

Region Stuttgart

## Punktlandung mit SAP

**[13.04.2012] In der Region Stuttgart ist die Umstellung auf das neue Personalwirtschaftssystem SAP ERP HCM abgeschlossen. Damit ist die Region in Baden-Württemberg Vorreiter bei der flächendeckenden Ablösung des kommunalen Personalabrechnungsverfahrens PWES.**

Als im Januar dieses Jahres die Stadt Stuttgart erstmals die Bezüge ihrer rund 14.000 Beschäftigten über das neue Personalwirtschaftssystem SAP ERP HCM abrechnete und alle ihr Geld ordnungsgemäß auf dem Konto hatten, atmeten auch Ines Brückmann, Hans-Peter Reischl und Bernhard Lutz, Projektleiter bei der Kommunalen Datenverarbeitung Region Stuttgart (KDRS) und der Rechenzentrum Region Stuttgart GmbH (RZRS), auf. Denn mit Inbetriebnahme des SAP-Systems in der baden-württembergischen Landeshauptstadt war die letzte Hürde eines Mammutprojektes genommen: In nur drei Jahren sind 378 Verwaltungen der Region auf das neue Verfahren umgestiegen. Damit sind die Region Stuttgart und die KDRS/RZRS in Baden-Württemberg Vorreiter bei der flächendeckenden Ablösung des alten kommunalen Personalabrechnungsverfahrens PWES. Sibylle Weik und Steffen Schmidt, Projektleiter bei der Stadt Stuttgart, sagen: „Die Partnerschaft mit der KDRS hat sich bei der vor Kurzem erfolgten Umstellung auf das neue Personalwirtschaftssystem SAP ERP HCM sehr bewährt. Wir fühlten uns während des gesamten Projektes gut und kompetent betreut. Als erste Großkommune in Baden-Württemberg gelang eine fehlerfreie erste Gehaltsabrechnung mit dem neuen System.“

### Cloud statt Großrechner

Das Projekt in der Region Stuttgart, das letztendlich zügig abgewickelt werden konnte, hat eine lange Vorgeschichte. Schließlich war das Großrechnerverfahren PWES ein Klassiker und in den Kommunen seit fast 40 Jahren im Einsatz. Nach ersten erfolgreichen Einführungsprojekten, für welche die Datenzentrale Baden-Württemberg (DZBW) den DZ-Kommunalmaster Personal auf Basis von SAP entwickelte, fiel im Jahr 2006 die Entscheidung, PWES landesweit durch das neue SAP-basierte Verfahren zu ersetzen. Aufseiten von KDRS/RZRS war schnell klar, dass von Anfang an ein hohes Tempo vorgelegt und der Umstieg bis 2012 realisiert werden sollte. „Eine zügige und straff organisierte Umstellung ist ein Muss bei pflegeintensiven Anwendungen wie der Personalwirtschaft. Ein jahrelanges Vorhalten paralleler Strukturen für Alt- und Neuverfahren ist nicht bezahlbar. Mit 1,67 Euro pro Monat und Fall sollten wir jeden Benchmark-Vergleich mit Bravour bestehen“, erläutert Geschäftsführer Frank Wondrak.

Doch die Umstellung von PWES auf SAP ist nicht vergleichbar mit einem Software-Austausch, sondern eher mit einem Systemwechsel. Zum einen musste das Rechenzentrum für die Automatisierung der vielen Abrechnungen technisch aufgerüstet werden. Neue Systeme waren aufzubauen und einzurichten, denn SAP ERP HCM läuft nicht mehr auf einem Großrechner, sondern in der geschützten SAP-Cloud des Rechenzentrums Region Stuttgart. Zum anderen musste der IT-Dienstleister eine passende interne Organisationsstruktur und personelle Ressourcen bereitstellen, um das Projekt richtig aufzusetzen. Um einen Massen-Roll-out zu schultern, ist zudem eine eindeutige Struktur vonnöten. Zuletzt galt es, die Kunden möglichst effektiv mit dem neuen System vertraut zu machen.

### Schulungen statt Einzelbetreuung

Da nicht alle Kommunen zeitgleich umgestellt werden konnten, gaben die Projektverantwortlichen bei KDRS/RZRS einen detaillierten Plan vor. Dabei fassten sie Verwaltungen gleicher Größe und Art zu Projekteinheiten zusammen. Es gab Drei-Monats-Projekte für kleine Kommunen mit im Schnitt 50 Personalfällen; für mittlere Verwaltungen waren sechs Monate veranschlagt und die großen Verwaltungen liefen mit bis zu neunmonatigen Projekten. Die Stadt Stuttgart hatte eine Projektlaufzeit von 21 Monaten. „Rein technisch kann man das System in wenigen Wochen zum Laufen bringen, aber wir müssen ja auch die Kunden einbinden, sie müssen das Projekt schultern“, erläutert KDRS/RZRS-Projektleiter Bernhard Lutz. „Und je größer die Verwaltung ist, desto komplexere Prozesse laufen intern ab, und desto länger dauert das Projekt.“

Eine Einzelbetreuung war aufgrund der großen Anzahl der Beteiligten nicht möglich. Stattdessen wurden sehr viele Schulungen und Workshops im KDRS-Schulungszentrum durchgeführt, welche die Umstellungsphase inhaltlich begleiteten. Auf den Kick-off folgten eine dreitägige Grundlagenschulung und Workshops zur Datenerfassung, später wurden Vertiefungsschulungen zu Spezialfällen der Abrechnung wie Altersteilzeit und Pfändungen sowie Workshops zu Reporting und zur FI-Schnittstelle angeboten. Kurz vor der Umstellung fand ein Wiederholungsworkshop mit Klärung der noch offenen Fragen statt. Während der gesamten Projektlaufzeit war für die Kommunen außerdem eine Hotline geschaltet.

### **Offenheit in der Information und Kommunikation**

Ein rollierender Einsatz von Mitarbeitern des Betreuungsteams in den Roll-out-Teams sicherte den Wissenstransfer. „Auch wir haben ständig Neues gelernt und die Erfahrungen sofort in die Projektplanungen und die Optimierung der Roll-out-Aktivitäten eingebaut“, beschreibt Bernhard Lutz. Offenheit in der Information und Kommunikation zwischen allen Beteiligten sind bei einem solchen Großprojekt unabdingbar.

Außer mit Modernität und Verlässlichkeit punktet SAP ERP HCM vor allem damit, dass es ausbaufähig ist und in andere SAP-Verfahren wie den DZ-Kommunalmaster Doppik integriert werden kann. So können über zusätzliche Management-Komponenten beispielsweise auch die Personalkostenplanung, die Reisekostenabrechnung, die Zeitwirtschaft oder das E-Recruiting im Rahmen des SAP-Standards betrieben werden. Ihren Schwerpunkt für 2012 sieht die KDRS/RZRS in der Konsolidierung der Betreuung und des Betriebs sowie im Ausbau der Management-Komponenten. Erste Einführungsprojekte sind bereits angelaufen, weitere werden folgen.

()

Stichwörter: Personalwesen, Region Stuttgart, SAP ERP HCM, PWES, DZ-Kommunalmaster Personal, Frank Wondrak