

## 5 Organisationsmanagement in mySAP HR

*Das Organisationsmanagement ist eine sehr mächtige und flexible Komponente. Sie stellt nicht nur die Grundlage für die Prozesse der Personalplanung und -entwicklung dar, sondern ist auch für den optimalen Einsatz der Personaladministration und insbesondere des Personal-Controllings erforderlich. Darüber hinaus bietet es umfangreiche Möglichkeiten zur Definition und Auswertung von Strukturen.*

### 5.1 Einordnung in das Gesamtsystem und in HR

#### 5.1.1 Bedeutung für die Personaladministration

Das Organisationsmanagement wird eigentlich den planerischen Komponenten des HR zugerechnet, die zunächst nicht Gegenstand dieses Buchs sind. Da es aber ein wesentliches Hilfsmittel zur Strukturierung auch ohne den Einsatz der Personalplanung und -entwicklung darstellt, soll es dennoch hier zur Sprache kommen. Als Grundlage zur Strukturierung und Auswertung wird die Nutzung des Organisationsmanagements beim Einsatz der Personaladministration unbedingt empfohlen. Darüber hinaus stellt die Komponente eine wesentliche Grundlage von Auswertungen in allen weiteren Prozessen dar und ist von besonderer Bedeutung für die Personalbeschaffung. Dabei ist nicht der volle Funktionsumfang erforderlich. Schon der pragmatische Einsatz mit Nutzung der folgenden, im weiteren Verlauf genauer erläuterten Objekte reicht hier völlig aus:

- ▶ *Organisationseinheiten* und ihre Einbindung in die Organisationsstruktur
- ▶ *Planstellen*, ihre Einbindung in die Organisationsstruktur und die Zuordnung von Inhabern
- ▶ *Stellen* als Mittel zur Beschreibung und Klassifizierung von Planstellen

Eine besondere Bedeutung kommt dem Organisationsmanagement in der Berechtigungsprüfung des mySAP HR zu. Durch Aktivierung der strukturellen Berechtigungsprüfung ist es möglich, Berechtigungen anhand der Organisationsstruktur zu vergeben.

### **5.1.2 Bedeutung für die Personalplanung und -entwicklung**

Für die Prozesse der Personalplanung und -entwicklung sind die oben genannten Objekttypen unabdingbare Grundlage. Lediglich das Veranstaltungsmanagement käme ohne das Organisationsmanagement aus, wäre aber insbesondere hinsichtlich der Auswertbarkeit extrem beschränkt.

Für die übrigen Prozesse der Personalplanung und -entwicklung sind Planstelle und Stelle, oft auch Organisationseinheit die grundlegenden Objekte, die dann weiter charakterisiert werden hinsichtlich:

- ▶ Anforderungsprofilen
- ▶ Karrierepfaden
- ▶ Mitarbeiterzielen
- ▶ Beurteilungsmustern
- ▶ Sollkosten
- ▶ Bedarfe
- ▶ Budgets
- ▶ Vergütung

### **5.1.3 Bedeutung für das R/3 insgesamt**

Das Organisationsmanagement ist insbesondere Grundlage für folgende prozessübergreifende Funktionalitäten:

- ▶ SAP Business Workflow
- ▶ Berechtigungen
- ▶ Manager's Desktop
- ▶ Modulübergreifende Unternehmensorganisation zusammen mit dem Controlling

## **5.2 Aufbau des Organisationsmanagements**

### **Der Begriff der Planvariante**

Eine Planvariante stellt aus Sicht der Personalplanung und -entwicklung eine eigene Welt dar. Unterschiedliche Planvarianten werden insbesondere genutzt, um alternative Planungsszenarien durchzuspielen. Dazu ist es möglich, Planvarianten zu kopieren.

Einen Sonderstatus hat die *aktive Planvariante* oder *Integrationsplanvariante*. Sie wird mit der Erstimplementierung einmal festgelegt (meist auf »01«) und darf dann nie mehr geändert werden. Die Integrationsplanvariante ist die einzige Planvariante, deren Änderungen sich bei aktiver Integration auf die Personaladministration auswirken.

Um die gerade angezeigte oder bearbeitete Planvariante zu wechseln, kann man den Menüpfad **Personal · Organisationsmanagement · Einstellungen · Planvariante setzen** nutzen (vgl. Abbildung 5.1).

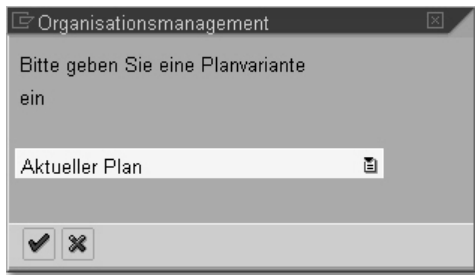


Abbildung 5.1 Auswahl der Planvariante

### Objekte, Verknüpfungen, Infotypen

Während die Personaladministration mit der »Person« lediglich eine Art von Informationsobjekt betrachtet, werden im Organisationsmanagement verschiedene Objekttypen verarbeitet. Dies sind zum Beispiel:

- ▶ Organisationseinheit
- ▶ Planstelle
- ▶ Stelle
- ▶ Aufgabe

Außerdem werden auch so genannte *externe Objekttypen* angesprochen. Diese repräsentieren Objekte, die zwar nicht zum Organisationsmanagement gehören und nicht in dessen Objektstruktur gespeichert sind, die aber dennoch eine gewisse Bedeutung für das Organisationsmanagement haben und daher auch angesprochen werden. Dies sind insbesondere:

- ▶ Person aus der Personaladministration
- ▶ Kostenstelle aus der Kostenrechnung

Um zwischen diesen Objekten Beziehungen herzustellen, werden Verknüpfungsarten eingesetzt. Jede Verknüpfung hat dabei eine bestimmte Semantik wie z. B.:

- ▶ »gehört zu/umfasst« (zwischen Organisationseinheit und Planstelle)
- ▶ »ist Inhaber von/wird besetzt von« (zwischen Planstelle und Person)
- ▶ »leitet/wird geleitet von« (zwischen Planstelle und Organisationseinheit)

Somit lassen sich aus Objekten und Verknüpfen verschiedene Strukturen aufbauen.

Um die Objekte über ihre Strukturbeziehung hinaus weiter zu beschreiben, werden ebenso wie in der Personaladministration Infotypen eingesetzt. Das Infotypenkonzept ist dem der Administration sehr ähnlich – auch wenn die technische Realisierung etwas abweicht. Insbesondere sind hier aber nicht alle Infotypen für alle Objekttypen zulässig. So existiert zum Beispiel für eine Planstelle der Infotyp »Vakanz« – nicht aber für eine Organisationseinheit.

Das hier beschriebene Konzept der Objekte, Verknüpfungen und Infotypen gilt auch für die übrigen Prozesse der Personalplanung und -entwicklung. Dabei können insbesondere die Objekttypen verschiedener Prozesse (z. B. Organisationseinheiten und Veranstaltungen) miteinander verknüpft werden. Auch kann der gleiche Infotyp für Objekte unterschiedlicher Prozesse gültig sein.

Der Nummernbereich für Infotypen der Personalplanung und -entwicklung liegt zwischen 1000 und 1999.

Das Customizing zu Objekten, Infotypen und Verknüpfungen erfolgt über den IMG-Pfad **Personalmanagement • Organisationsmanagement • Grundeinstellungen • Erweiterung Datenmodellierung**. Für den hier beschriebenen Zweck, das Organisationsmanagement in einfacher Form als Grundlage für Personaladministration und Personal-Controlling zu nutzen, sind dort allerdings keine Einstellungen erforderlich.

### **Ausgewählte Objekttypen**

#### **Organisations- einheit**

Eine *Organisationseinheit* ist zunächst ein nicht weiter spezifiziertes Objekt der Organisationsstruktur. Dahinter kann sich z. B. ein Geschäftsbereich, ein Team, eine Behörde, ein Werk oder eine Abteilung verber-

gen. Diese sehr allgemeine Definition erlaubt eine beliebig tiefe Hierarchisierung der Organisationsstruktur durch Über- und Unterordnung von Organisationseinheiten.

Der Begriff *Planstelle* sorgt immer wieder für Verwirrung. Insbesondere im deutschen öffentlichen Dienst ist der Begriff der Planstelle anders vorgelegt.

**Planstelle**

Vereinfacht ausgedrückt stellt eine Planstelle den Platz dar, den ein konkreter Mitarbeiter einnehmen kann. Insbesondere kann eine Planstelle auch vakant sein, was für die Personalbeschaffung heißt, dass ein Personalbedarf besteht und ein Mitarbeiter zu suchen ist. Planstellen sind einer Organisationseinheit zugeordnet, wozu die Verknüpfungsart »gehört zu« benutzt wird.

Besonders ausgezeichnet ist die so genannte *Leiterplanstelle*. Das ist die Planstelle, deren Inhaber die entsprechende Organisationseinheit leitet. Technisch entsteht eine Leiterplanstelle dadurch, dass eine Verknüpfung der Art »leitet« zur Organisationseinheit angelegt wird. Die Leiterplanstelle hat in vielen Bereichen eine besondere Bedeutung. So kann sie genutzt werden, um im Workflow bestimmte Aufgaben zuzuordnen, den Manager für den Manager's Desktop (vgl. Abschnitt 10.3.1) zu identifizieren oder über die strukturelle Berechtigungsprüfung Zugriffsrechte auf die unterstellten Mitarbeiter zu gewähren.

Eine *Stelle* kann als Prototyp oder Vorlage für eine Planstelle angesehen werden. Treffender wäre hier der Begriff *Planstellenart*. Während beispielsweise »Kreditsachbearbeiter« allgemein eine Stelle darstellt, so ist »Kreditsachbearbeiter Nr. 3 in der Abteilung Gewerbeimmobilien« eine Planstelle. Textlich werden Stellen und Planstellen meist gleich benannt. Im Beispiel würde also auch die Planstelle »Kreditsachbearbeiter« heißen. Allerdings geht ja aus der Einordnung in die Organisationsstruktur hervor, welche Planstelle genau gemeint ist. Stelle und Planstelle sind über die Verknüpfung »beschreibt« bzw. »wird beschrieben von« verknüpft. Damit liefert das Stellenkonzept eine Strukturierung der Planstellen, die auch zu Auswertungszwecken genutzt werden kann.

**Stelle**

### **Ausgewählte Infotypen**

In vielen Pflegeoberflächen treten die einzelnen Infotypen kaum noch zu Tage. Sie sind vielmehr in übergreifenden Oberflächen integriert, um das

Vorgehen bei der täglichen Pflegearbeit auf die Aufgaben einer Anwenderrolle auszurichten. Die Pflege einzelner Infotypen erreicht man über den Menüpfad **Personal • Organisationsmanagement • Expertenmodus**. Dort werden unter anderem für Organisationseinheiten, Stellen und Planstellen Pflegebilder für Infotypen angeboten (siehe Abbildung 5.2). Unter dem Menüpunkt **Allgemein** können Infotypen beliebiger Objekte gepflegt werden.

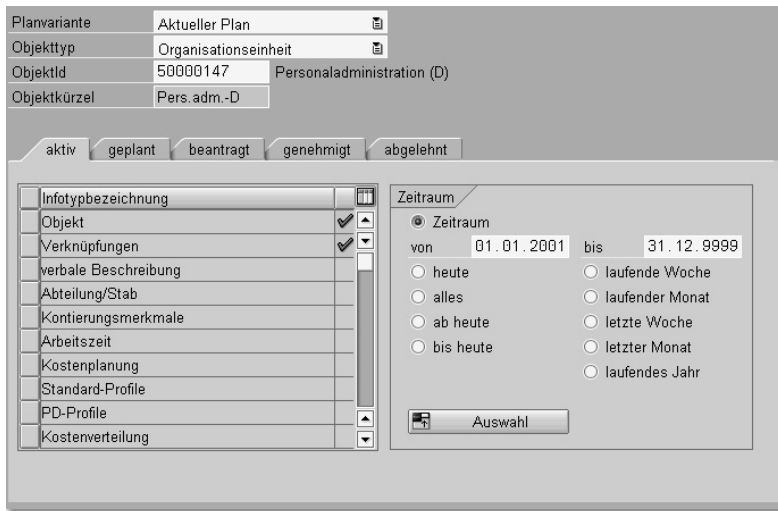


Abbildung 5.2 Objekttypunabhängiger Expertenmodus

**Objekt  
(Infotyp 1000)**

Der *Infotyp* »Objekt« repräsentiert das Objekt selbst. Er enthält insbesondere eine Langbezeichnung und ein Kürzel, die sich im Zeitverlauf auch ändern können. Die eindeutige Identifizierung eines Objekts erfolgt über die 8-stellige Objekt-ID. Den Infotyp 1000 kann man somit mit dem Infotyp 0002 der Personaladministration vergleichen. Langbezeichnung und Kürzel entsprechen dem Namen eines Mitarbeiters und der Objekt-ID der Personalnummer. Abbildung 5.3 zeigt einen Infotyp 1000.

**Verknüpfung  
(Infotyp 1001)**

Auch *Verknüpfungen* werden in einem Infotyp abgelegt, wobei die Verknüpfungsart den Subtyp darstellt. Die direkte Pflege des Infotyps 1001 ist allerdings die Ausnahme. Die integrierten Pflegeoberflächen erlauben Umhängen, Verknüpfen und gleichzeitiges Neuanlegen mit Verknüpfung, ohne dass der Infotyp 1001 überhaupt wahrgenommen wird. Der Infotyp enthält die Verknüpfungsart und das verknüpfte Objekt (siehe Abbildung 5.4).

Planstelle	Sachb. Padm.	Sachbearbeiter Personaladm. (D)
Planstatus	aktiv	
Gültigkeit	01.01.1998	bis 31.12.9999
Änderungsinformation		
Objekt	01 S 50013350 1	
Objektkürzel	Sachb. Padm.	
Bezeichnung	Sachbearbeiter Personaladm. (D)	
Sprache	Deutsch	
Satz 1 von 1		

Abbildung 5.3 Infotyp 1000 (Objekt)

Organisationseinheit	Pers. adm.-D	Personaladministration (D)
Planstatus	aktiv	
Gültigkeit	01.01.1998	bis 31.12.9999
Änderungsinformation		
Verknüpfungen	01 O 50000147 1	
Verknüpfungsart / Verknüpfung	B 003 umfasst	
Verknüpftes Objekt		
Typ des verknüpften Objekts	Planstelle	
Id des verknüpften Objekts	50013350	
Kürzel	Sachb. Padm.	
Bezeichnung	Sachbearbeiter Personaladm. (D)	
Priorität	2	
Satz 3 von 48		

Abbildung 5.4 Verknüpfung von der Organisationseinheit zur Planstelle

Beim Anlegen einer Verknüpfung wird übrigens die korrespondierende Verknüpfung in die andere Richtung automatisch mit angelegt. Wenn also die Verknüpfung »Planstelle gehört zu Organisationseinheit« angelegt wird, legt das System automatisch auch »Organisationseinheit umfasst Planstelle« an. Abbildung 5.5 zeigt die Umkehrverknüpfung zu Abbildung 5.4.

Mit dem *Infotyp* »Abteilung/Stab« ist es möglich, eine Organisationseinheit als Stab zu kennzeichnen (auswertbar und in Grafik darstellbar). Außerdem können mit dem Abteilungskennzeichen auch echte Abteilungen von Gruppen abgegrenzt werden. Dies wirkt sich in Auswertungen und in der Integration zur Personaladministration (siehe Abschnitt 5.2.2) aus. Abbildung 5.6 zeigt ein Beispiel zum Infotyp 1003.

Abteilung/Stab  
(Infotyp 1003)

Planstelle	Sachb. Padm.	Sachbearbeiter Personaladm. (D)
Planstatus	aktiv	
Gültigkeit	01.01.1998 bis 31.12.9999	Änderungsinformation
Verknüpfungen 01 S 50013350 1		
Verknüpfungsart / Verknüpfung	A 003 gehört zu	
Verknüpftes Objekt		
Typ des verknüpften Objekts	Organisationseinheit	
Id des verknüpften Objekts	50000147	
Kürzel	Pers. adm. -D	
Bezeichnung	Personaladministration (D)	
Priorität	2	
Satz 1 von 3		

Abbildung 5.5 Verknüpfung von der Planstelle zur Organisationseinheit

Organisationseinheit	Pers. adm.-D	Personaladministration (D)
Planstatus	aktiv	
Gültigkeit	01.11.2001 bis 31.12.9999	Änderungsinformation
Abteilung/Stab 01 O 50000147 1		
<input type="checkbox"/> Stab <input checked="" type="checkbox"/> Abteilung		

Abbildung 5.6 Abteilungskennzeichen und Stabskennzeichen im Infotyp 1003

**Vakanz (Infotyp 1007)**

Die Information zur Vakanz ist ein wesentliches Element der Personalbedarfsplanung und der Personalbeschaffung. Um die Bedarfsplanung wirklich unterstützen zu können, sollte die Vakanz angelegt werden, sobald der Austritt oder die Versetzung eines Mitarbeiters bekannt wird. Die erfolgt im Allgemeinen in der Maßnahme »Versetzung« oder »Austritt« automatisch.

Planstelle	Sachb. Padm.	Sachbearbeiter Personaladm. (D)
Planstatus	aktiv	
Gültigkeit	25.06.2001 bis 31.12.9999	Änderungsinformation
Vakanz 01 S 50013350 1		
<input checked="" type="radio"/> zu besetzen <input type="checkbox"/> Historisieren <input type="radio"/> besetzt/zurückgestellt		

Abbildung 5.7 Infotyp 1007 (Vakanz)



Der Infotyp selbst enthält einen Status für die Vakanz (siehe Abbildung 5.7). **zu besetzen** heißt, dass unmittelbar mit der Personalsuche begonnen werden kann. **besetzt/zurückgestellt** erfordert zunächst keine Aktivitäten.

### 5.2.1 Aufbauen der Organisationsstruktur

Das erstmalige Anlegen der Organisationsstruktur muss über den Menüpfad **Personal · Organisationsmanagement · Aufbauorganisation · Organisation und Besetzung · Anlegen** erfolgen, um die Wurzel der Struktur bekannt zu machen. Weitere Pflege erfolgt dann über den Pfad **Personal · Organisationsmanagement · Aufbauorganisation · Organisation und Besetzung · Ändern**.

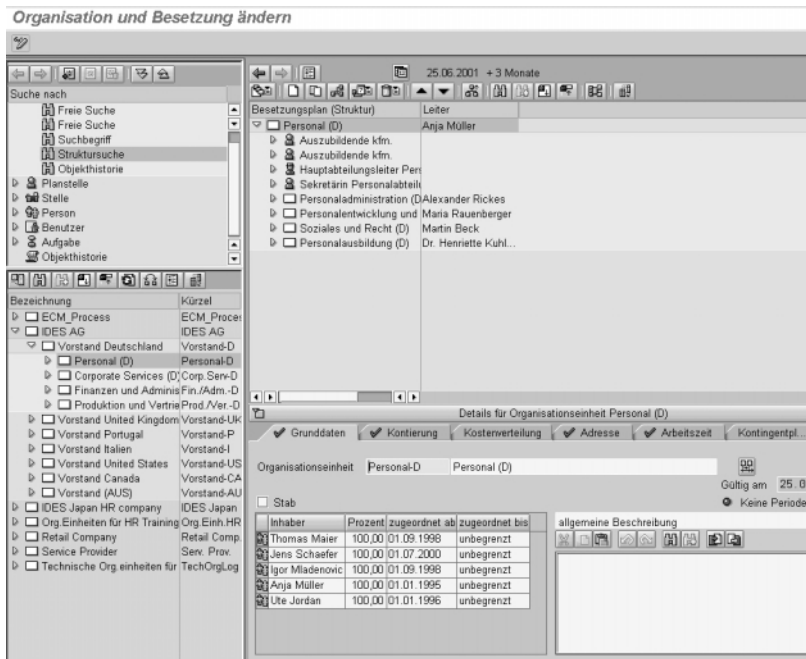


Abbildung 5.8 Viergeteilte Pflegeoberfläche

Die integrierte Pflegeoberfläche abstrahiert weitgehend von den Infotypen und gliedert sich in vier Bereiche (siehe Abbildung 5.8).

Die vier Bereiche lassen sich aufgrund der Split-Screen-Technik mit der Maus so vergrößern und verkleinern, wie es der aktuellen Tätigkeit entspricht.

Der linke obere Teil dient der Selektion von Objekten und funktioniert analog zum Objektmanager der Personaladministration (siehe Abbildung 5.9).

Der linke untere Bildschirmausschnitt verwaltet den Vorrat bereits selektierter Objekte (siehe Abbildung 5.10). Diese können von dort als Wurzelobjekt für den Arbeitsbereich ausgewählt werden oder per Drag & Drop Objekten des Arbeitsbereichs zugeordnet werden.

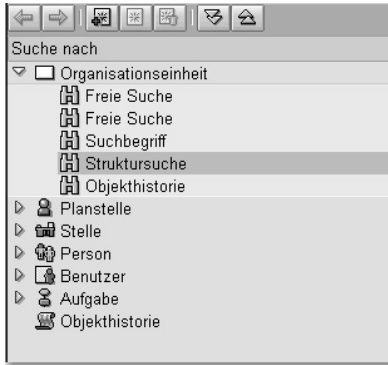


Abbildung 5.9 Auswahl von Objekten

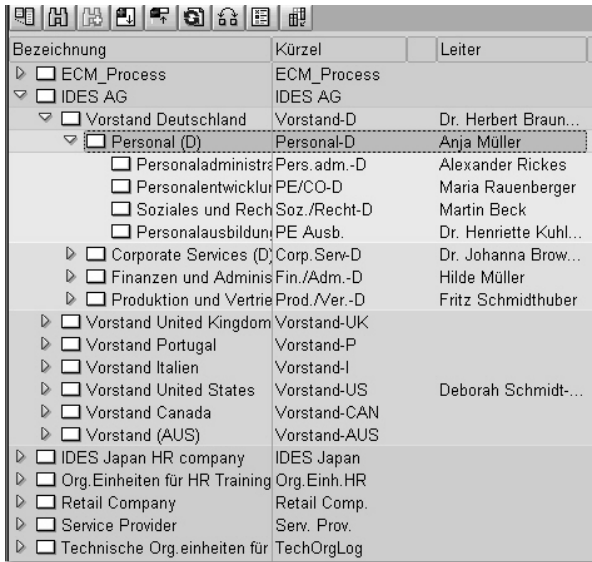


Abbildung 5.10 Objektvorrat

Der eigentliche Arbeitsbereich befindet sich rechts oben. Dort kann über den Button **Springen** auch zwischen verschiedenen Sichten gewechselt werden. Insbesondere zwischen der reinen Organisationsstruktur und dem Besetzungsplan (siehe Abbildung 5.11).

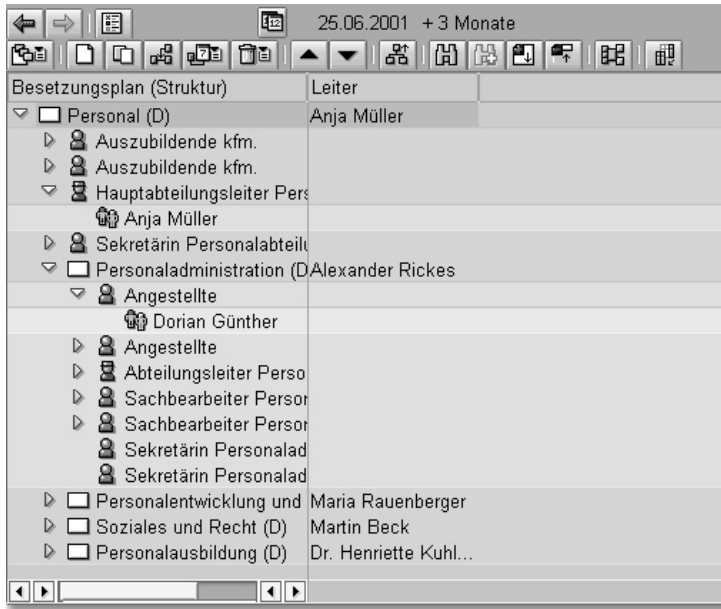


Abbildung 5.11 Besetzungsplan im Arbeitsbereich

Hier stehen folgende Funktionalitäten zur Verfügung:

- ▶ Anlegen, Umhängen, Abgrenzen und Löschen von Organisationseinheiten
- ▶ Anlegen, Umhängen, Abgrenzen und Löschen von Planstellen
- ▶ Änderung der Anzeigereihenfolge
- ▶ Zuordnung von Kostenstellen
- ▶ Zuordnung von Leitungsfunktionen
- ▶ Auswahl von Objekten für den Detailbereich

Hat man (über Doppelklick) ein Objekt für den Detailbereich ausgewählt, stehen dort über mehrere Registerkarten verschiedene Pflegefunktionen zur Verfügung (siehe Abbildung 5.12). Die verfügbaren Registerkarten sind abhängig vom Objekttyp und von den Customizing-Einstellungen.

Diese Konfiguration des gesamten Pflegebildes erfolgt über den IMG-Pfad **Personalmanagement • Organisationsmanagement • Hierarchieframework**.

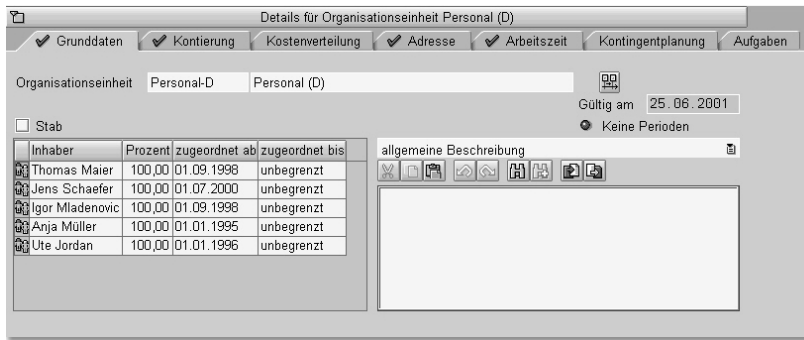


Abbildung 5.12 Pflege über Registerkarten

## 5.2.2 Die Integration zur Personaladministration

Die bisher beschriebenen Funktionalitäten reichen für die Unterstützung der Personaladministration und des Personal-Controllings bereits aus. Die Funktionsweise der Integration ist in Kapitel 4 insbesondere im Zusammenhang mit dem Infotyp 0001 ausführlicher beschrieben. Dennoch hier einige wichtige Anmerkungen zur Integration:

- ▶ Die Teams, die jeweils das Organisationsmanagement und die Personaladministration im System pflegen, müssen sich der Integrationsaspekte sowie deren Auswirkungen auf die Arbeit der Kollegen voll bewusst sein.
- ▶ Beachten Sie, dass rückwirkende organisatorische Änderungen Rückrechnungen in der Entgeltabrechnung auslösen und gegebenenfalls zu weit zurückreichenden Umbuchungen in der Kostenrechnung führen.
- ▶ Beachten Sie insbesondere auch die Integration zur Personalbeschaffung und zur Personalbedarfsplanung. Diese sind darauf angewiesen, dass:
  - ▶ Vakanzen rechtzeitig und korrekt gepflegt sind
  - ▶ leere Planstellen abgegrenzt werden, wenn sie definitiv nicht mehr benötigt werden
  - ▶ Planstellen für neue Mitarbeiter angelegt und entsprechend benannt sind

- ▶ Für die in diesem Rahmen angestrebte einfache Implementierung des Organisationsmanagements sind zunächst keine Customizing-Einstellungen erforderlich – mit Ausnahme der Einschränkung der Integration.