

# Personalberichtswesen bei der Techniker Krankenkasse

---

veröffentlicht in Zeitschrift "E/3", 5/2003

## Einleitung

Die Techniker Krankenkasse (TK) ist eine bundesweite Krankenkasse mit 3,4 Millionen Mitgliedern und rund 5,3 Millionen Versicherten. Mit Sitz in Hamburg beschäftigt sie im gesamten Bundesgebiet etwa 9.500 Mitarbeiter. Seit 1999 hat die TK mySAP® HR produktiv im Einsatz. Aktuell unterstützt mySAP® HR die TK in den Prozessen Organisationsmanagement, Personalbeschaffung, Personaladministration, Zeitwirtschaft, betriebliche Altersversorgung, Gehaltsabrechnung und Veranstaltungsmanagement. Im September 2001 führte die TK einen Releasewechsel von 3.1i auf 4.6c durch. Das TK-eigene Personalberichtswesen ist im Januar 2001 produktiv gestartet. Somit kann die TK auf eine über 2-jährige Erfahrung mit dem Berichtswesen zurückblicken.

## Welchen Nutzen brachte die Einführung eines eigenen Personalberichtswesens?

Vor der Implementierung des neuen Berichtswesens wurden die Auswertungen vom Personalcontrolling in Papierform mittels Microsoft Access bereitgestellt. Heute stehen ca. 150 dezentralen Anwendern (Geschäftsstellenleitern) und ca. 90 Anwendern in der Hauptverwaltung die erforderlichen Berichte auf Knopfdruck, performant und in Echtzeit zur Verfügung.

Da den Berichten eine einheitliche Kennzahlenstruktur zu Grunde liegt, ist die Vergleichbarkeit aller Berichte untereinander gewährleistet. Die einheitliche Terminologie in den Berichten trägt außerdem zur Vermeidung von Missverständnissen und damit zu einer besseren Verständigung unter den Mitarbeitern bei.

Die Anwender werden in einer halbtägigen Schulung in das Personalberichtswesen eingewiesen. Für sie bedeutet die Einführung nicht nur eine Steigerung der Informationsqualität, sondern auch eine spürbare zeitliche Entlastung.

Für die Betreuung der Anwender und die Bearbeitung von Spezialanfragen wird heute in der Hauptverwaltung eine halbe Mitarbeiterkapazität benötigt. Für die

fachliche Weiterentwicklung bedarf es einer weiteren halben Mitarbeiterkapazität. Zwei Mitarbeiterkapazitäten konnten im Personalcontrolling eingespart werden.

Im Rahmen des Releasewechsels von 3.1i auf 4.6c hat sich das Berichtswesen mit einem Anpassungsaufwand von weniger als fünf Tagen als wartungsarm erwiesen. Auch das Einziehen einer neuen Berichtsebene in der Aufbauorganisation als Folge einer Umstrukturierung oder die Anpassung der Kennzahlendefinition aufgrund von tariflichen Änderungen haben dies bestätigt. Diese konnten jeweils innerhalb von eines Tages umgesetzt werden.

Nicht zuletzt bildet das Personalberichtswesen eine Grundlage für Weiterentwicklungen bei neuen Anforderungen. Beispielsweise baut ein Tool zur Planung und Steuerung unternehmensweiter organisatorischer Maßnahmen auf dem Berichtswesen auf. Darüber hinaus verwendet die TK Kennzahlen und weitere Informationen aus dem Berichtswesen in ihren Organigrammen. Seit August 2002 setzt sie dafür OrgChart der Firma PDW-Software ein.

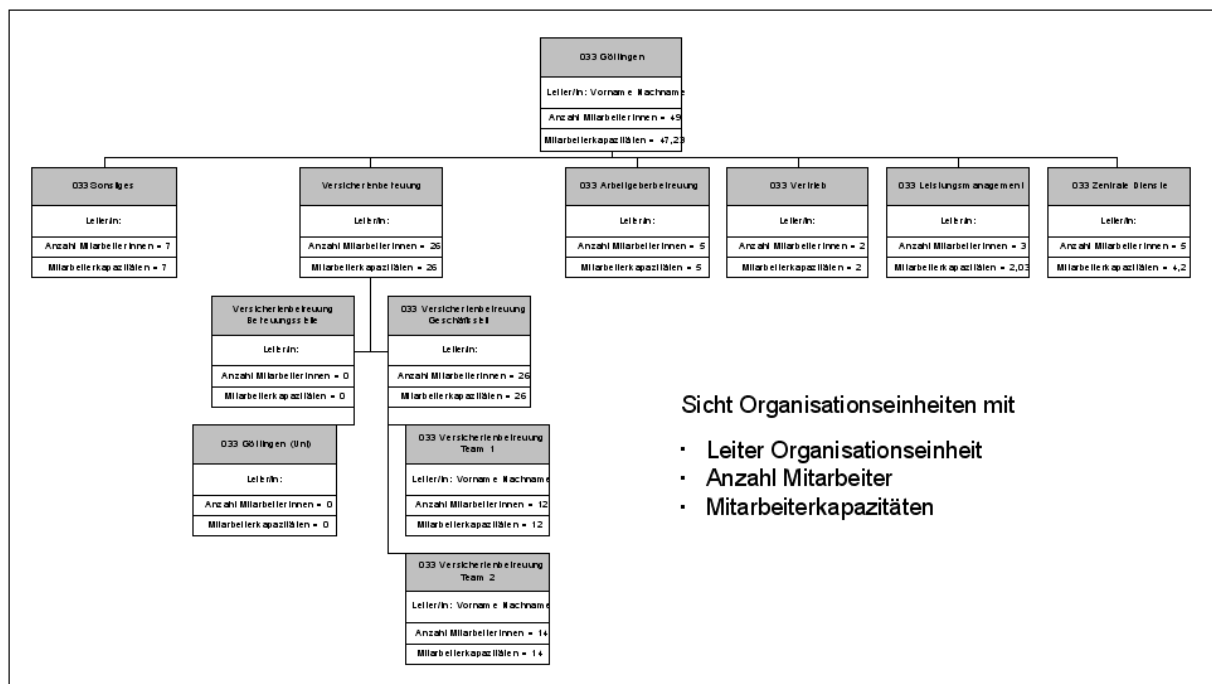


Abb. 1: Beispiel-Organigramm in OrgChart mit Zusatzinformationen aus dem Berichtswesen

## Warum war es notwendig, ein eigenes Personalberichtswesen für die TK zu entwickeln?

Die TK hat zum einen sehr spezifische Vorgaben, wie die Mitarbeiter in den Berichten für die Selektion und Aggregation zusammengefasst werden sollen. Die Standard-Kriterien „Mitarbeitergruppe“ und „Mitarbeiterkreis“ sind dafür unzureichend, da sie die Sicht der Entgeltabrechnung widerspiegeln. Zum anderen


ist beispielsweise die Aufbauorganisation (eine Matrixorganisation) in den Berichten abzubilden, und es sind unternehmensspezifische Kriterien zur Selektion und Aggregation zu verwenden.


Auch sollen die Bestandsstatistiken TK-spezifische Kennzahlen bereitstellen und Bewegungsstatistiken vielfältige Veränderungen aus verschiedenen Blickrichtungen über einen Zeitraum auswerten. Dabei müssen die Berichte nicht nur externe Bewegungen wie Ein- und Austritte, sondern auch interne Fluktuationen wie den Wechsel von Elternzeit ins aktive Beschäftigungsverhältnis verarbeiten können. Nicht zuletzt soll ein durchgängiges Konzept entwickelt werden, das es erlaubt, das Berichtswesen jederzeit einfach zu erweitern.

## Die Lösung

Zusammen mit den Beratern der iProCon GmbH hat die TK ein Konzept zur Umsetzung der verschiedenen Anforderungen auf Basis einer unternehmensspezifischen logischen Datenbank (LDB) entwickelt:

1. Für eine erweiterte Auswahl an Selektions- und Aggregationsmöglichkeiten werden im Organisationsmanagement die Ebenen durch einen eigenen Infotypen definiert.
2. Das Personalberichtswesen benötigt eine vom Standard abweichende Gruppierung der Mitarbeiter. Neben der Mitarbeiterstruktur (abgebildet durch Mitarbeiterkreise) sind auch Informationen aus der Zeitwirtschaft (z.B. Elternzeit) und den Stammdaten (z.B. Befristung) relevant. Das Konstrukt der Berichtsmitarbeitergruppe verknüpft diese Informationen.
3. Das Konzept der Bewegungsarten dient dazu, interne sowie externe Bewegungen abzubilden, die nicht allein über Maßnahmen auszuwerten sind. Somit kann beispielsweise über einen Zeitraum berichtet werden, wie viele Mitarbeiter die Kostenstelle gewechselt haben oder aus der Lohnfortzahlung gefallen sind.
4. Um die Ergebnisse von Berichten zu unterschiedlichen Stichtagen bezüglich der Aufbauorganisation vergleichbar zu machen, wurde eine Funktionalität eingeführt, die die erfolgten Reorganisationen kompensiert.
5. Die TK-eigene logische Datenbank stellt die Selektions- und Aggregationskriterien einheitlich zur Verfügung und führt ebenfalls die Kennzahlenberechnung durch. Die Darstellung der Daten übernimmt ein TK-eigener List-Viewer, so dass ein einheitliches Layout gewährleistet wird. In den Berichten werden dann lediglich die von der logischen Datenbank bereitgestellten Daten weiterverarbeitet und zur Darstellung an den List-Viewer übergeben.




 **Kennzeichen Berichtswesen anzeigen**

 Infotypdoku

Organisationseinheit: 002 002 Mönchengladbach  
Planstatus aktiv  
Beginndatum 01.01.1999 bis 31.12.9999

Kennzeichen Berichtswesen 01 O 50000600 1

Dienststellennr 002

Art Orgeinheit 6S  Geschäftsstelle  
Funktionsbereich 50  Sonstiges  
Bundesland 05  Nordrhein-Westf.

Direkt zugeordnete Kostenstelle: 0000002000 V&L Mönchengladbach  
 Kostenstelle zieht Mitarbeiter auf sich

Satz 1 von 1

Abb.2: Infotyp „Berichtswesen“ zur Ebenendefinition im Organisationsmanagement


<b>Stichtage</b>			
Stichtag(e)	03.04.2003 		
<b>Projektion</b>			
Projektionsmodus	<input type="checkbox"/>	Organigramm zum	03.04.2003
<b>Verwaltungsdaten</b>			
Personalnummer	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Buchungskreis	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Personalbereich	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Personalteilbereich	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Mitarbeitergruppe	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Mitarbeiterkreis	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Organisations-Schlüssel	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Abrechnungskreis	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Anstellungsverhältnis	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Kostenstelle	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Organisationseinheit	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Stelle	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Geschlecht	<input type="radio"/> männlich <input type="radio"/> weiblich <input checked="" type="radio"/> egal		
<b>Organisationsmanagement</b>			
Rechtskreis	<input type="radio"/> West <input type="radio"/> Ost <input checked="" type="radio"/> alles		
Kennzeichen HV	<input type="radio"/> nur HV <input type="radio"/> ohne HV <input checked="" type="radio"/> alles		
Art der Organisationseinheit	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Verantwortungsbereich	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Dienststelle	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Betreuungsstelle	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Funktionsbereich	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
Region	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
<b>Zählweise</b>			
Berichts-Mitarbeiter-Gruppe	<input type="checkbox"/>	bis	<input type="checkbox"/>

Abb.3: Beispiel eines Selektionsbildes der logischen Datenbank

Mitarbeiterbestand	Stichtag: 31.03.2001		31.12.2000	31.10.2000
	Gesamt	dav. TZ	MA-Kap	MA-Kap
unbefristet Angestellte	345	43	299,88	273,74
befristet Angestellte	15	4	13,38	11,88
Teilzeit im Erziehungsurlaub (>6 Monate)	6	2	5,00	5,03
Mutterschutz	6		6,05	2,00
Altersteilzeit (Arbeitsphase)	6	6	3,06	2,03
<b>operative Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>378</b>	<b>55</b>	<b>327,37</b>	<b>294,68</b>
Erziehungsurlaub / Elternzeit	35	18	26,58	28,03
Grundwehrdienst / Zivildienst	4		4,18	3,15
Beurlaubte ohne Bezüge (inkl. §30a TKT)	7	1	6,53	5,00
Beurlaubte mit Bezügen (inkl. §30 TKT)	5	1	4,80	3,24
Arbeitsunfähige ohne Lohnfortzahlung	1	1	0,53	0,53
<b>ruhende Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>52</b>	<b>21</b>	<b>42,62</b>	<b>39,95</b>
<b>Mitarbeiter gesamt</b>	<b>430</b>	<b>76</b>	<b>369,99</b>	<b>334,63</b>
Auszubildende	9		9,00	10,00
davon im 2. Lehrjahr	1		1,00	1,00
davon im 3. Lehrjahr				
Praktikanten / Diplomanden / Nordakadem.	3		2,00	1,00
Aushilfen	3		3,00	3,00
Teilzeit im Erziehungsurlaub (<=6 Mon.)	1	1	0,35	
Raumpflegepersonal	1		1,00	1,00
<b>besondere Personengruppen</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>15,35</b>	<b>15,00</b>
<b>Beschäftigungsverhältnisse gesamt</b>	<b>447</b>	<b>77</b>	<b>385,34</b>	<b>349,63</b>
Familienpause	1			

Abb.4: Gegenüberstellung der Mitarbeiterbestände einer Organisationseinheit an drei verschiedenen Stichtagen

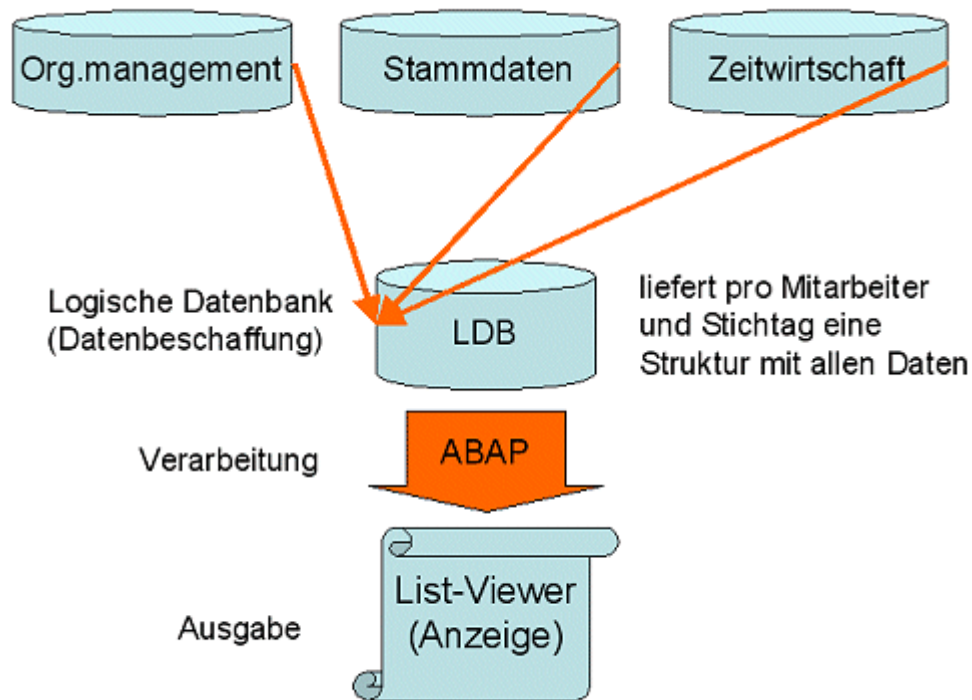


Abb.5: Schematische Darstellung des technischen Aufbaus des Personalberichtswesens

**Zitat von Petra Hindernack, fachliche Verantwortliche für das Personalcontrolling bei der TK, zum Erfolg des Projektes:**

*"Rückblickend sind wir sicher, dass wir mit dem neuen Berichtswesen und der fachlichen Unterstützung der iProCon-Berater den richtigen Weg gegangen sind. Durch die Verfügbarkeit standardisierter Berichte in Echtzeit konnten der Aufwand im Personalcontrolling minimiert und die Qualität gesteigert werden."*

**Autoreninfo:**

Anja Junold arbeitet seit 2002 als Consultant Human Resources bei der iProCon GmbH. Ihre Schwerpunkte liegen unter anderem im Prozessmanagement und im SAP® HR Rollenkonzept.

Christian Lübke ist seit 2000 Geschäftsführer der iProCon GmbH. Zuvor war er in der Beratung der IDS Scheer AG Leiter des Fachzentrums Human Resources. Er ist Autor der Bücher „Personalwirtschaft mit mySAP® HR“ und „Personalplanung und Entwicklung mit mySAP® HR“ aus der Reihe SAP PRESS. Kontaktadresse: kontakt@iprocon.de.