

Brücke in die Cloud

Jeder zweite SAP-Kunde betreibt sein HCM-System derzeit ausschließlich On-Premise; denn noch haben die Nutzer die Wahl. Spätestens 2030 aber müssen alle in der Cloud sein. Dann läuft die Wartung der HR-Business-Suite aus. Doch schon jetzt drängt die Zeit.

Von Markus Uwe Schüssler

● Aktuellen Schätzungen zufolge betreiben knapp über die Hälfte aller SAP-Kunden ihr HCM-System ausschließlich On-Premise. Die Mehrheit unter ihnen verfügt über ein in ERP integriertes HCM-System. Nun stehen diese Unternehmen vor einer grundlegenden Herausforderung. Denn Softwareprogramme lokal zu hosten, ist schon heute nicht mehr zeitgemäß, ein Umzug in die Cloud damit unvermeidlich. SAP hat dafür bereits einen Zeitraum definiert. Bis spätestens 2030 sollen alle Kunden mit cloudbasierter Software arbeiten. Danach läuft die Wartung der HR-Business-Suite des Walldorfer Konzerns aus.

Unternehmen aller Größen und Branchen stehen somit vor der Frage: Wie groß ist der Handlungsbedarf wirklich? Lohnt es sich heute schon umzusteigen oder ist es doch besser abzuwarten, bis die Cloud alternativlos wird? Eine Marktbetrachtung soll Antworten liefern.

Die Interessenvertretung der 60.000 Mitglieder starken deutschsprachigen SAP-Anwendergruppe (DSAG) hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, die Wartung der SAP HR-Business-Suite zu verlängern. Der Support läuft nun nicht wie zunächst geplant 2025, sondern erst 2030 aus.

Einzigster Haken: Ab 2023 führt der Software-Konzern eine Brückenlösung namens SAP HCM für S4/HANA ein, bei der das HR-System vom ERP losgelöst auf einer HANA-fähigen eigenen Systemlandschaft läuft. Das bedeutet, dass alle Unternehmen mit einem integrierten SAP HCM-System einen Carve-out durchführen müssen. Um weiterhin On-Premise-Funktionalitäten wie die Personalabrechnung gewährleisten zu können, ist diese Zwischenlösung also unabdingbar.

Aufbruch in die neue Welt

Übergeordnet betrachtet, lassen sich die SAP HCM-Lösungen in eine neue und eine alte Welt trennen. Erstere wird unter anderem durch Success Factors schon heute abgebildet. Es handelt sich dabei vorrangig um Personalentwicklungsmodulare wie Talent Management, Nachfolgeplanung oder E-Recruiting. Zur alten Welt gehören die HR-Core-Systeme, die Personaladministration, Personalabrechnung und Zeitwirtschaft abbilden. Mit diesen generieren SAP-Beratungsunternehmen noch immer den meisten Umsatz. Der Grund: Die damit verknüpften Themen sind besonders komplex.

Das SAP-System muss beispielsweise alle länderspezifischen Gesetzgebungen wie Tarifgesetze der Personalabrechnung abbilden. Das macht es besonders schwierig, die alte Welt vollständig in die Cloud zu überführen. Denn dieser Schritt wird nur zeitversetzt möglich sein. Und so kommt die erwähnte Zwischenlösung ins Spiel. Doch wie finden IT- und Personalleiter einen Projektansatz, um diese zu implementieren?

Datenschutzregelung bestimmt Handlungsrahmen

Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die Cloud und die HANA-Einführungen gehören schon jetzt zu den Top-Strategietreibern im IT-Umfeld. Jedoch ist im Personalbereich dem Anschein nach noch viel Zeit bis zum Jahr 2023. Folglich investieren bislang nur wenige Unternehmen in vorbereitende Projekte wie ein Carve-out, also die Ausgliederung des SAP HCM-Systems.

Handlungsempfehlungen rühren jedoch auch stark aus dem Bereich Datenschutz. So ist es laut Artikel 17 der DSGVO „Recht auf Löschung“ verpflichtend, sämtliche personenbezogenen Daten zu

verfremden beziehungsweise unkenntlich zu machen. Durch ein Heraustrennen von HR-Systemen verkleinert sich der Zugriffskreis auf die Datenbestände drastisch und schützt diese somit vor unbefugten Aufrufen.

Rechtzeitig dem Engpass entgehen

Nun ist es sicherlich nicht verkehrt, an einem funktionierenden Modell wie On-Premise festzuhalten. Doch in der abwartenden Haltung vieler Unternehmen liegt auch ein Risiko, wie das folgende Gedankenspiel zeigt.

Zeitsprung. Es ist das Jahr 2022. Im deutschsprachigen Raum gibt es rund 100 auf HR spezialisierte SAP-Beratungshäuser verteilt auf 3.500 Unternehmen, die HCM-Systeme von SAP implementieren. Wie erwähnt, arbeitet die Hälfte davon noch immer mit integrierten On-Premise-Systemen. Doch die Zeit drängt nun, ein Carve-out ist unumgänglich. Ein mittelständisches Unternehmen muss für ein solches Projekt rund 50 Manntage einkalkulieren. Das macht bei circa 1.000 relevanten HCM-Kunden insgesamt 50.000 Manntage – in nur einem Jahr! Denn Aufschieben geht nun nicht mehr. Und so entsteht ein Engpass. Die Beratungshäuser sind überlastet, Carve-out-Projekte geraten ins Stocken oder verschieben sich.

Nun ist dies nur ein Gedankenspiel. Es macht jedoch deutlich: Unternehmen, die lange abwarten, sollten das damit verbundene Risiko einkalkulieren. Meine Handlungsempfehlung für alle in ERP integrierten HCM-Systeme lautet daher: Planen Sie das Carve-out-Projekt zeitnah ein und lagern Sie das Risiko an einen erfahrenen Partner aus. Durch den Projekteinsatz erprobter Softwarelösungen lässt sich das HCM-System in nur wenigen Wochen vollständig herauszutrennen.

Datenauswahl beim Carve-out entscheidend

Die primäre Aufgabe liegt darin, jene Daten, die für das Herausschneiden in Frage kommen, zu selektieren. Ohne den Einsatz externer Tools ist dieser Arbeitsschritt sehr aufwendig, da deutsche HCM-Systeme aufgrund komplexer Gesetzgebungen und Steuerrichtlinien stark individuell angepasst sind. Zu empfehlen

HCM-Daten in die Cloud zu überführen, ist ein klassisches Outsourcing-Projekt.

ist daher eine Lösung, die über vordefinierte Datenauswahlbereiche verfügt, deren Datenbank alle relevanten Verknüpfungen automatisch erkennt und auswählt. Nach diesem Prinzip arbeitet auch Epi-Use Labs. Soll nur ein Teilbereich der vorhandenen HR-Daten mitgenommen werden, kann eine gute Reporting-Lösung die genutzten Infotypen erkennen und diese in strukturierten Listen ausgeben.

Ein Carve-out sollte sich beispielsweise folgendermaßen gestalten: Die Daten aus dem Altsystem werden ausgeschnitten und unmittelbar in einer neuen Systemlandschaft aufgebaut inklusive Produktion, Qualitätssicherung und Entwicklung. Um die Customizing-Einstellungen zu übernehmen, wird lediglich die Systemhülle repliziert und im Nachgang mit ausgewählten Stamm- und Bewegungsdaten befüllt. Da die Software nur die relevanten Bereiche erkennt und mitkopiert, fallen aufwendige Arbeitsschritte weg, wie etwa das Löschen nicht relevanter Daten im Zielsystem. So muss auch auf dem Neusystem weit weniger Speicherplatz freigegeben werden. Durch diesen Ansatz reduziert sich der manuelle Aufwand massiv und beläuft sich auf die Analyse von kundenspezifischen Namensräumen und Z-Tabellen.

Vor der Produktivsetzung des Neusystems sollte weitgehende Fehlerfreiheit sichergestellt sein. Manuelle Stichproben ermöglichen bei großen Datenvolumen jedoch keine flächendeckenden Ergebnisse und sind somit nicht revisionsicher. Hier können Vergleichstools durch systemweite Tests der Bereiche Administration, Zeitwirtschaft, sowie Abrechnungssimulationen unterstützen. ■



MARKUS UWE SCHÜSSLER (MBA) ist Technical Inside Sales Manager bei Epi-Use Labs in Walldorf.