



Mehr als ein Modebegriff

Es gibt es kaum einen IT-Begriff, der in den letzten Jahren so beständig diskutiert wurde. Es geht um SaaS, um Software as a Service, eine Technologie, deren Einsatz sich vor allem im Personalbereich steigender Beliebtheit erfreut.

Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit ist das SaaS-Modell aufgrund seiner niedrigeren IT-Investitionen und der damit verbundenen geringeren Kapitalbindung, sowie der größeren Flexibilität bei Up- und Downsizing für Unternehmen attraktiv. In einer weltweiten Umfrage von McKinsey wurde SaaS daher auch von mehr als 850 Unternehmenssoftware-Kunden als der wichtigste IT-Trend bezeichnet.

Hohe Einsparungen

„Multi-Tenant“ oder „One-to-many“ heißt das Prinzip, das dahintersteckt. Bedeutet: Viele Anwender, auch aus unterschiedlichen Unternehmen, greifen über eine beliebige Internetverbindung auf eine Software zu, die bei einem Dienstleister auf einem Server liegt, und zahlen dafür einen Mietpreis. Beim ASP-Mietmodell läuft dagegen die Anwendung für die Nutzer jedes Unternehmens auf einem für sie dedizierten externen Server. Das führt zu einem vollkommen anderen Geschäftsmodell als bisher – vor allem für die Anbieter, die ihre durch enorme Skaleneffekte

erwirtschafteten Preisvorteile idealerweise an ihre Kunden weitergeben sollten.

Experten von McKinsey haben in einem Vergleich der Gesamt-Betriebskosten (TCO, Total Cost of Ownership) für eine CRM-Lösung mit 200 Lizenzen errechnet, dass das Kostenverhältnis zwischen einer traditionellen Software-Installation im Haus gegenüber einer SaaS-Variante bei etwa 60 zu 40 zugunsten der SaaS-Lösung liegt, heißt: Die TCO ist etwa ein Drittel preisgünstiger als eine konventionelle Software-Installation, unabhängig vom Anwendungsbereich. Eine große englische Bank, die erst kürzlich Talent Management auf SaaS-Basis einführte, berichtet von 80 Prozent Einsparungen alleine bei der Durchführung der Prozesse.

Neben der wirtschaftlichen Situation sind es auch andere Gründe, die SaaS unvermindert Auftrieb geben. Thomas von Bülow, im eco Verband der Internetwirtschaft Experte für SaaS, beantwortet die Frage, warum SaaS erneut so stark diskutiert wird, folgendermaßen: „Der Umgang mit dem Internet wird immer selbstverständlicher. Die wie-

der wachsende Relevanz ist weniger ein technologisches Phänomen. SaaS unterscheidet sich deutlich vom Outsourcing. Outsourcing wird oft mit Kontrollverlust, Arbeitsplatzabbau, Unflexibilität in Verbindung gebracht. SaaS erhöht die Flexibilität, da ein erheblich besserer Zugriff auf fachliche Kompetenz möglich wird.“

„In Europa stellen Anbieter im Vergleich zu den USA im SaaS-Umfeld noch eine Art „Doppelmodell“ zur Verfügung, bei dem hin und wieder SaaS-Lösungen anstatt auf einem externen Server alternativ auch auf einem internen Server im Unternehmen installiert werden“, erklärt Hermann Arnold, Geschäftsführer von Umantis. „In den USA hingegen wird meist nur das SaaS-Modell bei einem externen Host angeboten. Die Technik bleibt dieselbe.“

Stark für Personaler

Eine Vielzahl von Studien zur Verbreitung und Akzeptanz von SaaS soll beweisen, dass Unternehmen künftig kaum mehr ohne SaaS-Lösungen auskommen können. So prognostizieren beispielsweise die Marktforscher von Pierre Audoin Consultants (PAC) für Deutschland für die nächsten Jahre ein SaaS-Wachstum von 20 Prozent jährlich. Laut einer Gartner-Umfrage vom Februar dieses Jahres bei 90 Unternehmen in Frankreich, England und Deutschland werden SaaS-Anwendungen im Personalumfeld in den Bereichen Employee Self Services, Talent Management, Performance Management, Recruitment, Reisebuchung und -abrechnung am stärksten eingesetzt. Weitere Einsatzfelder von SaaS sind Web-Conferencing, E-Learning sowie die Payroll (Datev, ADP und andere). Einer der Vorteile für die Anwender: Aufgrund der sehr schnellen Implementierungszeiten im Vergleich zu konventionellen Software-Installationen lassen sich SaaS-basierte HR-Lösungen viel schneller nutzen.

Auf europäischer Ebene sind SaaS-Anbieter im HR-Umfeld noch eher selten zu finden. Bekanntere dürften beispielsweise die Talent Management-Anbieter Stepstone Solutions (ehemals Executrack), Cornerstone OnDemand, das Schweizer Unternehmen Umantis oder Persis (Projekt Computersysteme) sein. Das Freiburger Unternehmen HRworks stellt seit 1998 eine eigene Reisekostenabrechnung über das Internet als SaaS zur Verfügung. Deren gleichnamiges Mitarbeiterportal wird über das Intranet oder das Internet zu einem monatlichen Mietpreis angeboten. Ebenso stellt der deutsche HRM-Lösungsanbieter Dexter für einen Euro je Mitarbeiter monatlich eine umfangreiche Personallösung, die das Unternehmen als „On-Demand“ vermarktet, zur Verfügung. Und der Frankfurter Softwarehersteller myfactory bietet eine vollständig auf SaaS-Technologie basierende ERP-Suite an, in die auch HR-Management integriert ist.

Selbst große Softwareanbieter wie SAP und Microsoft haben die Zeichen der Zeit erkannt und setzen neuerdings mit einigen ihrer Lösungen auf SaaS. Gerade das Engagement der beiden Software-Riesen, behaupten viele Experten, werde bei den meis-

ten Anwendern auch die letzten Vorbehalte gegenüber SaaS kippen lassen. HR-Lösungen im SaaS-Umfeld bieten allerdings beide noch nicht an.

Evolution oder Revolution?

Nach Ansicht von Hermann Arnold wird sich der Personalbereich in den nächsten Jahren, insbesondere getrieben durch die Technik, sowieso grundlegend verändern. Arnold: „Die Aufgabe von HR wird eher die eines Plattformanbieters werden. Man wird Coaching geben und sonstige Unterstützung in HR-Fragen. Die administrativen Aufgaben in der Personalabteilung werden wegfallen und von Portalen und/oder externen Dienstleistern übernommen. Für Unternehmen kann dieses Modell auch deshalb verlockend sein, weil die internen IT-Abteilungen in den mittels SaaS angebotenen Bereichen keine eigenen Kompetenzen mehr aufzubauen brauchen und bereitstellen müssen. Und das spart Kosten und Ressourcen.“

Für Thomas Holzer, Gründer und Geschäftsführer von HRworks, dem ersten deutschen Anbieter von SaaS-Software im Bereich Reisekosten, ist es logisch, dass SaaS-Anwendungen künftig eine große Rolle spielen werden: „Die Skaleneffekte auf Seiten der Anbieter sind gigantisch. Deshalb wird SaaS auf Dauer immer billiger sein als eine interne IT-Abteilung. In zehn, vielleicht in zwanzig Jahren, wird es womöglich keine oder nur noch sehr kleine und hochspezialisierte IT-Abteilungen in den Unternehmen geben.“

Es ist unstrittig, dass Personalsoftware, die über SaaS angeboten wird, gegenüber Standard-Installationen oder ASP-Versionen eine Vielzahl von Vorteilen für alle Beteiligten hat. Natürlich ist es denen, die damit arbeiten, gleichgültig, wo die Software installiert ist. Man bedient die Lösung eben heute über den Browser – wann und von wo aus man will. Genau das sind – neben realen Kosten- und Implementierungsvorteilen – die echten Vorzüge dieser Technik. Mit der Folge, dass dies langfristig zu stark veränderten Arbeitswelten führt – und damit zu neuen Herausforderungen für Personalverantwortliche.

Ulli Pesch, freier Journalist, Kirchheim-Heimstetten

Anzeige