

Erfolg strahlt aus

Die Unterarbeitsgruppe Bund/Länder-HR arbeitet eng mit der SAP-Entwicklung zusammen und verbucht einen Erfolg nach dem anderen. In dem kleinen, aber feinen Gremium lautet das Erfolgsrezept: intensive Diskussion und Arbeitsteilung.

© Angelika Jung, blaupause-Redaktion

Immer mehr Bundes- bzw. Länderverwaltungen wechseln bei der Personalwirtschaft von der Eigenentwicklung zur SAP-Standardsoftware. Das zeigen die Entwicklungen der letzten Jahre. Experten wie Herbert Ettle, Regierungsdirektor beim Landesamt für Finanzen in Bayern, forcieren daher die Bündelung der Interessen der Großanwender von Bund und Ländern über die Arbeit in der DSAG. Der Sprecher der Unterarbeitsgruppe Bund/Länder-HR im Arbeitskreis Public Sector (siehe Kasten Seite 12) verweist dabei auf die Größenordnungen von 450.000 Personalfällen in Bayern oder von über 180.000 Personalfällen in Ländern wie Hessen oder Berlin. Neue Teilnehmer aus weiteren Ländern und Behörden werden daher in dem DSAG-Gremium schon heute freudig erwartet.

Gemeinsam mehr erreichen

Neben den Themen des öffentlichen Dienstes diskutiert und bearbeitet die DSAG-Unterarbeitsgruppe Bund/Länder-HR Themen, die für alle großen SAP-Anwendungsunternehmen im Bereich Personalwirtschaft von Bedeutung sind. Diese werden in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Public Sector und dem Arbeitskreis Personalwesen aufgegriffen und gemeinsam verfolgt. Eine von vielen Aktivitäten, für die sich die Unterarbeitsgruppe Bund/Länder-HR seit ihrer Gründung im Sommer 2006 erfolgreich engagiert.

Vom losen Anwenderkreis zum DSAG-Gremium

Schon vor der Eingliederung in die DSAG waren einzelne Mitglieder der späteren Unterarbeitsgruppe als „Anwenderkreis im Bereich der Bezügeabrechnung des öf-

fentlichen Dienstes“ aktiv. Davon gab es wiederum einige Anwender, die bereits längere Zeit in der Arbeitsgruppe Public Sector der DSAG mitgewirkt hatten. Was lag da näher, als beide Gruppen zusammenzulegen und unter dem Dach der DSAG zu vereinigen? So einfach ging es dann doch nicht! Denn: Schnell wurde festgestellt, dass Bund und Länder als Großanwender im Vergleich zu Kommunen und sonstigen Anwendern des öffentlichen Bereichs andere Anforderungen haben, z. B. in Bezug auf die erwähnte Dimension von Personalfällen. Hinsichtlich der Quantität der Daten müssen wesentlich höhere Ansprüche an die Automatisierung der Vorgänge gestellt werden. Zudem sorgten sich die Teilnehmer des zahlenmäßig erheblich kleineren Anwenderkreises, dass ihre Bedürfnisse in einem großen Arbeitskreis untergingen. Wären sie in gleicher Weise stimmberechtigt wie die übrigen Mitglieder des Arbeitskreises, könnten sie ihre Themen nicht ausreichend beeinflussen. Sie würden mangels Masse unter den Tisch fallen. Eine eigene Unterarbeitsgruppe musste also her.

Seitens der DSAG galt es wiederum, Dopplungen unter den Gremien zu vermeiden. So einigte man sich darauf, dass Anforderungen und Entwicklungsanträge direkt an SAP gestellt werden können. Eine vorherige Abstimmung mit dem Arbeitskreis Public Sector und dem Arbeitskreis Personalwesen muss dem jedoch vorausgehen. Im Sommer 2006 folgte die Gründung der Unterarbeitsgruppe und Herbert Ettle wurde zum Sprecher gewählt. Bereut hat er diese Entscheidung nicht: „Unter dem Dach der DSAG fühlen wir uns sehr wohl. Die Einbindung in die Vereinsstruktur gibt uns

den nötigen Freiraum, um uns nicht mit organisatorischen Belangen zu befassen, sondern uns auf die fachlichen Diskussionen konzentrieren zu können.“

Strategie und Umsetzungsprozess

Und davon gibt es genügend. Auf höchstem Niveau! Werden doch bei den Sitzungen hauptsächlich strategische Themen diskutiert, Anforderungslisten (Rankinglisten) erstellt, Folgemaßnahmen definiert und weitere Schritte eingeleitet. Zu den jeweils fachlich unterschiedlichen und zum Teil sehr speziellen Themen entsenden die „Strategen“ des DSAG-Gremiums Fachleute aus ihren Organisationen zu verschiedenen Workshops. Trotz teilweise unterschiedlicher Interpretationen einzelner Fachthemen finden die Experten regelmäßig den notwendigen Konsens, um gegenüber SAP mit einer konsolidierten Anforderung geschlossen aufzutreten.

Zusammen mit der SAP-Entwicklung werden dann die notwendigen Umsetzungsprozesse in kleinen Teams erarbeitet, anschließend der gesamten Unterarbeitsgruppe vorgestellt und Rückmeldungen eingeholt. Doris Kühn, Solution Architect HCM PS bei der SAP AG, beschreibt das Prozedere: „Bei unseren Sitzungen haben wir die vielleicht eher außergewöhnliche Situation, dass die Entwickler immer mit am Tisch sitzen und direkt zu Fragestellungen Feedback geben können.“ Ist eine Aufgabenstellung identifiziert, übernimmt ein Land oder eine Bundesbehörde die Federführung und ist Hauptansprechpartner für die SAP-Entwicklung. Der Federführer erarbeitet Konzepte und stellt sich am Ende des Entwicklungsprozesses als Pilotkunde →



→ v. l. n. r.: Herbert Etle (Bayern), Doris Kühn (SAP), Thomas Ehlert (Berlin)

zur Verfügung. Ist eine Anforderung zufriedenstellend gelöst, wird eine Demo innerhalb der Unterarbeitsgruppe gezeigt und das Produkt für alle freigegeben. Zwischen drei und sechs Monate können dabei vergehen. Thomas Ehlert, Verfahrenskoordinator für das SAP-Verfahren bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport beim Land Berlin, resümiert: „Der Weg, den wir gemeinsam beschritten haben, ist der richtige.“ Der stellvertretende Sprecher der Unterarbeitsgruppe erklärt weiter: „Unsere Verfahrensweise hat sich absolut bewährt, da die Themenpalette auf viele Schultern verteilt wird, trotzdem aber alle Teilnehmer involviert sind. Und die Ergebnisse sprechen für sich. Eine Tatsache, die sich eindrucksvoll belegen lässt.“

Unterarbeitsgruppe Bund/Länder-HR

Die Unterarbeitsgruppe existiert unter dem Dach der DSAG seit Juli 2006. Zu den Teilnehmern zählen momentan die Länder Bayern, Berlin und Hessen, die Bundeswehr, die Telekom, das Bundeseisenbahnvermögen und einige selbstständig agierende Einrichtungen aus den Bereichen Bund und Länder. Das Gremium repräsentiert derzeit ca. 1.700.000 Personalfälle.

Einflussnahme par excellence

Seit ihrer Gründung hat die Unterarbeitsgruppe Anforderungen für vier große Themenblöcke in die Entwicklung gebracht bzw. Lösungsvorschläge erarbeitet. Darunter befinden sich

- **Bescheinigungswesen:**

Erweiterungen zu diversen Bescheinigungen wurden abgestimmt, über einen Entwicklungsantrag eingereicht und umgesetzt. Sämtliche gestellten Anforderungen im Bereich Bescheinigungen wurden über Support Packages ab Release SAP R/3 4.7 erfüllt.

- **Nachversicherung:**

Beamtinnen und Beamte sowie sonstige versicherungsfreie Beschäftigte, die ohne Anspruch auf Versorgung aus dem Dienst ausscheiden und bei denen Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung nicht gegeben sind, gilt es, für die geleistete Dienstzeit in der gesetzlichen Rentenversicherung kraft Gesetz nachzuversichern. Die Beiträge werden gezahlt, wenn die Voraussetzungen für die Nachversicherung eingetreten sind, insbesondere Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung nicht gegeben sind. Die Beiträge sind nach dem Ausscheiden aus der versicherungsfreien Beschäftigung innerhalb von drei Monaten von der jeweiligen Personalstelle zu entrichten, ansonsten fallen Säumniszuschläge an. Die SAP-Umsetzung für diese Anforderung erfolgte im Rahmen der Sachbearbeiter-Unterstützung von Personalvorgängen durch die PWE (Process Workbench Engine). Die Lösung wird derzeit von einem Pilotkunden getestet.

- **Bruttoüberzahlung:**

Abbildung von § 12 des Bundesbesoldungsgesetzes (Rückforderung von Bezügen),

d. h., die Rückforderung von Bezügen ist nur bedingt möglich und die Verrechnung hat auf Bruttobasis zu erfolgen. Die SAP-Umsetzung erfolgt im Rahmen der Abrechnung und mithilfe eines Zusatzreports. Diese Anforderung befindet sich derzeit im Testbetrieb.

- **Pfändung:**

Die Berechnung der Pfändung nach dem Entstehungsprinzip war bis jetzt nicht möglich. Die Realisierung erfolgte durch Sachbearbeiter-unterstützende Zusatzreports. Auch diese Lösung befindet sich derzeit in der Pilotierungsphase.

Neben der Bearbeitung der Rankingliste dienen die Arbeitsgruppensitzungen als ideale Plattform für den Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmern aus Bund und Ländern. Und auch SAP profitiert von der engen Zusammenarbeit: „Unsere Kunden helfen uns, immer wieder zu prüfen, ob wir auf dem richtigen Weg sind. Durch die Kontakte aus der Unterarbeitsgruppe erhalten wir frühzeitig Informationen darüber, wenn gesetzliche oder tarifliche Änderungen anstehen, von denen wir offiziell vielleicht noch nichts wissen. Diese Informationsschiene ist gut und für SAP sehr wichtig“, fasst Doris Kühn zusammen. Auf der anderen Seite erhalten die Teilnehmer regelmäßig nutzbringende Informationen für strategische Überlegungen und das Tagesgeschäft. Vorteile, die bei einer zunehmenden Verbreitung von Standardsoftware im Personalbereich noch möglichst viele Länder genießen sollen. Denn in einem Punkt sind sich die drei Experten sicher: Der Erfolg des Gremiums strahlt aus und wird noch viele Teilnehmer anziehen.