Zeitwirtschaft ist dies nur schwer abzubilden. Wir haben hier schon sehr frühzeitig erfolgreiche Lösungen für unsere Kunden implementieren können.

**Wöchentliche Mehrarbeitsbe-
trachtung**

Der vollständigen und richtigen Lohnartengenerierung kommt wegen Ihrer Funktion als Schnittstelle zur Lohn- und Gehaltsabrechnung eine sehr große Bedeutung zu. Häufig werden hier die Möglichkeiten einer systematisch und vollständig aufgebauten Generierungstabelle nicht genutzt und Lohnarten über umständliche und fehleranfällige Regeln in den Abrechnungsschemen erzeugt. Aus diesem Grund haben wir ein Zeitstrahlenkonzept entworfen, bei dem in jeder möglichen Situation exakt eine Lohnart aus dem Lohnartenkatalog ausgewählt wird. Zur einfachen Pflege und der Überprüfung auf Vollständigkeit haben wir ein Tabellenkalkulationsblatt entworfen, mit dem die Tabelle T510S übersichtlich gepflegt werden kann. Anschließend kann diese Tabelle mit einem Importprogramm in das System eingespielt werden (mit gleichzeitiger Plausibilitätskontrolle).

**komplexe Lohn-
artengenerierung**

**Verwendung eigener
Konzepte**

eigene Hilfsmittel

Im Rahmen der Saldenbildung sind in aller Regel betriebsindividuelle (und häufig sehr anspruchsvolle) Anforderungen z.B. in der Gleitzeitkappung zu finden. Regelungen, nach denen ein Gleitzeitguthaben über mehrere Monate rollierend gestrichen wird und trotzdem noch „rettbar“ bleiben muss, lassen die Kappungsmechanismen sehr komplex werden. Hier haben wir erfolgreich Lösungen implementiert, deren Umfang weit über einfache Streichmimiken hinaus reichen.

**Aufwändige
Saldenbildung**

**rollierende Kap-
pungsmechanismen**

Bei mehreren Kunden haben wir auch schon die gesetzlich vorgeschriebene Führung und sozialversicherungsrechtliche Verbeitragung von Wertguthaben eingerichtet. Nachdem Wertguthaben nicht nur auf Geldkonten sondern auch auf Zeitkonten geführt werden können, bedeutet dies, dass darunter sowohl Zeitguthaben aus Gleitzeitvereinbarungen oder Überstunden, die in Freistellung ausgeglichen werden, als auch Lebensarbeitszeitmodelle fallen. Damit ergibt sich, abgesehen von bestimmten Ausnahmen, die Behandlung von Wertguthaben in der Zeitwirtschaft.

**Wertguthabenfüh-
rung mehrfach imp-
lementiert**

Wegen unseres sozialversicherungsrechtlichen Verständnisses konnten wir unsere Kunden bei der Analyse der betrieblichen Wertguthaben, der Definition von Wertguthaben und der Zuordnung der entsprechenden Lohnarten zu den Wertguthaben unterstützen. Der Anstoß für die Verarbeitung der Lohnarten erfolgt jedoch durch die Zeitwirtschaft. SAP liefert zum gegenwärtigen Stand keinerlei Unterstützung für die Behandlung von Zeitwertguthaben aus. Daher haben wir selbst effiziente und praktikable Lösungen geschaffen, mit denen sowohl die Anfangsbestände als auch die fortlaufende Veränderung der Zeitwertguthaben an die Entgeltabrechnung übergeben werden können.

**sozialversiche-
rungsrechtliches
Know-how**

Der Gestaltung von Formularen in der Zeitwirtschaft (Arbeitszeitnachweise für die Mitarbeiter und Arbeitszeitübersicht für die Führungskräfte) kommt eine wichtige Bedeutung bei Einführungs- oder Migrationsprojekten zu, da es fast die einzige Schnittstelle zwischen dem neuen Zeitwirtschaftssystem und dem Mitarbeiter darstellt. Sehr häufig beurteilen Mitarbeiter und Führungskräfte daher dessen Leistungsfähigkeit und Qualität anhand des Zeitnachweises.

**flexible Formular-
gestaltung**

Unsere Berater können infolge ihrer Projekterfahrung und ihrer umfangreichen technischen Kenntnisse wesentlich dazu beitragen, einen ausführlichen, übersichtlichen und schnell zu verstehenden Zeitnachweis zu schaffen. Der Kunde profitiert durch die Bildung von kundeneigenen Zeitarten, entsprechenden Verarbeitungen in der Zeitauswertung, eigenen Konvertierungen und nicht zuletzt auch durch Anpassungen des Standards (z.B. Optimierung der Darstellung von Urlaubsansprüchen) und zusätzlicher Integration von im Standard nicht enthaltenen Daten. So haben wir z.B. individuell variable, mehrzeilige Hinweistexte in Abhängigkeit verschiedener Zeitguthabenstände realisiert.

**optimierte Darstel-
lungen**

Aufgrund unseres Anspruches einer vollständigen personalwirtschaftlichen Anwendungsberatung sind wir in der Lage, für unsere Kunden den Themenkomplex Kurzarbeit nach den neuesten gesetzlichen Regelungen aus einer Hand zu lösen.

Kurzarbeit

Im Rahmen dieses Kompetenzpapiers wollen wir jedoch nur auf die rein zeitwirtschaftlichen Aspekte eingehen. Unberücksichtigt bleiben daher auch unsere Erfahrungen bei der mehrfachen Einrichtungen von Kurzarbeit vor 1998, da sich die Bewertung des Arbeitsausfalls durch Kurzarbeit ab dem 1.1.1998 grundlegend geändert hat.

Ausgangspunkt für die Verarbeitung von Kurzarbeit sind spezielle Arbeitszeitplanregeln. Meistens entsprechen jedoch die den Arbeitszeitplanregeln zugrundeliegenden generierten Monatsarbeitszeitpläne nicht den betrieblichen Gegebenheiten, da durch Fenster-/Brücken- oder Betriebsschließungstage an manchen Tagen Kurzarbeit ausfällt oder ausnahmsweise auf einen anderen Wochentag verlegt wird. Wir haben dazu ein Programm entwickelt, das diese Verschiebungen oder Löschungen schnell und effizient durchführen kann und so einen manuellen, fehlerträchtigen Änderungsaufwand vermeidet.

**eigenes Werkzeug
zur flexiblen Ver-
schiebung von
Kurzarbeitstagen**

Im Zeitauswertungsschema sind an den verschiedensten Stellen Änderungen notwendig, die in der Regel sehr unternehmensspezifisch sind. Realisiert haben wir u.a. die Verarbeitung von speziellen Vertretungen bei Kurzarbeit, Anpassungen bei der dynamischen Tagesprogrammzuweisung und explizite Fehlerprüfungen bei Anwesenheiten an Kurzarbeitstagen.

**Anpassung der Zeit-
auswertung**

Von großer Bedeutung waren Ergänzungen wie die Einrichtung, Initialisierung und Fortschreibung kundeneigener Salden. Damit war es für die Personalabteilung möglich, die Auflagen des Ar-

**flexible Lösungen
zur Überwachung
von Kurzarbeit**

beitsamtes leichter zu überwachen und einzuhalten. So mussten z.B. Mitarbeiter mit einem Gleitzeitsaldo von über 100 Stunden diesen Saldo zuerst abbauen, bevor sie an einem planmäßigen Kurzarbeitstag tatsächlich kurzarbeiten durften.

Des weiteren haben wir in der Zeitauswertung die Anzahl der effektiv geleisteten Kurzarbeitstage tagesgenau festgehalten. Damit war es der Geschäftsleitung fortlaufend möglich, die Einhaltung der Quote mit einer Standardauswertung zu überwachen und ggf. korrigierend einzugreifen. Im Standard wird diese Quote erst im Nachhinein durch die Entgeltabrechnung berechnet.

Da alle unserer Mitarbeiter mit ABAP vertraut sind, möchten wir abschließend nur kurz auf die unzähligen Auswertungen hinweisen, mit denen wir die Ergebnisse der Zeitabrechnung in repräsentativen Darstellungen kommunizieren und so aussagekräftige Entscheidungsgrundlagen zur Verfügung stellen.

von Kurzarbeit

Bereitstellung von Managementinfor- mationen

Reporting

Ausblick

Diese Broschüre soll Ihnen einen ersten Eindruck unserer Kompetenz im Bereich der Zeitwirtschaft im SAP HR Umfeld vermitteln. Überzeugen können Sie sich selbst in einem persönlichen Gespräch mit uns. Gerne analysieren wir mit Ihnen Ihre individuellen Anforderungen, konzipieren passende Lösungen und unterstützen Sie bei deren Umsetzung.

Wir freuen uns darauf, auch Ihre Projekte zum Erfolg zu führen.

Für einen ersten Kontakt schicken Sie uns das folgende Formular zurück oder schreiben Sie uns eine Email.

Firma: _____

Ansprechpartner: _____

Abteilung/Funktion: _____

Strasse: _____

PLZ/Ort: _____

Email: _____

Telefon/Fax: _____

Bemerkung: _____

