

CLEVIS CONSULT

HR-IT-Strategie · Beispieldokument

HR-IT-Strategie 2026–2029

Zielbild, Architektur, Szenarien und Roadmap

Kunde: Muster Industrie AG**Version:** 1.0 (Beispiel)**Datum:** März 2026**Autor:** CLEVIS Consult GmbH

Management Summary

Die Muster Industrie AG steht vor der Aufgabe, eine historisch gewachsene HR-IT-Landschaft mit 14 Anwendungen und drei Stammdatenquellen zu konsolidieren. Ziel ist eine integrierte, cloudbasierte HR-IT, die Effizienz, Datenqualität und Mitarbeiter-Experience nachhaltig verbessert.

Die vorliegende HR-IT-Strategie definiert das Zielbild bis 2029, beschreibt drei realistische Umsetzungsszenarien (konservativ, ausgewogen, ambitioniert) und übersetzt die ausgewählte Variante in eine umsetzbare 3-Jahres-Roadmap mit belastbarem Business Case.

Kernergebnisse auf einen Blick

- Konsolidierung von 14 auf 6 Kernsysteme rund um ein modernes Cloud-HCM als Single Source of Truth.
- Erwartete Effizienzgewinne in HR-Operations: 30–40 % weniger manueller Aufwand bis Ende Jahr 2.
- Investitionsvolumen über 3 Jahre: ca. 2,8 Mio. EUR (CapEx + OpEx), ROI nach 18 Monaten.
- Neue Fähigkeiten: People Analytics, Skill-Management, KI-gestütztes Recruiting, mobile Self-Services.
- Empfehlung: Szenario B („Ausgewogen“) mit Cloud-HCM, Konsolidierung Recruiting & Learning, Beibehaltung der bewährten Payroll-Lösung.

1. Ausgangslage und Standortbestimmung

Die Muster Industrie AG beschäftigt rund 4.500 Mitarbeitende an 7 Standorten in DACH. Die HR-IT ist über 15 Jahre gewachsen und besteht aus 14 Anwendungen unterschiedlicher Anbieter. Mehrere Kernprozesse werden über Excel- und E-Mail-Brücken verbunden.

1.1 Heutige Systemlandschaft

Domäne	Aktuelles System	Bewertung	Empfehlung
Core HR / Stammdaten	SAP HR (on-prem) + 2 lokale DBs	Veraltet	Ablösen
Payroll	DATEV / Loga (extern)	Stabil	Beibehalten
Recruiting	3 ATS (standortspezifisch)	Fragmentiert	Konsolidieren
Onboarding	Excel + SharePoint	Manuell	Neu einführen
Talent Management	Nicht vorhanden	Lücke	Neu einführen
Learning	2 LMS + externe Plattform	Redundant	Konsolidieren
Zeitwirtschaft	ATOSS	Gut	Beibehalten
People Analytics	Excel-basiert	Unzureichend	Neu einführen

1.2 Wesentliche Pain Points

- Stammdaten in 3 Systemen → inkonsistente Reports, hoher Pflegeaufwand.
- Recruiting-Prozesse je Standort unterschiedlich → keine konzernweite Talent-Pipeline.

- Manuelle Schnittstellen zwischen Recruiting, Onboarding und Payroll → ~12 FTE-Tage Aufwand pro Monat.
- Kein zentrales Skill-Inventar → Workforce-Planung erfolgt erfahrungsbasiert.
- Mitarbeiter-Self-Services nur eingeschränkt mobil verfügbar.

2. Strategisches Zielbild 2029

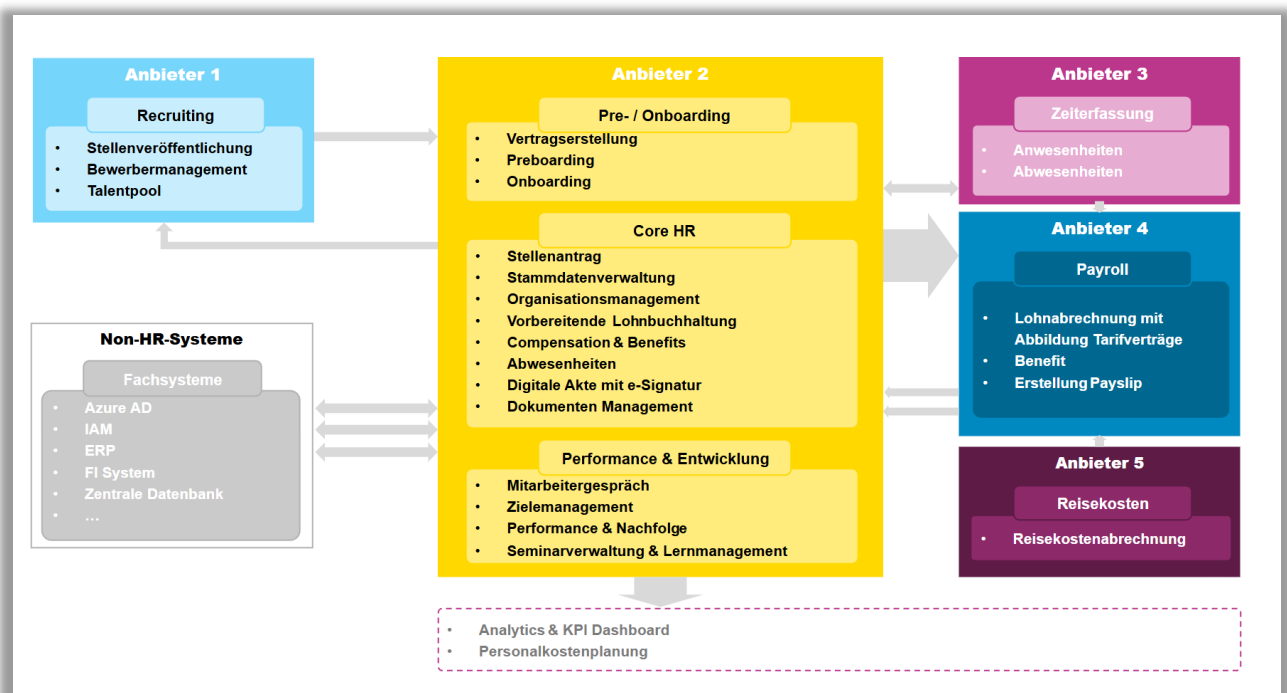
Die HR-IT der Muster Industrie AG soll bis 2029 als integrierte Cloud-Plattform aufgestellt sein, die ein konsistentes Mitarbeiter- und Führungskräfteerlebnis ermöglicht und HR als datengetriebenen Sparringspartner des Managements positioniert.

2.1 Architekturprinzipien

- Cloud-First: Neue Lösungen werden grundsätzlich als SaaS bezogen.
- Best-of-Suite vor Best-of-Breed: Ein integriertes HCM bildet das Fundament.
- API-First: Alle Schnittstellen über standardisierte REST/Event-APIs, keine Punkt-zu-Punkt-Integrationen.
- Single Source of Truth: Stammdaten ausschließlich im Core-HCM, alle anderen Systeme konsumieren.
- Mobile-Equivalent: Jede Mitarbeiter-Funktion ist mobil nutzbar.
- Datenschutz & Compliance by Design: DSGVO-Konformität ist Auswahlkriterium, nicht Zusatzaufgabe.

2.2 Ziel-Architektur (vereinfacht)

Im Zentrum steht ein Cloud-HCM mit Modulen Core HR, Self-Services und Talent Management. Über klar definierte APIs sind angebunden: Payroll (DATEV), ATOSS Zeitwirtschaft, ein konsolidiertes Recruiting-System (ATS), eine moderne Lernplattform (LXP) sowie ein People-Analytics-Layer.



3. Szenarien für die Umsetzung

Aus der Standortbestimmung und dem Zielbild ergeben sich drei realistische Umsetzungsszenarien. Sie unterscheiden sich in Geschwindigkeit, Investitionsvolumen und Veränderungstiefe. Die Szenarien sind bewusst grob gehalten, um eine fundierte Entscheidung auf Vorstandsebene zu ermöglichen.

Szenario A · Konservativ („Stabilisieren“)

Fokus	Bestehende Landschaft modernisieren, ohne grundlegende Architekturänderung. Fokus auf Schnittstellen-Bereinigung, Recruiting-Konsolidierung und Self-Service-Portal.
Investition (3 Jahre)	ca. 1,1 Mio. EUR
Dauer	24 Monate
Risiken	Niedrig: bewährte Systeme bleiben. Mittel: technische Schulden bestehen weiter; Skalierungsgrenzen mittelfristig erreicht.
Eignung	Geeignet bei begrenztem Budget, hoher Risikoaversion oder bevorstehender M&A-Phase, in der größere IT-Programme ruhen sollten.

Szenario B · Ausgewogen („Modernisieren“) — Empfehlung

Fokus	Cloud-HCM als neues Core-System. Konsolidierung Recruiting & Learning. Payroll und Zeitwirtschaft bleiben bestehen und werden integriert. Aufbau People Analytics.
Investition (3 Jahre)	ca. 2,8 Mio. EUR
Dauer	30–36 Monate
Risiken	Mittel: paralleler Betrieb in Übergangsphase. Erfordert konsequentes Change Management, aber bewährter Pfad mit klaren Quick Wins.
Eignung	Empfohlene Variante. Beste Balance aus Investitionssicherheit, Modernisierungstiefe und realistischer Veränderungsgeschwindigkeit für die Muster Industrie AG.

Szenario C · Ambitioniert („Transformieren“)

Fokus	End-to-End-Plattform eines Anbieters inkl. Cloud-Payroll. Vollständige Ablösung der Altlandschaft. Aufbau KI-basierter Anwendungen (Recruiting, Skill-Matching, Forecasting).
Investition (3 Jahre)	ca. 4,6 Mio. EUR
Dauer	36–48 Monate
Risiken	Hoch: tiefer Eingriff in laufenden Betrieb (insb. Payroll-Migration), hohe Anforderungen an Change und IT-Governance.

Eignung	Geeignet bei klarem Mandat zur HR-Transformation und vorhandener Veränderungsenergie auf Top-Management-Ebene.
----------------	--

3.1 Vergleichsmatrix

Kriterium	A · Konservativ	B · Ausgewogen	C · Ambitioniert
Investition	1,1 Mio. €	2,8 Mio. €	4,6 Mio. €
Dauer	24 Monate	30–36 Monate	36–48 Monate
Effizienzgewinn	10–15 %	30–40 %	40–55 %
Risiko	Niedrig	Mittel	Hoch
Innovationsgrad	Niedrig	Mittel-Hoch	Hoch
Empfehlung CLEVIS	—	Empfohlen	—

4. Roadmap für Szenario B (Empfehlung)

Die Roadmap übersetzt die strategische Empfehlung in eine umsetzbare Abfolge von Initiativen über drei Jahre. Quick Wins werden bewusst früh platziert, um Akzeptanz und Momentum aufzubauen.

Phase	Initiative	Ergebnis	Nutzen
Q1–Q2 2026	Anbietersauswahl Cloud-HCM	Vertrag unterzeichnet, Implementierungspartner gewählt	Klarheit & Investitionssicherheit
Q3–Q4 2026	Konsolidierung Recruiting (ATS)	1 ATS konzernweit, Karriereseite relauncht	Schnellere Time-to-Hire (-30 %)
Q1–Q2 2027	Go-Live Core HR & Self-Services	Stammdaten in 1 System, Self-Service mobil	Datenqualität, Entlastung HR-Ops
Q3–Q4 2027	Talent Management & Onboarding	Performance, Ziele, digitales Onboarding	Strukturierte Mitarbeiterentwicklung
Q1–Q2 2028	Konsolidierung Learning (LXP)	Eine Lernplattform, Skill-Taxonomie	Skill-getriebene Weiterbildung
Q3–Q4 2028	People Analytics Layer	Standard-Dashboards, Predictive Use Cases	Datengetriebene HR-Entscheidungen

5. Business Case (Szenario B)

Position	2026	2027	2028	Σ
Lizenzen (SaaS)	180	320	360	860
Implementierung & Beratung	520	640	280	1.440

Position	2026	2027	2028	Σ
Interne Aufwände (FTE)	180	220	100	500
Investition gesamt (T€)	880	1.180	740	2.800
Effizienzgewinne (T€)	50	560	1.150	1.760
Vermiedene Lizenzen Altsysteme (T€)	0	180	320	500
Nutzen gesamt (T€)	50	740	1.470	2.260

Break-Even im 2. Halbjahr 2027. Kumulierter Nutzen übersteigt die Investition Ende Jahr 3. Nicht monetarisierte Effekte (Mitarbeiter-Experience, Employer Brand, Risikoreduktion) sind zusätzlich.

6. Risiken und Gegenmaßnahmen

Risiko	Bewertung	Gegenmaßnahme
Akzeptanz in Fachbereichen	Hoch	Frühzeitige Einbindung von HR Business Partnern, Pilot-Standorte, Change-Story aus Vorstand.
Datenqualität bei Migration	Hoch	Datenbereinigungs-Sprint vor Go-Live, klare Data-Owner, Migrations-Cockpit mit KPIs.
Anbieter-Lock-In	Mittel	Vertraglich gesicherte Datenexport-Klauseln, offene Standards bei Schnittstellen.
Verzögerungen Implementierung	Mittel	Festpreis-Komponenten, klar getakteter Steering Cycle, Eskalationspfad.
Betriebsrat / Mitbestimmung	Mittel	Frühzeitiger Dialog, BV als Projektbestandteil, Transparenz über Datenpunkte.
Parallelbetrieb länger als geplant	Mittel	Klare Abschalt-Termine pro Altsystem, Sunset-Plan im Steering verankert.

7. Nächste Schritte

- Entscheidung des Vorstands für Szenario (Empfehlung: B) bis Ende April 2026.
- Aufsetzen des Programms „HR-IT 2029“ inkl. Steering Committee und PMO.
- Start Anbieterauswahl Cloud-HCM (RFI/RFP) im Q2 2026 mit Unterstützung CLEVIS.
- Aufbau einer internen Daten-Owner-Struktur als Voraussetzung für Migration und Analytics.
- Kommunikationskonzept: Intranet, Townhall, Zielgruppen-Briefings für Führungskräfte.

Hinweis: Dies ist ein anonymisiertes Beispieldokument zur Veranschaulichung der Struktur und Tiefe einer HR-IT-Strategie. Zahlen, Szenarien und Empfehlungen sind illustrativ und nicht auf reale Unternehmen übertragbar.

**Sie benötigen Hilfe bei der HR-IT-Strategie?**

Dann melden Sie sich gerne bei uns: contact@clevis.de
www.clevis.de
