



Berufsperspektiven für SAP-Berater/innen

Pressespiegel II/2007



Index

1. SAP-Berater- Könige des IT-Arbeitsmarktes
Quelle: 25.05.2007/www.spiegel.de
2. Was Informatiker verdienen
Quelle: 07.05.2007/www.boerseexpress.com
3. Wir lassen keine Möglichkeit aus, um an Berater zu kommen
Quelle: 30.04.2007/www.silicon.de
4. Sehr gute Berufsaussichten für SAP-Experten
Quelle: 31.05.07/ <http://openpr.de/news/89388/Sehr-gute-Berufsaussichten-fuer-SAP-Experten.html>
5. Die SAP-Berater von morgen heute finden - und passgenau ausbilden
Quelle: 30.05.2007/ <http://www.ciber-novasoftware.com/press/articles/article.cfm?id=20070501102101&year=2007>
6. SAP-Berater
Quelle: 31.05.07/ http://berufsstart.monster.at/2016_de-AT_p1.asp



1 SAP-BERATER, die Könige des IT-Arbeitsmarktes

Von Headhuntern umschwärmt, von Firmen fürstlich bezahlt: Wer als SAP-Berater den Job wechseln will, kann sich über Mangel an Angeboten nicht beschweren.

Ellwangen - Tobias Rudolph kennt sich heute schon bestens aus mit der Technologie von morgen. Das macht ihn auf dem Arbeitsmarkt so begehrt. Vor zwei Jahren beschloss er, sich intensiver mit Netweaver zu beschäftigen, einem Produkt von SAP. Er suchte sich eine Arbeit, die ihm das ermöglichte, und baute im Laufe der Zeit ein üppiges, SAP - spezifisches Know-how auf.

Der Lohn: Rudolph bekommt inzwischen pro Woche ein bis zwei Anrufe von Headhuntern, die ihn abwerben wollen. Eines der Angebote nahm er jüngst an. Bei einem großen Generika-Hersteller ist Rudolph nun weltweit für die Einführung einer Netweaver-Komponente zuständig.

Es waren gar nicht primär höhere Bezüge, die den 33-Jährigen lockten - sondern die Verantwortung und die Konditionen der neuen Stelle. Nach der Roll-out-Phase wird Rudolph die meiste Zeit im Büro sein, das wollte er so. "Heute hier, morgen dort, das geht ganz schön an die Substanz", sagt der 33-Jährige. Für ihn ist der Wechsel eine Investition in die Zukunft. Aber: "Mir ist bewusst, dass man als SAP-Berater sehr, sehr gut verdienen kann."

Das weiß auch Werner von Beyer nur zu gut: Er war es, der Rudolph die neuen Stelle verschaffte. Von Beyer arbeitet in Nürnberg für die Personalberatung Oprandi, die Suche nach SAP-Beratern ist sein Job. Und der gleicht derzeit oft der sprichwörtlichen Suche nach der Nadel im Heuhaufen. "Wechselwillige SAP-Berater zu finden, ist derzeit eine schwierige Aufgabe", sagt von Beyer. Die Spezialisten gehören zu den begehrtesten Fachkräften auf dem IT-Arbeitsmarkt.

Im Schnitt 61.000 Euro im Jahr

Gut 200 SAP-Berater suchen derzeit allein die Headhunter von Oprandi. Nicht selten möchte ein einzelner Arbeitgeber gleich 30 oder 40 SAP-Berater unterschiedlicher Profile anheuern. Besonders gefragt sind die Experten für Netweaver, ein Produkt für den wachsenden Bereich service-orientierter Architekturen (SOA). Bei SOA geht es darum, die bislang verschlossene IT-Welt zu öffnen, unabhängig vom Hersteller und Produkt zu machen.

Aber auch Experten für alle anderen SAP-Module sind gefragt. Es ist vor allem die Integration der einzelnen betriebswirtschaftlichen Anwendungen untereinander, die SAP beliebt und den Walldorfer Konzern zum Marktführer bei Unternehmenssoftware gemacht hat. Und je mehr Programme SAP verkauft, umso mehr Berater werden gebraucht.



Das Beratungshaus Capgemini will in diesem Jahr zwischen 150 und 200 neue SAP-Berater einstellen. Die Anfragen beim Personaldienstleister Adecco zeigen, dass auch dort die Kunden verstärkt SAP-Spezialisten suchen. "Sämtliche SAP-Skills, quer über alle Module hinweg, sind hoch begehrt", weiß Karl Trageiser, Geschäftsführer vom Gulp, einem Portal für IT-Projekte.

Dank der hohen Nachfrage sind auch die Gehälter beträchtlich. Wie viel die gesuchten Fachleute bekommen, zeigt eine Vergütungsstudie der Beratung Personalmarkt. Danach verdient ein SAP-Berater im Schnitt 61.000 Euro jährlich. Mit Personalverantwortung steigt das Einkommen schnell auf 90.000 Euro.

SAP-Berater ist keine geschützte Berufsbezeichnung, deshalb gibt es auch keine Standardausbildung. Besonders begehrt ist naturgemäß eine Ausbildung bei SAP selbst. Das Unternehmen aus Walldorf sucht allein in Deutschland 200 Hochschulabsolventen, die zu Beratern ausgebildet werden sollen.

Zeitungsanzeigen bringen wenig

"Während eines Trainee-Programmes lernen die Teilnehmer nicht nur unsere Module sondern auch Management-Skills kennen", verspricht Steffen Laick, Leiter des Personalmarketings bei SAP. Aufgrund ihrer soliden Ausbildung stehen die Kräfte mit Walldorfer Hintergrund auf der Wunschliste der Firmen und Headhunter ganz oben.



SAP-Standorte: Globale Entwicklung

In der Tat verlassen viele der ausgebildeten Berater hinterher SAP und wechseln mit der Zeit auf die Kundenseite. Im Beratungsgeschäft ist die Fluktuation bei SAP mit einer Quote von 15 Prozent ähnlich hoch wie etwa bei McKinsey. "Diese Fluktuation ist für das Business aber ganz gut", sagt Laick. Schließlich brauche man deutlich mehr Indianer als Häuptlinge - auch um die Tagessätze für die Beratung im bezahlbaren Rahmen zu halten.



Wer per Zeitung nach SAP-Experten sucht, habe meistens wenig Erfolg, sagt Headhunter von Beyer. Und Stellenanzeigen auf den Firmenwebsites seien meist so versteckt, "dass die Interessenten sie oft nicht finden". Die Vermittlungserfolge des Personalberaters jedenfalls beruhen zu 70 Prozent auf der Direktansprache von Kandidaten. Er sagt: "SAP-Berater haben es gar nicht nötig, sich durch Hunderte von Stellenangeboten zu wühlen." Peter Ilg

2 Was Informatiker verdienen

Keine andere Berufsgruppe verzeichnet momentan so stark ansteigende Gehälter wie jene der IT-Spezialisten Informatiker sind auf dem Arbeitsmarkt nicht nur äusserst stark nachgefragt, sie verdienen auch noch eine ordentliche Stange Geld. Keine andere Berufsgruppe verzeichnet momentan so stark ansteigende Gehälter wie Fachkräfte und Spezialisten in der IT-Branche, lautet das Fazit eines Berichts auf der Online-Seite des "Manager-Magazin".

Aktuelle Zahlen der Vergütungsberatung PersonalMarkt belegen laut Bericht diesen Trend: Die Gehälter von IT-Fachkräften und Spezialisten sind gegenüber 2005 um durchschnittlich 3,2 Prozent gestiegen. Die von Führungskräften zwar nur um 1,1 Prozent - allerdings hatten die Gehälter von IT-Führungskräften in den letzten Jahren, im Gegensatz zu Mitarbeitern in Fachfunktionen, auch keine Pause eingelegt. Für einen neuen Hype in der Branche gibt es zwar keine Anzeichen, aber doch für eine deutliche und anhaltende Aufwärtsbewegung.

Davon profitieren auch Berufseinsteiger. Das Gehaltsniveau für Berufseinsteiger ist in den letzten vier Jahren deutlich gestiegen. 39.000 Euro Brutto-Jahresgehalt waren es 2003, rund 41.200 Euro sind es jetzt. **Spitzenverdiener unter den Berufsanfängern in der IT-Branche sind die Berater, allen voran SAP-Berater.** Sie verdienen bei einer Berufserfahrung von bis zu zwei Jahren rund 45.400 Euro jährlich, schreibt das Manager Magazin.

Aber auch IT-Berater liegen am Anfang ihrer Karriere mit 43.200 Euro nicht schlecht. Zum Vergleich: System- und Netzwerkadministratoren steigen mit 37.100 Euro ein, Mitarbeiter im Anwender-Support mit 34.800 Euro und Web-Designer mit 33.200 Euro ein. Zunehmende Berufserfahrung lässt die Gehälter klettern. Auch die Übernahme von mehr Verantwortung zahlt sich aus: So verdienen IT-Projektleiter mit bis zu zwei Jahren Berufserfahrung rund 60.000 Euro jährlich.



3 Wir lassen keine Möglichkeit aus, um an Berater zu kommen

SAP-Berater sind begehrt am Arbeitsmarkt. Um ihre Gunst buhlen Beratungshäuser, Anwenderunternehmen und SAP selbst. Steffen Laick, Leiter Personalmarketing bei SAP, weiß, dass Headhunter auch in Walldorf wildern.

silicon.de: Herr Laick, SAP hat in Deutschland schon 2500 Berater. Jetzt suchen Sie allein für das laufende Jahr weitere 200 Hochschulabsolventen. Capgemini zum Beispiel will annähernd soviel SAP-Berater einstellen. Neben den Beratungshäusern suchen Anwenderfirmen. SAP-Berater sind heiß begehrt. Wo und wie finden Sie Ihren Nachwuchs?

Laick: Sie haben recht. Die Nachfrage nach SAP-Beratern zieht deutlich an und der Wettbewerb um diese Fachkräfte nimmt stark zu. Im vergangenen Jahr wurden fast 50 Prozent mehr Berater gesucht, als 2005. Wir stehen im Wettbewerb mit all den anderen Firmen, die diese Menschen brauchen, lassen deshalb ebenfalls keine Möglichkeit aus, um an qualifizierte Leute zu kommen. Das beginnt schon an der Hochschule und geht hin bis zu Aufträgen an Headhunter.

silicon.de: Die Berufsbezeichnung SAP-Berater ist nicht geschützt. Deshalb gibt es auch keine Standardausbildung. Die Industrie schätzt Berater sehr hoch ein, die im Mutterhaus der Software eine Ausbildung genossen haben. Wie sieht die aus?

Laick: Bei uns gibt es drei Kategorien von Beratern, die sich auf den Gebieten Business, Solution und Technologie tummeln. Die Business-Leute analysieren Geschäftsprozesse, bereiten das Feld für die anderen beiden vor. In der Solution-Beratung, sie ist der größte Bereich, geht es um Lösungen, etwa Customer Relationship Management, in der Technologie um die Basis, also Netweaver, um ein Beispiel zu nennen. Alle Hochschulabsolventen nehmen an einem Traineeprogramm teil. Hier lernen sie aber nicht nur unsere Module sondern auch Management-Skills kennen. Das Traineeprogramm macht sie offenbar so attraktiv.

silicon.de: Im Wettbewerb um die Fachkräfte muss auch SAP regelmäßig Federn lassen. Wie hoch ist der Verlust, den Sie an Beratern verkraften müssen?

Laick: Wir haben im Durchschnitt aller Mitarbeiter eine Fluktuationsrate, die unter drei Prozent liegt. In der Beratung beträgt sie 15 Prozent. Hier sind auch Berater mitgezählt, die intern wechseln, etwa in die Entwicklung, was häufig vorkommt.

silicon.de: Gehört es zum Geschäftsmodell von SAP, dass, wie im Beratungsgeschäft üblich, ein Teil dieser Mitarbeiter während eines Projekts zum Kunden wechseln?

Laick: Offiziell nicht. Aber es hat schon seinen guten Grund, dass wir in der Beratung diese relativ hohe Fluktuationsrate haben: Schließlich brauchen wir deutlich mehr



Indianer als Häuptlinge, auch um die Tagessätze für die Beratungsleistungen im bezahlbaren Rahmen zu halten.

silicon.de: SAP gilt als außerordentlich attraktiver Arbeitgeber. Kennen Sie die Gründe, warum dennoch so viele Berater dem Unternehmen den Rücken kehren?

Laick: Nicht aus direkter aber aus indirekter Quelle. Headhunter erzählen mir immer wieder, dass eine Wechselwilligkeit der Kandidaten dann vorhanden sei, wenn sie sesshaft werden, nicht mehr so viel reisen wollen. Dann gehen die Leute in ein Anwenderunternehmen oder wechseln intern und haben jeden Tag denselben Arbeitsplatz. Headhunter rufen deshalb schon ganz gezielt Berater an, die fünf bis zehn Jahre hinter sich und damit eine gewisse Reiseunlust haben.

silicon.de: Bekommen Sie davon etwas mit, dass Headhunter versuchen, Berater in Walldorf abzuwerben?

Laick: Ja, der eine oder andere Kollege spricht ganz offen darüber, dass er angerufen und ihm ein Angebot unterbreitet wurde. Bei einer Ablehnung fragen die Headhunter nach Kollegen, die eventuell wechselwillig sind. Dagegen gehen wir vor. Mit unseren Headhuntern haben wir non-touch Agreements abgeschlossen. Das heißt: Personalberater die für uns arbeiten, dürfen keine unserer Mitarbeiter abwerben. Unsere Mitarbeiter dürfen auch keine Namen an Headhunter herausgeben.

silicon.de: Ist Gehalt ein Argument, mit dem Headhunter bei SAP-Mitarbeitern Erfolg haben könnten?

Laick: Seit Jahren betreiben wir einen intensiven Benchmark, was die Gehälter betrifft. Und wir liegen immer im oberen Bereich. Das Einkommen ist sehr wichtig und muss stimmen, sonst werden die Leute unzufrieden. So lautet unsere Philosophie. Gehalt ist aber auch nicht alles und wir pokern nicht um jeden Preis mit. Es ist ebenfalls unsere Unternehmensphilosophie, dass Arbeitsinhalte und das -umfeld stimmen müssen. Der Mensch lebt schließlich nicht nur vom Brot allein. Absolventen zahlen wir ein Einstiegsgehalt, das zwischen 40.000 und 45.000 Euro liegt. Danach ist jeder seines eigenen Glückes Schmied.

silicon.de: SAP entwickelt sich seit Jahren prächtig. Kann ein Mangel an Beratern diese positive Entwicklung umkehren?

Laick: Wir können nur wachsen, wenn wir ausreichend Berater haben. Und unsere Produkte lassen sich nur verkaufen, wenn es am Markt genügend Fachleute gibt, die sich damit auskennen. Bislang kann ich noch keine Mangelercheinung feststellen. Aber sie könnte eintreten: demografische Entwicklung, rückläufige Studienanfängerzahlen in der Informatik und den Ingenieurwissenschaften sowie unser Wachstum. Die Probleme sind identifiziert. Das macht mich zuversichtlich, dass ein Mangel nicht wirklich eintreten wird.



silicon.de: Wie sieht denn das Idealbild eines Bewerbers bei Ihnen aus?

Laick: SAP ist Weltmarktführer bei betriebswirtschaftlicher Standardsoftware. Bei uns geht es immer um betriebswirtschaftliche Lösungen, die kaufmännisches als auch technisches Wissen voraussetzen. Erfolgreiche Leute brauchen eine Affinität zu beiden Bereichen. Wirtschaftsingenieure und Wirtschaftsinformatiker stehen bei uns hoch im Kurs.

silicon.de: In der Vergangenheit waren es doch eher Kaufleute mit technischem Grundverständnis, die Sie bevorzugt haben. Oder täusche ich mich da?

Laick: Nein, aber im vergangenen Jahr hat sich bei uns ein Wandel vollzogen, hin zu den so genannten Bindestrich-Informatikern und -Ingenieuren.

silicon.de: Warum?

Laick: Wir haben gemerkt, dass Technik ebenso wichtig ist wie die Betriebswirtschaft. Ohne das eine, funktioniert das andere nicht. Wer Geschäftsprozesse in Software gießen will, muss in beiden Themen firm sein.

silicon.de: Außerhalb von SAP sieht die Welt noch anders aus: Insbesondere Diplom-Betriebswirte und -Kaufleute werden nach wie vor gerne als Berater eingestellt.

Laick: Da haben Sie wohl recht. Aber wir sind der Hersteller. Neue Anwendungen werden in Walldorf entwickelt. Deshalb wissen wir am ehesten, welches Know-how benötigt wird.

silicon.de: Wollen Sie verraten, welches SAP-spezifische Know-how derzeit am stärksten nachgefragt wird?

Laick: Zweifelsfrei alles, was sich um serviceorientierte Architektur rankt. Bei Netweaver zum Beispiel ist technisches Verständnis zwingend erforderlich. Dieses Modul ist ein gutes Beispiel für künftige Entwicklungen und das damit notwendige Wissen. Peter Ilg

4 Sehr gute Berufsaussichten für SAP-Experten

Jobs für SAP-Experten gibt es viele. Zahlreiche Unternehmen haben einen hohen Bedarf an qualifiziertem Personal, während der deutsche Arbeitsmarkt zu wenige Mitarbeiter bietet. Dieser Mangel hat zur Folge, dass die Verdienstmöglichkeiten in dieser Branche sehr attraktiv sind. Einer Kalkulation des Online-Portals GULP zufolge bestehen die besten Verdienstmöglichkeiten für freiberufliche SAP-Berater im IT-Bereich: Der durchschnittliche Stundensatz liegt hier bei 78 Euro.



Trotz dieser positiven Aussichten wird SAP-Mitarbeitern einiges abverlangt. Eine Überarbeitung der alten SAP-Software verlangt eine intensive Auseinandersetzung mit der Materie, darüber hinaus wird ein professioneller Überblick über die gesamte Bandbreite der Software erwartet. Die verstärkte Involvierung in internationale Projekte macht entsprechend gute Englischkenntnisse unverzichtbar. Da die Erfolgsgeschichte von SAP noch lange nicht zu Ende geschrieben ist, werden die Berufsaussichten für SAP-Experten von Branchenkennern auch für die kommenden Jahre als krisensicher bezeichnet.

Entsprechend des hohen Bedarfs an qualifizierten Mitarbeitern erweist sich auch die Suche nach einem Job als relativ unkompliziert. Insbesondere im Online-Bereich stehen Stellensuchenden zahlreiche aktuelle Stellenangebote zur Verfügung. Zu den größten Anbietern gehört hier das Portal www.stellenmarkt.de, das vor allem im IT-Sektor über eine Vielzahl an aktuellen Jobs verfügt.

5 Die SAP-Berater von morgen heute finden – und passgenau ausbilden

2007 rechnet der IT-Verband BITKOM mit 20.000 zu besetzenden Stellen in der IT-Branche, ein Großteil davon in der Beratung. Da Bewerber mit Berufserfahrung auf dem Arbeitsmarkt derzeit kaum verfügbar sind, müssen gerade IT-Beratungsunternehmen immer häufiger auf Absolventen zurückgreifen, die noch nicht über ausreichende SAP Praxis-Erfahrung sowie theoretische Grundkenntnisse verfügen. Die CIBER Novasoft AG hat dieses Dilemma erkannt und geht mit einem eigenen Traineeprogramm einen innovativen Weg des Recruitings, der auch bei den Kunden des Heidelberger SAP-Beratungshauses auf breite Unterstützung stößt.

Personalentwicklung nach Maß

Die ‚Entwicklung‘ von Mitarbeitern, die die genauen Marktbedürfnisse erfüllen – das ist das Ziel des internen Traineeprogramms, das CIBER Novasoft im Oktober 2006 gestartet hat. „Gerade in der Beratung ist die Berufserfahrung neben der fachlichen Eignung ein wichtiges Kriterium bei der Personalauswahl – schließlich erwarten unsere Kunden Beraterpersönlichkeiten mit hoher Problemlösungskompetenz. Erfahrung darf bei der Personalauswahl aber nicht zum zentralen Ausschlusskriterium erhoben werden. Persönliche Entwicklungspotenziale und soziale Kompetenzen spielen eine ebenso wichtige Rolle“, erklärt Jörg Dietmann, Vorstand der CIBER Novasoft AG, die Recruitingstrategie seines Hauses. „Deshalb sind Absolventen ein enormes, entwicklungsfähiges Potenzial für Beratungsunternehmen, das wir nicht als Notlösung betrachten, sondern für uns nutzen wollen“, so Dietmann weiter.



Das Ausbildungskonzept: Mix aus Theorie und „Training on the Job“

Während der sechsmonatigen Ausbildung durchlaufen die Trainees eine ausgewogene Mischung aus Theorie- und Praxisteilen, die eine solide Basis für ihre künftige Berufstätigkeit schafft. Die Schulungen zur Vermittlung der theoretischen Grundlagen werden inhouse von erfahrenen CIBER Novasoft-Mitarbeitern übernommen. Neben einer grundlegenden Einführung in SAP-Funktionalitäten und -Module gehört dazu beispielsweise auch ein Schulungsblock zum Thema Business Intelligence, bei dem sich alles um SAP BW dreht. Die neuesten SAP-Entwicklungen vermitteln SAP-Mitarbeiter, Schulungen zu nicht-SAP-spezifischen Themen führen externe Trainer durch.

In den Praxisphasen haben die Trainees in realen Kundenprojekten die Möglichkeit, erste Einblicke in den Entwickler- und Berateralltag zu gewinnen und Erfahrungen zu sammeln. So können sie die theoretisch erworbenen Kenntnisse direkt praktisch zum Einsatz bringen – beispielsweise bei der Anpassung von SAPscript-Formularen an individuelle Kundenwünsche. Der Einsatz im Projekt hat aber nicht nur fachlichen Nutzen: „Gerade auch im Hinblick auf den Umgang mit Kunden habe ich aus dem Praxisteil sehr viel mitgenommen und gelernt, was Kundenberatung heißt“, resümiert Andreas Habermeyer, einer der zwölf Trainees, die im April ihre Ausbildung bei CIBER Novasoft erfolgreich abgeschlossen haben.

Neben der fachlichen Eignung – die Trainees sind zum Großteil Wirtschaftsinformatiker – war bei der Auswahl der Trainees die Identifikation mit dem Beraterberuf entscheidend. „Der Job des Beraters ist im Regelfall mit hoher Reisetätigkeit verbunden. Das muss man für sich persönlich bejahen – über das Traineeship hinaus. Denn natürlich sind wir daran interessiert, dass unsere Trainees uns auch nach Ende des Programms erhalten bleiben“, sagt Dietmann.

Chancen und Perspektiven – nicht nur für den Berufseinstieg

Auch nach der Ausbildung bietet CIBER Novasoft den Trainees attraktive Perspektiven. Zunächst sammeln sie als Junior-Entwickler weitere Erfahrungen. Dann können sie entweder ihre Entwicklerfähigkeiten perfektionieren oder den Karriereweg als SAP-Berater einschlagen. Mit ein paar Jahren Berufserfahrung können sich die heutigen Trainees für eine weitere Spezifizierung ihrer Kenntnisse entscheiden: Sei es in Richtung bestimmter SAP-Module, einer Branchen-Expertise oder dem Anstreben einer Führungsposition – beispielsweise als Manager, Teamleiter oder Mentor.

Bereits heute ist das Programm auch für die erfahrenen Mitarbeiter von CIBER Novasoft eine Chance zur Weiterentwicklung. Mit der Tätigkeit als Mentor für einen der Trainees sei eine sozia-le Aufgabe verbunden, die über das Fachliche hinausgehe. Hier verfolge



das Beratungshaus den Ansatz persönlichen Wachstums durch die Übertragung von Verantwortung und die Förderung Anderer, so Dietmann.

Die Kunden ziehen mit: Eine erste Bilanz

Bei den Kunden von CIBER Novasoft ist das Traineeprogramm auf breite Zustimmung gestoßen. Einige Unternehmen haben durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen sogar aktiv zu seiner Durchführung beigetragen, wie beispielsweise die Allianz AG. Aus dieser Unterstützung ist inzwischen eine Kooperation geworden: Das Versicherungsunternehmen hat dem Einsatz der Trainees in seinen Projekten auch künftig ausdrücklich zugestimmt. Im Gegenzug dazu nehmen einige Allianz-Mitarbeiter an SAP-Schulungen bei CIBER Novasoft teil.

„Ab April sind alle Trainees in Kundenprojekten eingesetzt. Unser Ausbildungsplan hat sich als zukunftsfähiges Konzept bewährt“, zieht Vorstand Dietmann Bilanz. Nach aktuellem Planungsstand startet daher im Herbst eine Neuauflage des Programms. Der passgenauen Stellenbesetzung ist das Beratungshaus mit Hilfe des eigenen Traineeprogramms einen wichtigen Schritt näher gekommen.

6 SAP-Berater

Unternehmen aller Größen sind heute in starkem Maße auf IT-Systeme angewiesen. SAP bietet dafür umfangreiche betriebswirtschaftliche Softwarelösungen. SAP-Berater helfen Unternehmen, diese Programme genau an Ihre Bedürfnisse anzupassen.

Die SAP AG mit Sitz in Deutschland zählt zu den größten Softwarehäusern der Welt. Die von ihr entwickelte Software kann Unternehmen in allen wirtschaftlichen Abläufen - in der Fachsprache als "Prozesse" bezeichnet - unterstützen. Die Funktionsvielfalt und Komplexität der Software verlangt jedoch nach Spezialisten, den SAP-Beratern. Sie unterstützen Unternehmen dabei in verschiedenster Hinsicht: Bei der Analyse der genauen Unternehmensanforderungen, bei der Auswahl der geeigneten Softwarekomponenten, bei der Umsetzung der angepeilten Lösungen sowie bei der laufenden Wartung des installierten Systems.

Johannes Schleifer*, freiberuflicher SAP-Spezialist, erläutert: "Bei Modifikationen an bestehenden Systemen oder bei der Neueinführung gehört es zu meinen Aufgaben, Kundenprozesse zu überprüfen, kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls neu zu gestalten. Und das ist nicht so einfach, zumal die richtige grundlegende Entscheidung später viel Geld und zusätzlichen Programmieraufwand sparen kann."

SAP ist mit seinen Produkten Marktführer im Bereich der so genannten Enterprise-



Resource-Planning-Lösungen (ERP), eine Fortsetzung der positiven Unternehmensentwicklung ist zu erwarten. Entsprechend gut sind die Berufsaussichten für SAP-Berater. Die zunehmende Konkurrenz erfordert von Unternehmen weitere Kostenoptimierungen und kürzere Produktionszeiten. Ziele, die durch bessere Softwareunterstützung häufig leichter erreicht werden können. SAP-Berater arbeiten bei EDV-Dienstleistungsunternehmen, bei Unternehmensberatungen oder sind bei größeren Firmen unterschiedlichster Branchen auch unternehmensintern tätig. Eine selbstständige Berufsausübung ist ebenso möglich. Analytisches Denken, Fachwissen und Wirtschaftskennnisse. Die Anforderungen an SAP-Berater sind hoch. Sie sollten technisch versiert und in der SAP-Software sattelfest sein. Ein analytischer Verstand und die Fähigkeit, sich rasch in neue Aufgabengebiete aber auch neue Softwareversionen und Entwicklungen einzuarbeiten, sind wichtig. Sehr gute Englischkenntnisse werden meist vorausgesetzt, dazu kommen noch betriebswirtschaftliches und organisatorisches Wissen. Soziale Kompetenzen, wie Kenntnisse in Gesprächsführung, Teamfähigkeit oder auch interkulturelle Sensibilität bei international agierenden Kunden und Flexibilität runden das Profil ab. SAP-Beraterin Irina Piel* unterstreicht: "Besonders wichtig sind Sozialkompetenzen wie Problemlösungskompetenz, eigenständiges Arbeiten sowie souveränes Auftreten."

SAP-Berater zu sein, bedeutet zwar sehr gute Kenntnisse über Computersysteme zu besitzen, ist aber keineswegs reine Computerarbeit. Die Analyse der Geschäftsprozesse ist einer der wesentlichsten Schritte im Aufbau oder in der Adaptierung umfassender betriebswirtschaftlicher Software. Dazu ist es notwendig, sich vor Ort und in vielen Gesprächen mit dem jeweiligen Kunden ein genaues Bild vom Unternehmen, seinen Produkten und der Arbeitsweise zu machen. Irina Piel meint daher:

"Das Berufsbild unterscheidet sich von anderen Jobs vor allem durch Reisetätigkeit und ständigen Wechsel des Umfelds." SAP-Kenntnisse eröffnen viele Möglichkeiten. Der Einstieg erfolgt meist als Junior-Berater oder auch über ein Trainee-Programm. Aufstiegsmöglichkeiten bestehen etwa zum Senior-Berater. Auch Positionen im Management oder der Geschäftsführung können erfahrene SAP-Berater ausfüllen oder als selbstständige Unternehmer arbeiten. Die Verdienstaussichten sind überdurchschnittlich gut, SAP-Berater können mit Einstiegsgehältern zwischen 2.500 und 3.000 Euro rechnen.

Wer anstrebt, SAP-Berater zu werden, sollte zumindest einen facheinschlägigen HTL-Abschluss vorweisen können, meist ist jedoch ein FH- oder Uni-Studium Voraussetzung. Schon während des Studiums sollte Praxiserfahrung gesammelt werden. Zusatzausbildungen, insbesondere im SAP-Bereich, sind von Vorteil. FH-Absolventin und SAP-Beraterin Irina Piel ergänzt: "Meiner Meinung nach kann die FH-Ausbildung nur einen Grundstock bieten, fachliche Detailkenntnisse müssen dann passend zum jeweiligen Job erlernt werden. Aufgabe der FH ist daher, einen fachlichen Überblick zu vermitteln sowie entsprechende Soft Skills anzutrainieren."



Das Beratungshaus Capgemini will in diesem Jahr zwischen 150 und 200 neue SAP-Berater einstellen. Die Anfragen beim Personaldienstleister Adecco zeigen, dass die Kunden verstärkt SAP-Spezialisten suchen. Und selbst bei den IT-Freiberuflern dominieren die drei Buchstaben SAP über allem: Sämtliche SAP-Skills, quer über alle Module hinweg, sind hoch begehrt, heißt es bei Gulp, dem Portal für IT-Projekte. Damit nicht genug, SAP mischt selbst im Geschehen mit. Allein in Deutschland sucht das Unternehmen mit Firmenzentrale in Walldorf gut 200 Hochschulabsolventen, die zu Beratern ausgebildet werden. "Während eines Trainee-Programmes lernen die Teilnehmer nicht nur unsere Module, sondern auch Management-Skills kennen", verspricht Steffen Laick, Leiter des Personalmarketings.

SAP-Berater ist keine geschützte Berufsbezeichnung, deshalb gibt es auch keine Standardausbildung. Die Leute aus der Zentrale in Walldorf stehen auf Grund ihrer soliden Ausbildung allerdings ganz oben auf der Wunschliste der Firmen und Headhunter. Offiziell ist es nicht Teil des Geschäftsmodells von SAP, dass die Berater ähnlich wie bei McKinsey mit der Zeit auf die Kundenseite wechseln. Mit einer Fluktuation von 15 Prozent im Beratungsgeschäft ist die Quote aber ähnlich hoch. "Die Fluktuation ist für das Business ganz gut", sagt Laick. Schließlich brauche man deutlich "mehr Indianer als Häuptlinge", auch um die Tagessätze für die Beratung im bezahlbaren Rahmen zu halten.