



---

# Globale Einführung der Personalkostenplanung

Projektbeispiel REHAU

---

---

## Bei Fragen und Anregungen

### Lars Möller

Tel. +49 (0)5232 / 97 97 011  
Mobil: +49 (0)171 / 435 1567  
[lars.moeller@lmconsulting.de](mailto:lars.moeller@lmconsulting.de)

### Alex Reimer

Tel. +49 (0)5232 / 97 97 010  
Mobil: +49 (0)151 / 176 55405  
[Alex.Reimer@lmconsulting.de](mailto:Alex.Reimer@lmconsulting.de)

# Agenda

1. **Das REHAU Unternehmensprofil**
2. **Ausgangssituation & Ziele**
3. **Projektvorgehen & Globales Template**
  - Projektplanung und Vorgehensweise
  - Technische Besonderheiten
  - Dokumentation mithilfe Template und Testprotokoll

---

# KAHOOT!

Kahoot.it oder AppStore / Google Play Store

---

**IDEEN, DIE BEWEGEN. LÖSUNGEN, DIE ANKOMMEN.**

Das REHAU Unternehmensprofil.

---

# REHAU ist als Polymerspezialist führender Anbieter in den Bereichen:



## BAU

Kernthemen:  
Energieeffizienz,  
Wassermanagement, Infrastruktur  
und regenerative Energien.



## AUTOMOTIVE

Kernthemen:  
Leichtbau, alternative  
Antriebskonzepte und neue  
Mobilitätsansätze.



## INDUSTRIE

Kernthemen: Produkt- und Design-  
lösungen für die Möbelindustrie,  
Entwicklungen für Schlauch-,  
Profil- und Hausgerätebranche.

# Niederlassungen rund um den Globus

Ganz nah am Kunden





## Gemeinsam mehr erreichen

- Über **20.000** Mitarbeiter weltweit
- An mehr als **170** Standorten
- Europa: ca. **12.000** Mitarbeiter
- Deutschland: über **8.000** Mitarbeiter
- Mehr als **650** Auszubildende in Deutschland
- Ausbildungsquote: **8** Prozent
- **19** Ausbildungsberufe

---

# WO STEHT REHAU? WO MÖCHTE REHAU HIN?

Ausgangssituation & Ziele

---

# REHAU Ausgangssituation zum Projektstart 2015

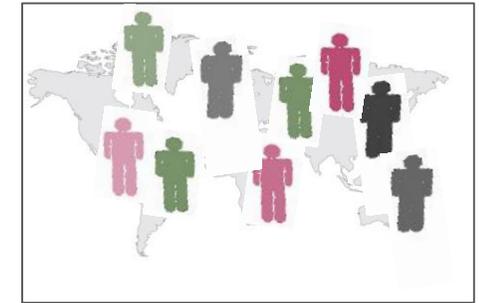
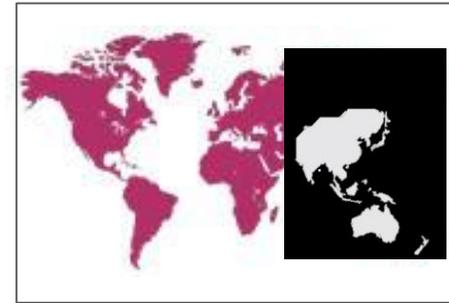
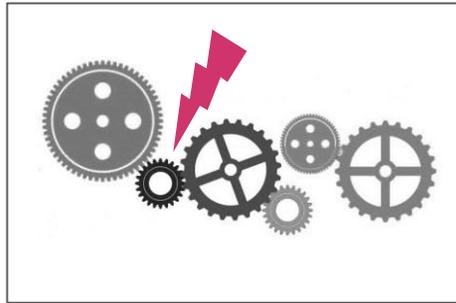
Dezentrale Planung  
und zentrale  
Konsolidierung

Kein durchgängig  
gelebter Prozess

Kein durchgängig  
verwendetes Tool,  
nur Excel

SAP HCM nahezu  
international im  
Einsatz

Globaler  
Personalstamm  
und Organisations-  
management



# REHAU Herausforderungen im Rahmen der Umsetzung



1) Hohe manuelle Aufwände

Keine Transparenz & Nachvollziehbarkeit

Mangelnde Datenqualität

Mangelnde Prozesssicherheit

„Island-Strategie“ SAP HCM in dezentralen Standorten

# REHAU Ziele des Projekts

## Qualitative Ziele

---



## Quantitative Ziele

---



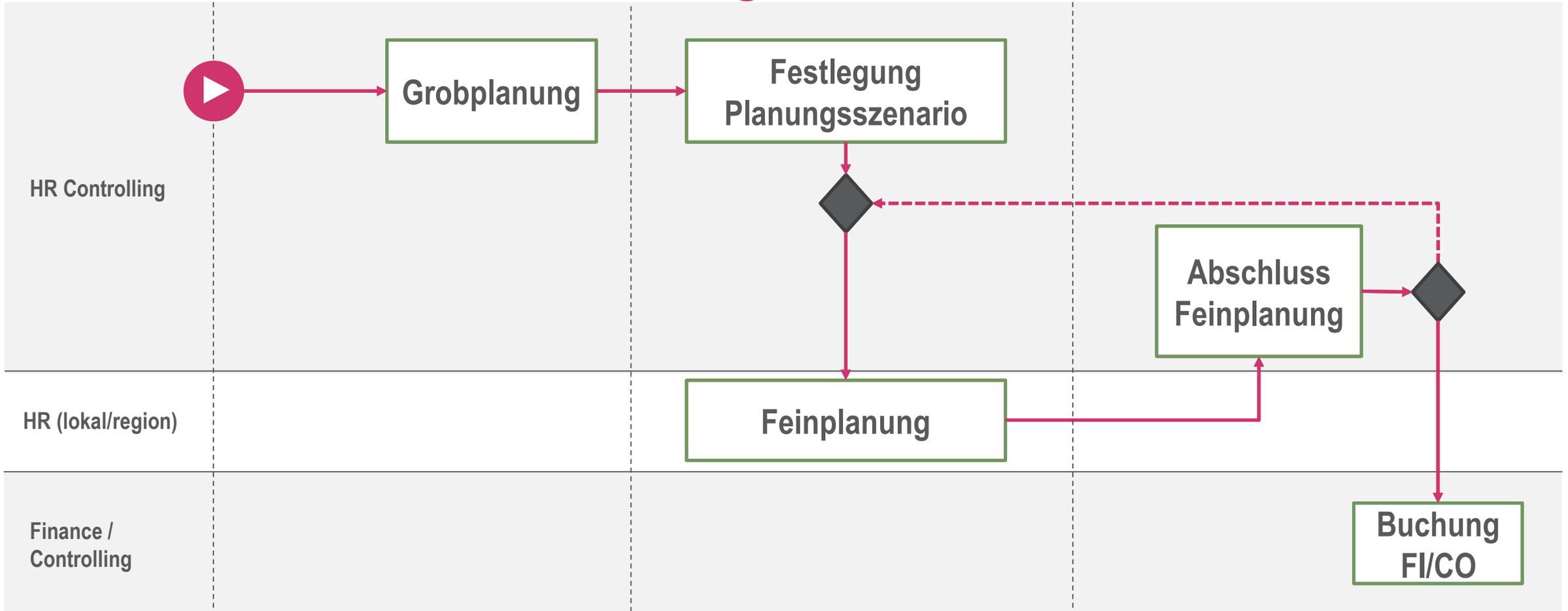
---

# PROJEKTVORGEHEN & DOKUMENTATION

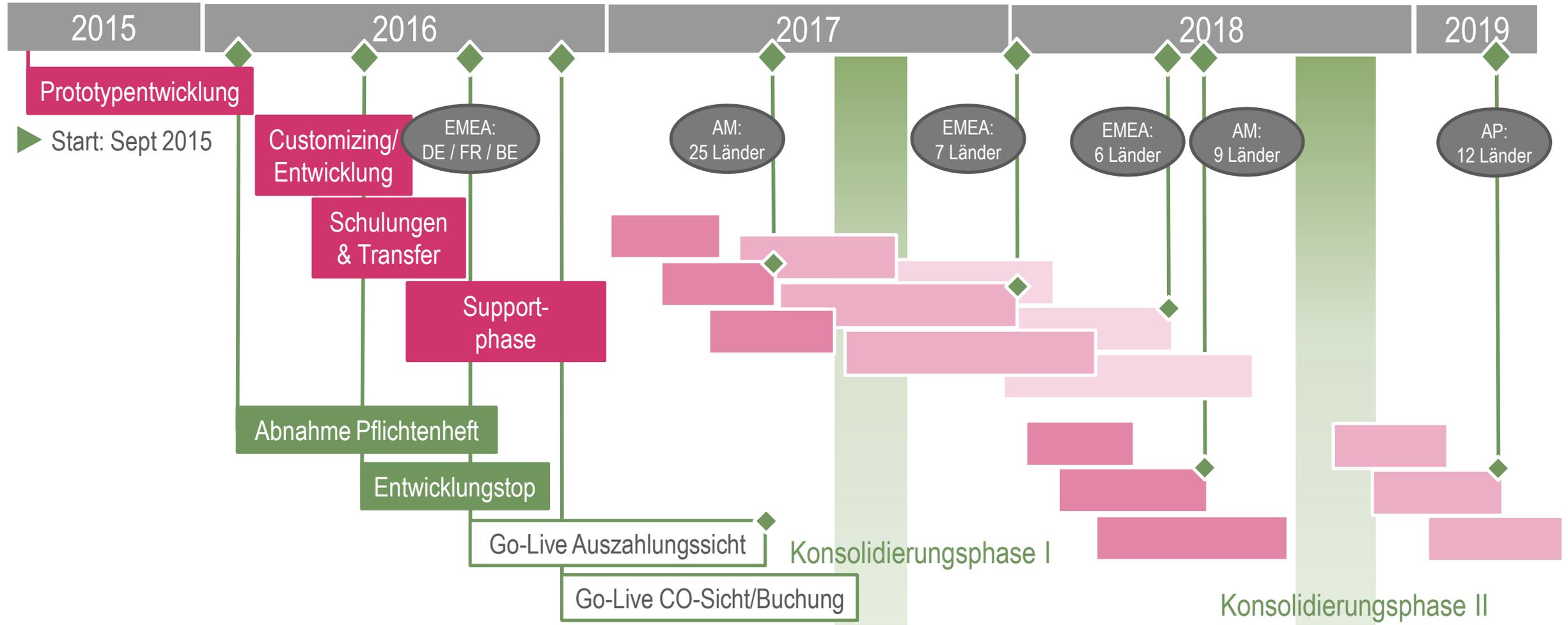
Projektplanung & Vorgehensweise

---

# Prozessualer Ablauf der Planung



# REHAU Projektplan und Meilensteine



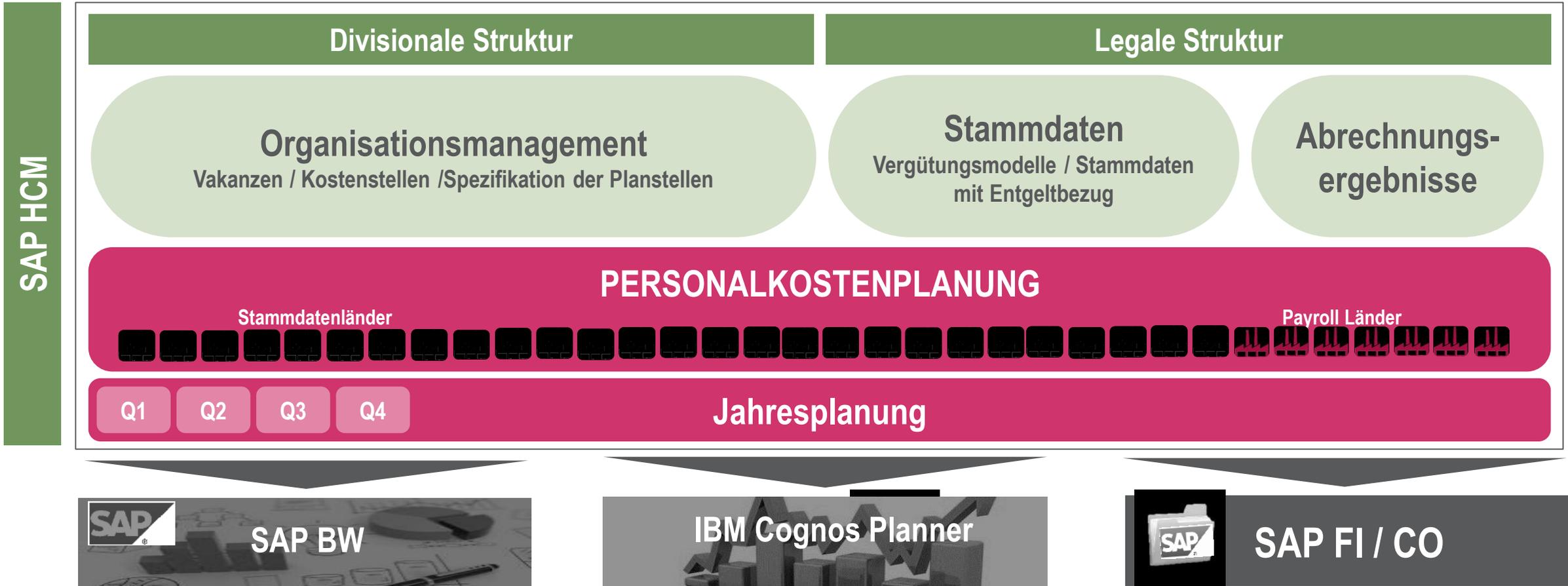
---

# PROJEKTVORGEHEN & DOKUMENTATION

Technische Besonderheiten

---

# SAP HCM bei REHAU



## Die wichtigsten und größten Herausforderungen

- Legalstruktur weicht von der OM Struktur ab
- Einmalbezüge bei der Planung auf 12 Monate zu verteilen
- Bestimmte Bereiche sollen von der Planung ausgeschlossen werden
- Dauerabwesenheiten
- „Lohnartentabelle“
- Einschränkung der Detailplanung
- Sonstiges
- Rollout Besonderheiten

## Legalstruktur weicht von der OM Struktur ab

Die OM Struktur orientiert sich bei REHAU anhand der Divisionen, Bau, Automotive und Industrie

Konkret bedeutet dies, die Organisationseinheit Sales Windows Solution enthält Planstellen, respektive Mitarbeiter aus 4 Kontinenten und entsprechend vielen Ländern

Die Personalkostenplanung muss aber anhand der legalen Struktur erfolgen

Konkret beudet dies je Land eine Kostenplanung

**Lösung**  
Ein Planungskontext je Land

Tabelle  
Kontext → MOLGA

Tabelle  
Kontext → Personalbereich

Enhancement Planungslauf  
um die Tabellen zu  
interpretieren

## Einmalbezüge bei der Planung auf 12 Monate aufteilen

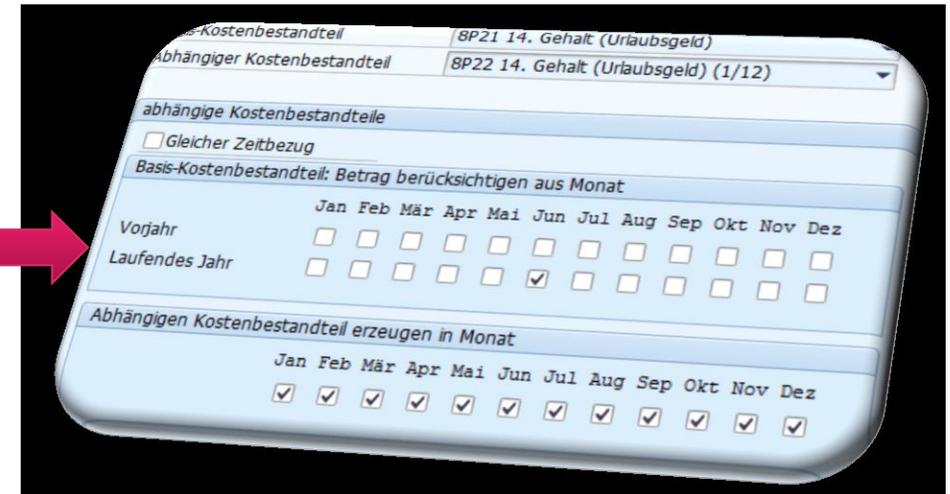
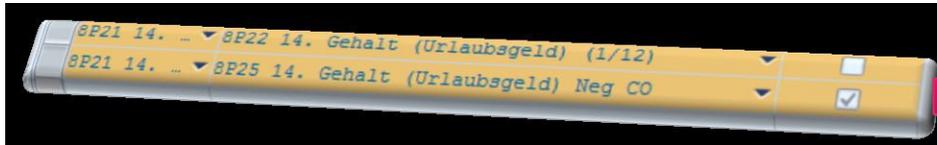
Das Controlling forderte an, dass sämtliche Einmalbezüge bereits beim Planungslauf auf 12 Monate verteilt werden müssen, inkl. der daraus resultierenden Einmalbezüge

### Lösung

Basiskostenbestandteil wird auf 12 Monate abgeleitet verteilt und in einem weiteren Kostenbestandteil negiert

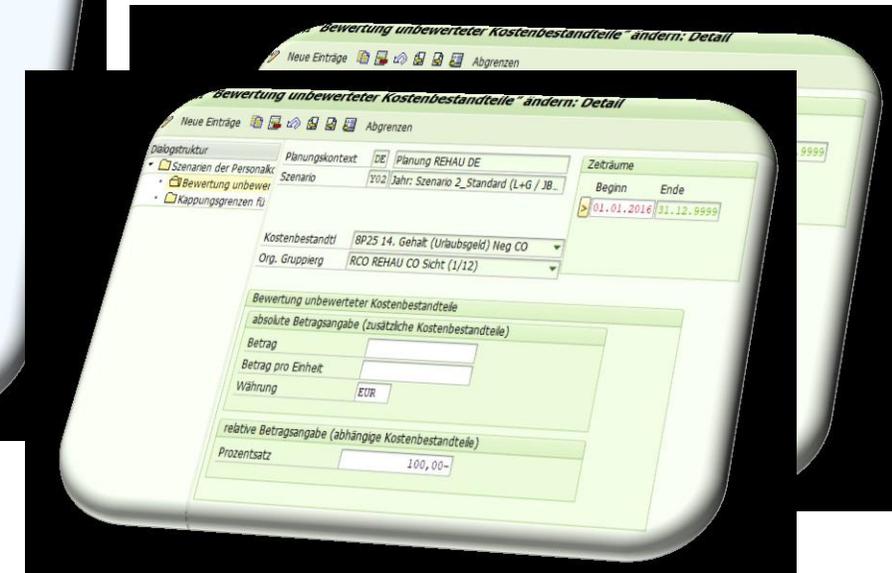
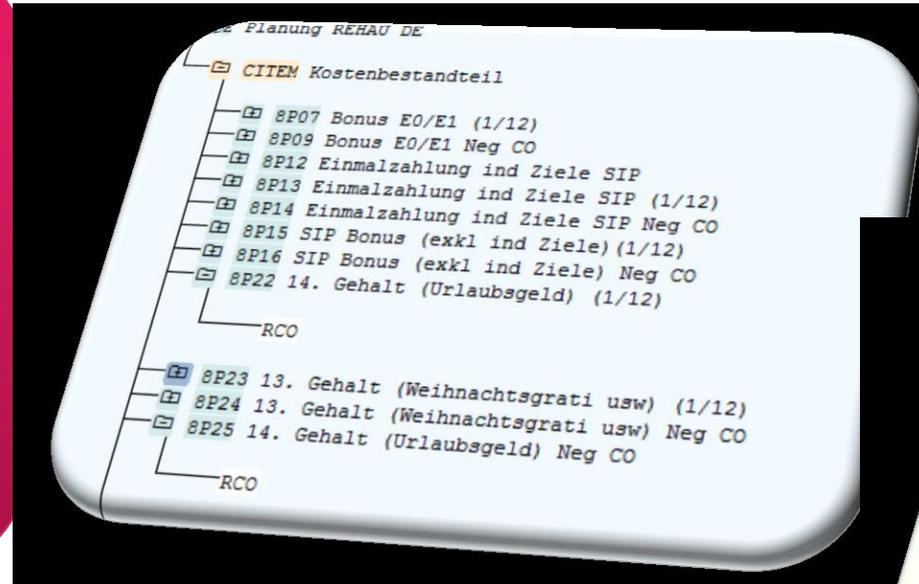
# I - Periodenglättung von Einmalbezügen – Bsp. Urlaubsgeld

- Ursprungsbetrag im Entstehungsmonat auf 12 Perioden verteilen
- Den Entstehungsmonat negieren



## II - Periodenglättung von Einmalbezügen – Bsp. Urlaubsgeld

- Merkmal HCP01 für die abgeleiteten Kostenbestandteile ausprägen:
  - 8P22 14. Geh. 1/12
  - 8P25 14. Geh. 1/12 Neg
- Kostenbestandteile 8P22 und 8P25 im Szenario pflegen



## III - Periodenglättung von Einmalbezügen – Bsp. Urlaubsgeld

Text Kostenbestandteile	Σ Betr. 06/17
00 Grundgehalt	3.340,00
BP03 Budgettopf JBU/individuelle Maßnahmen	4,68
BP06 Bonus E0/E1	
BP07 Bonus E0/E1 (1/12)	578,93
BP08 Sonstige Gehaltsbestandteile	500,00
BP09 Bonus E0/E1 Neg CO	
BP10 Bonus (JBU/Integrierte ZV)	668,00
BP20 13. Gehalt (Weihnachtsgrati usw)	
BP21 14. Gehalt (Urlaubsgeld)	555,00
BP22 14. Gehalt (Urlaubsgeld) (1/12)	46,25
BP23 13. Gehalt (Weihnachtsgrati usw) (1/12)	441,67
BP24 13. Gehalt (Weihnachtsgrati usw) Neg CO	
BP25 14. Gehalt (Urlaubsgeld) Neg CO	555,00-
BP40 SV AG Anteil KV/PV	1.138,43
BP41 SV AG Anteil RV/AV	557,65
BP80 SV AG Anteil KV/PV kumuliert	359,34
BP81 SV AG Anteil RV/AV kumuliert	511,11
BP50 SV AG Anteil KV/PV lin. Erhöhung 1	3,40
BP51 SV AG Anteil RV/AV lin. Erhöhung 1	4,38
BP52 SV AG Anteil KV/PV lin. Erhöhung 2	6,81
BP53 SV AG Anteil RV/AV lin. Erhöhung 2	8,70
SV AG Anteil KV/PV lin. Erhöhung 3	

- Ergebnis 14. Geh. 1/12

- $8P22 = 555,00 / 12 = 46,25 \text{ €}$

- Ergebnis 14. Geh. Neg.

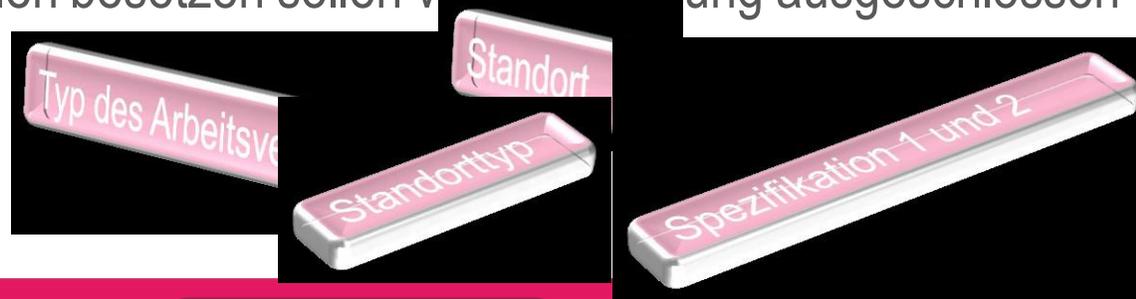
- 8P25 100% negativ

## Bereiche von der Planung ausschließen

Bestimmte Mitarbeitergruppen sollen von der Planung exkludiert werden

Planstellen werden im OM durch Kundeneigene Objekttypen und deren Ausprägung differenziert

Mitarbeiter die diese Planstellen besetzen sollen von der Planung ausgeschlossen werden



Lösung

Tabelle  
Exklusion

Ausschluss von Mitarbeitern von der Datensammlung die  
Planstellen besetzen auf die die Attribute zutreffen

# Bereiche von der Planung ausschließen

Mitarbeiter auf deren Planstelle exkludierte Attribute zutreffen werden von der Datensammlung ausgeschlossen

The screenshot shows a SAP HR planning form with the following fields and values:

- Beginndatum: 01.01.2019
- Endedatum: 31.12.9999
- Region (04): 50030785 Europe M...
- Land (05): 50030841 Germany
- Spezifikation 1 (08): 50030810 General
- Marktgebiet (10): 50030791 WS - South East Euro...
- Standorttyp (06): 50030808 Sales Office
- Standort (07): 50030890 Frankfur...
- Spezifikation 2 (09): 50030822 Furniture So...

Buttons: Bestätigen, Löschen

Arbeitsvertragskategorien

04 Region	05 Land	06 Standorttyp	07 Standort	08 Spezifikation 1	Ko... Kostenstelle
	50030841 DE	50030807 Plant			
	50030883 FR	50030807 Plant			
	50030841 DE	50030809 Admn		50030821 SFLOOR	
	50030841 DE	50030809 Admn		50030821 SFLOOR	
	50030841 DE	50030807 Plant			
	50030841 DE	50030807 Plant			
	50030877 ES	50030807 Plant			
	50030845 PL	50030807 Plant		50030821 SFLOOR	
	50030852 GB	50030807 Plant		50030821 SFLOOR	
				50030821 SFLOOR	

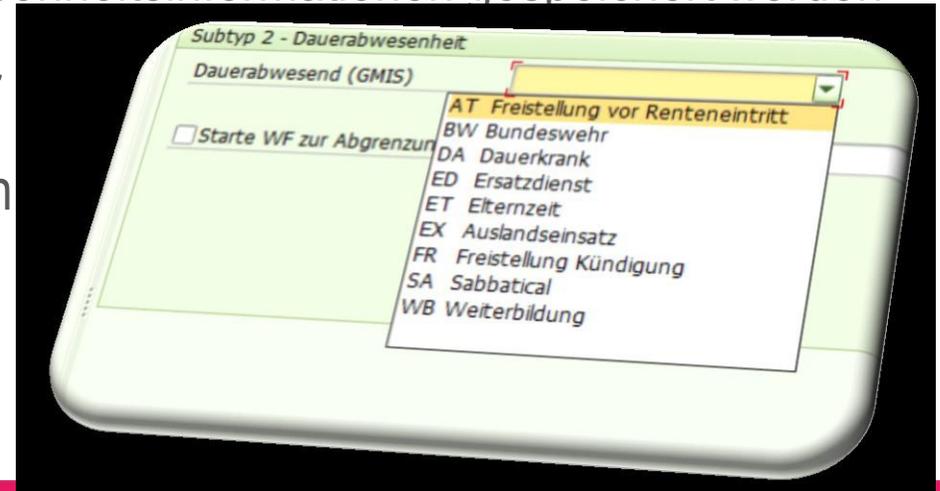
## Dauerrabwesende ausschließen

Bei REHAU existiert ein Kundeninfotyp in dem zusätzliche Abwesenheitsinformationen gespeichert werden

Bei bestimmten „Dauerabwesenheiten“ sollen Mitarbeiter von der

Kostenplanung exkludiert werden (z. B. „Dauerkrank“) bzw. sollen

Kostenbestandteile für die Dauer der Abwesenheit abgegrenzt



Lösung

Tabelle  
Dauerabwesenheit

Ausschluss von Mitarbeitern von der Datensammlung die  
bestimmte Dauerabwesenheiten haben

## „Lohnartentabelle“

Um eine noch größere Flexibilität bei der Zuweisung der für die Kostenplanung relevanten Lohnarten zu haben, wurden für die Kostenplanung spezielle Lohnarten 8P\* implementiert. Nur diese Lohnarten werden in der Kostenplanung genutzt.

Die Kostenplanung ist demnach völlig losgelöst von dem sonstigen Lohnartenkonzept und der Verbuchung dieser

Lösung

Tabelle  
Für Eingangs- und  
Ausgangslohnarten

Kundeneigene  
Abrechnungsfunktion \_LPKP

Beschränkung auf die  
zugewiesenen Lohnarten in  
der PKP

# „Lohnartentabelle“

Ausgelöst wird die Abrechnungssimulation durch den Report RPCIPE00 (PKP Standard)

Auch Stammdatenländer müssen ihre Lohnarten in der Tabelle Eingangs- und Ausgangslohnarten PKP zuweisen

Quette	Land	Eingangslohnart	Bezeichnung	Ausgangslohnart	Bezeichnung
1 PY	DE	/260	Steuern AN		
1 PY	DE	/263	Arbeitnehmeranteile SV		
1 PY	DE	/285	Steuern AG		
1 PY	DE	/287	ZV-Umlage, allgemein		
1 PY	DE	/288	ZV-Umlage, zusätzlich		
1 PY	DE	/290	ZV-Umlage Sonderentgelt		
1 PY	DE	/291	ZV-Sonderzahlung Vorrüh.		
1 PY	DE	/292	ZV-Erhöhungsbetrag AN		
1 PY	DE	/294	ZV-Erhöhungsbetrag AG		
1 PY	DE	/295	ZV-Umlage Wehrdienst		
1 PY	DE	/351	VBL-Umlage über BAT I WZ		
1 PY	DE	/353	KV-AG-Anteil, lfd. Entgelt	SP40	Einmalzahlung Individuel
1 PY	DE	/355	KV-AG-Anteil, Einmalzahl.	SP40	Einmalzahlung Individuel
1 PY	DE	/356	AG-Zuschuss KV	SP40	Einmalzahlung Individuel
1 PY	DE	/357	AG-Zuschuss KV Privat	SP40	Einmalzahlung Individuel
1 PY	DE	/358	Kug KV-AG-Anteil, lfd. Entgelt	SP40	Einmalzahlung Individuel
1 PY	DE	/359	WAG KV-AG-Anteil, lfd. Entgelt	SP40	Einmalzahlung Individuel
1 PY	DE	/35D	Kug KV-AG-Anteil, lfd. Entgelt	SP40	Einmalzahlung Individuel
1 PY	DE	/35E	WAG KV-AG-Anteil, lfd. Entgelt	SP40	Einmalzahlung Individuel

000460 COPY ZKOP  
000470 COPY ZFDL  
000480 COPY ZATN  
000490 COPY ZATH  
000500 COPY ZFDL  
000510 COPY ZCUR  
000520 ACTIO ZKSV A  
000530 COPY ZKUE  
000540 PKP  
000550 COPY DEND  
000560 BLOCK END

Code	Text	Code	Text	Amount
C	3110 Gehalt	SP00	Grundgehalt	
C	3130 Qualifikationszulage	SP10	Bonus	3.340,00
C	3380 Angliederung ohne Aufz.	SP08	Sonstige Gehaltsbestandte	668,00
C	/358 AG-Zuschuss KV	SP40	SV AG Anteil KV/PV	500,00
C	/371 AV-AG-Anteil, lfd. Entgelt	SP41	SV AG Anteil RV/AV	309,34
C	/381 Abgef. Beitrag freiw. KV	SP40	SV AG Anteil RV/AV	423,30
C	/383 AV-AG-Anteil, lfd. Entgelt	SP41	SV AG Anteil KV/AV	67,91
C	/398 AG-Zuschuss FV	SP41	SV AG Anteil KV/PV	618,68
C	/39R Abgef. Beitrag freiw. PV	SP40	SV AG Anteil KV/PV	5,43
C	/3U2 SV-Umlage U2	SP40	SV AG Anteil KV/PV	49,79
C				99,58
C				13,58

## Einschränkung der Detailplanung

In der Detailplanung werden alle Organisationseinheiten zur Pflege angeboten, da bei REHAU immer die „ganze Welt“ geplant wird und die Einschränkung anhand der Zuordnung Planungskontext -> Land ->

Personalbereich erfolgt, werden sehr viele Organisationseinheiten zur Pflege angeboten

Auch dann, wenn diese gar keine Kosten tragen (PKP Standard)

### Lösung

Programm  
Org.Einheiten die Kosten tragen  
werden in Tabelle geschrieben

Anpassung der WebDynpro  
Komponente Detailplanung

Detailplanung  
Nur Org.Einheit des Planungskontext  
mit Kosten werden angezeigt

## Sonstiges

Zahlreiche neue Datensammlungsmethoden, z. B. stat. Kennzeichen, REHAU Vergütungsmodell

Sonderbehandlung von Stundenlöhnern

Hochrechnung in Stammdatenländern sowie in Abrechnungsländern

Entfernung von Kostenobjekten, bei bestimmten Stammdatenkostellationen (E0/1, kein Bonus)

Korrektur Sozialversicherung bei 1/12 Betrachtung (Glättung von Einmalbezügen)

Korrektur 1/12 Betrachtung bei unterjährigen Austritten und Dauerabwesenheiten (Glättung von Einmalbezügen)

Pauschale Kürzungskostenbestandteile auf Basis der Zielkostenarten

Tools und Hilfsmittel

# Rollout Besonderheiten

Die Vergütungssystematik bei REHAU ist grundsätzlich global einheitlich

Trotzdem gibt es lokale Besonderheiten (z. B. 14 tägigen Zahlungsrythmus in den USA und Mexiko)



**Lösung**

- Sorgfältige Konzeption einer Templateklassen und Methoden
- Definition von Subklassen pro Land
- Redefinitionen wo nötig

---

# PROJEKTVORGEHEN & DOKUMENTATION

Dokumentation mithilfe Template und Testprotokoll

---

# Dokumentation während der Implementierung

## Template



Vergütungsmodelle innerhalb REHAU

Vergütungsmodell	1	2	3
Kostenbestandteil	IT 900x Subtyp 10	IT 900x Subtyp 11	IT 900x Subtyp 12
Grundgehalt			
sonst. Gehaltsbst.			
Bonus			
zusätzl. Zahlungen			
SV Anteile			
lin. Erhöhung			
Kalk. Kosten			

Verschiedene Kostenbestandteile

Erläuterung der Berechnungslogik zu jedem Kostenbestandteil, inkl. Auszahlungszeitpunkt und evtl. Kappungsgrenzen

## Testprotokolle



Mindestens eine Test-PNR pro Vergütungssystem

Testfall Vergütungssystem 1		Status [x]			
Kostenbestandteil	erwartetes Systemverhalten	Test-PNR / Auswertungsdatum	i.O.	n.i.O.	in. Bearb.
Grundgehalt	wird korrekt ausgezahlt	1234578 / tt.mm.jj	x		
sonst. Gehaltsbst.	wird ab tt.mm.jj korrigiert	1234578 / tt.mm.jj		x	
Bonus	wird korrekt ausgezahlt	1234578 / tt.mm.jj / tt.mm.jj			x
zusätzl. Zahlungen	wird korrekt ausgezahlt	1234578 / tt.mm.jj			x
SV Anteile	wird korrekt berechnet	1234578 / tt.mm.jj / tt.mm.jj	x		
lin. Erhöhung	wird ab tt.mm.jj korrigiert	1234578 / tt.mm.jj / tt.mm.jj	x		
Kalk. Kosten	wird korrekt ausgezahlt	1234578 / tt.mm.jj		x	
Testfall Sonderfälle		Status [x]			

Dokumentation der Test-PNR inkl. Auswertungsdatum und Status des getesteten KSTB

Abgleich der einzelnen KSTB auf gezeigtes und erwartetes Systemverhalten

➔ Später: LMC Ticketsystem bei nur noch vereinzelt Fehlern

---

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Bei Fragen und Anregungen

Lars Möller

Tel. +49 (0)5232 / 97 97 011  
Mobil: +49 (0)171 / 435 1567  
[lars.moeller@lmconsulting.de](mailto:lars.moeller@lmconsulting.de)

Alex Reimer

Tel. +49 (0)5232 / 97 97 010  
Mobil: +49 (0)151 / 176 55405  
[Alex.Reimer@lmconsulting.de](mailto:Alex.Reimer@lmconsulting.de)