

Deployment-Modelle für SAP-HR-Anwendungen

Personalwesen im Übergang

Der Pfad vom klassischen SAP ERP HCM zur neuen Public-Cloud-Welt mit SuccessFactors führt über unterschiedlich ausgestaltete Szenarien

SAP will seine HR-Anwendungen auf lange Sicht vollständig in die Public-Cloud verlagern und in der Lösung SuccessFactors bündeln, die bereits heute zur Verfügung steht. Viele der weltweit rund 15.000 ERP-HCM-Kunden sind indes noch nicht bereit, diesen Weg sofort mitzugehen. Für sie hat die SAP SE daher verschiedene Szenarien zwischen On-Premise und Hybrid konzipiert. Während der Transition-Phase sollen Unternehmen damit genau die Lösung einsetzen können, die ihren momentanen Anforderungen bzw. Bedürfnissen am besten entspricht.

Fakt ist: Die Wartung des klassischen SAP ERP HCM läuft im Dezember 2027 aus, eine verlängerte Wartung zu erhöhten Kosten gibt es nur noch bis Dezember 2030. Kunden, die ihr HCM bis dahin nicht komplett in die SuccessFactors-Cloud migrieren können (oder wollen), können voraussichtlich ab September 2022 auf die SAP HCM for S/4HANA On-Premise-Edition, kurz: H4S4, wechseln. Sie basiert auf einer HANA-Datenbank und bietet einen dem bisherigen SAP HCM vergleichbaren Funktionsumfang. SAP will für Investitionsschutz und Planungssicherheit sorgen und stellt diverse Migrationswerkzeuge und -Services bereit, um eine „Upgrade-like“-Migration der HR-Daten auf die HANA-Datenbank zu ermöglichen. Informationen zu SAP HCM for S/4HANA gibt es unter <https://dsagnet.de/dsag-content?id=10047&app=info>.

Kunden haben also die Wahl. Sie können ihre HR-Aufgaben zunächst weiterhin On-Premise abwickeln: mit dem klassischen SAP ERP HCM (noch bis spätestens 2030) oder – ab 2022 und bis mindestens 2040 – mit H4S4. Oder sie wählen eine der weiteren Deployment-Optionen, die auf einer Cloud- oder einer hybriden Betriebsumgebung basieren. Da SAP beim Thema Personal aber klar auf die Cloud setzt und dort den Fokus seiner Entwicklungstätigkeiten hat, sollten sich Unternehmen nicht auf dem bisherigen SAP HCM ausruhen. Vielmehr sollten sie sich jetzt mit den unterschiedlichen Deployment-Optionen befassen.

„Rise with SAP“ und das Programm „HXM Move“

„RISE with SAP“ steht für eine Transformation hin zum intelligenten Unternehmen – zu individuellen Bedingungen und im bevorzugten Zeitrahmen der jeweiligen Organisation. Durch einen vereinfachten Ansatz und kontinuierliche Unterstützung während der gesamten Transformation durch SAP soll sich die Komplexität dieser Transformation reduzieren. Das Programm beinhaltet verschiedene Deployment-Modelle für den individuellen Gang in die Cloud.

Für den Bereich Personal bietet SAP unter „Rise with SAP for Human Experience Management“ ein spezifisches Angebot, das darauf abzielt, die bestehenden SAP-Cloud-Lösungen für die Personalarbeit in das Rise-Programm aufzunehmen. Es richtet sich vor allem an Neukunden, die noch kein SAP HCM im Einsatz haben und an einer HR-Cloud-Lösung interessiert sind.

Konkret handelt es sich bei „Rise with SAP for HXM“ um ein Bündel verschiedener Lösungen und Services, um Kunden den Weg in die SAP-Cloud sowohl für die ERP-Cloud-Lösung S/4HANA (mit Prozessen wie FI, SD, Einkauf etc.) wie auch für die Personalprozesse (mit Lösungen wie SAP SuccessFactors, SAP Workzone for HR und weitere) zu vereinfachen.

Informationen zu Rise with SAP for HXM unter <https://news.sap.com/2021/06/sapphire-now-rise-with-sap-for-hxm/>.

Daneben gibt es das Programm „HXM Move“. Mit ihm wendet sich SAP in erster Linie an SAP-HCM-Bestandskunden, um ihnen einen Weg in die Cloud zu ebnet. Konkret geht es darum, SuccessFactors soweit organisch auszubauen, dass es für bisherige HCM-On-Premise-Anwenderunternehmen ein vollwertiger Ersatz für das bestehende Produkt sein kann.

Deployment-Modelle

HXM Move sieht für diesen Ausbau vier grundsätzliche Deployment-Modelle vor (siehe Abbildung unten, untere Linie v.l.n.r.):

1. On-Premise als Produkt mit H4S4
2. Hybrid mit SAP ERP HCM Private Cloud Edition (nur in Ausnahmefällen für sehr komplexe Kunden, die in die Cloud wollen, aber noch nicht S/4-ready sind)
3. Hybrid mit SAP H4S4 Private Cloud Edition
4. S/4HANA mit SuccessFactors in den Ausgestaltungen Public-Cloud oder Software-as-a-Service

Anfang 2021 hatte SAP bekanntgegeben, neben SAP HCM for S/4 HANA als On-Premise-Edition auch eine Variante mit einem eingeschränkten Funktionsumfang in der Private Cloud anzubieten. Außer Implementierung und Application-Management übernimmt SAP dabei alle Dienstleistungen.

Funktionsumfang von H4S4

Das ab Q3/2022 zur Verfügung stehende H4S4 richtet sich an alle Bestandskunden, die Stabilität und konkrete Wartungszusagen für ihre HCM-Kernanwendung, insbesondere der Entgeltabrechnung, benötigen. Es stellt eine Brücke für den Transformationsweg zu den neuen SAP-Cloud-Lösungen von SuccessFactors vor. Dieser Weg erfolgt schrittweise, beginnend mit Employee Central als führender Stammdatenbasis, gefolgt von Zeitwirtschaftsanwendungen und final der neuen Entgeltabrechnung.

H4S4 kann embedded, also eingebettet in SAP S/4HANA, oder stand-alone auf einer separaten Instanz eingesetzt werden. Um den Investitionsschutz zu wahren, bietet SAP ein Lizenzumwandlungsprogramm an. Funktional basiert die Lösung auf der Code-Linie von SAP ERP HCM (EhP 8) und umfasst im weitesten Sinne all dessen Module für Personal-Management, Talent-Management, Entgeltabrechnung und Zeitwirtschaft. Entgegen ursprünglicher Ankündigungen gehört auch das E-Recruiting-Modul (PA-ER) dazu, welches zur Modulsammlung Talent-Management zählt.

H4S4 ist vom Grundsatz her ein On-Premise-Produkt, mit dem ein Fortführen der bisherigen HR-Aufgaben weiterhin bis mindestens 2040 möglich ist. Parallel dazu gibt es eine Private Cloud Edition (PCE).

SAP HCM for S/4HANA Private Cloud Edition (PCE)

Die PCE basiert auf der identischen On-premise-Code-Linie wie H4S4, mit dem Unterschied, dass diese in einer Private Cloud läuft.

Über das reine H4S4-On-Premise-Software-Produkt hinaus erhalten Kunden mit SAP HCM for S/4HANA PCE ein, wie SAP es nennt, „Commercial Construct“, bestehend aus:

- ERP (Software + Support basierend auf SAP S/4HANA Enterprise Management On-Premise, Cloud-Konnektoren zu SAP Ariba, SuccessFactors, Concur und IBP, Adobe Document Printing Services, Partner-Add-ons usw.)
- Infrastruktur (hohe Skalierbarkeit und Verfügbarkeit) und
- technischen Services (SLA: 99,5% für Produktivsysteme, 24/7-Service usw.)

Funktional beinhaltet die PCE alle Kern-HR-Bereiche (inklusive ESS/MSS), Zeitwirtschaft und Payroll. Es fehlen allerdings Funktionalitäten für Recruiting, Learning (LSO) und Travel-Management (FI-TV). Mit Concur für Travel-Management und SuccessFactors für Recruiting und Learning stehen somit vergleichbare Lösungen in der Cloud bereit, die aus diesem Grund aus der PCE herausgenommen wurden. Wenn Anwender Recruiting, Learning (LSO) oder Travel-Management (FI-TV) On-Premise benötigen, sind sie deshalb auf HCM for S/4HANA als On-Premise-Variante angewiesen.

Beurteilung der einzelnen Deployment-Modelle durch die DSAG

Mit den vier verschiedenen Deployment-Modellen eröffnet SAP seinen Anwenderunternehmen grundsätzlich eine sehr hohe Flexibilität. Alle Varianten sind bis mindestens 2040 (gilt nicht für Variante zwei – Sondermodell) möglich und bieten SAP-Anwenderunternehmen die Möglichkeit, die Geschwindigkeit, mit der sie in die Cloud gehen, selbst zu bestimmen.

Variante eins (On-Premise als Produkt mit H4S4) eignet sich für solche Unternehmen oder Branchen, denen ein sofortiger Gang in die Cloud aus verschiedenen Gründen noch versperrt ist. Für sie ist der On-Premise-Betrieb wichtig, um den Weiterbetrieb ihres HCMs aufrechtzuerhalten und Zeit zu gewinnen, um sich mit der Cloud auseinanderzusetzen. Neben den Herausforderungen zu Datenschutz und -sicherheit ist auch der Funktionsumfang entscheidend. Vor dem Hintergrund, dass es sich bei HCM um eine höchst ausgereifte Lösung handelt, hält die DSAG es für eine gute Nachricht, dass Kunden den Investitionsschutz durch die Nachfolgelösung aufhalten können. Gerade Modifikationen in der Software können mit der neuen Version weitergeführt werden. Gleichzeitig muss man wissen: Die großen Innovationen von SAP finden in diesem Produkt natürlich nicht mehr statt.

Variante zwei (Hybrid mit SAP ERP HCM Private Cloud Edition) ist ein Sondermodell. Es wird nur in Ausnahmefällen angeboten, und zwar solchen Bestandskunden mit einer komplexen Infrastruktur, die noch das klassische ERP HCM betreiben, dessen Betrieb jedoch an SAP abgeben möchten. Nach Einschätzung der DSAG ist Variante zwei nur ein vorübergehendes Modell, da die Wartung für die klassische SAP-HCM-Lösung in 2030 definitiv ausläuft. Kunden, die sich in diesem Modell finden und nicht HANA-ready sind, sollten schnellstmöglich überlegen, wie sie ihre Landschaft so ändern können, dass sie HANA-fähig werden, um dann auf H4S4 bzw. die neuen Cloud-Produkte umzustellen.

Positiv bei der dritten Alternative (Hybrid mit SAP H4S4 Private Cloud Edition): Durch die hybride Anbindung mit dem Betrieb bei SAP baut man ein sehr zukunftsfähiges Modell auf. Wie geschildert, verfügt die Private Cloud Edition allerdings über einen nur eingeschränkten Funktionsumfang gegenüber der On-Premise-Edition aus Variante 1. Wer also sein H4S4 nicht mehr selbst betreiben möchte, gleichzeitig aber dringend auf die Module Recruiting, Learning oder Travel-Management angewiesen ist, muss wissen: Bei Modell 3 muss er zwingend auf das Cloud-Produkt für dieses Modul wechseln.

Bei Modell 4, dem Full-Cloud-Angebot, läuft das gesamte Personalwesen auf SuccessFactors, eine klassische HR-Lösung gibt es nicht mehr. Dieses Modell eignet sich aktuell hauptsächlich für Neukunden, die mit den Cloud-Lösungen keine Altprozesse auf SAP-Basis ablösen müssen. Denn der Einstieg in die Cloud-Produkte und die damit verbundenen Prozesse ist oft zu komplex, um aus der eigenen On-Premise-Welt nahtlos vollständig in ein Cloud-only-Modell zu wechseln.