

SAP IM BETRIEBLICHEN SPANNUNGSFELD

Möglichkeiten aktiver Mitgestaltung

13. – 15. Februar, Berlin



BEST
Beratungsstelle für
sozialverträgliche
Technologiegestaltung e. V.

Leistungsbezogene Entgelte mit SAP umsetzen

www.best-saarland.de



Thomas Hau, Jens Göcking

1

Worum geht es...

- Aktuelle Entgeltstrukturen und Systeme
- Grundlage der Mitbestimmung
- Personalabrechnung in SAP
- Leistungsentgeltberechnung mit SAP nach Kennzahl, Zielvereinbarung, Beurteilung
- Aufgabenfelder für Betriebs-/Personalräte

Von Lohn und Gehalt zum Entgelt Entgeltstrukturen im Wandel



BEST
Beratungsstelle für
sozialverträgliche
Technologiegestaltung e.V.

Traditionelle Entgeltmodelle (Arbeiter, Angestellte)

- Zeitlohn, Gehalt

Arbeitsleistung kontinuierlich, nicht vom Arbeitnehmer beeinflussbar, nicht messbar

- Z. B. in Dienstleistungsbranche, Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst...

- Zeitlohn (Gehalt) mit Akkord oder Prämie

Arbeitsergebnisse beeinflussbar, messbar, Berechnungssysteme tariflich festgelegt

- Z. B. Produktionsbetriebe mit Serienfertigung, Handel und Dienstleistung mit vertrieblichen Aktivitäten

Grundlagen:

- Tarifliche Regelung (ggf. nachgeordnete Betriebsvereinbarung)
- Übertarifliche Regelung nach Betriebsvereinbarung
- Freiwillige übertarifliche Leistungsprämie (oft ungeregelt aber oft betr. Übung)



Von Lohn und Gehalt zum Entgelt Entgeltstrukturen im Wandel



BEST
Beratungsstelle für
sozialverträgliche
Technologiegestaltung e.V.

Traditionelle Entgeltmodelle (leitende Angestellte)

- Gehalt und Prämie nach
 - Kennzahl bzw. Zielvorgaben (z. B. Umsatz, Produktivität...)
 - Zielvereinbarungen (z. B. erfolgreiche Projektarbeit, nichtmessbare Leistung)
 - Beurteilung

Sonderfall Öffentlicher Dienst

- Keine leistungsbezogene Entgeltbestandteile
 - Aber: Gehaltszuwachs mittelbar durch Bewährungsaufstieg durch Beurteilungsverfahren



Von Lohn und Gehalt zum Entgelt

Entgeltstrukturen im Wandel



BEST
Beratungsstelle für
sozialverträgliche
Technologiegestaltung e.V.

Aktuelle Entgeltmodelle (ERA, TVöD, TVL...) ermöglichen Leistungsbezogenes Entgelt für alle Beschäftigten nach Kennzahlen, Zielvereinbarung oder Beurteilung

Bruttoentgelt = Basisentgelt + leistungsbezogenes Entgelt

Problemfall Entgeltabrechnung

- Relativ einfach bei messbaren Arbeitsleistungen
- Schwierig bei nicht quantifizierbaren Arbeitsleistungen

Lösungsansatz:

- Systematische Beurteilungssysteme statt Nasenprämie
- Messbar machen von nicht Messbarem (Zielvereinbarung)



Von der Personalverwaltung (HR) zum Personalmanagement (HCM)



BEST
Beratungsstelle für
sozialverträgliche
Technologiegestaltung e.V.

Traditionelle Personalwirtschaft SAP R/3 HR

- Im Vordergrund Personalverwaltung (HR PA)
 - Anlegen von Personalstammdaten, Personalcontrolling
- Personalzeitwirtschaft (HR PT)
 - Zeiterfassung, Arbeitszeitabrechnung, Verknüpfung zu Stückzahl, Vorgabe, Ausschuss aus Produktion, Leistungslohn
- Personalabrechnung (HR PY-DE)
 - Berechnung von Brutto/Netto Entgelt entsprechend gesetzlicher u. tariflicher Vorgaben und Leistungsentgeltkomponenten



Von der Personalverwaltung (HR) zum Personalmanagement (HCM)



BEST
Beratungsstelle für
sozialverträgliche
Technologiegestaltung e. V.

Personalmanagement in SAP Enterprise (> 4.6c)

- Im Vordergrund Personalsteuerung (HCM)
 - Personalverwaltung, Personalcontrolling, Personalabrechnung über das gesamte Arbeitsleben
- Personalentwicklung
 - Bewerbermanagement, Qualifizierungsplanung, Nachfolgeplanung
- Führungsinstrument
 - Managers Desktop, Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, Beurteilungen
- Organisationsentwicklung
 - Organisationsplanung, Personalbedarfsplanung, Simulation



Neue Entgeltmodelle und neue HR-Systeme

Was bringen sie?



BEST
Beratungsstelle für
sozialverträgliche
Technologiegestaltung e.V.

- Leistungsbezogene Entgeltkomponenten für **alle** Beschäftigten
- Tarifliche Rahmenbedingungen für Leistungsentgelt
- Leistungsentgelt nach Kennzahlen, systematische Leistungsbeurteilung o. Zielvereinbarung
- HR-Systeme zur Erfassung und Berechnung von Leistungsbezogenem Entgelt
- HR-Systeme zur Beurteilung von Leistung
- Leistungsentgelt und Mitarbeitersteuerung
- Handlungsbedarf für Betriebs- und Personalräte



Eckpunkte für die Mitbestimmung



BEST
Beratungsstelle für
sozialverträgliche
Technologiegestaltung e.V.

- Tarifkonforme Umsetzung kontrollieren
 - Geeignete Leistungsbemessungskriterien durchsetzen
 - Unzulässige Leistungsbemessung verhindern
 - Korrekte und datenschutzkonforme IT-Systemgestaltung regeln
 - Qualifizierung aller Betroffenen durchsetzen
 - Korrektheit der Abrechnung kontrollieren
 - Datenmissbrauch verhindern
 - Leistungsverdichtung und Leistungsspirale verhindern
 - Erfolgskontrolle des Systems und KVP
-
- Wie sieht das in der betrieblichen Umsetzung mit SAP aus?



Gesetzliche Grundlagen für die Mitbestimmung



BEST
Beratungsstelle für
sozialverträgliche
Technologiegestaltung e.V.

- Informationsrecht technische Anlagen § 90 BetrVG
- Technologiemitbestimmung § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
- Einhaltung von Tarifen, Betriebsvereinbarung und Gesetzen (z. B. Datenschutz) § 80 Abs. 1 Nr.1 BetrVG
- Sicherung der Gleichstellung § 80 Abs. 1 Satz 2a BetrVG
- Fragen der Lohngestaltung § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG
- Festsetzung Akkord/Prämiensätze § 87 Abs. 1 Satz 11 BetrVG
- Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze § 94 BetrVG

