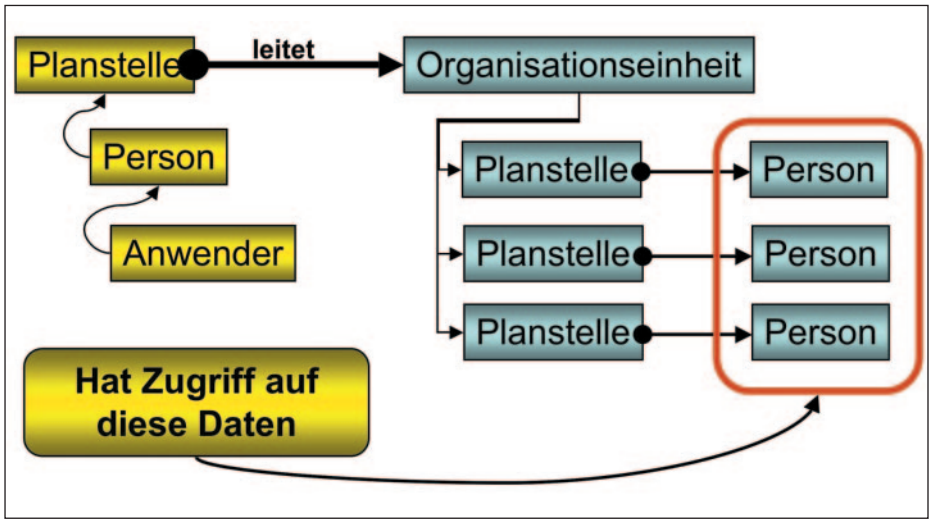

Abb. 1: Zugriff auf unterstellte Mitarbeiter über die Orgstruktur

Berechtigungen – SAP

Herausforderung beim dezentralen Einsatz

„Früher war alles einfacher." – ein Satz, den man oft hört und der auch auf das SAP HR Berechtigungskonzept zuzutreffen scheint: in den letzten Jahren stoßen immer mehr Unternehmen an die Grenzen ihres einmal aufgesetzten Konzeptes. Oft helfen dann marginale Anpassungen nicht mehr, sondern nur noch eine vollständige Neukonzeption.

Ein Grund dafür ist der vielfältiger gewordene Einsatz von SAP HR. Nicht mehr nur wenige zentrale Stellen nutzen das System, sondern auch Mitarbeiter im Self Service, Führungskräfte, Sekretariate, dezentrale HR Service Center, u.v.a.m. Zusammen mit der Ausweitung des Einsatzes auf weitere Standorte (z.B. im Ausland) und zusätzliche Prozesse (z.B. Personalkostenplanung oder Performance Management) stellt dies völlig neue Anforderungen an das Berechtigungskonzept.

Dem gegenüber steht eine zunehmende Dynamik und Flexibilität der Organisationsstrukturen. In vielen Fällen ist eine klare Zuordnung von Mitarbeitern kaum möglich und häufige Organisationsänderungen erhöhen den Wartungsaufwand und damit die Betriebskosten des Systems.

Um diese Anforderungen zu erfüllen, brauchen wir Konzepte, die zum einen die Zugriffsberechtigung über vielfältige Kriterien steuern können und zum anderen durch eine dynamische bzw. generische Zuordnung den Wartungsaufwand reduzieren. Die Entwicklung von SAP HR diesen Anforderungen Rechnung getragen. Im Folgenden wollen wir einige dieser Konzepte vorstellen und bewerten. Dabei verzichten wir auf technische Details und konzentrieren uns darauf, die Möglichkeiten und konzeptionellen Aspekte darzustellen.

Traditionell wurde der Zugriff auf HR-Daten durch einige wenige „Berechtigungsobjekte" gesteuert, die im wesentlichen Bezug auf Stammdaten aus der organisatorischen Zuordnung (Infotyp 1) der Mitarbeiter nehmen. Ein Anwender kann dadurch z.B. Zugriff auf bestimmte Personalteilbereiche (z.B. Standorte), oder Mitarbeiterkreise (z.B. AT-Angestellte) erhalten oder auf alle Mitarbeiter, die einer bestimmten Sachbearbeiternummer zugeordnet sind. In allen Fällen können außerdem noch die Daten eingeschränkt werden, die jeweils angezeigt oder gepflegt werden dürfen (z.B.: Adresse pflegen, Namen anzeigen, Gehaltsdaten nicht sichtbar).

Für den dezentralen Einsatz insbesondere in größeren Organisationen stößt diese Logik aber an ihre Grenzen. Um damit z.B. 100 Zeitbeauftragten den Zugriff auf die zu bearbeitenden Mitarbeiter über den Sachbearbeiterschlüssel zu ermöglichen, müssten auch 100 Rollen (die wiederum die Berechtigungsprofile enthalten) angelegt werden. Neben dem einmaligen Aufwand bedeutet dies auch einen enormen Pflegeaufwand, inhaltlich für inhaltliche Änderungen der Rollen und für die Zuordnung der Mitarbeiter zu Sachbearbeitern.

Die Wartung der Rollen lässt sich allerdings durch das Konzept der Referenzrolle reduzieren, so dass immer nur eine Rolle manuell angepasst werden muss und die übrigen automatisch abgeleitet werden. Vielen Administratoren ist nicht bewusst, dass diese Möglichkeit auch im HR besteht. Dazu muss lediglich das entsprechende Feld (z.B. der Sachbearbeiterschlüssel) als so genannte Orgebene definiert werden, was technisch problemlos möglich ist. Allerdings bleiben dann immer noch der Aufwand für Einrichtung und Zuordnung.

Das Problem ist umso dringlicher je mehr dezentrale Anwender mit unterschiedlichen Aufgaben und Zielgruppen im System arbeiten (z.B. Führungskräfte, Weiterbildungsverantwortliche, Reisemanager, Kostenplaner oder komplette Personalabteilungen in einzelnen Standorten und Tochterfirmen). In vielen Fällen lässt sich die Zugriffsberechtigung über die verfügbaren Felder im Infotypen 1 gar nicht vollständig definieren. Hier kommt das Konzept der strukturellen Berechtigung ins Spiel, welche standardmäßig sowohl mehr Flexibilität als auch Dynamik bietet.

Die strukturelle Berechtigung erlaubt die Zugriffssteuerung über so genannte Auswertungswege entlang der Strukturen in der Personalplanung- und entwicklung. Meist wird dazu das Organisationsmanagement genutzt, um die Berechtigung z.B. über Teams, Abteilungen oder auch Projekte zu definieren. Aber auch die Teilnehmer von Seminaren einer bestimmten Gruppe lassen sich mithilfe des Veranstaltungsmanagements für den Zugriff durch einen Trainingsbeauftragten zusammenfassen. Die Dynamik wird dadurch erreicht, dass einem User nicht eine feste Abteilung zugeordnet werden muss, sondern automatisch z.B. diejenige, die er leitet (Abbildung 1). Damit kann die gleiche Profil-Definition für alle Abteilungsleiter genutzt werden und auch eine Versetzung erfordert keinen manuellen Aufwand. Diese Dynamik kann völlig flexibel an die Kundenbedürfnisse ange-

Sven Ringling ist Geschäftsführer der iPro-Con GmbH (www.iprocon.de). Sie ist einer der Träger des Beratungsnetzwerks AdManus (www.admanus.de).

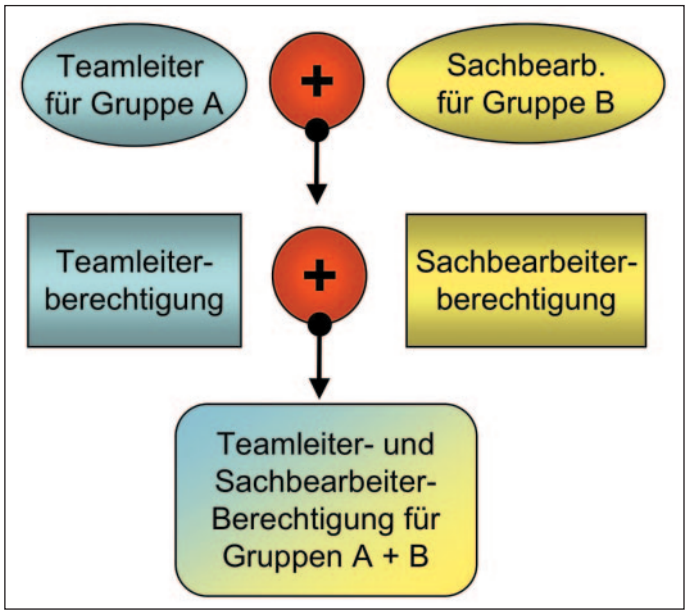

Abb. 2: Vermischung von Rollen

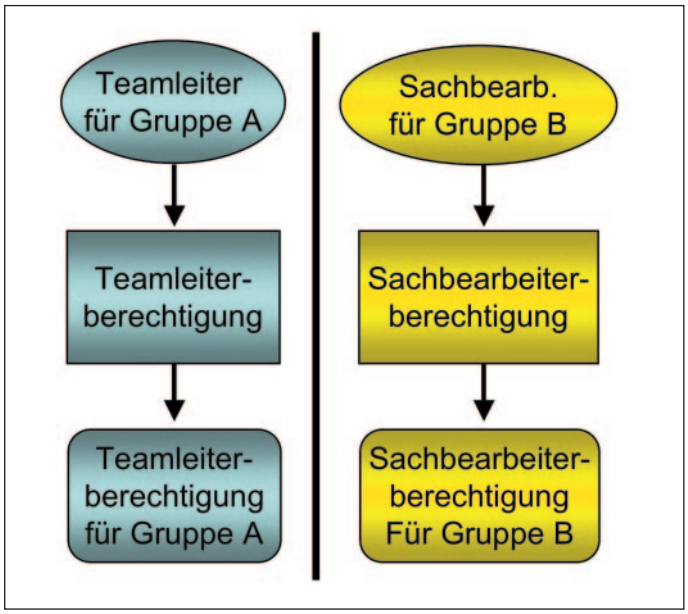

Abb. 3: Klare Trennung von Rollen durch Kontextabhängigkeit

passt werden, indem ein eigener Funktionsbaustein in ABAP programmiert wird.

Mit der strukturellen Berechtigung können die berechtigten Personen definiert und die Art des Zugriffs (Pflege oder Anzeige) definiert werden. Welche Daten jeweils im Zugriff sind, wird dann weiter über die oben beschriebenen traditionellen Berechtigungsobjekte definiert. Technisch kann man sich strukturelle und traditionelle Prüfung als zwei hintereinander angeordnete Filter vorstellen, die beide passiert werden müssen. Dieses Konzept funktioniert aber nicht mehr, wenn ein Anwender für zwei unterschiedliche Gruppen von Mitarbeitern unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen soll (z.B. in den Rollen „Teamleiter“ und „Lohnsachbearbeiter“ – siehe Abbildung 2). Dann wird eine Verbindung zwischen strukturellen Profilen und traditionellen Berechtigungsobjekten erforderlich. Die kontextabhängige strukturelle Berechtigung (ab Release 4.7) bietet dies, indem die Berechtigungsobjekte ein zusätzliches Feld erhalten, um auf strukturelle Profile Bezug zu nehmen (Abbildung 3). Ansonsten wäre das Problem nur durch Nutzung mehrerer Userkennungen lösbar.

Die oft komplexen Konstellationen in der realen Welt, stellen oft auch noch weitergehende Anforderungen. Immer wieder ist es daher erforderlich, unternehmensspezifische Logik einzubringen. Die SAP trägt diesem Umstand Rechnung, indem Sie so genannte BADIs zur Verfügung stellt, die die Programmierung zusätzlicher Logik erlauben:

- HRPAD00AUTH_CHECK: Anpassung der traditionellen Prüfung (komplex!)
- HRPAD00AUTH_TIME: Anpassung der Zeitabhängigkeit der Berechtigung
- HRBAS00_STRUAUTH: Anpassung der strukturellen Prüfung
- HRBAS00_GET_PROFL: Dynamische Zuordnung eines strukturellen Profils

Neben der Kenntnis der technischen Möglichkeiten sind ein sauberes Konzept und ein Migrationsplan für das Redesign äußerst wichtig. Die Diskussion der Anforderungen mit den Fachverantwortlichen, die wo immer möglich eine Vereinfachung der Zugriffslogik anstreben sollte, bietet die Grundlage zum Aufbau eines sicheren und wartbaren Berechtigungskonzeptes.