



mySAP ERP HCM bei der Bundeswehr

Vergangenheit und Zukunft verbinden

Um fit für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu werden, konsolidiert die Bundeswehr Zug um Zug ihre heterogen gewachsene IT-Landschaft durch die Einführung von SAP-Systemen. Unter anderem verwaltet mySAP ERP HCM seit kurzem rund 430.000 zivile und militärische Personen – und ist damit derzeit eine der größten Human-Capital-Management-Installationen weltweit.

■ Moderne Streitkräfte stehen seit dem Ende des Kalten Krieges vor dramatisch neuen Herausforderungen, deren Auswirkungen sowohl technische als auch personelle Konsequenzen nach sich ziehen. Langfristige Planungen werden immer schwieriger; die Einsatzszenarien der Bundeswehr erstrecken sich mittlerweile von Friedenseinsätzen in Afghanistan und Bosnien bis zur Kontrolle von Seewegen im Golf von Aden. Die Krisen des 21. Jahrhunderts verlangen flexible, schlagkräftige Einsatzkräfte, die rund um den Globus zeitnah eingesetzt werden können. Veränderte Anforderungen, welche die über die letzten dreißig Jahre bei der Bundeswehr gewachsene, heterogene IT-Insel-Landschaft auf absehbare Zeit nicht mehr bewältigen konnte.

Wilder IT-Dschungel

Die gewachsene EDV-Landschaft der Bundeswehr bestand aus vielen Einzelsystemen, die durch komplexe Schnittstellen miteinander verbunden waren. Daten wurden grundsätzlich redundant vorgehalten. Das Kernsystem für die Personalarbeit ging bereits 1972 an den Start. Die einzelnen Lösungen der Bundeswehr – über 1.000 – sind über die Jahrzehnte hinweg isoliert für einen jeweiligen konkreten Zweck entwickelt worden und spiegeln das IT-Spektrum der letzten 30 Jahre wider. Eine Integration sowie der Datenaustausch spielten bei diesen Insellösungen so gut wie keine Rolle. Bedingt durch die Komplexität und Heterogenität hat die Bundeswehr die Entwicklung, Pflege und

Änderung aller Software in der Vergangenheit unter Mitwirkung externer Dienstleister selbst durchgeführt.

Ende der neunziger Jahre wurde der Reformdruck zu stark. Schnell stellte sich heraus, dass die IT-Altlasten den geopolitischen Veränderungen nicht mehr gewachsen waren. Bei der Bundeswehr stand man vor der Entscheidung, in eine komplette Eigenentwicklung zu investieren oder sich für eine Software-Standardlösung zu entscheiden. Der Auslöser: Die Kosten für die Pflege der Altsysteme und der Schnittstellen fraßen alle finanziellen Mittel auf, die eigentlich für Neuentwicklungen notwendig gewesen wären. Eine integrierte Plattform sollte aus dieser Kostenfalle führen.

Einheitliche Plattform als Ziel

Hierzu analysierte die Bundeswehr IT-Systeme unterschiedlicher Anbieter und verglich sie im Rahmen einer vertiefenden Untersuchung miteinander. Die Entscheidung fiel auf die Standard-Software SAP, da diese nicht nur einen hohen Abdeckungsgrad, sondern vor allem eine integrierte Plattform anbot. Um die verbleibenden Lücken zu schließen, gingen die Beteiligten eine strategische Partnerschaft mit der SAP ein. Aus dieser Partnerschaft entstand ein strategisches Entwicklungsprojekt für eine „Defense-Lösung“, die weltweit als Standardlösung für das Marktsegment „Verteidigung“ zur Verfügung steht.

Um den gesamten Transformationsprozess zu steuern wurde das Programm „Standard-Anwendungs-Software-Pro-

dukt-Familien“ (SASPF) initiiert. Das Programm ist auf die Modernisierung nahezu aller Hauptprozesse der Bundeswehr (Planung, Controlling, Rechnungswesen, Organisation, Personal, Individualausbildung, Gesundheitsversorgung, Rüstung, Logistik, Infrastruktur und Umweltschutz) durch den integrierten Einsatz von Standard-Anwendungs-Software des Herstellers SAP und ergänzende Standard-Software-Produkte ausgelegt. Neben weitgehenden Datenschutzbestimmungen umfasste die Reform die Harmonisierung der IT-Landschaften von Heer, Luftwaffe, Marine und ziviler Dienststellen sowie die Konsolidierung der IT-Altssysteme.

In einem ersten Schritt wurde das Personalwirtschaftssystem eingeführt. Diese Entscheidung fiel bereits Ende 1998 und resultierte letztendlich aus der Tatsache, dass die Softwareplattform der Walldorfer die Anforderungen der Bundeswehr an ein Personalwirtschaftssystem bereits im Standard zu 90 Prozent abdeckte. „Was wir bei einer Eigenprogrammierung mühsam selbst hätten entwickeln müssen, stellt das SAP-System einfach so zur Verfügung. Darin liegt der Vorteil einer Standardlösung“, erinnert sich Oberst Dieter Korte, seit 2003 Hauptprozessgruppenleiter für die IT-Unterstützung der Prozesse Personal, Organisation und Individualausbildung in der SASPF-Projektorganisation.

Der Startschuss für das gesamte Bundeswehrprojekt fiel im Jahr 2000. In den einzelnen Stufen ist die Umsetzung bis 2009 geplant. Die Anforderun-

■ BUNDESWEHR

Die Bundeswehr betreibt bundesweit rund 400 Standorte. Die Aufgaben der Bundeswehr leiten sich aus dem ihr gegebenen verfassungsrechtlichen Auftrag und den Zielen deutscher Sicherheits- und Verteidigungspolitik ab. Hierzu gehören die internationale Konfliktverhütung und Krisenbewältigung einschließlich des Kampfs gegen den internationalen Terrorismus, die Unterstützung von Bündnispartnern, der Schutz Deutschlands und seiner Bevölkerung sowie Hilfeleistungen im zivilen Umfeld.

gen an das neue System waren und sind noch heute hoch. Neben den 435.000 zivilen und militärischen aktiven Mitarbeitern unterliegen der Bundeswehrhoheit zusätzlich 380.000 Reservisten, 120.000 Versorgungsempfänger (zum Beispiel Pensionäre) und derzeit 100.000 Datensätze nicht-aktiver Soldaten. Darüber hinaus soll das Personalwirtschaftssystem in Zukunft alle männlichen Personen, die zwischen dem 18. und 60. Lebensjahr der Wehrüberwachung unterliegen, abbilden – hier ist die Rede von immerhin 11 Millionen Datensätzen.

Eine weitere Besonderheit: In den Streitkräften verfügt die Bundeswehr über ein qualifiziertes Karrieremanagement. Die Bundeswehr muss in den Streitkräften die altersbedingte Besetzung von Dienstposten sicherstellen – im Grenzfall gegen den Willen der Betroffenen. Deshalb hat die Bundeswehr Werdegangsmodelle erarbeitet, die neben einer altersbezogenen Besetzung von Dienstposten auch den langfristigen Verwendungsaufbau sicherstellen. Karrieren in den Streitkräften werden aus amtsseitiger Sicht aufgebaut – und das Potenzial für weiterführende Positionen alle zwei Jahre überprüft. Dies bedeutet für Zeit- und Berufssoldaten aber auch ständige Versetzungen und anspruchsvollere Aufgaben; denn auf

der Karriereleiter klettern von unten ständig jüngere Jahrgänge nach. Aus diesem Grund existiert neben den Personalakten der zivilen Mitarbeiter für jeden Zeit- und Berufssoldaten eine umfangreiche Personalakte, die als Grundlage für seine Karriere dient. Ein IT-gestütztes Personalsystem muss dieser speziellen, militärischen Form der Personalführung Rechnung tragen.

Während der Ablösung der Altssysteme definierten und überwachten das Personalamt der Bundeswehr sowie das Bundesamt für Wehrverwaltung als sogenannte Prozessorganisationen (PZO) die einzelnen Schritte, während die Projektorganisation (PJO) die Migration aus den alten PERFIS-II-Systemen in das neue Personalwirtschaftssystem durchführte und gleichzeitig das HCM-System an die künftigen Anforderungen der Bundeswehr anpasste.

Sukzessives Vorgehen statt Big Bang

Nach über 40 Rollout-Schritten, die seit Oktober 2001 im gesamten Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung durchgeführt wurden, verwaltet das SAP-System mittlerweile die Personaldaten aller zivilen und militärischen Mitarbeiter. „Nicht alles verlief reibungslos“, blickt Korte zurück. „Als größtes Problem stellte sich heraus, dass die Daten der 38 Altstys-

me der Personalarbeit bei identischen Sachverhalten unterschiedlich strukturiert waren. Diese Inhalte zu konsolidieren und zu integrieren, erforderte hohen Abstimmungsbedarf, da jeder Anwender in den Altsystemen von der Richtigkeit seiner Daten überzeugt war.“ Aufgrund der qualifizierten Vorbereitung der alten Systeme lief die Migration der Daten allerdings mit einer geringen Fehlerquote ab.

Nachdem der Start des Personellen Meldewesens für die Soldaten zunächst zweimal wegen Rückladungsproblemen in die alte IT-Welt verschoben wurde, konnte die Rollout-Planung aus dem Jahr 2003 doch noch ohne gravierende Änderungen bis zum geplanten Produktivstart durchgezogen werden. „Seit Ende 2005 arbeiten nun an über 6.000 Arbeitsplätzen rund 9.300 Endnutzer, die über eine sichere Citrix-Lösung an das neue System angebunden sind“, so Petra von Natzmer, die zuständige HCM-Projektleiterin der SAP-Consulting. „Dies ist ein Organisationsprojekt, kein IT-Projekt, insofern gehört es zu professionellem Projektmanagement, dass alle betroffenen Bereiche frühzeitig einbezogen und auch ein aktives Risiko- und Changemanagement kontinuierlich betrieben werden.“

Die unterschiedlichen Anforderungen an militärisches und ziviles Per-

sonalwesen werden mittlerweile durch die einheitliche IT-Plattform unterstützt. Auf dieser Basis lassen sich künftig zusätzliche Aufgaben der Personalarbeit ergänzen. „Bis 2010 werden weitere Funktionen in Form von Teilprojekten umgesetzt“, so Korte. „Spannend wird es, wenn es um aktive Personalabrechnung für die Zahlungen gemäß TvÖD und die Besoldung geht. Denn welcher Soldat oder Beamte will schon auf sein korrektes Gehalt verzichten.“

Wie geht es weiter?

Ab 2007 soll die Besoldung zum ersten Mal mit dem neuen SAP-System durchgeführt werden. Die Planung sieht vor, dass bis 2009 das gesamte sogenannte Gebührenwesen, das neben TvÖD-Zahlungen auch die Besoldung und Versorgungsbezüge sowie die Nachversicherung von Soldaten und Beamten enthält, vom Altsystem Gebas auf das neue SAP-Personalwirtschaftssystem umgestellt werden.

Ein Kraftakt, denn rund 900 Nutzer im SAP-System sind mit über 235.000 Abrechnungsfällen bei Besoldung und Nachversicherung konfrontiert. Zusätzlich geht das System beim Zivilpersonal von rund 105.000 TvÖD-Fällen aus, die Versorgung schlägt noch einmal mit 105.000 Fällen zu Buche. Daraus resultierend wird die Auszahlung des Wehresolds der 90.000 ständig wechselnden Wehrpflichtigen wohl erst 2008 umgestellt.

Der Aufwand lohnt sich, denn der bisherige Erfassungsaufwand reduziert sich. Gleichzeitig stehen die Daten tagesaktuell und dienststellenübergreifend einheitlich zur Verfügung. Und natürlich sinken durch die Umstellung langfristig die Betriebskosten.

Neben der Personalabrechnung, dem Travelmanagement und der Learning Solution zählt 2006 die Erweiterung bestehender Funktionen wie die Personalgewinnung zu den Schwerpunktthemen. So unterstützt das inte-

grierte System die Vorbereitung von Personalausreibungen, die Verwaltung von Bewerbungen inklusive der Sichtung und vergleicht anschließend die Bewerberprofile mit den Stellenaussreibungen. Bei Stellenbesetzungen lassen sich künftig alle Daten aus der Bewerber- in die Personaldatenbank übertragen, dort Laufbahnen zuordnen und für die im Organisationsmanagement festgelegten Tätigkeitsbeschreibungen für Personalanzeigen zusammensetzen. Derzeit werden bereits 52.000 Bewerber jährlich über das neue Personalwirtschaftssystem bearbeitet.

Moderner Personalarbeit folgend plant die Bundeswehr langfristig den Einsatz von Employee-Self-Services (ESS-Szenarien). Zukünftig soll das Personal beispielsweise seine Abwesenheiten und Reisen selbst erfassen, sich für Weiterbildungen anmelden oder Zeitkontingente prüfen.

Das neue Personalwirtschaftssystem unterstützt künftig alle Schritte moderner Personalarbeit und verbindet dabei organisatorische und personalbezogene Aspekte. Der in der Bundeswehr-Praxis vorhandenen und notwendigen Verzahnung zwischen Organisation und Personal trägt das neue SAP-System mit seiner integrierten Abbildung Rechnung. Damit wird eine zuverlässige Grundlage für fundierte Entscheidungen sowie für ein effizientes und transparentes Personalmanagement geschaffen. „Mit dem SAP-Personalwirtschaftssystem sind wir für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet“, bringt Korte die Vorteile auf den Punkt.

(mzu) ■

Logistik vom Hersteller bis zum Soldaten:
www.sap.info/de/go/25583/

Moderne ERP-Prozesse bei den Streitkräften:
www.sap.info/de/go/29709/