



Cloud-Lösung oder On-premise?

Vor- und Nachteile für ein Bewerbermanagement-System

Software beim Anbieter mieten oder doch lieber selbst im eigenen Haus hosten lassen? Beide Ansätze haben ihre Berechtigung, unterscheiden sich jedoch nicht nur in den Kosten, sondern auch in Wartungs- und Pflegeaufwand sowie Datenschutz. Hier lohnt sich ein Vergleich!

On-premise – das herkömmliche Modell

Bis vor einigen Jahren wurden die meisten Softwarelösungen von einem Unternehmen käuflich erworben und zur Nutzung auf den hauseigenen oder angemieteten Servern des Unternehmens installiert. Die Hardware wird in diesem Modell nicht vom Anbieter bereitgestellt, ebenso erfolgt der Betrieb der Lösung eigenverantwortlich durch das Unternehmen.

Cloud-Lösung – in aller Munde

Derzeit sowohl im privaten als auch geschäftlichen Kontext in aller Munde ist das Thema „Cloud Computing“, also die Nutzung von Programmen und Lösungen, die nicht auf den lokalen Rechnern installiert sind, sondern über die Ferne genutzt werden (bspw. über das Internet).

Im Falle von Bewerbermanagementsystemen wird hierbei auch gerne von „Software as a Service“ (SaaS) gesprochen, bei denen der Software-Anbieter sich um Hosting und Betrieb des Systems kümmert.

Preismodelle

Je nach Nutzungsvariante unterscheiden sich üblicherweise auch die Preismodelle:

Unternehmen, die eine On-premise-Lösung kaufen, zahlen eine einmalige Lizenzgebühr an den Software-Anbieter und erwerben somit die Nutzungsrechte unabhängig von der Nutzungsintensität.

Die Kosten für IT-Infrastruktur und Hardware müssen hierbei ebenso hinzugerechnet werden wie der Wartungs- und Pflegeaufwand, den in diesem Fall die eigene IT oder ein separater IT-Dienstleister stellen muss.

Unternehmen, die eine SaaS-Lösung einsetzen, zahlen im Normalfall nutzungsabhängig, also nach aktuellem oder vereinbartem Nutzungsbedarf.

Für Hosting und Wartung des Systems ist der Software-Anbieter verantwortlich, ebenso für notwendige Updates, Investitionen und Neuanschaffung von Hardware. Die Kosten hierfür sind im Normalfall mit den monatlichen Nutzungsgebühren abgegolten und fallen somit nicht separat an.

Datenschutz und Datensicherheit

Bei On-premise-Lösungen ist die Sache recht klar: alle Daten liegen lokal beim Unternehmen. In diesem Fall muss die IT-Sicherheit vom Unternehmen selbst sichergestellt werden. Inwiefern diese den Anforderungen des Personalbereichs genügen, sollte im Vorwege abgeklärt werden.

Gerade beim Stichwort „Cloud“ stellt sich jedoch schnell die Frage: Wie sicher sind unsere personenbezogenen Daten, ohne die ein Bewerbermanagementsystem nie auskommen wird?

Hier gilt: Augen auf bei der Wahl des Anbieters!

Achten Sie frühzeitig darauf, wo Ihre Daten liegen (idealerweise in Deutschland), wer hierauf Zugriff hat und welche Sicherheitsmaßnahmen ergriffen werden.

Ein sehr guter Indikator ist die Zertifizierung des Software-Anbieters nach der ISO 27001 eines anerkannten Instituts. Dieses prüft und bewertet regelmäßig den sicheren Betrieb der IT-Systeme, das Risiko- und Notfallmanagement des Anbieters sowie den Schutz aller vertraulichen Daten vor Hackerangriffen, Datenverlust und Missbrauch. Beachten Sie unbedingt, dass nicht nur das Rechenzentrum, sondern auch der Software-Anbieter selbst entsprechend zertifiziert ist - schließlich müssen auch alle Mitarbeiter (vom Software-Entwickler bis zum Kundenservice) das Sicherheitsbewusstsein tagtäglich leben und um die Sensibilität Ihrer Daten wissen.

Der Cloud-Betrieb Ihres Systems durch den Anbieter ist gemäß BDSG als Auftragsdatenverarbeitung zu behandeln – der Software-Anbieter sollte Ihnen also proaktiv entsprechende vertragliche Vereinbarungen anbieten.

Weiterhin kann die Software selbst auch einen wichtigen Beitrag zur Datensicherheit beisteuern, indem unberechtigte Zugriffe, sei es gewollt oder ungewollt, technisch unterbunden werden.

Klären Sie mit Ihrem Anbieter bspw. folgende Fragen:

- Kann der Systemzugriff auf IP-Adressen beschränkt werden, so dass ein Login nur aus dem eigenen Firmennetzwerk möglich ist?
- Ist eine Ankopplung an die Benutzerverwaltung des Unternehmens möglich (bspw. via SingleSignOn), um den Zugriff auf Mitarbeiter des Unternehmens zu beschränken?
- Ist ein klares Rollen- und Rechtekonzept gegeben, so dass der Zugriff auf Bewerberdaten pro Fachbereich/Mitarbeiter eindeutig geregelt werden kann?
- Werden sämtliche Daten ausschließlich über verschlüsselte Verbindungen gesendet (bspw. beim Ausfüllen und Absenden des Online-Bewerbungsformulars)?
- Liegen Ihre Daten in einer eigenen Datenbank oder teilen Sie sich diese mit anderen Unternehmen, die ebenfalls das System nutzen?

Wartung und langfristige Nutzung

Während sich die Wirtschaftlichkeit der Modelle augenscheinlich schnell berechnen lässt, indem die einmaligen Installations- und Lizenzkosten (On-premise) den monatlichen Gebühren (SaaS) gegenüber gestellt werden, sind für eine vollständige Beurteilung jedoch vor allem die Kosten und Ressourcen für den laufenden Betrieb zu beachten:

Im Falle einer On-premise-Lösung muss die Software durch die hauseigene IT gewartet werden. Dies bedeutet nicht nur das Monitoring der Server, sondern auch die Einspielung von Updates, regelmäßige Datensicherung/Backups und Support im Falle technischer Fragen.

Erfahrungsgemäß ist insbesondere der Support weniger eine Kostenfrage, sondern eine Herausforderung hinsichtlich der Kapazitäten und Reaktionszeiten, die eine interne IT-Abteilung dem HR-Team bieten kann.

Bei Systemadministration, Wartung und Pflege der Software schneidet die SaaS-Lösung deutlich besser ab. Der Software-Anbieter ist für Backups und Serverwartung ebenso verantwortlich wie für die Hochverfügbarkeit des Systems. Im Falle von Systemausfällen ist der Anbieter somit in der Pflicht, umgehend den Betrieb wieder herzustellen.

Weiterhin werden Updates und Releases für alle Kunden gleichzeitig eingespielt und somit die Software stets auf dem aktuellsten Stand gehalten.

Davon ausgehend, dass der Anbieter der Wahl die Software in einem Hochsicherheitsrechenzentrum betreibt, kann von einem professionellen und sicheren IT-Betrieb ausgegangen werden – lassen Sie sich also genau erklären, wo Ihre Daten liegen und wie diese Umgebung gesichert ist.

Je nach Anbieter ermöglicht Ihnen die Nutzung des SaaS-Modells auch kostenseitig mehr Flexibilität. Eine Lizenz kaufen Sie einmalig, eine monatliche SaaS-Nutzungsgebühr lässt sich bei geänderten Rahmenbedingungen (mehr oder weniger Nutzer, höheres oder geringeres Bewerberaufkommen, neue Module und Funktionalitäten) häufig zeitnah anpassen.

On-premise-Lösung: Vor- und Nachteile

- + keine Internet-Verbindung für den Zugriff auf die Software erforderlich
- + keine Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Anbieters
- hohe Investitionskosten für Hardware, hoher Installationsaufwand
- ständige Verfügbarkeit des Systems muss durch die hauseigene IT-Landschaft sichergestellt werden
- technischer Support muss durch die IT-Abteilung des Unternehmens gewährleistet werden; entsprechende Ressourcen müssen eingeplant werden
- Einspielung von Updates/Releases aufwändig; erfordert Kapazitäten in der IT

Software as a Service: Vor- und Nachteile

- + Nutzung umgehend möglich; kein Zeitverzug durch Installation vor Ort
- + keine Zusatzkosten für Hardware, Infrastruktur und Datensicherheit
- + ausschließlich variable Kosten durch monatliche Nutzungsgebühr, kein Investitionsrisiko
- + Anbieter sorgt für ständige Verfügbarkeit und Ausfallsicherheit des Systems
- + Software stets auf aktueller Version, Releases und Updates werden durch den Anbieter direkt bereitgestellt
- + in den meisten Fällen flexible Vertragsbedingungen und Preismodelle – kurzfristig anpassbare Kosten
- Daten liegen außerhalb des Unternehmens; auf Datenschutz und Datensicherheit muss bei der Auswahl besonders geachtet werden
- Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Anbieters

Zusammenfassung und Fazit

Welches Modell ist nun das Richtige?

Auch hier gilt wie häufig: Es kommt darauf an – auf Systemzweck, die Anforderungen der Nutzer, interne Richtlinien und Vorgaben des Unternehmens und die in Frage kommenden Anbieter.

Generell bietet eine Cloud-Lösung (Software as a Service) im Bereich „Bewerberverwaltung“ durchaus Vorteile hinsichtlich Flexibilität, sofortigem Einsatz und regelmäßiger Wartung/Updates.

Einführung und Betrieb des Systems bedürfen keiner Ressourcen in der hauseigenen IT. Auch der Aufwand für die Implementierung ist so gering, dass kein umfangreiches „Software-Projekt“ aufgesetzt werden muss, sondern das Bewerbermanagementsystem bereits innerhalb weniger Stunden nach Entscheidung im Live-Betrieb genutzt werden kann.

Wichtig ist hierbei jedoch unbedingt die intensive Prüfung der Anbieter im Hinblick auf Datenschutz und Datensicherheit, aber auch auf die zukünftige Planung und Weiterentwicklung der Software.

Wenn Sie zu diesen Themen proaktiv und transparent informiert werden, klare und eindeutige Aussagen erhalten, sollte dem Einsatz der Cloud-Lösung nichts mehr im Wege stehen.

Sie haben weitere Fragen zum Thema Bewerbermanagement? Zögern Sie nicht und kontaktieren Sie uns!

d.vinci Recruitinglösungen
Team Consulting

Tel.: +49 (0) 40-37 47 99 0
E-Mail: kontakt@dvinci.de