

Einführung Information Lifecycle Management (ILM)

zum Löschen personenbezogener
Daten aus SAP HCM E-Recruiting
für Regensburger Energie- und
Wasserversorgung AG & Co KG



Unser Kunde

Seit über 35 Jahren steht die Regensburger Energie- und Wasserversorgung AG (REWAG) für komfortable, zuverlässige und qualitativ hochwertige Energie- und Trinkwasserversorgung in und um Regensburg. Derzeit sind rund 400 Mitarbeiter in den Versorgungssparten Strom, Erdgas, Energienahe Dienstleistungen und Trinkwasser beschäftigt.

Notwendigkeit von HR-Löschkonzepten

Im Laufe von Personalbeschaffungsprozessen wird eine hohe Anzahl personenbezogener Daten in SAP HCM E-Recruiting gespeichert. Das Kandidatenprofil sowie Bewerbungen und Kandidaturen enthalten Daten, die im Laufe des Bewerbungsprozesses relevant und zweckgebunden sind. Nach Prozessende und spätestens nach dem Ablauf definierter Aufbewahrungsfristen müssen diese Daten jedoch unwiderruflich gelöscht werden.

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) bildet die rechtliche Grundlage für das Erheben und Löschen personenbezogener Daten. Ergänzungen zu den Bestimmungen des BDSG bilden betriebseigene Datenschutzrichtlinien. BDSG-konformes Löschen personenbezogener Daten bedeutet nachhaltiges und spurenloses Bereinigen der Datenquellen. SAP bietet zur Umsetzung dieser erweiterten Löschanforderungen in SAP HCM E-Recruiting die Lösung Information Lifecycle Management (ILM) an. Da bindende gesetzliche Richtlinien umgesetzt werden, kann ILM für die

Löschung personenbezogener Daten in SAP HCM E-Recruiting ohne Lizenzgebühren* implementiert werden.

*s. a. SAP-Hinweis 1634262 - Details Löschen von Personenbezogene Daten in E-Recruiting

Zielstellungen für die Umsetzung bei REWAG

Bei der Umsetzung des ILM für unseren Kunden REWAG war es die zentrale Anforderung diese datenschutzrechtlichen Vorgaben in SAP HCM E-Recruiting zu realisieren. Zusätzlich sollten obsoleete Einträge gelöscht und die Datenbanken dadurch bereinigt und reduziert werden. Bewerber, die sich über ein definiertes Zeitfenster hinaus nicht mehr am Bewerberportal angemeldet haben, erhalten im Zuge der Datenbereinigung eine automatische Ankündigung über die Löschung ihrer Daten aus dem Recruiting-System. Durch diese Kommunikationsmaßnahme entsteht ein zusätzlicher Nutzeneffekt, da bei den Kandidaten erneut das Interesse am Karriereportal und aktuellen Stellenausschreibungen geweckt werden kann. Werden die Daten im Rahmen einer bestimmten Frist jedoch nicht aktualisiert, wird der Löschprozess aktiviert und die Daten werden final entfernt.

Besondere Anforderungen bei der ILM-Umsetzung für SAP E-Recruiting

Rolle der Konzeptionsphase:

Neben der Personalabteilung und den SAP HCM-Verantwortlichen der IT sind auch Datenschutzbeauftragte des Unternehmens sowie die SAP-Basis, durch Bereit-

stellung der Testumgebung (Sandbox) und der Archivierungspfade, in ILM-Umsetzungen einbezogen. Der Erfolg des Projekts kann in dieser ersten Phase durch eine konstruktive Zusammenarbeit aller involvierten Abteilungen gefördert werden, wie das Beispiel unseres Kunden REWAG verdeutlicht. Das Umsetzungskonzept war das Arbeitsergebnis der gemeinsamen Konzeptionsphase und lieferte einen umfassenden, interessenübergreifenden Anforderungskatalog. Die technischen Grundlagen wurden vollständig geklärt und die Aufbewahrungsregeln für die einzelnen Objekte definiert. Aus den Aufbewahrungsregeln wurde eine Testmatrix entwickelt, die den ILM-eigenen Prüfungen, kundeneigenen Erweiterungen und Aufbewahrungsregeln angemessen ist.

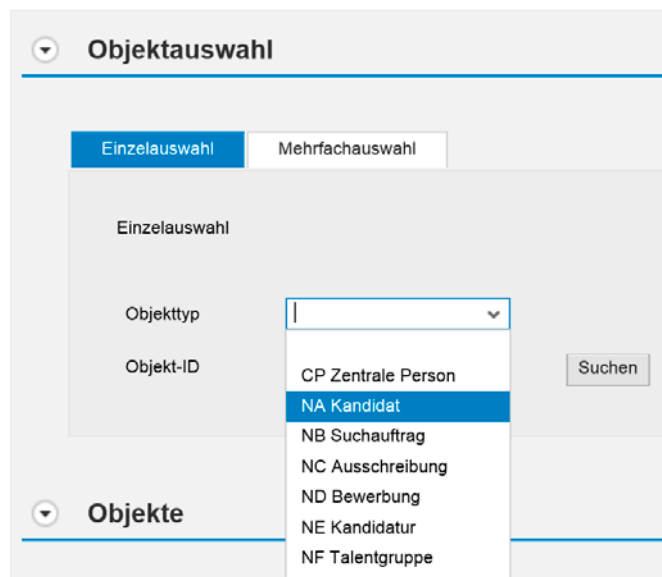
Umfangreiche Testphase:

Mit Produktivstart des ILM-basierten Löschkonzepts werden personenbezogene Daten unwiderruflich gelöscht. Entsprechend hohe Anforderungen entfallen auf die Ausgestaltung und Durchführung der Testphase. Bei zweistufigen Systemlandschaften – für SAP HCM E-Recruiting eine übliche Infrastruktur – ist der Aufbau einer Sandbox, die dem Produktivsystem nachempfunden ist, notwendig. Dies entspricht auch der Umsetzung bei unserem Kunden REWAG für die Testphase. Auf diesem Wege konnte ein realistisches Testszenario mit einer repräsentativen Menge von Daten bereitgestellt werden. Die in der Testphase gelöschten Daten wurden in der Sandbox separat gesichert und während der Tests immer wieder zurückgespielt. Das reibungslose Zusammenspiel der HR-Anwender mit der SAP-Basis hat den Erfolg des Projektes bei REWAG zusätzlich gesichert.

Entwicklung einer Test-Applikation:

Die Testphase wurde über die Durchführung von Einzelfallprüfungen und Datenscans strukturiert. Bei der Prüfung, ob ein Datensatz vernichtet werden kann oder nicht, wurden sowohl ILM-eigene Prüfungen (Status der Bewerbung, Status des Suchauftrags, Existenz offener Bewerbungen des Kandidaten) als auch kundeneigene Prüfzenarien (Aufbewahrungszeiten nach letzter Statusänderung, letztem Anmeldedatum des Kandidaten) abgefragt. Um die Darstellung der Objektverknüpfungen für das komplexe E-Recruiting Objektmodell übersichtlich zu ermöglichen, hat ABS Team eine Prüf-Applikation auf Basis der Web Dynpro-Technologie entwickelt. Diese Anwendung ist auf das ILM zugeschnitten. Für SAP HCM E-Recruiting ergeben sich jedoch noch weitere Anwendungsbereiche, beispielsweise die Analyse von Dateninkonsistenzen. Die Prüf-Applikation verbindet eine visuelle Darstellung des E-Recruiting Objektmodells mit allen ILM-relevanten Daten und ist mit der Protokollausgabe der Archivierung (Transaktion SARA) in einer Masseneingabe kompatibel.

Durch den Anwender muss dem Tool nur die ID eines E-Recruiting Objektes vorgegeben werden. In der Folge werden alle verknüpften Objekte mit ihren Verknüpfungsrelationen in einer Übersicht angezeigt.

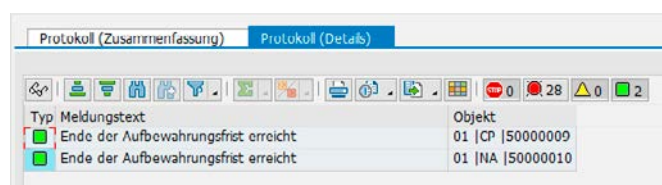


Auswahl eines E-Recruiting Objektes mit Suchhilfe-Anbindung

Die ILM-relevanten Informationen zu jedem Objekt werden in tabellarischer Form, mit der Spaltenaufteilung Letztes Anmeldedatum, Ankündigung der Löschung, Status von Bewerbung, Suchauftrag, letzte Änderungsdaten angezeigt. Eine Übersicht der Infotypen, inklusive der Anzahl der Einträge, wird ebenfalls ausgegeben. Die Auflistung der Einträge ist mit einer Detailansicht des Infotyps direkt verlinkt. Es ist zudem möglich, durch die einzelnen Verknüpfungen zu navigieren.

Die Applikation bietet einen übersichtlichen Ansatz, um nach dem Löschvorgang für die jeweilige ID zu prüfen, ob der Löschvorgang für alle Infotypen vollständig abgeschlossen wurde.

In der Objektauswahl kann nach einem Löschlauf das Protokoll der zentralen ILM-Transaktion (SARA) direkt als Liste eingegeben und so das Löschen der einzelnen Objekte überprüft werden.



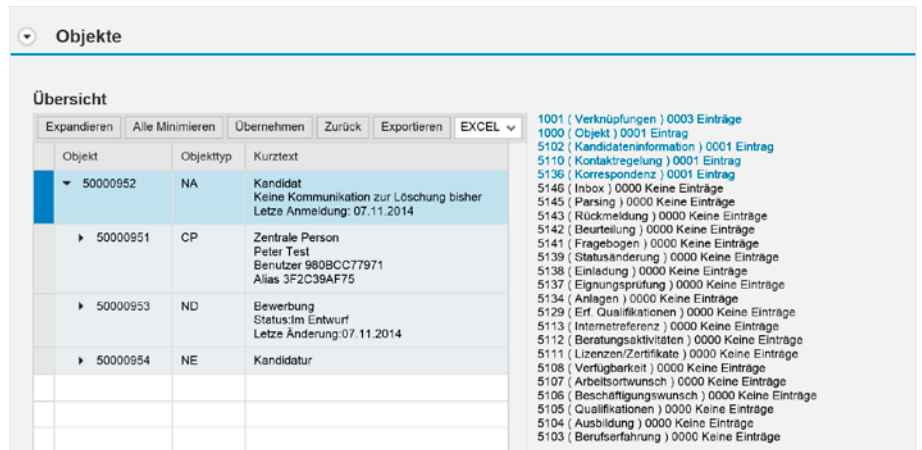
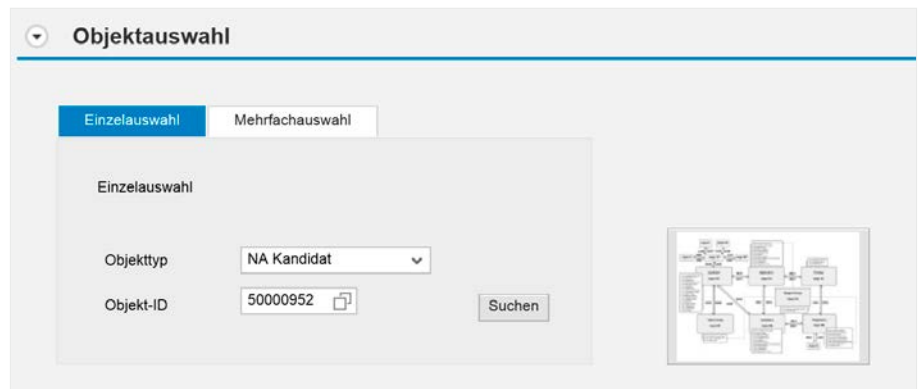
List-Eingabe aus dem Löschprotokoll (SARA)

Verbesserungen nach Projektende für REWAG

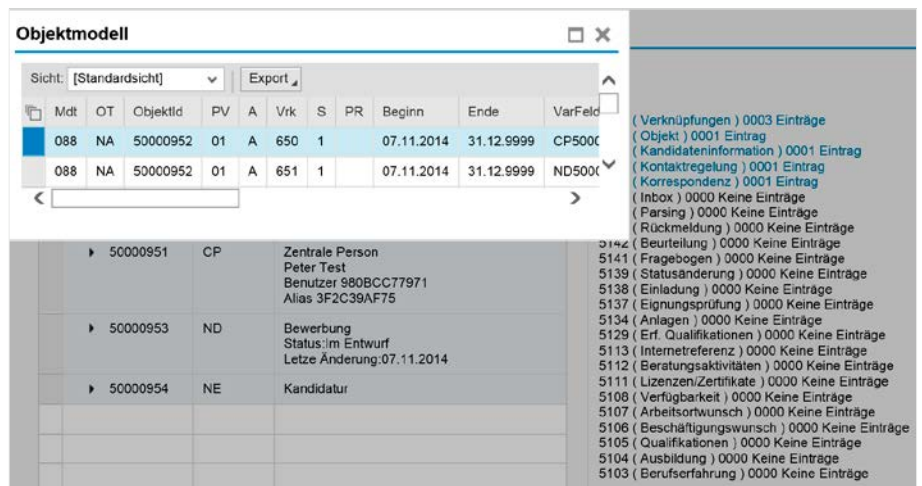
Bei REWAG konnten betriebsinterne Anforderungen sowie die rechtlichen Bestimmungen zum Löschen personenbezogener Daten im SAP E-Recruiting lückenlos abgebildet und umgesetzt werden. Mit dem Projektende wurden alle für das Löschen relevanten Tätigkeiten an Hintergrundjobs delegiert, sodass sich der Arbeitsaufwand des Fachbereichs auf die regelmäßige Prüfung der Protokolle und den fehlerfreien Ablauf der Jobs reduziert.

Durch regelmäßiges Löschen nicht mehr benötigter Daten wird zudem die Größe der vorgehaltenen Datenbanken reduziert. Bewerber wurden nun durch die E-Mail-Benachrichtigungen erneut auf das Karriereportal der REWAG aufmerksam gemacht. Sie haben die Möglichkeit ihr Profil zu aktualisieren und nach offenen Stellenausschreibungen zu suchen, wenn sie noch nicht aus dem Karriereportal austreten möchten.

Optimierungsmöglichkeiten ergaben sich aus kleineren Einschränkungen des SAP-Standards, insbesondere bezüglich des E-Mail-Versands an Kandidaten, deren Profil vor der Löschung steht. Hier kam es bei der Standardausprägung des Systems zu doppeltem Versenden von Benachrichtigungen und zu sehr geringen zeitlichen Abständen zwischen der Zustellung einer Benachrichtigung und dem tatsächlichen Löschen eines Profils. Diese Schwächen bei der standardisierten Korrespondenz wurden von ABS Team im Verlauf des Projekts durch Enhancement-Implementierungen bereits ausgebessert. Es hat sich als hilfreich erwiesen, die Planung der Löschjobs und den Ablauf der Löschschritte detailliert zu skizzieren, um bezüglich der Löschankündigung eine ungeheure Kommunikation an den Kandidaten zu vermeiden.



Übersicht über E-Recruiting Objekt und Verknüpfungen mit ILM-relevanten Daten. Anzeige der Infotypen inkl. Anzahl der gespeicherten Datensätze.



Anzeige Infotyp

Lessons learned – Praxisempfehlungen für die Umsetzung von Löschkonzepten mit SAP HCM:

- Individualisierung über alle HCM-Applikationen: SAP ILM bietet ein umfangreiches Framework zur effizienten technischen Umsetzung eines Löschkonzepts. Bei großen Datenmengen kann ILM eine Performance-Schwäche aufweisen, die darauf zurückzuführen ist, dass initial alle Daten (auch Anhänge) archiviert und danach gelöscht werden. Nach der ersten Inbetriebnahme und bei regelmäßiger Ausführung im Hintergrund fällt dies nicht mehr auf.
- Der Einsatz der von ABS Team entwickelten Prüf-Applikation hat den Zeitaufwand für die Tests erheblich gesenkt und gleichzeitig die Qualität der Tests sowie den Überblick über den Datenbestand deutlich erhöht.
- Stufenweise Ausrollung von ILM über einzelne HCM-Anwendungsbereiche: SAP ILM kann, über den Einsatzzweck für SAP HCM E-Recruiting hinaus, für das Löschen personenbezogener Daten sämtlicher produktiver SAP HCM-Anwendungen genutzt werden. ILM ist flexibel konzipiert und erlaubt zahlreiche kundenindividuelle Anpassungen. Es hat sich im Projektverlauf als hilfreich erwiesen, dass das Löschen der E-Recruiting-Daten nicht an weitere HR-Prozesse angegliedert ist, wodurch sich dieser Anwendungsbereich für die Pilotierung von SAP ILM besonders eignet. ILM funktioniert separat, wird über eine Business Function zunächst eingeschaltet, aber erst mit dem Einrichten von Hintergrundjobs im jeweiligen SAP-System aktiv. Die Aufteilung in einzelne Archivierungsobjekte ermöglicht eine genaue Steuerung und Umsetzung des kundeneigenen Löschkonzepts.

Projekte zur Einführung von Löschkonzepten im HR können sich sehr umfangreich gestalten. Die Komplexität der Datenstrukturen, Abhängigkeiten untereinander sowie die Datenmenge bilden anspruchsvolle Anforderungen an die Erstellung eines detailtreuen Konzepts. Der Ansatz, ILM mit einem zentralisierten Schritt über alle produktiven SAP HCM-Anwendungen auszurollen, kann damit unter Umständen im Projekt nur schwer zu bewältigen sein. SAP ILM bietet aber grundsätzlich die Möglichkeit, ohne Auswirkungen auf andere HCM-Bereiche, erste ausgewählte Archivierungsobjekte in Betrieb zu nehmen. Die Ausrollung des kompletten Löschkonzepts kann dann sukzessive, nach erfolgreicher Pilotierung, erfolgen. Beispielsweise können initial Abwesenheiten gelöscht werden (Archivierungsobjekt HRTIM_ABS), um danach in Reihenfolge weitere Daten aus der Zeitwirtschaft hinzu zu nehmen.

Als Empfehlung für einen reibungslosen Projektverlauf kann abschließend das Fazit gezogen werden, dass es sich als geeignet erwiesen hat den Umgang mit der Archivierung, die Prüfung der Testergebnisse und den Go-Live Betrieb für einige erste Objekte zeitnah, nach Konzeptfreigabe, erfolgen zu lassen (Pilotierung) und anschließend über weitere Archivierungsobjekte auszuweiten.

Senden Sie uns Ihre Anfrage an www.abs-team.de/unternehmen/kontakt und melden Sie sich doch auch für unseren Newsletter an.



ABS Team 
Digitales Personalmanagement

ABS Team realisiert seit über 35 Jahren innovative SAP-Software für das Personalmanagement. Unsere Kunden profitieren von verlässlicher, bedarfsorientierter Beratungsdienstleistung mit branchenübergreifender Projekterfahrung und der umfassenden Expertise eines spezialisierten Teams (SAP SuccessFactors HXM-Suite, SAP HXM Hybrid, SAP Concur).

www.abs-team.de

 © ABS Team GmbH | Projektstory Einführung ILM, REWAG | Stand 01/24

