Personalwesen

Lücken schließen

[29.09.2025] SAP stellt im Personalwesen auf eine cloudbasierte Software um. Allerdings fehlen dieser noch bestimmte Funktionen, weshalb sie von den Kommunen nicht flächendeckend eingesetzt werden kann. Als Übergangslösung bieten sich hybride Systeme an.

Der Wandel im Personalwesen der öffentlichen Verwaltung ist in vollem Gange. Lösungen aus dem Hause SAP spielen dabei eine wichtige Rolle. Allerdings stellt die Cloudstrategie des Softwareanbieters vor allem Kommunen vor große Herausforderungen. Denn was technologisch auf dem Papier nach Standardisierung und Effizienz aussieht, verursacht in der Praxis oft enorme Anstrengungen und organisatorische Reibungspunkte. Gleichzeitig sehen sich die Städte, Gemeinden und Landkreise dem wachsenden Druck ausgesetzt, ihre HR-Systeme fit für die Zukunft zu machen.

SAP will mittelfristig alle Innovationen primär in der Cloud entwickeln. Im Personalwesen soll das mitSAP SuccessFactors gelingen, einer Software-as-a-Service (SaaS)-Lösung mit verschiedenen Modulen für den HR-Bereich. Für die Kommunen bedeutet dies einen Drahtseilakt. Einerseits verspricht SAP SuccessFactors moderne Benutzeroberflächen, modulare Erweiterbarkeit und langfristige Innovationssicherheit. Andererseits fehlen spezifische Branchenfunktionalitäten wie beispielsweise eine Stellenwirtschaft, die die komplexen Anforderungen des öffentlichen Dienstes rechtskonform abbilden kann. Die Stellenwirtschaft, das Beurteilungswesen, die Beamtenbesoldung sowie das Beamten- und Tarifrecht sind aktuell nur über SAP HCM for S/4HANA (H4S4) in der Cloud als Private Edition vollständig verfügbar. Somit ist SuccessFactors zwar ein attraktives Produkt. Es kann aber von vielen Kommunen nicht flächendeckend eingesetzt werden. Soll sich das ändern, müssen die bestehenden Lücken in der Cloud schrittweise geschlossen werden. SAP steht diesbezüglich mit der deutschsprachigen SAP-Anwendergruppe (DSAG) im Dialog.

Hybride Lösungen in der Praxis

Weil die Cloud nicht alle Branchenanforderungen erfüllt, setzen die Verwaltungen häufig auf hybride Ansätze. Eine Wartungszusage von SAP bis zum Jahr 2040 ermöglicht es, solche Szenarien schon jetzt umzusetzen. H4S4 wird dabei zunehmend als Schlüsseltechnologie genutzt. Die Migration ist jedoch kein Selbstläufer. Hoher technischer Aufwand, begrenzte Ressourcen und knappe Budgets prägen den Weg. Die Integration umliegender Systeme, wozu Personalakten, weitere Fachverfahren oder SuccessFactors-Module zählen, ist oft komplex und aufwendig und vor allem für kleinere Kommunen ein schwieriges Unterfangen.

Wie Cloudmodule pragmatisch eingeführt werden können, ohne den Blick für tarifrechtliche Anforderungen zu verlieren, zeigt die nordrhein-westfälische Stadt Solingen. Dort gingen im März 2023 die Module SAP SuccessFactors Recruiting und Onboarding live – im hybriden Set-up mit der bestehenden Software zur Digitalisierung und Verwaltung von Personalprozessen SAP ERP HCM. Umgesetzt wurde das Ganze für etwa 2.500 Mitarbeitende. Ziel war es, den Bewerbungsprozess zu digitalisieren und die Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeberin zu steigern.

Die bayerische Landeshauptstadt München wiederum will SAP SuccessFactors – unter anderem Employee Central – über Schnittstellen mit ihrer On-Premises SAP-HCM Landschaft verknüpfen. Solch ein hybrider Ansatz sichert moderne Benutzererlebnisse, ermöglicht es jedoch, die Kontrolle über sensible Personaldaten im eigenen System zu behalten. Im Umkehrschluss bedeutet das: Moderne Cloudfunktionen werden mit maximaler kommunaler Datenschutz-Governance kombiniert.

Kein reiner Cloudpfad

Als Bindeglied zwischen kommunaler Praxis und SAP-Strategie versteht sich die DSAG-Arbeitsgruppe HR in der Öffentlichen Verwaltung. Sie fordert unter anderem mehr Transparenz bei Produktentscheidungen, eine frühzeitige Einbindung der öffentlichen Hand in Entwicklungsprozesse sowie eine gezielte Förderung von Standardlösungen für den Public Sector. Kommunen benötigen für den HR-Bereich weniger komplexe Anwendungen, die auch außerhalb von Metropolen einsetzbar sind. Dabei muss die digitale Souveränität ebenso gewährleistet sein wie eine vollständige fachliche Abbildung. Auch zukunftsfähige Migrationspfade sind erforderlich. Eine standardisierte Integration muss das Ziel sein. Die DSAG erwartet diesbezüglich eine klare Roadmap von SAP.

Wie Kommunen beispielsweise durch innovative Workflows oder cloudfähige Self-Services die Digitalisierung mitgestalten können, zeigen einzelne Modellvorhaben. Exemplarisch genannt sei ein öffentliches Forschungsinstitut, das mit TVöD, TVL und Beamtenpersonal SAP HCM for S/4HANA (H4S4) samt Payroll und Information Lifecycle Management (ILM) eingeführt hat. Cloud-Self-Services ergänzen die S/4HANA-Infrastruktur. Solche Leuchttürme müssen zum Standard in der Verwaltungswelt werden. Auch bestätigt das Projekt die Einschätzung der DSAG: Der Weg zum modernen HR-System ist kein reiner Cloudpfad, sondern ein hybrider Mosaikansatz – fachlich fundiert und rechtskonform.

Kommunale Bedürfnisse erfüllen

Mit Verständnis für die Realität vor Ort, partnerschaftlichen Entwicklungsmodellen und Lösungen, die den hohen fachlichen, rechtlichen und organisatorischen Anforderungen der öffentlichen Verwaltung gerecht werden, kann die digitale Transformation im Personalwesen gelingen. Die DSAG setzt sich mit ihrem Arbeitskreis Öffentliche Verwaltung dafür ein, dass SAP auch zukünftig die Bedürfnisse der Kommunen erfüllt.

()

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe September 2025 von Kommune21 erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren.

Stichwörter: Personalwesen, SAP, DSAG