

S@PPORT

Entscheidungsgrundlagen für Auswahl, Installation und Betrieb von SAP*-Lösungen

AUSGABE 9_2020 | 9,50 EURO

ISSN 2190-118X

ANALYSE UND
MONITORING
DER RISIKEN –

KAMPF FÜR SYSTEM- SICHERHEIT

STELLEN-
ANZEIGEN AUF
SEITE 49

Die Anwender fordern von SAP die inhärente Sicherheit der Systeme, ein Security Dashboard und den sicheren Access der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Systeme – unabhängig davon, ob sie im Büro sitzen, vom Homeoffice auf die Anwendungen zugreifen oder über Remote Access die Maschinen in der Produktionshalle steuern.

AB SEITE 9



TITEL	SAP Cyber Fusion Center: „Cybersicherheit darf nicht länger als IT-Problem betrachtet werden“	Seite 11
COMPLIANCE	Beteiligungsmanagement: weltweite Kontrolle mit digitaler Datenverwaltung	Seite 22
SOLUTIONS	Digitalisierung des Personalwesens	Seite 33
BRANCHEN	Corona-Unterstützung: Informationstechnologie verbessert Förderprozesse	Seite 42



Von den Blockchain-Pionieren

Blockchain mit SAP®

- > Technologie, Bereitstellung, Anwendungsszenarien
- > Hyperledger Fabric und MultiChain auf der SAP Cloud Platform
- > Eigene Blockchain-Anwendungen entwickeln

Christophe Leske
Andreas Gobel
Steffen Joswig

Rheinwerk
Publishing

Konkrete Beispiele und
praxiserprobtes Know-how

499 Seiten, gebunden, 79,90 Euro
ISBN 978-3-8362-6914-8

Blockchain endlich nutzen: Anregungen für Ihren Business Case

Wie können Sie Blockchain in Ihren Geschäftsmodellen einsetzen? Und wie unterstützt Sie die SAP Cloud Platform dabei? In diesem Buch lernen Sie, wie Sie die Blockchain-Services von SAP nutzen, um eigene Anwendungen zu entwickeln. Sie erfahren, wie die Services in der Cloud-Foundry-Umgebung bereitgestellt werden und wie Sie den SAP HANA Blockchain Adapter nutzen können. Die Autoren geben Ihnen mit realistischen Beispielen Anregungen für Ihre eigenen Business Cases.

Alle Bücher jederzeit auch als E-Book und Bundle:

www.sap-press.de/4865

Scheitern ist streng verboten

Wenn wir uns abends zurücklehnen, gemütlich einen Tee trinken und unsere Füße ans Feuer halten, stellen wir fest, wie sehr wir mit dem Virus verwachsen sind. Auch Gesellschaft und Wirtschaft haben sich auf den unwillkommenen Gast in unseren Körpern eingerichtet, sogar Wahlen werden im Namen des Virus geführt, Staaten zerbrechen, Flugzeugflotten werden verschrottet, eine Dreiviertelbillion Euro für dessen Bekämpfung aufgewendet. Ohne Zweifel ist das Virus für die wichtigsten Entscheidungen innerhalb unseres Systems von allerhöchster Relevanz. Covid-19 steht im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns. Nachdem es sich vor sechs Monaten brutal in unser Leben und in unseren Verstand gedrängelt hat, be-

uns an die Prognosen aus dem März und April dieses Jahres erinnern, erkennen wir, dass die schlimmsten Befürchtungen nicht eingetreten sind. Schon für das nächste Quartal sagen Wirtschaftsexperten ein deutliches Plus der Entwicklung in Deutschland voraus – und diese Entwicklung beruht auch auf der Tatsache, dass die Wirtschaft nicht mehr die sein wird, die wir aus der Vor-Corona-Zeit kennen. Vier Eckpunkte des zukünftigen New Normal diskutieren wir in dieser Ausgabe. Cybersicherheit ist entscheidend für die Durchgängigkeit der Prozesse etwa in der Supply Chain, in der Fernwartung, in der Verbindung des ERP-Kerns einer Organisation mit Produktion, Finanzabteilung, Vertrieb oder Einkauf. Corporate Governance ist die Grundlage für das gegen-



Christian Raum, Chefredakteur S@PPORT:

„Für das nächste Quartal sagen Wirtschaftsexperten ein deutliches Plus der Entwicklung in Deutschland voraus – und diese Entwicklung beruht auch auf der Tatsache, dass die Wirtschaft nicht mehr die sein wird, die wir aus der Vor-Corona-Zeit kennen.“

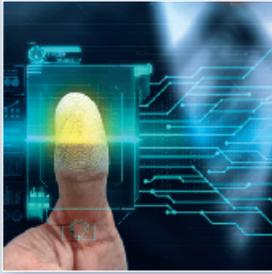
herrscht es uns und bestimmt über wichtige Teile unseres Lebens. Die Covid-19-Pandemie bringt bislang nicht zu übersehende ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen mit sich. Um die Gesundheit der Menschen zu schützen, muss die Wirtschaft zurückstehen. Denn die Gesundheit steht an erster Stelle, alle anderen Themen müssen sich dem unterordnen. Doch anscheinend haben sich wichtige Teile der Wirtschaft auf die Pandemie eingestellt. Die anfängliche Panik ist verflogen. In den Managementetagen werden gemeinsam mit den IT-Abteilungen und den Herstellern neue Strategien diskutiert, um für die Zeit nach der Krise gerüstet zu sein. New Normal ist das Schlagwort, Automatisierung und Digitalisierung zwei wichtige Antworten.

Es ist gut zu sehen, wie die Wirtschaft auch mit der Nutzung dieser Technologien durch die Krise kommt. Wenn wir

seitige Vertrauen des eigenen Managements und dem der Investoren, Kunden und Partnerunternehmen auf der anderen Seite. Die richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden, sie fördern, weiterbilden und auch während einer Krise im Unternehmen halten und eine Grundlage für ein mögliches, sehr schnelles Wachstum zu legen, ist das Ziel eines intelligenten, digitalisierten und automatisierten Personalmanagements. Wir stellen Anbieter und Best Practices vor.

Und schließlich zeigen wir welche Strategien Finanzdienstleister für die Zeit nach der Pandemie formulieren. Lesen Sie, mit welchen Technologien sich Versicherungen und Banken neu und digitaler aufstellen wollen. Denn die alten Rezepte werden nicht mehr funktionieren. Umdenken ist wichtig – und das Scheitern der Bemühungen verboten.





Sicherheit für die Produktionsanlagen:
Kontroverse Debatten über Security in der Industrie

09



Compliance:
Beteiligungsmanagement – weltweite Kontrolle mit digitaler Datenverwaltung

22



Mehr Zeit für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:
Digitalisierung des Personalwesens

33



Gute Vorbereitung auf den Wechsel:
So gelingt der Sprung nach SAP BW/HANA

44

TITEL	SPEZIALSCHWERPUNKT	BRANCHEN
SAP UND SICHERHEIT	CORPORATE GOVERNANCE	BANKEN UND VERSICHERUNGEN
Sicherheit für die Produktionsanlagen: Kontroverse Debatten über Security in der Industrie	Compliance: Beteiligungsmanagement – weltweite Kontrolle mit digitaler Datenverwaltung	Digitalisierung der Förderbanken: Corona-Unterstützung – Informationstechnologie verbessert Förderprozesse
9	22	42
SAP Cyber Fusion Center: „Cybersicherheit darf nicht länger als IT-Problem betrachtet werden“	Continuous Monitoring und Auditing: Effizienzsteigerung in der SAP-Revision	SAP S/4HANA Banking for Complex Loans: Strukturierte Finanzierungen effizient bearbeiten
11	25	44
Governance, Risk & Compliance: SAP-Sicherheit bei Cloud-Migrationen		Hyperscaler für Sparkassen: Neue Wege in die SAP-Cloud
13		46
Threat-Intelligence-Lösung: Angriffe auf S/4HANA abwehren		
16		
INTERN	SOLUTIONS	SAP & KARRIERE
Gemeinsame Umfrage von ASUG und DSAG: S/4HANA-Nutzung nimmt auch in den USA Fahrt auf	PERSONALMANAGEMENT	IT-Sicherheit in der Industrie 4.0: Wissenstransfer und Auftragsforschung
6	Employer Branding: Unternehmen punkten mit digitalem Recruiting	48
	27	
SELECT	Beitrag zum Unternehmenserfolg: Personalplanung hilft strategische Ziele zu erreichen	
Social Engineering: Beutezüge durch Datenbanken, Callcenter und Netzwerke	Mehr Zeit für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: Digitalisierung des Personalwesens	
8	30	
	33	
	Von 0 auf 1.000 Mitarbeiter: Aufbau der digitalen Payroll-Lösung bei MOIA	
	36	
	KNOW-HOW	RUBRIKEN
	Enterprise Blockchains: Enterprise Blockchains mit SAP auf dem Vormarsch	Editorial
	38	3
		Inserentenverzeichnis
		50
		Impressum
		50
		Vorschau
		50

Redaktionell in dieser Ausgabe erwähnte Unternehmen

Firma	Internet-Adresse	Seite
akquinet enterprise solutions	www.akquinet.com	16
DSAG Deutschsprachige SAP Anwendergruppe	www.dsag.de	6
Finanz Informatik Technologie Service FI-TS	www.f-i-ts.de	46
IBsolution	www.ibsolution.de	30
IKOR	www.ikor.de	42
innobis	www.innobis.de	44
NEXUS / ENTERPRISE SOLUTIONS	www.nexus-enterprisesolutions.de	27
Rheinwerk Verlag	www.sap-press.de	38
SAP	www.sap.com	11
Swiss Post Solutions	www.swisspostsolutions.com	36
T.CON	www.team-con.de	33
Virtual Forge	www.onapsis.com	13
wikima4	www.wikima4.com	25
zetVisions	www.zetvisions.com	22

Die Verlags-Hotline für Leserfragen erreichen Sie unter 089 / 904 75 53-14

Inserentenverzeichnis

Firma	Seite	Firma	Seite
Abresa	18	KGS Software	20
AFI Solutions	18	Libelle	20
AKI	18	Mobisys	20
BTC Business Techn. Consulting	18	Netfira	20
Ceyoniq Technology	18	NEXUS / ENTERPRISE SOLUTIONS	20
Circle Unlimited	19	Peras	20
DATAGROUP München	19	Rheinwerk Verlag	2, 12
Empirius	19	SEP	21
Esker Software	19	SGD – Studiengemeinschaft Werner Kamprath Darmstadt	21
FIS Informationssysteme und Consulting	19	T.A. Cook & Partner Consultants	23, 29
GISA	19	Winshuttle Deutschland	21
HENRICHSEN	19	xSuite Group	21
IBsolution	19	ZetVisions	21, 52
Innobis	19		
Itelligence	20, 31		
Iternity	20	Stellenanzeigen	
Kendox	20	Stellenanzeigen.de	49

S/4HANA-Nutzung nimmt auch in den USA Fahrt auf

Die Amerikanische SAP-Anwendergruppe ASUG und die DSAG haben erstmals eine gemeinsame Umfrage unter ihren Mitgliedern über die Erfahrungen mit SAP im Kontext von S/4HANA durchgeführt. Laut dieser implementiert die Mehrheit der DSAG-Mitglieder (70 Prozent) und der ASUG-Mitglieder (55 Prozent) S/4HANA bereits oder plant, dies in Zukunft zu tun. 12 Prozent der Befragten in Deutschland und 16 Prozent der Befragten in den USA sind bereits live.



Gründe, warum viele Mitglieder bis jetzt kein S/4HANA-Projekt umgesetzt haben, sind bei den ASUG-Mitgliedern die Kosten, der fehlende Business Case und laufende SAP-ECC-Projekte. Unter den DSAG-Mitgliedern dominieren die fehlende Notwendigkeit für einen Umstieg sowie die Unsicherheit bezüglich der Funktionalitäten. An dritter Stelle steht der aus Sicht der Anwender fehlende Business Case. Die am weitesten verbreitete Lösung bei den Mitgliedern beider SAP-Anwendergruppen ist nach wie vor SAP ECC mit 84 Prozent bei der DSAG und 78 Prozent bei der ASUG. Aber das Interes-

se an S/4HANA nimmt überall zu. Einen festen Platz in der Planung hat S/4HANA bei 69 Prozent der DSAG-Mitglieder und bei 57 Prozent der ASUG-Mitglieder.

Fiori ist beliebt

Interessant ist auch das Ergebnis zu SAP Fiori. Rund die Hälfte der ASUG-Mitglieder (57 Prozent) und DSAG-Mitglieder (47 Prozent) nutzt die Benutzeroberfläche bereits. Weitere 44 Prozent der DSAG-Mitglieder können sich den Einsatz zukünftig vorstellen, im Vergleich zu 22 Prozent der ASUG-Mitglieder. SAP Fiori entwickelt sich zu einem interessanten Produkt für die ASUG-Mitglieder. „Wir gehen davon aus, dass dies

noch zunehmen wird, wenn unsere Mitglieder weiter S/4HANA in Betrieb nehmen und Projekte in Angriff nehmen, um den Geschäftsanwendern den vollen Wert der Daten in ihrem neuen ERP-System zu liefern“, so Ann Marie Gray, Vice President of Content Strategy and Research bei der ASUG.

Interesse an SAP Analytics Cloud

Weitgehend einheitlich hingegen ist das Interesse an der SAP Analytics Cloud für die Zukunft mit 36 Prozent der DSAG-Mitglieder und 34 Prozent der ASUG-Mitglieder. Das Integrated Business Planning wird bereits von 13 Prozent der DSAG-Mitglieder eingesetzt (ASUG: 20 Pro-

zent) und liegt im Hinblick auf zukünftige Überlegungen in der Gunst der DSAG-Mitglieder mit 32 Prozent fast doppelt so hoch wie bei den ASUG-Mitgliedern (17 Prozent). „Diese Produkte unterstützen die Digitalisierungsbemühungen sowie den Bedarf an Vorhersagen. Gerade Letzteres wird immer wichtiger, weil die Unternehmen durch Corona erkannt haben, dass sie flexibler und vorausschauender planen müssen“, fasst Marco Lenck, Vorstandsvorsitzender der DSAG, zusammen.

Zukäufe unterschiedlich gefragt

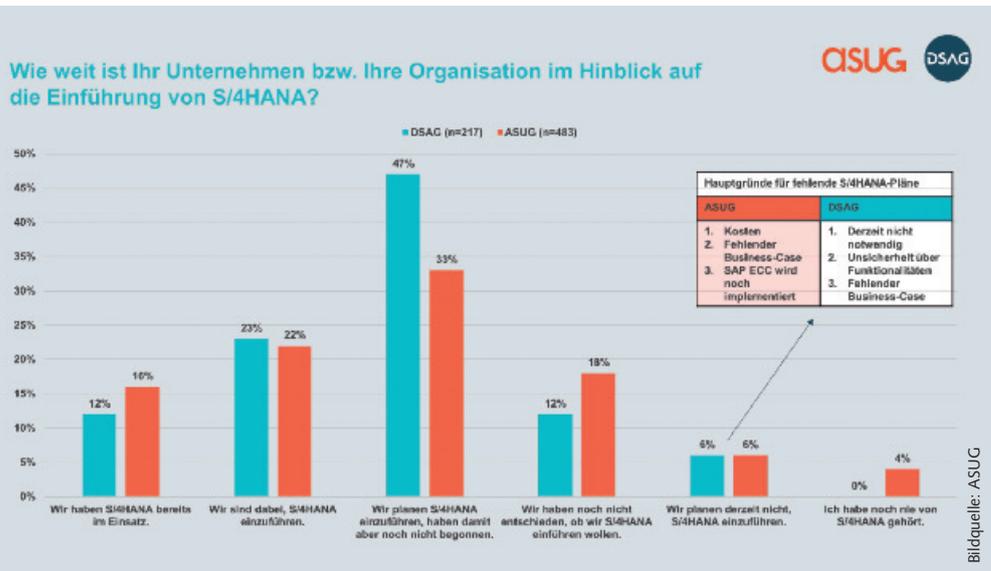
Die größten Differenzen ergaben sich beim Vergleich der Zukäufe Concur, SuccessFactors und Ariba. Während die ASUG-Mitglieder bereits zu 58 Prozent auf Concur setzen, sind es nur 17 Prozent bei den DSAG-Mitgliedern. Bei SuccessFactors sind es 46 Prozent der ASUG und 23 Prozent der DSAG. Und Ariba nutzen bereits 32 Prozent der ASUG-Mitglieder, aber nur 11 Prozent der DSAG-Mitglieder. Dieses Ergebnis überrascht nicht, da die genannten Lösungen alle in den USA entwickelt wurden, bevor SAP sie übernahm. Interessant ist in diesem Zusammenhang jedoch: Nur 12 Prozent der ASUG-Mitglieder, die Success-

Factors noch nicht im Einsatz haben, wollen sich mit der Lösung in Zukunft beschäftigen, mehr als doppelt so viele sind es in der DSAG (30 Prozent). „Dadurch, dass die Lösung für das Personalwesen SAP Human Capital Management ab 2022 auch integriert in S/4HANA betrieben werden kann, lässt sich vielleicht die Zurückhaltung der DSAG-Mitglieder bei den Zukäufen erklären. Andererseits geht die strategische Ausrichtung von SAP klar in Richtung SuccessFactors.

Das könnte wiederum ein Indiz dafür sein, dass ein Drittel der DSAG-Mitglieder sich darauf entsprechend vorbereitet“, beurteilt Marco Lenck die aktuelle Lage. Bei der Frage, wie SAP nach einem Einführungsprojekt eingeschätzt wird, ergibt sich ein recht einheitliches Bild. Bei 13 Prozent der ASUG-Mitglieder hat sich die Wahrnehmung von SAP durch S/4HANA stark verbessert, bei den DSAG-Mitgliedern sind es 14 Prozent. Kleinere Verbesserungen konnten hier 33 Prozent der ASUG-Mitglieder feststellen, aber nur 26 Prozent der DSAG-Mitglieder. Insgesamt schätzen 11 Prozent der DSAG-Mitglieder (ASUG: 17 Prozent) das System als sehr positiv ein, 40 Prozent der DSAG-Mitglieder (ASUG: 41 Prozent) als eher positiv.

Besseres Kundenerlebnis durch Support

Bei der Frage, wie SAP das Kundenerlebnis verbessern kann, steht bei den ASUG-Mitgliedern die Support-Beständigkeit und -Verfügbarkeit gefolgt von vertiefter Ausbildung und mehr Schulungsmaterialien sowie dem Wunsch nach einem anwenderfreundlichen Erlebnis auf den ersten Plätzen. Bei den DSAG-Mitgliedern hingegen sind vorrangig ein besseres



Produkterlebnis, eine bessere Integration sowie eine bessere Informations- und Kommunikationsstrategie von SAP gefragt. Die Befragten aus beiden Lagern wünschen sich zudem weniger Anpassungsaufwand. Was im Umkehrschluss bedeutet: mehr Standard.

Die Integrationsfähigkeit von S/4HANA mit Third-Party-Applikationen beurteilten nur drei Prozent der DSAG-Mitglieder (ASUG: sieben Prozent) als sehr gut, mit anderen SAP-Lösungen sechs Prozent (ASUG: 27 Prozent).

„Die DSAG hat bereits mehrfach betont, dass eine Integration zwischen SAP-Lösungen von den Anwendern vorausgesetzt wird. SAP arbeitet daran und wird diese im Sinne der Anwender umsetzen“, so Marco Lenck. 92 Prozent der DSAG-Mitglieder, die sich bereits für S/4HANA entschieden haben, planen ein derartiges Projekt innerhalb der kommenden fünf Jahre. Bei den ASUG-Mitgliedern liegt die entsprechende Quote bei 98 Prozent. Das bestätigt die Aussage der DSAG, dass S/4HANA in den Unternehmen angekommen zu sein scheint.

Geschäftsbereiche mit höchster Priorität

Bei den Geschäftsbereichen, die vorrangig von S/4HANA

profitieren sollen, liegt der Finanzbereich sowohl bei der DSAG mit 76 Prozent als auch bei der ASUG mit 80 Prozent an erster Stelle, gefolgt von Verkauf und Vertrieb mit 54 Prozent bei der DSAG und 52 Prozent bei der ASUG. Die größte Diskrepanz besteht beim Supply Chain Management. Das hat bei 50 Prozent der ASUG-Mitglieder höchste Priorität, aber nur bei 39 Prozent der DSAG-Mitglieder.

Keine Auswirkungen auf die bestehenden Geschäftsprozesse durch die S/4HANA-Einführung sehen 59 Prozent der ASUG-Mitglieder, aber nur 13 Prozent der DSAG-Mitglieder. Hingegen wirkt sich die Einführung bei 74 Prozent der DSAG-Mitglieder und 13 Prozent der ASUG-Mitglieder auf Geschäftsprozesse aus, hier wurden Standardisierung und Change Management genannt. „Die Geschäftsprozesse der Mitglieder aus beiden Anwendergruppen dürften sich nicht grundlegend unterscheiden. Dementsprechend sehe ich die Diskrepanz eher in der Unternehmenskultur begründet“, kommentiert Marco Lenck. Und Ann Marie Gray ergänzt: „Wir wissen aus der ‚ASUG Pulse of the SAP Customer Study 2020‘, dass die Standardisierung von

Geschäftsprozessen einer der drei wichtigsten Gründe ist, warum die ASUG-Mitglieder auf SAP S/4HANA umsteigen. Es scheint für die ASUG-Mitglieder eine geringere Priorität zu haben, ihre Prozesse im Rahmen ihrer Migrationen neu zu gestalten.“

Nutzen durch Performance und Setup erwartet

Bezüglich des konkreten Nutzens sehen in beiden Anwendergruppen diejenigen, die S/4HANA bereits im Einsatz haben, eine bessere Performance und eine bessere Basis für schnellere Innovationen als wichtig an. Die Verbesserung von vorhandenen Geschäftsprozessen steht bei 63 Prozent der DSAG-Mitglieder ganz oben, aber nur bei 38 Prozent der ASUG-Mitglieder. Ähnlich das Bild bei der Entfernung von unnötigem Code. Darin sehen nur 19 Prozent der ASUG-Mitglieder einen Nutzen, aber 41 Prozent der DSAG-Mitglieder. „Eventuell stand bei den ASUG-Mitgliedern eher die rein technische Umstellung auf S/4HANA im Fokus. Bei den DSAG-Mitgliedern hingegen wird eine Neuimplementierung oder auch eine Migration häufig dazu genutzt, das System im Zuge dessen auch gleich zu säubern“, so Marco Lenck. (cr) @

Beutezüge durch Datenbanken, Callcenter und Netzwerke

Jeder Mensch hat eine Stelle an der er schwach wird, an der er Geheimnisse ausplaudert oder aus Selbstschutz oder Angst vertrauliche Dinge enthüllt. Kriminelle zählen es zu ihren Kernkompetenzen, bei ihren Opfern diese Stelle zu finden und zu nutzen. So öffnen die Betrogenen – häufig unbewusst – den Zugriff auf vertrauliche Daten oder Unternehmensnetzwerke.



Cyberkriminalität ist nicht notwendigerweise an den unberechtigten Zutritt eines Angreifers in die Datenbanken eines Unternehmens gebunden. In manchen Fällen wird der Täter einfach nur das Wissen einer Person abschöpfen, die sich in diesen IT-Netzwerken bewegt. So galt für das organisierte Verbrechen über viele Jahre der persönliche Kontakt zu Callcenter-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern als eine sprudelnde Geldquelle. Denn die konnten ohne Probleme auf die Daten von Kunden und häufig auch von Lieferanten zugreifen: Kundennummern, Kontodaten, Kreditkarten, Adressen, E-Mails oder auch Profile in den Onlinenetzwerken und virtuellen Kaufhäusern. Kriminelle boten gutes Geld für Informationen, die ihre Informanten mit Smartphones vom Bildschirm fotografierten oder einfach mit der Hand abschrieben.

Die Sicherheitsexperten sprechen in diesem Zusammenhang auch von Social Engineering – mit Gesetzen wie der DSGVO und deren Umsetzungen sollen die wichtigsten persönlichen Informationen von den Bildschirmen verschwinden und Mitarbeiter sensibilisiert werden. Tatsächlich sicher sind die Onlinekäufer deshalb aber offensichtlich nicht. So ist es immer noch üblich, etwa bei der Hotelreservierung über das Telefon die Kreditkartennummer zusammen mit dem Sicherheitscode, Namen, Postanschrift und E-Mail-Adresse zu buchstabieren. Ob die Person am anderen Ende das erwartete Vertrauen auch verdient, ist häufig ungewiss. Und dies ist genauso unsicher wie die Frage, ob der Kunde tatsächlich derjenige ist, für den er sich ausgibt.

Die Identitätsdiebe haben diese Form der Kriminalität offensichtlich zu einem Massenphänomen ausgebaut. Bereits im Jahr 2016 schätzten die Verfasser einer

Risikostudie, dass bereits 23 Prozent der Bevölkerung Opfer eines solchen Datenmissbrauchs waren. Und häufig gerät ein Identitätsdiebstahl außer Kontrolle. Etwa dann, wenn der gesamte Datenbestand einer Person in die Hände von Fremden gefallen ist. Sicherheitsexperten zählen die Bereiche auf, in denen sich die Täter mit der Identität ihrer Opfer bereichern können: Neben dem typischen Fall des Warenkreditbetruges können die Verbrecher auch Konten eröffnen oder in fremden Namen medizinische Hilfe in Anspruch nehmen. Sie können aber auch ihre Opfer erpressen, mobben, deren Ruf zerstören und Straftaten begehen – etwa digital als unbescholtene Person maskiert mit Drogen oder Waffen handeln. (ch) @

Mehr zum Thema IT Sicherheit
ab Seite 9

Kontroverse Debatten über Security in der Industrie

Die Diskussion um Ursachen und Folgen von IT-Sicherheitslücken in den Unternehmen scheint komplex und emotional. Sicherheitsexperten kritisieren, dass die verschiedenen Verantwortungsbereiche und Abteilungen zu sehr auf ihre eigenen Interessen und Ziele fokussieren. Darüber würden sie den Nutzen für die gesamte Organisation aus den Augen verlieren.



Von Christian Raum

Die Maschinen in den Produktionshallen sind nicht besonders schön und auch nicht intelligent. Viele Außenstehende sehen hier nur graue Metallgebilde mit mechanischen Komponenten, die rund um die Uhr schneiden, fräsen, stampfen, drehen und kreischen. Aber die Maschinenhallen sind das Herz der Industrie. Diese unansehnlichen Kästen mit Greifern und Bohrern sind seit Jahrzehnten abgeschrieben. Tag für Tag produzieren sie identische Teile. Sie werden nur gestoppt, wenn die Wartung fällig ist oder neue Werkzeuge gerüstet werden. Ansonsten bedeutet jede Minute Produktion für ihr Unternehmen Cash.



Christian Raum, Chefredakteur S@PPORT:

„Sicherheitsexperten kritisieren, dass die Diskussionen um Ursachen und Folgen von IT-Sicherheitslücken in den Unternehmen komplex sind und emotional geführt werden. Häufig schaue jede Abteilung und jeder Verantwortungsbereich nur auf seine eigenen Interessen, damit stehe die Sicherheit des gesamten Unternehmens in Frage.“

Und ihr Wert korreliert mit dem Wert des Unternehmens. Denn in den Bilanzen sind Werkzeuge und Maschinenpark die wertvollsten Güter einer Organisation. Nicht nur die Produktionsverantwortlichen hüten und pflegen ihren Maschinenpark – auch Finanzabteilung und Buchhaltung hüten sie wie ihren Augapfel.

Doch aus deren Sicht ist dieser Schatz in Gefahr: Maschinenhallen und Anlagen werden vernetzt, an die Datenkommunikation angebunden, für Außenstehende geöffnet. Viele Verantwortliche schütteln mit dem Kopf und halten die Risiken der digitalen Infrastrukturen, von Industrie 4.0 und IIoT für zu hoch. ►►

Ihre Argumentation ist, dass der Tag der ersten Inbetriebnahme mancher Maschine vor der Zeit lag, in der Computerprozessoren oder Netzwerke in die Produktionen kamen. Ihre Vorgänger in der Produktionsleitung oder im Management hätten die alten Anlagen niemals mit der Vorstellung aufgebaut, dass sie eines Tages kommunizieren sollen.

In der Krise kein Zugriff auf die Maschinen

Jetzt in der Corona-Krise zeigt sich, wie die Bewertung der Sicherheitsrisiken rund um diesen industrielle Kern zum Faktor für das Überleben eines Unternehmens werden kann. Ich habe mich zur Recherche mit einem Produktionsleiter verabredet, aufgrund der Krise treffen wir uns in einer Videokonferenz. Seine größte Sorge sei, dass er von vielen seiner Maschinen abgeschnitten ist. Reisebeschränkungen, Kontaktbeschränkungen, geschlossene Grenzen und Quarantäne-Regelungen lassen sein gut eingespieltes Team verzweifeln. „Weil die Maschinen nicht vernetzt sind, sind sie für Angriffe von außen sicher. Aus demselben Grund sind sie auch für Mitarbeiter und für Servicetechniker verschlossen. Wartung, Rüstung und Umstellung der Produktion sind nicht möglich.“

Die Möglichkeit zur Fernwartung – wie sie in den Industrie-4.0-Konzepten vorgesehen ist – würde bei einigen Prozessen einen großen Unterschied machen und könnte die Produktion aufrechterhalten. Andererseits müssen die Zugriffe über Remote Access zu 100 Prozent abgesichert sein – „denn kein mir bekanntes Unternehmen wird seine wertvollsten Investitionen bedenkenlos über die Netzwerke zugänglich machen.“

Maschinen sind per se nicht sicher

Später bin ich am Telefon mit einem Sicherheitsexperten verabredet. Er berichtet mir, wie er Konflikte und Diskussionen rund um die sichere Produktion bei seinen Kunden wahrnimmt. Sorge bereite ihm, dass bei strategischen Entscheidungen und bei Diskussionen mit der Geschäftsführung die Sicherheit der Systeme und Netzwerke häufig den Unternehmenszielen im Weg ständen. „Sicherheitsexperten gelten als Spaßbremsen“, klagt er. „Denn die Sicherheit ist ein Kostenfaktor, mit dem kein Unternehmen einen Return erzielen kann. Security-Funktionen werden häufig nur dann installiert, wenn ein Kunde sie ausdrücklich verlangt und möglicherweise auch auditiert.“

Angriffe aus Kritische Infrastrukturen

Zu Beginn des Jahres sorgten merkwürdige Angriffe auf Betreiber von Supercomputern für Verwunderung und Entsetzen. Hacker verschafften sich Zutritt zu den Computeranlagen, die vor allem für Forschungseinrichtungen und Universitäten Rechenleistung anbieten. Die Verantwortlichen konnten zwar erkennen, dass Unbefugte in den Systemen waren, sie hatten allerdings keine Möglichkeit zu verifizieren, was die Angreifer dort im Computer suchten oder vielleicht auch fanden. Aber die Folgen sind weitreichend: Bis auf Weiteres haben sich viele Superrechnerbetreiber aus den Datennetzen ausgeklinkt und ihre Zugriffsrechte stark eingeschränkt. Als Folge fehlt Forschungseinrichtungen Rechenkapazität, die sie beispielsweise für die Erforschung der Corona-Viren dringend benötigen.

„Es gibt immer das Risiko, dass die Angreifer aus dem Internet einer Organisation erheblichen Schaden zufügen oder sie sogar zerstören“, erklärt ein Sicherheitsexperte. „Unheimlich ist, dass die Intention der Angreifer nicht zu begreifen ist, wenn sie beispielsweise bei einer Cyberattacke auf Forschungseinrichtungen oder Krankenhäuser die Gesundheit vieler Menschen gefährden und sogar Tote in Kauf nehmen.“ Die heftigsten Angriffe auf die kritischen Infrastrukturen – wie Gesundheitswesen, Energieversorgung, Verkehr – kämen aus dem organisierten Verbrechen, betont er im Gespräch. „Bei den meisten Attacken geht es um die Erpressung von Geld. Die allermeisten dieser Angriffe stammen aus organisierten kriminellen Strukturen, die zum großen Teil sogar arbeitsteilig aufgestellt sind.“

In immer neuen Wellen von Attacken knacken die kriminellen Hacker die Systeme je nach technischem Know-how und zur Verfügung stehender Werkzeuge auf verschiedene Arten. „Meistens arbeiten sie sich von einem Arbeitsplatz zu den Datenspeichern durch und überlegen dann, wie sie den Anwendern Schaden zufügen könnten“, führt er weiter aus. Eine Methode sei es, die Festplatten zu verschlüsseln und gegen die Zahlung von Bitcoins die Entschlüsselung anzubieten. Bei einer zweiten Methode kopieren die Angreifer Daten aus den Speichern und bieten sie zum Kauf an. „Die schrecklichste Bedrohung für die angegriffenen Unternehmen ist die Möglichkeit der Angreifer, das Unternehmen mit einem Online-Angriff zu zerstören“, erklärt der Experte weiter.

Am besten sei es deshalb, wenn die Anwender die Sicherheitssysteme überhaupt nicht sehen. Etwa weil sie Teil der Infrastruktur oder einer Maschine seien oder in der Steuerung einer Produktionsanlage einfach im Hintergrund laufen und im Gesamtpreis der Anlage inkludiert seien. Hierfür arbeite sein Unternehmen mit einem Maschinenhersteller zusammen, der eine neue Softwaregeneration für die Steuerung seiner Anlagen und Sensoren auf den Markt bringt.

Fehlendes Verständnis zwischen IT-Abteilung und Produktion

Aber nicht nur die Diskussionen zwischen Sicherheitsspezialisten und Geschäftsführung sind schwierig. Hinzu kommt, dass die Kommunikation zwischen den Verantwortlichen in der Produktion und der IT-Abteilung offensichtlich nicht problemlos laufe. Dies zeige sich schon in der Sprache, sagt der IT-Leiter eines Unternehmens aus der

Medizintechnik. Die Informationstechniker sprächen von „Security“ oder „IT-Sicherheit“ und meinten den Schutz vor dem Zugriff von außen.

„Dagegen sprechen die Kollegen in der Produktion von ‚Safety‘ und meinen, dass die Maschinen keinen Menschen verletzen oder schädigen dürfen“, erklärt er. „Beide Seiten haben in der Vergangenheit nicht besonders häufig und auch nicht besonders gerne miteinander gesprochen. Aber wenn unser Management IoT-Konzepte und die dazugehörigen Sicherheitsszenarien angehen möchte, dann müssen wir miteinander sprechen und uns verstehen. Sonst kommen wir nicht zu einer Lösung.“ Und das würde bei der Inbetriebnahme der neuen IIoT-Maschinengeneration sowohl die IT-Sicherheit wie auch die Safety in den Produktionshallen nachhaltig in Frage stellen. Und damit womöglich den Wert der getätigten Investitionen vernichten. (ch) ©

„Cybersicherheit darf nicht länger als IT-Problem betrachtet werden“

Richard Puckett, Chief Information Security Officer und Global Head of Cyber Defense bei SAP, erklärt im Gespräch mit S@PPORT, warum die Corona-Pandemie die Gefahr von Cyberangriffen auf Unternehmen erhöht hat und wie SAP seine Daten und die Daten seiner Kunden vor Hackerangriffen schützen möchte. Dabei spielt das SAP Cyber Fusion Center eine wichtige Rolle.

Von Frank Reisel*

S@PPORT: Herr Puckett, im Jahr 2020 scheint es nur ein Thema zu geben: den Kampf gegen die Corona-Pandemie. Haben Unternehmen und Regierungsbehörden die Gefahren der Cyberkriminalität aus den Augen verloren?

Richard Puckett: Nein, sie müssen nur die richtige Balance finden zwischen der physischen Sicherheit der Menschen, für die sie verantwortlich sind, und anderen Sicherheitsaspekten. Und für viele Führungskräfte, egal ob in der Politik, in der Verwaltung oder der Wirtschaft, haben die Gesundheit und das Wohlergehen der Menschen selbstverständlich Priorität. Es ist einfach eine sehr schwierige und komplexe Herausforderung, das Tagesgeschäft oder die öffentliche Ordnung aufrechtzuerhalten und gleichzeitig die richtigen Sicherheitsmaßnahmen für sein Personal oder die Menschen in seinem Wahlkreis umzusetzen. Zu diesen Maßnahmen zählen jedoch auch Fragen der Cybersicherheit, die entsprechend gewichtet werden müssen.

S@PPORT: Inwiefern?

Puckett: Cyberkriminalität ist eine Konstante in der globalen Wirtschaft. Und sie geht immer wieder neue raffinierte Wege. In den ersten Märzwochen gab es fast 24 Millionen Phishing-Attacken mit Corona-Bezug. Immer mehr Covid-19-bezogene Websites setzen zudem intelligente Watering-Hole- oder Drive-

by-Malware-Angriffe ein. Alles dies sind Beispiele, wie sich die Kriminalität anpasst und aktuelle Entwicklungen, Ablenkungen und die Angst von Menschen ausnutzt.



Richard Puckett, Chief Information Security Officer und Global Head of Cyber Defense bei SAP

S@PPORT: Aber die Corona-Masche sollte ja in absehbarer Zeit nicht mehr funktionieren.

Puckett: Wenn die Aufmerksamkeit für ein Thema abnimmt, konzentrieren sich Cyberkriminelle einfach auf neue Themen, die sich anbieten. Gerade durch das Corona-Virus beschleunigt sich schließlich der Fortschritt der digitalen Transformation. Es bringt Unternehmen und Regierungen dazu, ihre Angebote und Dienste zu digitalisieren. Es beschleunigt die Einführung von cloudbasierten Lösungen und mobilen Arbeitsplatzmodellen. Schon vor der Pandemie galten traditionelle Sicherheitsansätze als überholt und wurden zunehmend durch cloud-

basierte Konzepte abgelöst. Auch das beschleunigt sich nun. All diese Entwicklungen erfordern neue Denkweisen. Denn es geht unterm Strich nicht darum, mit neuen Arbeitsweisen und Servicemodellen den Betrieb aufrechtzuerhalten. Es geht darum, sie zu gestalten und für das eigene Wachstum zu nutzen. Und Sie können davon ausgehen, dass sich Cyberkriminelle mit all diesen Entwicklungen bereits jetzt auseinandersetzen, um sie für ihre Zwecke zu nutzen. Unsere Branche steht also vor ganz neuen Herausforderungen, sowohl hinsichtlich der Produkte als auch der Sicherheitskonzepte.

S@PPORT: Vor welchen konkret?

Puckett: Ich sehe drei Kernbereiche: das neue Fundament sichern, die Widerstandsfähigkeit unserer Abwehrmechanismen und -lösungen stärken, die Daten unserer Kunden sichern. Es ist ein konstanter Wettlauf um die Fragen: Wie schnell können wir neue Lösungen liefern und gleichzeitig ihre Sicherheit gewährleisten? Wie können wir immer komplexere globale Regelwerke sicher in unseren mehrschichtigen cloudbasierten Lösungen abbilden? Verfügen wir über die richtigen Talente sowie die operationelle Resilienz, um den Sicherheitsbedürfnissen in einer globalen cloudbasierten Microservice-Architektur gerecht zu werden? Die Pandemie führt uns kritische Bereiche vor Augen, in denen Verbesserungen möglich sind. Denn unsere Arbeit endet nie. Man darf sich nie darauf verlassen, dass man die Oberhand gewonnen hat. Man muss sich selbst und seine Teams immer wieder herausfordern und auf die Pro- ►►

*Frank Reisel ist IT-Redakteur aus Köln.

be stellen, damit eine aktive Cyberabwehr wirklich funktioniert.

S@PPORT: Können Sie dies mit Zahlen untermauern?

Puckett: Wie sich Datenschutzverletzungen in den letzten zehn Jahren entwickelt haben, lässt sich zum Beispiel plastisch auf der Website „Information is beautiful“ nachvollziehen. Andere Statistiken zeigen auf, wie sich Cyberangriffe und Datenschutzverletzungen auswirken: zum Beispiel im Anstieg der entstehenden Kosten pro Fall, im Durchschnitt um 12 Prozent auf 3,92 Millionen US-Dollar. In strengeren Strafen, die in der Datenschutz-Grundverordnung und anderen Compliance-Regelwerken festgeschrieben sind. Oder in Konsequenzen bis zur Vorstandsebene, wie sie die US-Börsenaufsichtsbehörde SEC eingeführt hat. Cybersicherheit darf daher nicht länger als IT-Problem betrachtet werden, sondern als eine ernsthafte Herausforderung, die effektiv gemanagt werden muss.

S@PPORT: Was unternimmt SAP, um Hacker zu bekämpfen?

Puckett: SAP arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung seiner Cyberabwehr. Wir haben eine globale Reichweite, die sich von unseren Rechenzentren bis zu den Cloud-Umgebungen erstreckt. Die einfachsten Funktionen können deshalb ausgesprochen kompliziert werden, wenn sie in dieser Umgebung skaliert werden. Vor diesem Hintergrund stehen grundlegende Funktionen wie das Vulnerability Management, die koordinierte

Reaktion auf Vorfälle und unsere umfassenden Erkennungs- und Warnsysteme für uns im Mittelpunkt, wobei Standards und Messungen in den Ansatz einfließen. Nur wer richtig misst, kann seine Effektivität einschätzen und gewinnt Erkenntnisse, die für kontinuierlichen Fortschritt notwendig sind. Um potenzielle Bedrohungen schneller zu erkennen sowie Schutz- und Abwehrmaßnahmen zu beschleunigen. Darüber hinaus stellen wir uns neu auf. In den vergangenen Jahren haben wir viele Übernahmen getätigt. Bei der Integration sind viele Herausforderungen entstanden, die zu einer Vielzahl unterschiedlicher Sicherheitsteams geführt haben. Wir haben viele dieser Teams zu einer zentralen Security-Einheit zusammengeführt und funktionell aufeinander abgestimmt, um die Effizienz und Qualität unserer Cybersicherheit zu maximieren.

S@PPORT: Im November 2019 eröffnete SAP an seinem US-Hauptsitz in Philadelphia ein Cyber Fusion Center. Welche Rolle spielt es in Ihrer Sicherheitsstrategie?

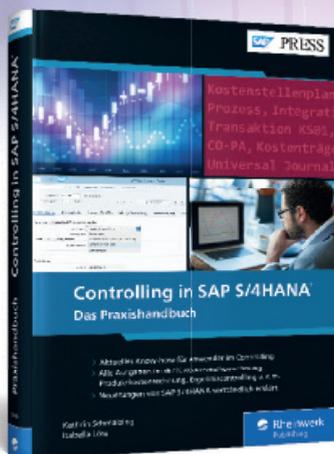
Puckett: Das neue Cyber Fusion Center ist Teil unserer Hub-Strategie, mit der wir die höchste Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens sicherstellen wollen. 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche, 365 Tage im Jahr. Mit der Konsolidierung unserer Sicherheitsteams stellen wir rund um die Uhr eine angemessene regionale Abdeckung und umfassende Personalkapazitäten in unseren vier Hubs in Europa, dem Nahen Osten und Afrika, dem asiatisch-pazifischen

Raum, der US-Westküste und den Standorten an der US-Ostküste sicher. Das Cyber Fusion Center in unserem US-Hauptquartier ist unserer Meinung nach in diesem Zusammenhang einzigartig. Wir haben dort bewusst eine Reihe kritischer Funktionen in ein- und derselben physischen Einrichtung untergebracht. So wollen wir die Verarbeitung von nachrichtendienstlichen Erkenntnissen über Bedrohungen, die Koordinierung von Vorfällen und die Reaktion auf Schwachstellen beschleunigen. Gleichzeitig befindet sich hier unsere Sicherheitsleitstelle für den öffentlichen Sektor in den Vereinigten Staaten.

S@PPORT: Können Sie ein oder zwei Worte über den heutigen Wissensstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Cybersicherheit sagen?

Puckett: Von allen Bereichen in der Cybersicherheit ist dies wahrscheinlich die größte Herausforderung. Es gibt nicht nur zu wenige Talente, sondern es ist auch extrem schwierig, darunter diejenigen zu finden, die genau den richtigen Mix aus Qualitäten und Fähigkeiten mitbringen, um die Innovationen im Markt anzuführen und zu gestalten. SAP sucht daher ständig nach neuen Wegen, um Talente zu gewinnen und zu halten, nicht nur mit neuen Stellen, sondern auch mit internen Schulungen und der Schaffung einer eigenen Lernkultur. So führen wir zum Beispiel Events durch, bei denen es darum geht, Geheimnisse in bewusst verwundbar gemachten Programmen oder Websites zu finden. (cr) @

Anzeige



So arbeiten Sie erfolgreich mit CO!

Mit diesem Buch meistern Sie die tägliche Arbeit im Controlling mit SAP S/4HANA! Das Buch leitet Sie durch den Wertefluss im SAP-System. Unterstützt von vielen praktischen Beispielen und Tipps lernen Sie die zentralen Funktionen und Prozesse im Controlling kennen. Außerdem erhalten Sie einen fundierten Einblick in die neuen Möglichkeiten für Planung und Reporting.

Alle Bücher jederzeit auch als E-Book und Bundle:

www.sap-press.de/5050

SAP-Sicherheit bei Cloud-Migrationen



Bildquelle: Adobe Stock/Onapsis

Die Cloud-Welle wächst – auch im SAP-Umfeld. Immer mehr Unternehmen lagern ihre SAP-Anwendungen aus, um agiler zu werden, neue Wachstumspotenziale zu erschließen und die IT-Ausgaben zu senken. Doch wie ist es um die Sicherheit und Compliance der Cloud Services bestellt?

Von Sibylle Hofmeyer*

Tatsächlich kann die Cloud-Migration geschäftskritischer SAP-Anwendungen erhöhte Sicherheitsrisiken mit sich bringen, wie sich am Beispiel der Demilitarisierten Zone (DMZ) zeigt. „Beim DMZ handelt es sich um ein eigenständiges Netzwerk, das in On-Premises-Umgebungen als Sicherheitspuffer zwischen Internet und Firmennetz dient und unter anderem die Web- und Mailserver

eines Unternehmens umfasst“, erläutert Reza Mehman, Chief Innovation Officer beim IT-Sicherheitsanbieter Onapsis. Bei der Nutzung von Cloud Services wird die Cloud sozusagen selbst zur DMZ. „Wird diese dann nicht ausreichend geschützt, kann dies zu entsprechend neuen Angriffsvektoren führen und Cyberkriminellen vereinfachte Zugriffsmöglichkeiten auf sensible Daten in der Cloud bieten“, so Reza Mehman.

Bedrohungen sind oft schwierig zu entdecken

Dies gilt sowohl für das Account Hijacking, bei dem die Hacker die Kontoinformationen ihrer Opfer stehlen, als auch für De-

nial-of-Service-Attacks, die Webseiten und Server außer Funktion setzen. Auch Insider Threats sind betroffen. Obwohl Angriffe durch eigene Mitarbeiter in On-Premises- und Cloud-Umgebungen ähnlich großen Schaden anrichten können, sind sie in der Cloud oft schwieriger zu entdecken, weil es dort unter Umständen an entsprechenden Protokollierungsfunktionen fehlt. Ähnlich hohe Risiken gehen von ungeschützten Interfaces und APIs aus, über die die Unternehmen mit den Cloud-Diensten kommunizieren. Schließlich können auch die Cloud-Applikationen und -Plattformen selbst riskante Schwachstellen in ihrem Code oder ihrer Konfiguration enthalten. ▶▶

*Sibylle Hofmeyer ist IT-Fachjournalistin in Heidelberg.

Geteilte Verantwortung für Security in der Cloud

Dabei ist es ein weitverbreitetes Missverständnis, dass mit der Auslagerung von Geschäftsanwendungen die Sicherheitsverantwortung komplett an den Cloud-Dienstleister übergeht. Die Wahrheit ist, dass Cloud-Anbieter und -Kunden sich die Verantwortung teilen müssen. „So bleibt ein Unternehmen immer selbst für die Sicherheit seiner Geschäftsprozesse, Daten, Geräte und Nutzerkonten verantwortlich“, betont Reza Mehman. Physische Sicherheit der Cloud-Infrastruktur, Netzwerkkontrollen oder Betriebssystem liegen meist im Verantwortungsbereich des Cloud-Anbieters. Kommt es dann doch zu einem Datenmissbrauch, muss nachgewiesen werden, wie die Daten kompromittiert wurden und ob dies ein Versäumnis des Cloud Providers ist.

Daher sollte jedes Unternehmen eine individuelle SAP-Sicherheitsstrategie entwickeln und bei der Auswahl eines Cloud-Anbieters darauf achten, dass die internen Sicherheitsanforderungen auch bei der Einführung und Nutzung von SAP-Software aus der Cloud eingehalten werden. Dies erfordert zunächst eine intensive Auseinandersetzung mit den vom Cloud Provider genutzten Technologien und Schnittstellen, hier eine Checkliste:

- Entsprechen seine Verfahren und Tools für die Datenverschlüsselung und Protokollierung den neuesten Industriestandards?
- Sind seine Schnittstellen durch wirksame Authentifizierungsverfahren und Zugangskontrollen vor unbefugten Zugriffen geschützt?
- Sind diese kompatibel mit den kundeneigenen Technologien?
- Sorgt der Anbieter dafür, dass seine Cloud-Anwendungen regelmäßig gepatcht und Penetrationstests unterzogen werden?
- Bezieht er eventuell verwendete Software Frameworks von Drittanbietern in diese Maßnahmen ein?
- Arbeitet er mit anderen IT-Dienstleistern zusammen, die ebenfalls auf die Einhaltung der Sicherheitsanforderungen überprüft werden müssen?

Ein weiteres wichtiges Auswahlkriterium für den richtigen Cloud-Anbieter sind dessen Sicherheitszertifizierungen – von denen es national wie international eine Vielzahl verschiedener Standards gibt. In Deutschland hat sich der C5-Anforderungskatalog

„In der Cloud so sicher wie On-Premises“



Bildquelle: Onapsis

Als Chief Innovation Officer des Cybersicherheits-Anbieters Onapsis gehört es zu den Kernaufgaben von Reza Mehman, neue Entwicklungen und Innovationen im Bereich Cloud Security voranzutreiben. Im Interview erläutert er den aktuellen Ansatz für einen sicheren Umzug von SAP-Applikationen in die Cloud.

S@PPORT: Was ist der sicherheitstechnische Knackpunkt bei SAP-Cloud-Migrationen?

Reza Mehman: Je nachdem, für welchen Cloud Service ein Unternehmen sich entscheidet – ob SaaS, PaaS oder IaaS –, sind unterschiedliche sicherheitsrelevante Aspekte zu beachten. Wichtig ist, dass man nicht voreilig und leichtfertig darauf vertraut, dass sich der Cloud Provider um alle Security- und Compliance-Themen automatisch kümmert. Auch der Cloud-Kunde trägt eine gewisse Verantwortung für die sichere Migration und Nutzung seiner Cloud-Applikation.

S@PPORT: Wie kann diesen Risiken mit der „Onapsis Plattform“ begegnet werden?

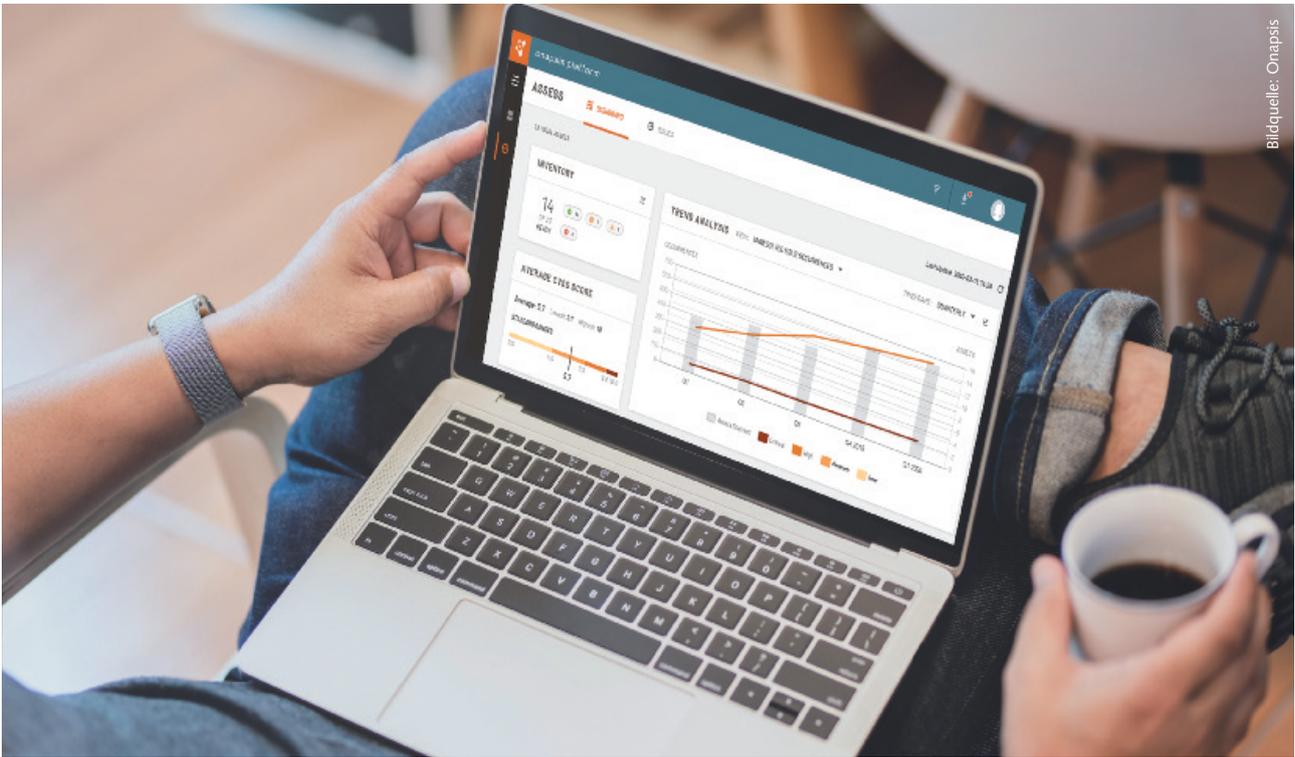
Mehman: Wir integrieren die Themen Sicherheit und Compliance von Beginn an in die SAP-Migrationsprojekte. Damit können wir Sicherheitsvorfälle und Gesetzesverstöße vermeiden, die in den Unternehmen zu großen wirtschaftlichen Schäden sowie Image- und Vertrauensverlusten führen können. Dieses hohe initiale Sicherheitsniveau halten wir auf jeder Stufe des Migrationsprozesses durch – bis hin zum Produktivbetrieb in der Cloud.

S@PPORT: Was leistet die „Onapsis Plattform“ konkret?

Mehman: Die Onapsis Plattform ist vielseitig einsetzbar. Befindet man sich zum Beispiel in einem PaaS-Szenario, können Schwachstellen im selbstentwickelten Code, fehlerhafte Systemkonfigurationen oder auch Change-Management-Aktivitäten geprüft werden. In einem SaaS-Szenario werden relevante Konfigurationen analysiert oder auch Logdateien überwacht. Kommt es zu Sicherheitsvorfällen, Compliance-Verstößen oder unerlaubten Konfigurationsänderungen, schlägt die Onapsis Plattform sofort Alarm. Die Anwender werden zeitnah auf mögliche Risiken aufmerksam gemacht und können diesen gezielt entgegenwirken.

Cloud Computing des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) durchgesetzt. Er umfasst alle Vorausset-

zungen, die ein Cloud-Anbieter erfüllen sollte, um ein Mindestmaß an Schutz für seine Cloud-Dienste zu gewährleisten –



und zwar unabhängig vom Anwendungskontext. Ein wichtiges Zertifikat ist auch ISO/IEC 27001, mit dem ein Cloud Provider den Einsatz eines geeigneten Informationssicherheit-Managementsystems (ISMS) zum Schutz vertraulicher Daten gewährleistet. Unternehmen, die ihren Sitz oder eine Niederlassung in der Europäischen Union haben oder personenbezogene Daten von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern verarbeiten, müssen zudem sicherstellen, dass die Europäische Datenschutz-Grundverordnung auch für ihren Cloud Provider verbindlich ist. Einen nützlichen Leitfaden speziell in diesem Zusammenhang bietet die Publikation „Sichere Nutzung von Cloud-Diensten“ des BSI.

Wichtige Anforderungen vertraglich fixieren

Doch gerade im hochsensiblen SAP-Sicherheitsumfeld gilt: „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.“ Daher rät SAP-Sicherheitsexperte Reza Mehman den Unternehmen, wichtige Sicherheitsanforderungen an ihre Cloud-Dienstleister per Vertrag festzuschreiben. Dazu gehört das zeitnahe Einspielen von Sicherheits-Patches, um offenkundige Schwachstellen vor potenziellen Angreifern zu schützen. Ebenso sollten regelmäßige Penetrationstests erfolgen, bei denen mit Hacker-Werkzeugen kontrollierte Angriffe auf die Cloud-Anwendungen ausgeführt werden, um verborgene Sicherheitslücken zu entdecken. Ein weiteres Muss ist die Vereinbarung interner Au-

ditions, die entweder beim Cloud-Anbieter vor Ort oder remote durchgeführt werden können. Dabei sollte es dem Kunden möglich sein, auch externe Auditoren einzubinden.

Um die Risiken von SAP-Sicherheitsvorfällen zu minimieren, können geeignete Werkzeuge und Prozesse eingesetzt werden. Dazu gehören unter anderem:

- Cloud Access Security Brokers (CASB), um die Kommunikation zwischen Anbieter und Anwender zu überwachen, zu protokollieren und zu steuern;
- Zoning/IP-Whitelisting, damit nur als vertrauenswürdig eingestufte IP-Adressen auf die Cloud-Anwendungen zugreifen können;
- Governance-Risk-and-Compliance-Verfahren, um behördliche Regularien und gesetzliche Anforderungen zu erfüllen;
- Multi-Faktor-Authentifizierung, um die Account-Sicherheit zu erhöhen;
- Security-Information-and-Event-Management-Systeme (SIEM), um Sicherheitsvorfälle in Echtzeit zu erkennen und möglichen Bedrohungen schnell entgegenzusteuern.

Über die Nutzung von automatischen Sicherheits- und Analysetools hinaus sollten die Cloud-Anbieter in der Lage sein, durch Cyber-Angriffe beeinträchtigte Cloud-Ressourcen und -Services zeitnah wiederherzustellen. Dies erfordert ein gezieltes Business-Continuity- und Notfallmanagement sowie wirksame Disaster-Recovery- und Backup-Strategien.

Laufende Transparenz über SAP-Sicherheitsniveau

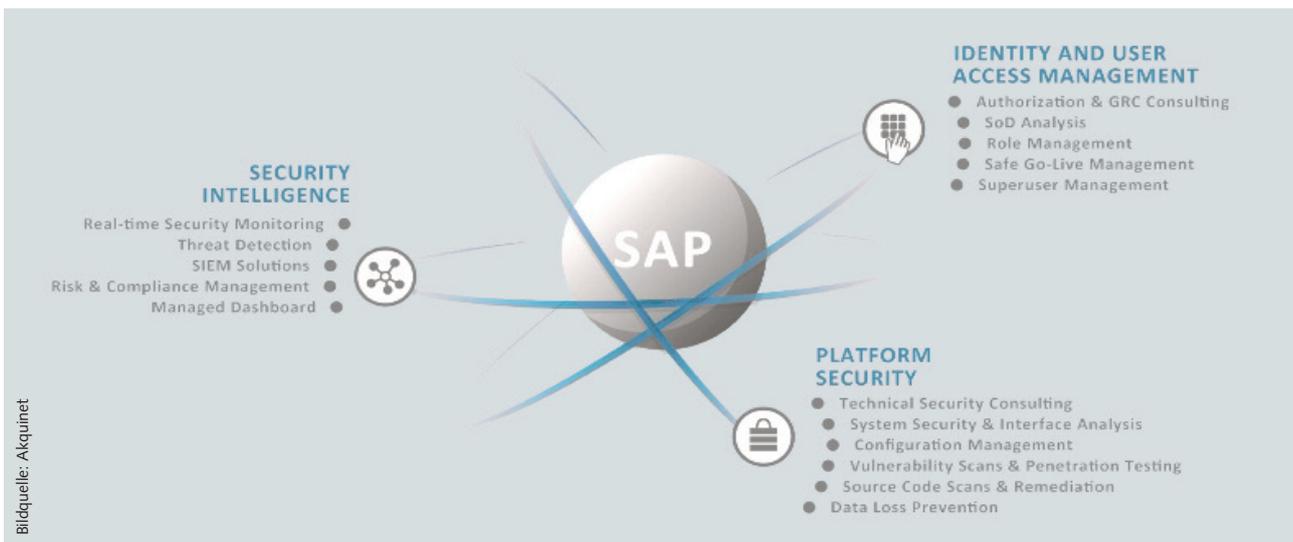
Im Geschäftsalltag benötigt jeder Kunde aktuelle Transparenz über das SAP-Sicherheitsniveau seines Cloud-Anbieters. Daher rät Reza Mehman den Unternehmen, von ihren Providern eine umfassende Dokumentation der verschiedenen Datenschutz- und Compliance-Maßnahmen einzufordern – angefangen bei der Art der Datenverschlüsselung über die Aufteilung der Hardware-Ressourcen zwischen den einzelnen Cloud-Kunden im Rechenzentrum bis hin zu Netztrennung, genutzten Protokollen und vielem mehr. Außerdem sollte der Cloud-Dienstleister zu zeitnahen Meldungen verpflichtet sein, wenn Schwachstellen in den Cloud-Anwendungen gepatcht wurden oder es zu relevanten Sicherheitsvorfällen in der Cloud-Umgebung kam. Dafür bietet sich eine Liste der Themen und Bereiche an, über die der Kunde auf jeden Fall informiert werden sollte.

Da es in der Praxis aber immer wieder vorkommt, dass ein Cloud Provider die vereinbarten Sicherheitsanforderungen nicht einhält, muss der Vertrag auch Klauseln enthalten, wonach der Kunde bei einer Vertragsverletzung umgehend benachrichtigt und durch Vertragsstrafen abgesichert wird: Diese können in der Rückerstattung der Nutzungskosten, im vorzeitigen Vertragsende, in Support-Gutschriften oder auch direkten Geldstrafen bestehen.

(cr) ©

Angriffe auf S/4HANA abwehren

Sicherheitssysteme müssen immer auf dem aktuellen Stand sein, um auf Bedrohungen reagieren zu können. Wenn IT-Verantwortliche die Migration auf S/4HANA planen, sollten sie sich von Anfang an der Sicherheitsprobleme in der Software bewusst sein und ein Sicherheitskonzept entwickeln. Dabei kann Threat Intelligence für S/4HANA ein wichtiger Ansatz sein. Denn die Technologie kann im neuen System Bedrohungen aller Art erkennen und schnell – im Idealfall in Echtzeit – auf sie reagieren.



Von Ralf Kempf*

Der Umstieg auf S/4HANA ist bei einigen deutschen Unternehmen in vollem Gange – allerdings zögern immer noch viele Verantwortliche angesichts der Verschiebung des Wartungsendes für die SAP Business Suite 7 von 2025 auf 2027. Sie vermuten aus diesem Grund, noch etwas mehr Zeit zu haben. Doch das könnte ein Irrtum sein. Denn die reine Migration auf S/4HANA kostet nicht nur viele Ressourcen und Zeit. Auch die Planung einer ganzheitlichen Sicherheitsstrategie inklusive neuer Threat Intelligence zur effektiven Abwehr möglicher Cyberangriffe bindet viele Kapazitäten. Hinzu kommt, dass die Zahl der Angriffe auf die Unternehmens-IT und vor allem auf die sensiblen Daten der SAP-Systeme gleichbleibend hoch ist. Hier kommen mehr als zwei Drittel aller Bedrohungen auf die SAP-Systeme von intern. Das Bild des Hackers, der mit einem schwarzen Hoodie in einem Keller

sitzt, ist Geschichte. Die Gefahr kommt überwiegend von innen, oft durch fahrlässiges Verhalten von Mitarbeitern in Bezug auf E-Mail- und Website-Funktionen.

Die Tatsache, dass die Bedrohung eher von innen kommt, ist keine Eigenart der IT-Branche. Auch im stationären Einzelhandel ist ein großer Teil der Diebstähle auf eigene Mitarbeiter zurückzuführen. Im IT-Bereich bietet speziell das neue S/4HANA-System, das jetzt bei allen SAP-Anwendern bis spätestens zum Jahr 2027 installiert wird, weitere neue Einfallstore – wenn nicht eine neue ganzheitliche Sicherheitsstrategie und vor allem eine spezielle Threat Detection zur Abwehr der Angriffe in diesem neuen System mitgedacht und umgesetzt wird.

Keine Migration ohne Sicherheitskonzept

Die ersten Erfahrungen bei der Begleitung der Migration auf S/4HANA zeigen, dass in den wenigsten Fällen die Infrastruktur

bestmöglich gehärtet und ein effektives Berechtigungsmanagement mitgeplant wird. Das führt dazu, dass speziell in S/4HANA dann die Bedrohungslage zu spät erkannt wird und so natürlich auch viel zu spät auf kritische Situationen reagiert werden kann. Dadurch, dass sich die Vorgehensweise der Hacker und Manipulatoren aber immer mehr perfektioniert, müssen auch die internen Sicherheitssysteme ständig auf dem aktuellen Stand sein und es vor allem ermöglichen, in Echtzeit auf eintretende Bedrohungen des neuen SAP-Systems zu reagieren. Dazu sind eine neue Threat Intelligence und ein entsprechendes Frühwarnsystem notwendig. Um dieses ganzheitlich im Rahmen der Migration auf S/4HANA anzuwenden, empfiehlt sich eine Vorgehensweise in fünf Schritten entsprechend des NIST (National Institute of Standards and Technology, USA).

Checkliste: Threat Intelligence in fünf Schritten

1. Identify

Hier geht es darum, bereits vor der Umstellung auf S/4HANA die Schwachstel-

*Ralf Kempf ist CTO SAST Solutions von Akquinet.

Linde AG: Einsatz von Threat-Intelligence-Prozess



Bildquelle: Linde AG

Bei dem Münchener Konzern war die gesteigerte Bedrohungslage Anlass für die ganzheitliche Absicherung von mehr als 80 SAP-Landschaften weltweit inklusive einer Echtzeit-Überwachung. Der Konzern setzte dieses Projekt gemeinsam mit den SAP-Security-Experten des SAST-Teams innerhalb von nur 16 Monaten um. Das Ergebnis kann sich sehen lassen. „Wir konnten die Eintrittswahrscheinlichkeit kritischer Events deutlich reduzieren“, erklärt Klaus Brenk, Head of Monitoring, QA and Governance bei der Linde Group. „Außerdem sind wir jetzt in der Lage, auf Ereignisse wesentlich schneller zu reagieren.“

len zu erkennen und Zuständigkeiten klar zu definieren. Darüber hinaus gilt es, das Risk Management vorzubereiten, zu dokumentieren sowie die Strategie festzulegen. Hier kann eine Audit-Automation-Lösung helfen, qualifizierte und schnelle Entscheidungen zu treffen.

2. Protect

Der Schutz der Systeme ist sicher eines der zentralen Aspekte der Threat Intelligence. Wichtige Themen sind hier die Systemhärtung im Allgemeinen und das Awareness-Training der Mitarbeiter. Darüber hinaus sind Access Control, Maintenance sowie Protective Technologies weitere Elemente zum Schutz der

Systeme. Ein ergänzendes Tool kann Schwachstellen über alle Ebenen und über Systemgrenzen hinweg auf Knopfdruck auswerten.

3. Detect

In dieser Phase geht es um das Erkennen von Anomalien und Angriffen. Hier ist ein kontinuierliches Sicherheitsmanagement notwendig, um das missbräuchliche Verhalten von Anwendern erkennen zu können. Ein Securityradar überwacht das System, wertet Logquellen aus, erkennt durch die Anwendung von entsprechenden Mustern die Bedrohungen und informiert das Securityteam in Echtzeit.

4. Respond

Das Security-Team ist für die Security Response, also die Antwort auf alle Bedrohungen der SAP-Systeme, zuständig. Hier ist eine detaillierte Planung wichtig, um schnell reagieren zu können: Die Zuständigkeiten und die Meldewege müssen festgelegt werden, darüber hinaus gilt es in diesem Schritt, kontinuierliche Analysen durchzuführen, um Risikominimierungen vornehmen zu können. Hier unterstützt die Sicherheitssoftware, indem sie in Echtzeit Logdateien durchsucht und konkrete Handlungsempfehlungen für die Behebung kritischer Situationen gibt.

5. Recover

In dieser Phase, die hoffentlich nie eintritt, benötigt man einen Recovery-Plan. Man sollte aus kritischen Situationen lernen und Verbesserungen in die Systeme implementieren sowie die Kommunikations- und Meldewege weiter nachschärfen.

Threat Intelligence – Zusammenspiel der Bereiche

Ein Problem, das zu einigen Sicherheitschwachstellen in S/4HANA führt, sind die fehlenden Schnittstellen von Identity and User Access Management und Plattform Security. Oft kommen noch weitere Bereiche wie beispielsweise Softwareentwicklung oder Governance dazu. Da diese Bereiche in Unternehmen oft organisatorisch getrennt sind und sich nicht untereinander abstimmen, droht hier besondere Gefahr. Hier dient die Security Intelligence, die die beiden Bereiche im Kontext Security überwacht und koordiniert, dazu, entsprechende Schwachstellen aufzudecken und zu beheben.

Die Plattform Security fokussiert auf die technische Absicherung von SAP-Systemen. Hierzu zählen vor allem Schwachstellen-Scans und Analysen auf OS-, DB- und SAP-Anwendungsebene sowie der ABAP Code Scan hinsichtlich kritischer Muster. Im Bereich des Identity and User Access Management finden vor allem die Erkennung kritischer Rechte und Rollenzuweisungen sowie die Erkennung und Reduzierung von Funktionstrennungskonflikten Anwendung. Die Security Intelligence liefert Bedrohungs- und Angriffserkennung für SAP-Systeme in Echtzeit, auch für S/4HANA-Systeme sowie die Überwachung kritischer Transaktionen, Anwendungen und Logs. (ch) @

markiTPlace

markiT Communication GmbH / Henschelring 2A, 85551 Kirchheim / Anzeigen-Hotline +49 (0)89-904 75 53-14 / E-Mail: anzeigenberatung@sap-port.de



Wir verstehen Ihre HR-Prozesse!

abresa ist Ihr mittelständischer Berater und IT-Dienstleister rund um SAP HCM. Mehr als 54 Mitarbeiter arbeiten an 3 Standorten für Ihren Erfolg. abresa ist branchenübergreifend tätig und Mitglied der DSAG sowie SAP Silver Partner.

Unsere Services im Überblick

- SAP HCM Beratung
- HCM Business Services
- SAP HCM Application Management
- SAP HCM betriebliche Altersvorsorge
- SAP SuccessFactors Employee Central Payroll

abresa sorgt für reibungslose HR-Prozesse!

abresa GmbH

Katharina-Paulus-Str. 8
65824 Schwalbach
Tel.: +49 6196-969580
info@abresa.de
www.abresa.de



Hier fehlt
Ihre Anzeige!



Die AFI Solutions ist führender Lösungsanbieter zur Digitalisierung und Optimierung von Dokumentenprozessen rund um SAP. Ihre Lösungen decken den gesamten Purchase-to-Pay- und Order-to-Cash-Prozess ab.

Der AFI Full Service beginnt bei der Beratung und geht über die Konzeption und Umsetzung bis hin zur Produktschulung und einem Hotline-Service.

Mit Standorten in Hamburg, Köln, München und Stuttgart betreut die AFI mehr als 800 zufriedene Kunden mit über 150.000 Anwendern weltweit.

AFI Solutions GmbH

Sigmaringer Straße 109
D-70567 Stuttgart
Tel. +49 711 72842-100
info@afi-solutions.com
www.afi-solutions.com



- Hochverfügbarkeit von Druckprozessen – 7/24 h, weltweit
- Lückenlose Transparenz der Druckwege
- Optimierung von Druckprozessen
- Individuelle Software-Lösungen und Dienstleistungen
- Komfortable und intuitive Benutzeroberfläche

AKI ist der Experte und Software-Entwickler für Druckprozesse!

www.aki-gmbh.com
Tel.: +49 931 32155-0

BTC ist der IT-Partner für den Mittelstand und ein führender Anbieter von SAP-Outsourcing. Das in Deutschland, der Schweiz, Türkei, Polen, Rumänien, Frankreich, China und Japan an 16 Standorten vertretene IT-Consulting-Unternehmen mit Sitz in Oldenburg ist zertifiziertes SAP Systemhaus, Business Objects Partner und Hosting- sowie Service-Partner der SAP AG.

BTC hat ein ganzheitliches, auf Branchen ausgerichtetes IT-Beratungsangebot und eine führende Position sowie hohe Kompetenz in den Branchen: Energie, Telekommunikation, Industrie & Dienstleistungen und Öffentlicher Sektor.

Das Dienstleistungsangebot reicht von der Prozessberatung über die Systemintegration bis hin zum Systemmanagement.

BTC Business Technology Consulting AG

Escherweg 5
26121 Oldenburg
Tel.: +49 (0) 441 / 3612-0
Fax: +49 (0) 441 / 3612-3999
www.btc-ag.com



Eine Information ist nur so wertvoll wie ihre Verfügbarkeit in einem Prozess.

Wir ermöglichen Unternehmen und Verwaltungen einen einfachen und sicheren Umgang mit Informationen – durch digitale Lösungen, die Prozesse beschleunigen und optimieren.

Basis ist die Informationsplattform nscale.

nscale SAP

- Fachbezogene E-Akten mit SAP-Integration
- Rechnungseingangsbuch für SAP
- Unterstützung von SAP ILM
- Zertifizierte ArchiveLink-Schnittstelle
- Anbindung von Fremdsystemen

CeyonIQ Technology GmbH

Boulevard 9
33613 Bielefeld
Telefon: +49 (0) 521 9318 1000
E-Mail: info@ceyoniq.com
www.ceyoniq.com



Dokumenten-, Vertrags- und Lizenzmanagement in SAP- und Microsoft-Systeme integriert

- Dokumente
- Lizenzen
- Digitale Akten
- Rechnungseingänge
- Verträge
- Beteiligungen

Über 15 Jahre **branchenübergreifende und fachbereichsspezifische Lösungen** u. a. für Einkauf, IT, Personal, Recht, Vertrieb

Circle Unlimited AG
+49 40 55487-800
info@cuag.de
www.cuag.de



DATAGROUP

SAP – alle Services aus einer Hand

DATAGROUP ist eines der führenden deutschen IT-Service-Unternehmen mit über 2.500 Mitarbeitern. Profitieren Sie von unseren 500 SAP-Experten und vielen erfolgreich umgesetzten S/4HANA-Projekten.

Unser Portfolio umfasst die Schwerpunkte:

- S/4HANA Transformation
- Value Check for S/4HANA
- SAP Cloud & Outsourcing Services
- SAP Solutions

Neugierig geworden?
www.datagroup.de/sap

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören:
E-Mail: S4hana@datagroup.de
Telefon: +49(0)89 996 872 0



EMPIRIUS

The simple solution company

Automatisierte Systemkopien und mehr...

Mit BlueSystemCopy ist Empirius einer der führenden Anbieter von Software für die Automation von SAP-Systemkopien. Integrierbar in die Systemkopie sind unter anderem lokale Mandantenkopien, Anonymisierung und Analyse bzw. Wiederherstellung der Transportqueue.

- Schnelle Installation
- einfache Bedienung
- hohe Produktivität
- schneller ROI

Empirius – besser kann's keiner.

Empirius GmbH
85551 Kirchheim bei München
E-Mail: haselbeck@empirius.de
Tel. 089/4423723-26
www.empirius.de



Cloud-Lösungen für die Automatisierung von Dokumentenprozessen

- Auftragseingang
- Rechnungseingang
- E-Rechnungen mit internationaler Compliance
- Cash Collection und Cash Application
- Bestellanforderungen und Warenbestellungen
- Druck- und Versandservice für Dokumente aus SAP und anderen Applikationen
- Fax Services & Fax Server
- Archivierung on Demand
- Clearing-Anbindung und Marktplatzintegration
- EDI Services

Esker Software GmbH
Dornacher Str. 3a · 85622 Feldkirchen
Tel.: +49 (0)89 – 700887-0
Fax: +49 (0)89 – 700887-70
E-Mail: info@esker.de
www.esker.de / blog.esker.de



Die FIS Informationssysteme und Consulting GmbH ist seit über 25 Jahren kompetenter Dienstleister für alle SAP-Themen, von Beratung und Implementierung bis zum Systembetrieb und Support, in Handel und Industrie. Der SAP Gold Partner unterstützt dabei, die Digitalisierung in Unternehmen voranzutreiben:

- Warenwirtschaft für den Technischen Großhandel
- Geschäftsbereichslösungen
- Customer Experience
- SAP-Optimierungen

FIS Informationssysteme und Consulting GmbH
Röthleiner Weg 1
97506 Grafenheinfeld
Tel.: +49 (0) 9723 / 9188-0
E-Mail: info@fis-gmbh.de
www.fis-gmbh.de



GISA ist IT-Komplettdienstleister und Branchenspezialist für die Energiewirtschaft und öffentliche Auftraggeber.

Portfolio

- Prozess- und IT-Beratung
- Innovative IT-Lösungen
- Outsourcing und Services

SAP Top Themen

- S/4 HANA und SAP HANA
- SAP HCM
- SAP for Utilities
- SAP-Anwendungsbetreuung

Eigenes nach BSI ISO 27001 zertifiziertes Hochleistungs-Rechenzentrum.

Strategie. Ideen. Zukunft.

Member of itelligence group

GISA GmbH
Leipziger Chaussee 191a
06112 Halle (Saale)
Telefon: +49 (0) 345 585 – 0
www.gisa.de



Führende SAP-Lösungskompetenz für die Digitalisierung kaufmännischer Geschäftsprozesse

Die HENRICHSEN AG ist ein SAP-zertifizierter Spezialist für automatisierte Dokumentenverarbeitung und hybride Architekturen auf Basis klassischer On-Premise-Lösungen und moderner Cloud-Technologien.

Schwerpunkt ist die Digitalisierung kaufmännischer Geschäftsprozesse in den Bereichen Einkauf, Finanzen und IT.

Wir steigern die Produktivität unserer Kunden durch Einsatz innovativer Lösungen, Beratungskompetenz sowie Expertise und Exzellenz in der Umsetzung.

HENRICHSEN AG
Carl-Zeiss-Ring 19, 85737 Ismaning
Tel.: +49 (89) 962282-39
Andreas.Knoer@henrichsen.de
www.henrichsen.de



SAP S/4HANA | Business Intelligence | Stammdaten | SAP C/4HANA | Platform Extensions & Innovation | Identity Management & Security

IBsolution versteht sich als Experte für alle Themen aus den Bereichen SAP S/4HANA, BI, MDM, IdM, Security und Customer Experience. Mehr als 200 Mitarbeiter schaffen Lösungen, die Fachbereich und IT begeistern. Kunden erhalten Business-Nutzen verpackt in Festpreis-Paketen, Nearshore-Angeboten und innovativen Produkten, die das Portfolio von SAP ideal ergänzen.

IBsolution GmbH
Im Zukunftspark 8
74076 Heilbronn
Tel.: (+49) 7131 / 27 11 - 0
info@ibsolution.de
www.ibsolution.de



SAP-Banking in Perfektion seit 1990

- Bankfach- und Prozessberatung
- SAP-for-Banking Modulkompetenz
- Architekturberatung
- SAP-Technologiekompetenz
- Softwareentwicklung und -Integration
- Test- und Releasemanagement
- Application Management

Wir übernehmen Verantwortung im Gesamtprozess.

innobis AG
Tel.: +49(0)40 554 87-0
www.innobis.de



itelligence AG We Transform. Trust into Value

Wir sind ein Unternehmen der NTT DATA Gruppe. Mit SAP-Lösungen – unserem Kerngeschäft – schaffen wir echten Mehrwert für unsere Kunden. Unser Spektrum reicht von **IT-Strategie- und Prozess-Beratung** sowie **-Lizenzvertrieb** über eigene **SAP-Branchenlösungen** bis hin zu **Application Management- und Hosting Services**.

Seit der Unternehmensgründung vor über 30 Jahren haben wir tausende von Unternehmen dabei unterstützt, sich zu wandeln und erfolgreicher zu werden. Dafür sind unsere 10.000 SAP-Experten in 26 Ländern überall dort, wo unsere Kunden sie brauchen.

itelligence AG
Königsbreede 1
33605 Bielefeld
Tel.: +49 (0) 800-4808007
E-Mail: anfrage@itelligence.de
www.itelligencegroup.com



Compliance und Datenintegrität für Ihre SAP-Dokumente – mit iTernity iCAS auf der sicheren Seite

Speichern Sie Ihre SAP-Dokumente und Daten revisionssicher, DSGVO konform und kostengünstig!

Mit iTernity iCAS optimieren Sie Ihre SAP Archivinfrastruktur:

- Softwarelösung für Compliance und Datenintegrität
- Hardwareunabhängige WORM Speicherung
- Cloudintegration möglich
- Zertifiziert für zahlreiche SAP DMS Lösungen
- Bis zu 50% geringere Archivkosten

iTernity GmbH
Web: www.iternity.com/sap-archiving
Mail: info@iternity.com
Tel: +49 761 59034810

Digitale Dokumenten- und Informationsprozesse für SAP Business ByDesign

Kendox InfoShare ergänzt **SAP Business ByDesign** mit einer umfassenden Lösung zur Verwaltung digitaler Dokumente.

- Automatisierte Verarbeitung von Eingangsrechnungen und Spesenbelegen
- Verwaltung digitaler Akten
- Mobiler Zugriff auf Akten und Dokumente
- Rechtskonforme Archivierung aller eingehenden und ausgehenden Belege
- Integration in bestehende SAP ByD-Lösungen

Kontakt:
Kendox AG
CH-9463 Oberriet SG, Schweiz
+41 (71) 552 34 00
www.kendox.com



KGS – Document Integration for SAP

Reduzierung von Komplexität und Kosten im SAP-Umfeld – mit schlanken Archivlösungen. Die KGS, SAPs weltweiter Outsourcingpartner für SAP ArchiveLink® und BC ILM Schnittstellenzertifizierung, bietet seit mehr als 20 Jahren Lösungen rund um das Thema Archiv an. Top-Unternehmen setzen weltweit auf KGS-Lösungen. Die Produkte reichen vom High-Performance SAP-Archiv, über ILM, vollautomatisierter SAP Archiv-Migration und Capturing, bis hin zu Web-Services zur Anbindung von Non-SAP-Systemen.

KGS Software GmbH
Dornhofstraße 38 A
D-63263 Neu-Isenburg
Tel.: +49 6102 8128 522
info@kgs-software.com
www.kgs-software.com



Libelle AG

System- und Landschaftskopien | Cloud-optimierte Lösungen | Datenanonymisierung DR & HA | IDoc Management & mehr

Ihnen den **IT Alltag zu erleichtern** ist unser Antrieb. Die **Libelle AG** ist Spezialist für **Automatisierungen im SAP-Umfeld**.

Wir unterstützen Sie rund um:

- Automatisierung der SAP-Basis, z.B. bei System Refreshes
- DSGVO-konforme Anonymisierung
- HA- und DR-Lösungen
- SAP System- und Business-Monitoring
- IDoc Management
- SAP Stammdatenmanagement

Unsere Lösungen sind für den Cloudeinsatz optimiert. Maßgeschneiderte Projekt-Dienstleistungen, Managed Services, Trainings, etc. sind auch mit im Portfolio.

Libelle AG E-Mail: sales@libelle.com
www.Libelle.com Tel.: +49 711 / 783350



SAP. Einfach. Mobil.

Ready-to-use
Templates für Ihre mobilen Prozesse
Direkt einsatzbereit

Entwickler-Tool
App selbst erstellen in 30 Minuten

www.mobisys.com



Zeit für das Strategische im Ein- und Verkauf durch Automatisierung aller operativen Geschäftsprozesse

Innovative Komplettlösung, die geschäftsübergreifende operative Einkaufs- und Verkaufsprozesse automatisiert. So können z.B. Anfragen, Zertifikate, Lieferantenauskünfte vvm. digital übertragen, geprüft und vollständig automatisch verarbeitet werden.

- Nahtloser elektronischer B2B-Austausch, unabhängig von Daten-, Beleg- oder Dokumentenart
- Datengenauigkeit: 100%
- Minutenschnelle Anbindung der Partner per App und mittels KI
- Zeit für strategische Aufgaben!

www.netfira.de
Alttrottstr. 31, 69190 Walldorf



NEXUS / ENTERPRISE SOLUTIONS ist ein Unternehmen der NEXUS AG und der Partner rund um SAP – egal ob in der **Cloud** oder **On-Premise**. Durch unsere Dienstleistungen und Produkte machen wir Unternehmen erfolgreich und helfen Ihnen dabei sich kontinuierlich zu verbessern.

Wir bieten modulübergreifend das gesamte SAP-Spektrum an: Von der **Einführung** von SAP-Lösungen und Lizenzen, über deren **Weiterentwicklung** und **Betreuung** im Application Management bis hin zum **Betrieb** und **Hosting** von SAP-Systemen.

NEXUS / ENTERPRISE SOLUTIONS GmbH
Tel.: +49 7132 48802-0
E-Mail: info@nexus-eps.de
www.nexus-enterprisesolutions.de



HR digital gestalten – mit Peras als Ihrem Partner für SAP HCM

Mit unserem **Application Management** sind Sie auf der sicheren Seite. Wir sorgen dafür, dass Ihre individuelle SAP HR-IT aktuell ist und fehlerfrei funktioniert. Gemeinsam mit Ihnen entwickeln wir sie stets weiter. Wir optimieren, digitalisieren und integrieren Prozesse und machen sie so zukunftsfähig. Das bedeutet Effizienz, Innovation und Know-how für Ihr Unternehmen. Gleichzeitig gewinnen Sie Kapazitäten für Ihre HR-Kernaufgaben.

Peras GmbH
Zur Gießerei 18 · 76227 Karlsruhe
Tel: +49 721 40 04 - 26 70
Mail: vertrieb@peras.de · www.peras.de

Grenzenlose Datensicherung in jeder IT-Infrastruktur

- Zuverlässige Sicherung aller gängigen Betriebssysteme, Anwendungen & Datenbanken
- Disaster Recovery für Linux & Windows
- Multi-Hypervisor Support
- Deutsche Qualitäts- und Produktstandards
- Hard- und Software unabhängig
- Deutschsprachiger 24x7 Hersteller Support
- Attraktives Preis-Leistungsverhältnis



SAP® Certified

Integration with SAP NetWeaver®

SAP® Certified

Integration with SAP HANA®

SEP AG · Konrad-Zuse-Strasse 5 · 83607 Holzkirchen
Tel. 08024 / 46331-0 · www.sep.de



SAP® – Weiterbildung für Ihren Erfolg

EXCLUSIV bei der sgd im Fernstudium

- ✓ SAP®-Anwenderwissen Personalwirtschaft
- ✓ SAP®-Anwenderwissen Vertrieb
- ✓ SAP®-Anwenderwissen Einkauf
- ✓ SAP®-Anwenderwissen Buchhaltung
- ✓ Zertifizierte/r SAP®-Kreditorenbuchhalter/in
- ✓ Zertifizierte/r SAP®-Finanzbuchhalter/in
- ✓ Zertifizierte/r SAP®-Einkäufer/in
- ✓ Zertifizierte/r SAP®-Debitorenbuchhalter/in

Weitere Infos hier:
www.sgd.de/sap



Die SAP-Spezialisten für Technischen Service und Instandhaltung

Wir leisten seit 1997 unabhängige Beratung für Kunden, die SAP Software im Bereich Kundenservice und Instandhaltung einsetzen. Zu unseren Kunden gehören Betreiber von Versorgungs- und Schienennetzen sowie Serviceorganisationen unterschiedlichster renommierter Hersteller.

Wichtige Themenschwerpunkte sind für uns

- Mobillösungen
- Einsatzplanung
- Technische Dokumentation

Wessendorf Software + Consulting GmbH

Erkelenzdamm 59/61
10999 Berlin
Tel. +49 30 616987-0
info@wsc.biz · www.wsc.biz

WINSHUTTLE®

Winshuttle ist ein Hersteller von Software zur Optimierung des SAP-Datenmanagement. Die agilen Lösungen automatisieren nicht nur die Erfassung und Validierung von Daten, sondern auch deren Transfer zwischen dem ERP-System und Microsoft Excel bzw. Webformularen. Automatisieren lassen sich zudem alle SAP-bezogenen Prozesse durch konfigurierbare Workflows.

Winshuttle wurde 2003 in USA gegründet und unterhält weltweit Niederlassungen.

www.winshuttle-software.de
Tel.: +49-89-444580 20

xSuite
It's simple. It's digital.

Die **xSuite®** ist als Informationsmanagementplattform bewährt und bietet digitale Lösungen für automatisierte Geschäftsprozesse. Die SAP-integrierten Anwendungen sind vollständig lauffähig unter S/4HANA. Als Softwarehersteller sind wir auch Ihr Projektpartner, wenn es um elektronische Posteingangs-, Rechnungs-, Bestell- und Auftragsbearbeitung geht sowie um Akten- und Vertragsmanagement. Für alle Daten und Dokumente steht Ihnen unser SAP-zertifiziertes Hochgeschwindigkeitsarchiv zur Verfügung. Als qualifizierter Dienstleister entlasten wir zudem Ihre IT mit Managed Services.

xSuite Group GmbH

Hamburger Straße 12
22926 Ahrensburg
Tel. +49 4102 88380
info@xsuite.com
www.xsuite.de



zv zetvisions

Die 2001 gegründete zetVisions GmbH entwickelt und implementiert State-of-the-Art-IT-Lösungen für das **Beteiligungs- und Stammdatenmanagement**. Nutzer profitieren dabei gleichermaßen vom langjährigen Erfahrungsschatz sowie dem starken Kundenfokus der zetVisions und von einer Vielzahl an Best Practices, welche in den Lösungen abgebildet sind. Heute nutzen 200 Kunden in Europa, darunter zahlreiche DAX- und MDAX-Konzerne und mittelständische Unternehmen, Lösungen von zetVisions.

zetVisions – Improving data. Building Success.

zetVisions GmbH

Speyerer Straße 4
69115 Heidelberg
Tel.: +49 (0)6221 33938-0
info@zetvisions.com
www.zetvisions.de

Stets präsent in der SAP-Szene über den markIT Place.



Präsentieren Sie Ihr Unternehmen im S@PPORT markIT Place in der Print-Ausgabe sowie im Online-Portal <https://markit.sap-port.de>

PRINT

Format: 66 x 93 mm hoch

- 520 Zeichen Text
- Firmenlogo
- SAP-Partnerlogo

ONLINE

Optimierung der Printanzeige durch:

- Ausführliche Unternehmenspräsentation
- Aufnahme aller Niederlassungen der DACH-Region
- SAP-Partnerstatus
- Umfangreiche Produktpräsentation
- Whitepaper-Präsentation

Wir beraten Sie gerne oder fordern Sie ein Angebot an, über:
anzeigenberatung@sap-port.de

Der nächste Anzeigenschluss ist am **14.09.2020**

Online können Sie auch schon früher einsteigen!

Paketpreis:

10 x Ausgaben in Folge 3.500,- Euro
5 x Ausgaben in Folge 2.100,- Euro

Beteiligungsmanagement: weltweite Kontrolle mit digitaler Datenverwaltung

Mit einer professionellen Softwarelösung für die Datenverwaltung und einem Corporate Housekeeping, das fortlaufend für die Richtigkeit der Informationen sorgt, haben Unternehmen alle rechtlichen und steuerlichen Informationen verfügbar, wann immer sie diese benötigen. Sie sind bei gesellschaftsbezogenen Änderungen jederzeit handlungsfähig und verwalten ihre Beteiligungen im Einklang mit den aktuellen gesetzlichen Anforderungen. Darüber hinaus reduzieren sie ihr Haftungsrisiko, verbessern ihre Kostenkontrolle und entlasten ihre firmeneigenen Ressourcen.



Von Monika Pürsing*
und Philipp Wüllrich**

Unternehmensbeteiligungen angesichts verschiedener Rechtssysteme, der Herausforderung einheitlicher Abläufe und womöglich divergierender operativer Entwicklungen effizient zu verwalten und zu steuern, gehört zu den beständigen

Herausforderungen moderner Unternehmensführung. Im Beteiligungsmanagement werden alle strategischen, operativen und verwaltenden Aufgaben zusammengefasst, die eine Unternehmensgruppe im direkten Umfeld ihrer Beteiligungen zu erfüllen hat. Damit sind Aufgaben der Verwaltung, des Controlling und der Steuerung unter drei inhaltlichen Aspekten gemeint: die Erfül-

lung der rechtlichen Pflichten, die Unterstützung der täglichen Arbeit und die wertorientierte Steuerung des Beteiligungsportfolios.

Dabei stehen folgende Fragen im Vordergrund:

- Ist sichergestellt, dass die gesellschaftsbezogenen Informationen richtig und auf dem aktuellen Stand sind?
- Haben wir alle rechtlichen und steuerlichen Informationen verfügbar, wenn wir diese benötigen?
- Handeln wir in ausreichendem Maße, wenn sich gesellschaftsbezogene Änderungen ergeben?

* Monika Pürsing ist Geschäftsführerin der auf die Softwareentwicklung für Stammdaten- und Beteiligungsmanagement spezialisierten Zetvisions in Heidelberg.

** Dr. Philipp Wüllrich ist Rechtsanwalt bei KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft am Standort Köln.



Monika Pürsing, Geschäftsführerin der Zetvisions:

„Ein grundsätzliches Problem bei der Kostenbetrachtung besteht darin, dass Unternehmen in der Regel nicht wissen, was sie das Beteiligungsmanagement wirklich kostet. Es sind nicht nur die Kosten für das Personal in der Zentrale, sondern es entstehen auch lokale Kosten im Ausland. Die Kosten der gesamten Beteiligungsverwaltung werden daher oft nicht berücksichtigt. Hinzu kommt, dass auch die indirekten Kosten unternehmerischer Fehlentscheidungen auf Basis falscher Daten nicht einbezogen werden.“

- Wird unsere Gesellschaft in Einklang mit den aktuellen gesetzlichen Anforderungen verwaltet?

Status quo im Beteiligungsmanagement

Diese Fragen sollte jeweils mit „Ja“ beantworten können, wer sein Beteiligungsportfolio im Einklang mit den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen managen und wertorientiert steuern will. Natürlich gibt es Unternehmen, die ihr Beteiligungsmanagement bereits professionalisiert haben, die die materielle Richtigkeit ihrer gesellschafts- und sonstigen rechtlichen Daten gewährleisten und die Datenverwaltung mithilfe einer Software digitalisiert haben. Allerdings kämpfen noch immer viele Unternehmen mit einer fehlerhaften und redundanten Datenhaltung von Beteiligungsinformationen. Das größte Problem ist, dass die Informationen zu diesen Beteiligungen, die aus vielen verschiedenen Jurisdiktionen

kommen, nicht nach oben aggregiert werden. So hat der Kopf, der eigentlich wissen müsste, wie die Unternehmensfamilie aussieht, zwar eine gewisse Vorstellung davon, kann sich aber nie sicher sein, ob es tatsächlich so ist. Zum einen weil die Daten strukturell nicht vernünftig verwaltet werden, zum anderen weil die gesellschafts- oder sonstigen rechtlichen Themen, die im Laufe eines Jahres anstehen, lokal bearbeitet werden – ohne dass die Ergebnisse in der Zentrale bekannt sind und über Änderungen informiert wird. Nicht selten sitzen dort – selbst in Konzernen mit bis zu mehreren hundert Beteiligungen – ein, zwei Mitarbeiter, die eine Art Teilzuständigkeit für die Beteiligungsverwaltung haben. In vielen Fällen arbeiten sie bei der Administration der Beteiligungsmanagement-Informationen erstaunlicherweise noch offline, mit Aktenordnern, mit Excel-Übersichten, mit selbst gebauten SharePoint-Lösungen.

Fehlende Kontrolle führt zu Verlust von Glaubwürdigkeit

Dabei ist es von großer Bedeutung, die Gewähr dafür zu haben, dass die Angaben zu den Beteiligungen stets richtig sind. Denn unabhängig von der Qualität fehlerhafter Angaben gilt: Bei fehlender Kontrolle über die eigene Gruppe schwindet die Glaubwürdigkeit gegenüber Dritten in jedem Fall. Die Qualität der Daten ist unter anderem auch deshalb wichtig, weil Informationen aus der Gruppe regelmäßig an Dritte weitergegeben werden müssen. Ein Beispiel aus jüngerer Zeit: die Informationen an Banken über wirtschaftlich Berechtigte. Die Beteiligungsverwaltung muss neben den bereits bestehenden Meldepflichten – beispielsweise Schwellenwertmeldung nach § 33 Wertpapierhandelsgesetz oder § 20 Aktiengesetz, K3-Meldung nach § 64 Außenwirtschaftsverordnung, Meldung nach § 138 Abgabenordnung, Country-by-Country Reporting gemäß § 138a Abgabenordnung – weitere regulatorische Anforderungen erfüllen. Ganz gleich, ob es sich um kleinere Routine-Aufgaben oder größere Transaktionen, wie Umstrukturierungen oder einen Teilverkauf, handelt – aufgrund falscher Informationen kann das Management einen Konzern nicht richtig steuern.

Digitales Beteiligungsmanagement

Für ein professionelles Beteiligungsmanagement sind zwei Komponenten erforderlich:

- eine Softwarelösung für die Datenverwaltung, die sämtliche gesell- ▶▶

Anzeige



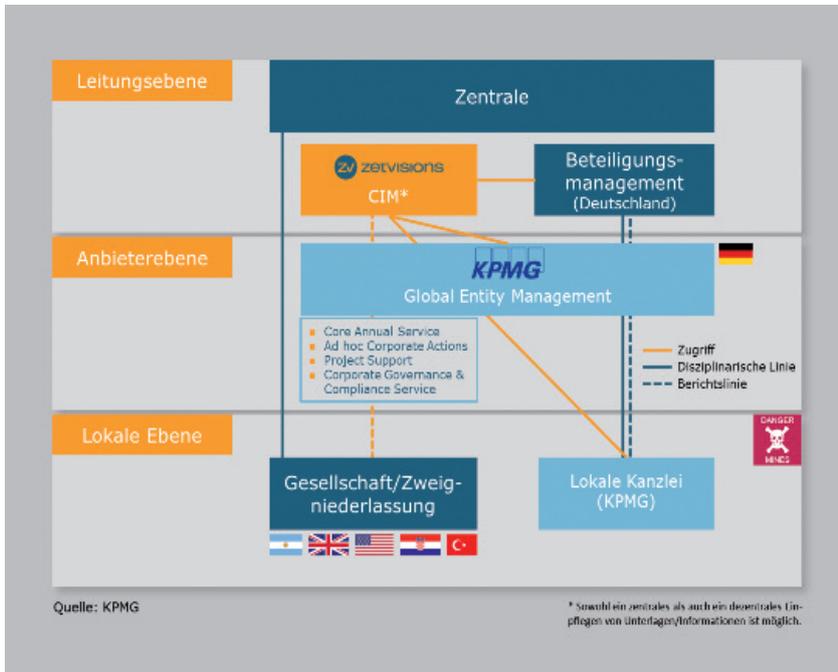
3. Jahrestagung | 09. – 10. November 2020, Berlin

SAP UX/UI 2020

Smarte Benutzeroberflächen, Customizing und Usability-Optimierung in SAP

- » Zielgruppengerechte Benutzeroberflächen für mehr Nutzerakzeptanz in der digitalen Transformation
- » Aktuelle Trends und Entwicklungen im SAP UX/UI-Umfeld
- » Einsatz von Low-Code Plattformen und Überblick, Auswahl sowie Anwendung der aktuellen SAP UX-Technologien
- » Praktische Ansätze für die Usability Optimierung und Individualisierung im SAP-Standard
- » Erfassung, Bewertung und Priorisierung der Nutzeranforderungen und Einbindung der Fachabteilungen

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung unter www.tacevents.com/SAP-UX2020 folgenden Code ein und Sie erhalten **10% Rabatt:** UXSAPPORT2020



schafts- und sonstigen rechtlichen Daten zu allen Legal Entities weltweit auf Knopfdruck verfügbar macht;

- ein Corporate Housekeeping, das fortlaufend die Richtigkeit der Informationen sicherstellt und dafür sorgt, dass sämtliche verpflichtenden Aufgaben im Umfeld der Unternehmensbeteiligungen erledigt werden.

Die materiellen Themen können Unternehmen damit komplett auslagern. Allerdings wird die Relevanz der Richtigkeit der Daten immer größer. Damit wächst der Druck, das Beteiligungsmanagement zu professionalisieren. Vor ein paar Jahren konnte man noch sagen: Wen interessiert es am Ende des Tages, wenn in Uruguay ein falscher Shareholder eingetragen ist? Heute haben wir unter anderem ein Transparenzregister, mit dem weltweit auch Beteiligungsverhältnisse transparent gemacht werden müssen. Manche Unternehmen haben eine eigene Abteilung für Beteiligungsmanagement, die aus der Zentrale heraus im Ausland lokale Anwälte, Steuerberater, Prüfer koordiniert. Es gibt dazu gute Beispiele. Es gibt aber auch viele Fälle, in denen es nicht gut läuft. Da sucht sich vor Ort der Geschäftsführer die benötigten Dienstleister, und das Ganze ist am Ende wenig harmonisiert und daher ineffizient. Outsourcing hat hier den Vorteil, dass die Transparenz – sowohl der Informationen wie auch der Kosten – deutlich erhöht wird, weil es keinen Flickenteppich von lokalen Beauftragungen gibt. Ein Unternehmen mit weltweiten Entities muss sich nicht darum kümmern, wer im Ausland welche

Dienstleistung in der Beteiligungsadministration übernehmen kann und wie die Beauftragung abläuft. Darüber hinaus lassen sich die Risiken – sowohl hinsichtlich der Prozesse als auch hinsichtlich der materiellen Richtigkeit von Informationen – gleich mit ausgliedern.

Nutzen eines professionellen Beteiligungsmanagements

Der Mehrwert des Zusammenspiels von Software und Corporate Housekeeping liegt in einer wirkungsvollen Verbindung von einer professionellen digitalen Lösung für das Beteiligungsmanagement und einem Service, der sicherstellt, dass nicht nach einer gewissen Zeit die Daten falsch sind.

Materiell

In materieller Hinsicht gewährleisten Unternehmen mit der beschriebenen Lösung ihre Corporate Compliance. Alle notwendigen Informationen – insbesondere Legal und Tax – zu sämtlichen Gruppengesellschaften sind ad hoc verfügbar, die Daten sind richtig, regulatorische Verpflichtungen werden zuverlässig erfüllt. Dies bedeutet eine bessere Kontrolle und reduziert die Haftungsrisiken.

Organisatorisch

In organisatorischer Hinsicht erhalten Unternehmen ein internationales Corporate Housekeeping aus einer Hand, erhebliche zeitliche Ressourcen werden verfügbar. Die externe Betreuung erlaubt kurzfristige (Re-)Aktionsmöglichkeiten in den betroffenen Jurisdiktionen in allen rechtlichen Fragestellungen. Die

Unterstützung bei Umstrukturierungen im Bestand ist jederzeit möglich. Es entfällt die typische Einarbeitungsphase; es kann schnell und gezielt gehandelt werden, da alle relevanten Informationen sofort auf Knopfdruck verfügbar sind. Die Betreuung kann nach Wunsch des Unternehmens individualisiert aus den Bereichen Legal, Tax und/oder Audit erfolgen. Unternehmen haben die freie Entscheidung über den Workflow und können den Zugriff auf die Software nach ihren Wünschen steuern und individuell gewähren.

Wirtschaftlich

Neben organisatorischen Verbesserungen bietet ein professionelles Beteiligungsmanagement auch Kosten- und Effizienzvorteile: Einsparungen unmittelbarer und mittelbarer Kosten in Höhe von konservativ geschätzt 20 Prozent sind möglich. Allein der Einsatz einer professionellen Software für Beteiligungsmanagement kann – laut einer Kundenumfrage von Zetvisions aus dem Jahr 2017 – rund 33 Prozent an Zeit und Kosten sparen. Ein grundsätzliches Problem bei der Kostenbetrachtung besteht darin, dass Unternehmen in der Regel nicht wissen, was sie das Beteiligungsmanagement wirklich kostet. Es sind nicht nur die Kosten für das Personal in der Zentrale, sondern es entstehen auch lokale Kosten im Ausland. Die Kosten der gesamten Beteiligungsverwaltung werden daher oft nicht berücksichtigt. Hinzu kommt, dass auch die indirekten Kosten unternehmerischer Fehlentscheidungen auf Basis falscher Daten nicht einbezogen werden. Jenseits dieser prozentualen Kostenbetrachtung lässt sich festhalten: Unternehmen, die das Beteiligungsmanagement partiell outsourcen, entlasten die Fachabteilung von administrativen Tätigkeiten, und es steht mehr Zeit für strategische und wertschöpfende Tätigkeiten zur Verfügung. Zudem wird damit der notwendige Schritt in Sachen Digitalisierung und Standardisierung der Beteiligungsverwaltung vollzogen. In der Vergangenheit wurde vielfach nicht erkannt, dass Beteiligungsinformationen nicht um ihrer selbst willen vorhanden sind. Sie liefern viele Ansatzpunkte für strategische Überlegungen zu Zukäufen, Verkäufen und steuerlichen Verbesserungen. Sie erlauben damit eben nicht nur die Verwaltung der Beteiligungen, sondern auch die wertschöpfende Steuerung des gesamten Beteiligungsportfolios. (ch) @

Effizienzsteigerung in der SAP-Revision

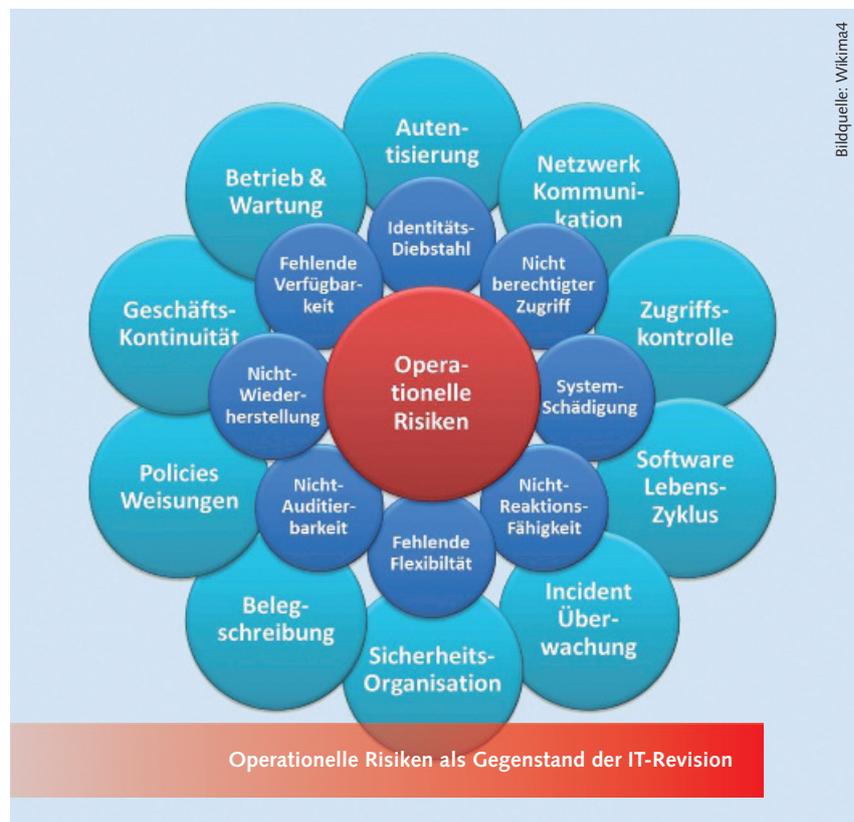
Informatik-Revisionen befinden sich im Umbruch. Waren bislang meist manuell und aufwendig durchgeführte jährliche Stichprobenprüfungen üblich, setzt sich zunehmend ein neues Prüfverständnis durch. Continuous Monitoring und damit verbunden Continuous Auditing erlauben eine automatisierte Verarbeitung von regelbasierten Prüfungen über alle Geschäftsvorfälle und Einstellungen inklusive Abweichungsreaktion und -begründung zum Entstehungszeitpunkt. Die dadurch gewonnene Zeit entlastet Unternehmens-IT und Prüfer und erlaubt es, sich verstärkt auf Risikoanalysen zu konzentrieren.

Von Jörg Altmeier*

Enterprise Resource Planning und unter diesen insbesondere SAP-Systeme sind die wohl am häufigsten auditierten Informatiksysteme weltweit. Das liegt zum einen daran, dass ERP-Systeme oftmals das Herzstück der Business Software eines Unternehmens darstellen und damit besonderen Anforderungen an die Einhaltung von Verhaltensmaßregeln, Gesetzen und Richtlinien erfüllen müssen. Zum anderen sind die in einer Informatik- oder Wirtschaftsprüfung auszuführenden Prüfregele für SAP-Systeme am besten dokumentiert, so dass es selbst für Nicht-SAP-Spezialisten relativ einfach ist, elementare Prüfungen mit aussagekräftigen Ergebnissen auszuführen.

Belastende Stichprobenprüfung

Regelmäßig, meist einmal im Jahr steht daher bei zahlreichen Unternehmen die Informatik-Revision an. Diese führt zu manchmal hektischen, meist zumindest arbeitsintensiven Aktivitäten zur Bereitstellung der von den Revisoren geforderten Informationen und Belege. Häufig wird mit „Shopping Lists“ gearbeitet, mehr oder weniger umfangreichen Listen von SAP-Tabellen, Belegauszügen und Dokumentationen, die für das betreffende SAP-System extrahiert und für die Prüfung bereitgestellt werden müssen. Auf Basis der in den bereitgestellten Tabellen und Belegen enthaltenen Infor-



Bildquelle: Wikima4

mationen werden von Prüfern manuell oder toolgestützt Abweichungen zu bestehenden Vorgaben oder Muster ermittelt, die auf eine nicht vorgabegerechte Systemeinstellung oder unsachgemäße Bearbeitung von Geschäftsvorfällen schließen lassen könnten. Überall dort, wo eine Abweichung ermittelt wurde, sind von den Verantwortlichen der IT-Abteilung Aussagen gefordert, woher die Abweichung resultiert und wie sie sachlich begründet werden kann. Da die Ursache häufig Monate zurückliegt, jedoch nicht

adäquat dokumentiert wurde, fällt es naturgemäß schwer, eine für den Prüfbericht ausreichende Antwort zu geben. Für die IT-Verantwortlichen und Mitarbeitenden produziert diese Unsicherheit einen teilweise hohen Stressfaktor, insbesondere auch, weil die täglich zu bewältigenden Betriebsaufgaben kaum Zeit für intensive Nachforschungen erübrigen. Auf der Seite der Prüfer ist es ähnlich, stehen diese doch vor der Herausforderung, mit möglichst geringem Personal- und Zeitaufwand eine korrekte

*Jörg Altmeier ist CIO bei Wikima4.

Prüfung auszuführen. Das beschriebene Vorgehen ist für beide Seiten, IT-Mitarbeitende des Unternehmens wie auch der Prüfungsgesellschaften aufwendig und belastend.

Revisions sichere automatisierte Prüfung

Neue Prüfsoftware fokussiert nicht mehr ausschließlich auf zeitpunktbezogene Stichprobenprüfungen sondern bietet eine automatisierte kontinuierliche Überwachung der definierten Vorgabewerte. Abweichungen werden aufgezeigt, dokumentiert und per Workflow den zuständigen Personen im IT-Betrieb, in den Fachabteilungen oder im Sicherheits- und Risikomanagement übermittelt, dort zeitnah analysiert und – falls erwünscht – auditgerecht begründet oder im Falle einer ungewollten Veränderung via Change-Management-Prozess wieder auf den Vorgabewert zurückgeführt.

Die verwendeten Best-Practice-Prüfregeln decken dabei alle zu überwachen den Bereiche ab, die Kontrollen auf Geschäftsebene, auf SAP-Anwendungsebene, sowie Kontrollen für die SAP-Basissysteme und für die SAP-Infrastruktur. Diese Regeln sind auf die besonderen Bedürfnisse von Kunden und Branchen abgestimmt und von den Prüfungsgesellschaften abgenommen. Durch die automatisierte kontinuierliche Überprüfung sämtlicher Prozesse und Einstellungen – also Continuous Monitoring – und auch automatisierte Korrektur oder Begründung von Abweichungen ist die Nachvollziehbarkeit und Revisionsicherheit garantiert – Continuous Auditing.

Nutzensteigerung für Unternehmen und Prüfer

Wesentlich ist der Einbezug der Fachabteilungen in den Prozess. Sie entscheiden für die applikatorischen und prozessbezogenen Kontrollen, ob eine erkannte Abweichung zur von ihnen verantworteten Vorgabe toleriert und begründet, das Risiko also akzeptiert wird, oder ob die erkannte Abweichung korrigiert werden soll. Bislang waren es häufig die IT-Mitarbeitenden, die Entscheidungen häufig in Unkenntnis der betriebswirtschaftlichen Sachverhalte treffen mussten und im Rahmen der jährlichen IT-Revision gegenüber den Prüfern zu rechtfertigen hatten. Mit der Zuordnung der Kontrollen auf die jeweiligen Eigner reduziert sich auch die Verantwortung der IT-Abteilung auf die Prozesse und Applikationen innerhalb

Jörg Altmeier ist CIO bei Wikima4: „Regelwerk für Governance-Richtlinien“



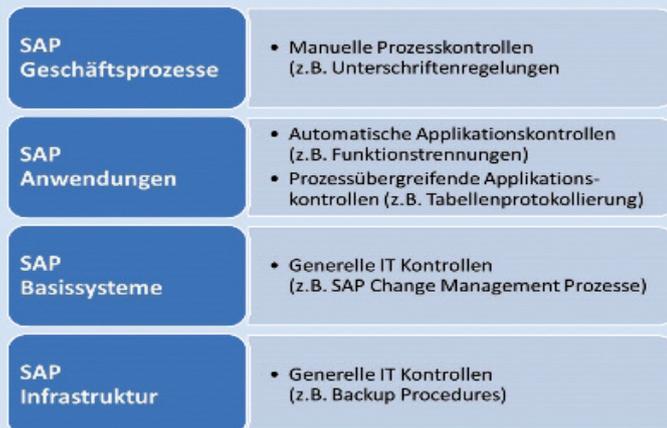
Bildquelle: Wikima4

Continuous Monitoring und Auditing analysiert täglich die SAP-Systeme. Das eingesetzte Regelwerk beschränkt sich dabei nicht ausschließlich auf Anforderungen der Revision. Es beinhaltet auch Vorgaben zu unternehmensinternen Weisungen oder Governance-Richtlinien. Zeit- und Ressourceneinsparung entlasten Prüfer und erlauben diesen, sich verstärkt auf Risikoanalysen zu konzentrieren. Trotz Übernahme der Über-

wachungs- und Prüfprozesse in die Verantwortung des Unternehmens bleibt auch der interne Zusatzaufwand im Rahmen: Im Durchschnitt werden je nach Unternehmensgröße, Fluktuation, SAP-Abdeckungsgrad und Compliance-Reifegrad zwischen 2-5, maximal aber etwa 10-20 zu bearbeitende Abweichungen pro Monat durch die jeweils verantwortlichen Personen in den verschiedenen Fachabteilungen zu bearbeiten sein. Dies ist ein Bruchteil im Vergleich zu den bisher zu leistenden jährlichen Aufwendungen für die Abstimmung mit den Prüfern. Zusätzlich haben die Fachabteilungen und die IT jederzeit die Gewissheit, dass ihr jeweiliger Verantwortungsbereich compliant ist. Eine Sicherheit, die sehr stark auch dazu beitragen kann, den IT-Revisionen immer noch anhaftenden Stressfaktor zu reduzieren und eine konstruktive Kooperation zwischen IT-Verantwortlichen und Prüfern zu ermöglichen, zum Nutzen des Unternehmens. (ch)

der IT und insbesondere auf SAP-Basis und Infrastruktur. Wesentlich ist aber auch der Umstand, dass aufgrund der automatisierten workflowbasierten Prozesse sichergestellt wird, dass unmittelbar nach Auffinden der Abweichung durch die verantwortlichen Personen reagiert wird und Begründungen in Kenntnis des aktuellen Sachverhalts formuliert und

auditgerechte Beleg dazu gesichert werden. Prüfungen durch interne sowie externe Revision können sich auf die Korrektheit der Kontrollen und auch auf die Prüfintervalle verlassen und sich dadurch ausschließlich auf die inhaltliche Plausibilität der Begründungen sowie die nachhaltige Anwendung des automatisierten Prozesses konzentrieren. (cr) @



Bildquelle: Wikima4

Unternehmen punkten mit digitalem Recruiting

Personalmanagement-Spezialist Switspot hat beim Softwarekonzern Nexus die Cloud-Lösung SAP SuccessFactors eingeführt. Bewerbungen werden mit SuccessFactors transparenter bearbeitet, Stellen schneller besetzt und bei der Kommunikation mit dem Arbeitsmarkt erreicht das Unternehmen ein neues Niveau. Denn wer nicht schnell genug ist, kreiert einen Reputationsschaden beim Employer Branding – in den sozialen Medien werden Unternehmen heute gnadenlos abgeurteilt.



Von Frank Zscheile*

Den Job hat der junge Informatiker jetzt nicht bekommen. Seine Skills lagen einfach zu weit weg von dem, was die IT-Abteilung der Nexus für die ausgeschriebene Stelle gefordert hatte. Trotzdem wird ihm das Softwarehaus in guter Erinnerung bleiben: Die Bewerbung wurde extrem schnell bearbeitet, es gab regelmäßige Updates über den

Stand des Verfahrens. „Bei anderen Unternehmen hört man mitunter wochenlang gar nichts“, so die Beobachtung vieler. Über seine guten Erfahrungen mit Nexus wird er daher gern auf den gängigen Bewertungsplattformen einen positiven Kommentar hinterlassen, Absage hin, Zusage her. Dass der Softwarekonzern aus Donaueschingen beim Recruiting ein solch positives Bild hinterlässt, hängt mit seiner neuen Bewerbermanagement-Software zusammen. Im Mai 2019 hat die Nexus/Switspot, Spezialist für SAP-basiertes Personalmanagement, bei ihrer Muttergesellschaft Nexus

die cloudbasierte Recruiting-Lösung SAP SuccessFactors eingeführt.

Hoher Screening-Aufwand bei manuellem Bewerbermanagement

Bei dem Softwarekonzern bewerben sich Softwareentwickler und SAP-Beraterinnen ebenso wie kaufmännische Angestellte. Im Jahr 2018 verzeichnete der Konzern 1.800 Bewerbungen unterschiedlichster Couleur, die alle über ein und dieselbe E-Mail-Adresse eintrafen. Sie zu sichten, zu sortieren und inhaltlich der zuständigen Führungskraft manuell zuzuordnen, bedeutete für die ►►

*Frank Zscheile ist Fachjournalist in München.



Personalabteilung einen immensen Aufwand. „Haben wir eine Bewerbung an die Führungskraft weitergeleitet, wussten wir überhaupt nicht, ob sie die E-Mail angesehen hat und wann sie Kontakt aufgenommen hat“, sagt Svenja Randerath, Personalmanagerin der Nexus. Ein hoher Organisations- und Koordinationsaufwand mit Nachfragen per Telefon und E-Mail war also im Hintergrund notwendig, um am Ende die für den Bewerber im Grunde triviale Anforderung zu erfüllen: nach zwei Wochen zuverlässig zu wissen, was los ist. Dieses Zeitfenster konnte das Unternehmen allzu oft nicht einhalten. „Ein Verzug, den man sich angesichts des Fachkräftemangels heute nicht mehr erlauben darf“, berichtet Svenja Randerath. Denn müssen sie zu lange warten, haben sich die besten Kräfte schon längst anderweitig orientiert.

Wer schnell ist, bekommt die besten Talente

Man muss als Arbeitgeber also schnell sein auf dem heutigen Arbeitsmarkt, damit die besten Talente nicht von der Konkurrenz weggeschnappt werden. Die cloudbasierte Recruiting-Lösung SAP SuccessFactors ist ein geeignetes Tool dafür. Die neue Lösung erlaubt es dem Konzern, eine zuverlässige Korrespondenz mit Bewerberinnen und Bewerbern aufzubauen. Diese erhalten automatisiert eine Bestätigung des Eingangs ihrer Bewerbung, werden rasch über den Zwischenstand sowie letztlich über die Entscheidung informiert. Möglich ist dies, da Führungskräfte, Geschäftsleitung und die Personalabteilung den Status eines Bewerbungsverfahrens im System je-

derzeit nachverfolgen können. Das neue Stichwort lautet: Transparenz.

Status von Bewerbungsverfahren

Für diese Übersichtlichkeit sorgt das Recruiting-Management-Modul von SuccessFactors. Es stellt die Innenansicht für die Organisation dar, hier können Führungskräfte mittels verschiedenster Filterfunktionen Stellenausschreibungen erfassen; es gibt eine Bibliothek mit Beschreibungen sämtlicher Stellen, die in den letzten Jahren ausgeschrieben wurden. Aus ihr kann man Bausteine entnehmen und gegebenenfalls ergänzen. Anschließend startet im System die Freigabeschleife: Die Geschäftsführung muss die neue Ausschreibung genehmigen. Hierbei spart sich Nexus den früher aufwendigen E-Mail-Verkehr und auch für die Personalabteilung wird es transparent: Liegt die Freigabe vor, startet sie die Ausschreibung und die Stelle wird zunächst automatisch auf der Karriere-Website des Konzerns gepostet, wahl-

weise auch auf angeschlossenen Jobportalen und Stellenbörsen wie Stepstone. Svenja Randerath: „Unsere Recruiting-Strategie sieht so aus, dass wir je nach Stelle regelmäßig viele verschiedene Kanäle nutzen.“

Für die Veröffentlichung ist das Recruiting-Management mit dem Recruiting-Marketing-Modul der Cloud-Lösung verknüpft. Es stellt das Frontend nach außen hin dar, quasi ein Content-Management-System, über das die Karriere-Website sowie weitere Stellenbörsen aktualisiert werden und über das Nexus sein Employer Branding pflegt.

Aufwand für Interessierte reduziert

Wer im Karrierebereich auf careers.nexus-ag.de auf eine Ausschreibung klickt, landet im Recruiting-Marketing-Modul, legt dort einen User-Account an und kann Anschreiben sowie Lebenslauf hochladen. „Ziel der Personalabteilung war es, diesen Aufwand auf ein Minimum zu reduzieren und einen schnellen Prozess zu schaf-



fen“, erklärt Switspot-Geschäftsführerin Katharina Kajzer. „Niemand hat heute mehr Lust, 20 Seiten Softwaremaske auszufüllen und den Lebenslauf noch einmal abzutippen. So steigt die Motivation, sich zu bewerben, deutlich an.“

Über ihren Account haben Bewerberinnen und Bewerber jederzeitige Kontrolle über den Fortgang der Bewerbung, können sie sogar wieder zurückziehen. Das Unternehmen tritt mit ihnen über E-Mails im gewohnten Corporate Design und in der gewollten Ansprache in Kontakt und schickt proaktiv Informationen an die Kandidaten. „Die Zufriedenheit über diesen Prozess ist dank der Transparenz deutlich gestiegen, selbst wenn es am Ende eine Absage gibt. Dies wird uns immer wieder signalisiert“, sagt Carolin Schlag, Personalreferentin in der Personalabteilung.

Höhere Qualität im Bewerbungsmanagement

Ein weiteres Ziel war es, ernste Bewerbungen von Bot-Anschreiben zu separieren und die Qualität der Bewerbungen damit zu maximieren. „Dies ermöglichen wir dadurch, dass man in SuccessFactors zu Beginn valide Kontaktdaten im Marketing-Modul hinterlegen muss“, erklärt Katharina Kajzer. Gerade im Softwarebereich sind massenhafte Bot-Bewerbungen aus dem Ausland – oft mit identischem Foto – an der Tagesordnung. Durch die Presse gingen jüngst auch Bewerbungs-Spam-Attacken über sogenannte Bewerbungsagenturen, mit denen Recruiting-Abteilungen Fallen hin-

sichtlich angeblicher DSGVO-Verstöße gestellt werden sollen oder über die Trojaner versendet werden. „Durch das Hinterlegen von Kontaktinformationen in SuccessFactors wurde Bot-Anschreiben nun ein Riegel vorgeschoben. Die Anzahl an Bewerbungen konnten wir um ein Drittel reduzieren“, so Katharina Kajzer. Es gelangen somit nur noch ernsthaft Interessierte ins System, die Qualität der Bewerbungen ist gestiegen und damit die Effizienz. „Man muss nicht mehr so viel Post sichten, wenn bereits vorab die guten von den schlechten separiert werden. Und wir können wegen der größeren Übersichtlichkeit Stellen schneller besetzen“, freut sich Svenja Randerath.

Insgesamt nutzen alle 850 Beschäftigten des Unternehmens SuccessFactors, auch der interne Bewerbungsprozess wird darüber abgebildet. Die Cloud-Lösung lässt sich paketweise auf die jeweilige Unternehmensgröße anpassen; die Verantwortlichen können sie daher auch einfach auf die europäischen Schwesterge-

sellschaften ausweiten. Switspot hat die Recruiting Software mit anderen SAP-HCM-Modulen verbunden. So können Bewerberdaten aus SuccessFactors automatisiert in die Personaladministration von SAP HCM übertragen werden. Durch die Integration mit dem SAP-Organisationsmanagement können andersherum freie Stellen direkt aus diesem in den Recruiting-Prozess aufgenommen werden. Für die Inbetriebnahme nutzte Personalspezialist Switspot im Projekt den von SAP empfohlenen Best-Practice-Ansatz. Dieser ermöglicht eine deutlich schnellere Integration und das System steht dem Kunden ab Tag eins für Tests zur Verfügung. Jede Änderung an der Karriere-seite war mittels Vorschaufunktion direkt einsehbar, die Personalabteilung konnte nach kurzer Einweisung ohne Programmierung eigenständig Änderungen vornehmen. Switspot realisierte auch die Nutzung von SuccessFactors auf mobilen Endgeräten und weitere Features der Cloud-Lösung. (cr) @

Personalverwaltung geht in die Cloud

Der Trend bei der Personalsoftware geht wegen der architektonischen Vorteile hinsichtlich des Nutzererlebnisses in Richtung Cloud, so auch beim Recruiting. E-Recruiting umfasst alle elektronischen Instrumente, Medien und Softwaresysteme, die Personalabteilungen bei der Personalbeschaffung unterstützen. Vorteile einer cloudbasierten Lösung sind hohe Datensicherheit, hoher Aktualitätsgrad und gute Erreichbarkeit durch mobilen Einsatz via Webbrowser. Für den Cloud-Betrieb sprechen auch die einfachere Administration sowie ein flexibles Lizenzmodell.

Anzeige



 T.A. Cook

25. Jahreskongress | 24. – 25. November 2020, Potsdam

SAP EAM²⁰²⁰

Einsatz intelligenter SAP-Lösungen für
Instandhaltung & Technischen Service

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung unter www.sap-eam.de
folgenden Code ein und Sie erhalten 10% Rabatt: SAPPORTEAM2020

Personalplanung hilft strategische Ziele zu erreichen

Klassischerweise ist in Unternehmen eine Vielzahl von Akteuren aus verschiedenen Bereichen an der Personalplanung beteiligt. Das Problem: Je nach Blickwinkel und Herangehensweise stellen sie ganz unterschiedliche Anforderungen an eine zeitgemäße Personalplanung. Insofern stellt sich die Frage, welche Facetten die Personalplanung aufweisen muss, damit sie einen dauerhaften Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten kann.



Bildquelle: IBsolution GmbH

Von Timo Hasenohr*

Wenn Manager und Geschäftsführer nach den Erfolgsfaktoren ihres Unternehmens gefragt werden, tauchen die Mitarbeiter in der Regel mindestens in den Top 5, oft sogar in den Top 3 auf. Führungsetagen beschäftigen sich heute intensiv mit ihren Mitarbeitern und haben ein stärkeres

Bewusstsein dafür, wie wichtig die Mitarbeiter für den Erfolg des Unternehmens sind.

Dieses Bewusstsein hat mit einer grundlegenden Erkenntnis zu tun: Gute Mitarbeiterführung beginnt mit dem Wissen darüber, welche Veränderungen es bei den Mitarbeitern in den kommenden Jahren geben wird. Teamleitung heißt zu wissen, wie die Vision für ein Team in der Zukunft umgesetzt wird. Spätestens seitdem der Fachkräftemangel begrifflich salonfähig gemacht wurde und seine Präsenz aktuell angesichts der demografischen Entwicklung noch einmal zu-

nimmt, stehen Themen wie Mitarbeiterentwicklung und langfristige Personalplanung weit oben auf der Agenda.

Zahlreiche Gründe für langfristige Planung

Allerdings ist der Fachkräftemangel nur eine von mehreren Herausforderungen, denen sich eine zeitgemäße Personalplanung gegenüberstellt. Auch jenseits fehlender Fachkräfte gibt es genügend Veränderungen im Personalstamm, auf die es zu reagieren gilt, und viele Anforderungen, die Mitarbeiter erfüllen sollen. Das bloße Reagieren auf einen drohenden

*Timo Hasenohr ist Produktmanager und Sales Executive bei der IBsolution.

Fachkräftemangel allein macht eine Personalplanung nicht zeitgemäß. Welche weiteren Eigenschaften braucht sie also, um sich dieses Adjektiv zu verdienen?

Viele Köche rühren im Personalplanungsbrei

Zeitgemäß ist eine Personalplanung, wenn sie die gegenwärtigen Unternehmensstrukturen unterstützt und sich an Marktentwicklungen anpassen kann. Betrachtet man moderne Unternehmen, fällt auf, dass im Zusammenspiel von Führungskräften, HR-Abteilung und Geschäftsleitung eine Vielzahl von Akteuren an der Personalplanung beteiligt ist. Die Spanne reicht vom Topmanagement, das Vorgaben zur Zielerreichung gibt und auf aggregierter Ebene die wichtigsten Kennzahlen aus den einzelnen Bereichen einsehen möchte, bis hin zu den Teamleitern, die ihre Teams einerseits als gesamte Einheit leiten, andererseits aber auch die individuellen Besonderheiten der Teammitglieder berücksichtigen sollten.

Dazwischen tummeln sich weitere Akteure: die Bereichs- und Abteilungsleiter, die sowohl über die Planung ihrer Teamleiter informiert werden als auch eine gewisse Kontrollfunktion wahrnehmen wollen. Die HR-Abteilung, die in Zusammenarbeit mit Personalreferenten und Businesspartnern die Teamleiter in ihren Planungsaufgaben unterstützt. Nicht selten hat sie dabei den Anspruch, auch die Mitarbeiterentwicklung im Fokus zu behalten. Und dann ist da noch das Controlling, das die wichtigsten Kennzahlen analysiert und ganz am Ende des Planungsprozesses unter großem Zeitdruck an die Finanzabteilung und die Unternehmensplanung weiterleitet.

Idealerweise wird eine moderne Personalplanungslösung all diesen grundverschiedenen Rollen, Aufgaben und Erwartungen gerecht.

Im Wandel der Digitalisierung

Eine weitere Bedingung für das Adjektiv „zeitgemäß“ ist die technische Umsetzung der Personalplanung vor dem Hintergrund der Digitalisierung. Damit ist nicht gemeint, dass die Planung am PC stattfindet. Vielmehr eröffnet die Digitalisierung der Personalplanung Möglichkeiten, die weit über eine selbstgebastelte Excel-Tabelle hinausgehen. Dementsprechend wird der Markt aktuell geradezu mit Tools für die Personalplanung geflutet. Die Digitalisierung macht es möglich, aber auch erforderlich. Denn kaum ein Unternehmen kann an-

gesichts des digitalen Wandels seriös voraussagen, ob die Anforderungen, die es heute an seine Mitarbeiter stellt, morgen noch die gleichen sein werden.

Die Arbeitswelt wird sich in Zukunft weiterhin verändern und Unternehmen vor die Aufgabe stellen, darauf zu reagieren. Etwa, indem sie ihre Kundenprozesse digital bereitstellen oder ihre Mitarbeiter in die Digitalisierung einbinden. Vor diesem Hintergrund muss die Personalplanung flexibel genug sein, um den permanenten Wandel der Arbeitswelt abzubilden. Unabhängig davon, ob die Unternehmen die kommenden Herausforderungen mit internen Aus- und Weiterbildungen oder mit Neueinstellungen lösen, wird die Bedeutung der Personalentwicklung deutlich zunehmen.

Quantitativ versus Qualitativ

Die Aufgabenstellungen in der Personalplanung ändern sich also massiv. War sie bis vor wenigen Jahren noch rein quantitativ ausgerichtet – das heißt kosten- und arbeitszeitbasiert – und problemlos in Excel oder vergleichbaren Tools abbildbar, steht heute auch die qualitative Personalplanung im Fokus. Es werden nicht nur FTEs (Full Time Equivalents) und Kosten abgefragt, sondern beispielsweise auch Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale. Die Personalplanung wandelt sich zu einem Werkzeug, mit dem Personalverantwortliche aufzeigen, wie sie in ihrem Verantwortungsbereich die Vision des Unternehmens mittragen und umsetzen. In der Praxis bedeutet das, nicht nur die vorgegebenen Kosten einzuhalten, sondern auch die richtigen Mitarbeiter in den richtigen Positionen zu beschäftigen, um nachhaltigen Erfolg sicherzustellen.

Die qualitativen und quantitativen Anforderungen an die Personalplanung erzeugen ein gewisses Spannungsfeld. Daher bezieht sich die wichtigste Entscheidung auf die zugrundeliegende Philosophie: Soll die Personalplanung lediglich eine Vorschau der Personalkosten erzeugen oder auch strategisch wirken, indem sie die Potenziale und Fähigkeiten der Mitarbeiter berücksichtigt? Im besten Fall geht sicherlich das eine mit dem anderen einher.

Am Ende muss die Personalplanung Zahlen, Berichte und Charts in verschiedene Richtungen und auf unterschiedlichen Detail-Levels jederzeit zur Verfügung stellen. Je nachdem, mit wem man sich gerade unterhält, richten die Beteiligten an ein und dieselbe Planung grundlegend unterschiedliche Fragen – ein ►►

Ihre Herausforderung

Innovationsgeschwindigkeit

Die Lösung

Umsetzungsstärke

Let's Transform!

Together

Wir kombinieren IT- und SAP-Technologien sinnvoll. Für Sie.

<https://itel.li/EnablingInnovations>
#EnablingInnovations



Bildquelle: iBsolution GmbH

Phänomen, das in diesem Ausmaß wohl nur in der Personalplanung existiert. Während die Finanzabteilung als Hauptaufgabe der Personalplanung die finanzielle Grundlage des Unternehmens ins Feld führt, rückt das Controlling, dem zumeist die strategische Ausrichtung obliegt, die strategischen Ziele stärker ins Zentrum der Betrachtung. Streng genommen beinhaltet dieses Gegenspiel noch eine viel wichtigere Facette: die Rolle der Mitarbeiter in einem Unternehmen. Und hier entscheidet sich die Frage, ob das Personal als Kostenfaktor gesehen oder als ein strategisch wertvolles Gut wertgeschätzt wird.

Zukunftsfähigkeit als gemeinsames Ziel

Natürlich möchte der CFO über die zu erwartenden Personalkosten Bescheid wissen, weil sie einen wichtigen Teil der Unternehmensplanung darstellen. Und er möchte sicherstellen, dass die vorgegebenen Zielwerte für FTEs und Kosten eingehalten werden. Teamleiter, Businesspartner und HR-Abteilung hingegen wollen den Mitarbeiterstamm zukunftsfähig ausrichten. Beiden Parteien gemeinsam ist das Ziel, das Unternehmen auf ein erfolgreiches Wirtschaften auszurichten. Es muss also eine Möglichkeit gefunden werden, um die strategische Perspektive des geplanten Mitarbeiterstamms, der beispielsweise die Förderung von Mitarbeitern auf der Basis von Entwicklungsmaßnahmen berücksichtigt, mit den zu erwartenden Kosten zu vereinen, die aus dem Zusammenspiel von Headcount, FTE und Kosten entstehen. Die Personalplanung muss folglich einen Spagat schaffen:

diese beiden wichtigen Anforderungen erfüllen, ohne die Planer zu überfordern. Das lenkt den Blick auf zwei Faktoren, die ein Personalverantwortlicher problemlos planen kann, da ihm die Informationen ohnehin vorliegen. Erstens weiß er, wie viele Mitarbeiter das Unternehmen aktuell beschäftigt – und wenn nicht, kann er sich diese Informationen leicht aus den gängigen HR-Systemen beschaffen. Zweitens weiß er, wie sich der Mitarbeiterstamm künftig entwickeln wird, ob und wann beispielsweise Mitarbeiter in Elternzeit, Altersteilzeit oder Rente gehen. Diese Informationen liefern den idealen Ausgangspunkt für eine vielfältige Personalplanung. Reichert man sie mit zusätzlichen, im Unternehmen verfügbaren Informationen an, entsteht daraus eine aussagekräftige Personalplanung.

Am Ende macht's die Mischung

Die aktuellen FTEs aller Mitarbeiter und die geplanten Veränderungen in den kommenden Jahren ergeben in Kombination mit den dazu im HR-System hinterlegten Kosten eine verlässliche Kostenvorschau. Diese wird in fast jedem Unternehmen aktuell schon in irgendeiner Weise durchgeführt. Dass die Kostenvorschau umso präziser wird, je stärker sie bereits die Teamleiterebene einbezieht, ist allerdings für viele Unternehmen eine Neuigkeit. Zumeist ist es nämlich der direkte Vorgesetzte, der geplante Veränderungen bei einem Mitarbeiter als Erster erfährt und notfalls kurz vor Schluss der Planungsperiode noch in die Planung aufnehmen kann. Aus den aktuell im Unternehmen verfügbaren Fähigkeiten und Entwick-

lungspotenzialen und den geplanten Veränderungen in den kommenden Jahren resultiert in Verbindung mit den künftigen Anforderungen an die Mitarbeiter die strategische Planung. Auch hier weiß der direkte Vorgesetzte am besten, wer in seinem Team welche Fähigkeiten hat und in wem welche Entwicklungspotenziale schlummern. Eine zeitgemäße Personalplanung zeichnet sich also dadurch aus, dass den Teamleitern eine Planungslösung zur Verfügung steht, in die sie aktuelle Informationen einfach und gern eintragen. Zudem umfasst sie die strategischen Ziele, die über die FTEs hinaus ausdrücken, welche Fähigkeiten die Teamleiter künftig bei ihren Mitarbeitern benötigen. So sind die Teamleiter in der Lage, neben aktuellen und zukünftigen FTEs auch qualitative Faktoren einzuplanen.

Gesucht ist ein kraftvolles Instrument

Die Personalplanung ist ein wichtiges und kraftvolles Instrument für die Unternehmensplanung und -führung. Sie verschafft der Unternehmensleitung den benötigten Einblick in die vom Personal verursachten Kosten und kann darüber hinaus auch qualitative Aussagen über die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter treffen. Vor allem aber zeigt sie den Stellenwert des Personals im Unternehmen. Und sie unterstützt die Führungsetage dabei, den Status der Mitarbeiter als einer der Top-3-Erfolgsfaktoren von Unternehmen zu untermauern, wenn sie das nächste Mal danach gefragt wird.

(cr) ©

Digitalisierung des Personalwesens

Vor drei Jahren entschied sich die WMU Weser Metall Umformtechnik, diverse SAP-Lösungen einzuführen, um das HR-Team zu entlasten. Die Digitalisierung des Personalwesens macht sich bezahlt: Experten sind qualitativ hochwertig ausgebildet, die Mitarbeiterzufriedenheit ist hoch und der Krankheitsstand niedrig.



Bildquelle: Adobe Stockfoto/Urheber Kzenon

Von *Catrin Schreiner**

Die Kernaufgabe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in HR-Abteilungen ist schnell auf den Punkt gebracht: Sie sorgen dafür, die richtigen Menschen für das Unternehmen zu finden, zu halten und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Und das wird im Zuge des digitalen Wandels der Arbeitswelt immer komplexer. Nicht nur, weil sich Jobprofile immer schneller verändern, sondern auch, weil die Generation Y nach Sinn in

der Arbeit sucht. Nicht nur, weil gerade spezialisierte Talente begehrt sind, sondern auch, weil etliche neue Arbeitsformen angeboten und integriert werden müssen.

Wie wichtig Technologien vor diesem Hintergrund sind, zeigt die „HR-Studie 2020“ vom Softwarehaus Forcont und dem Lehrstuhl für Personalwirtschaft und Business Governance an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ein Drittel der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Bezug zum Personalwesen geben an, dass es zu den wichtigsten strategischen HR-Aufgaben gehört, Prozesse zu digitalisieren und zu automatisieren. Deutlich macht die Untersuchung aber auch den Nachholbe-

darf: Zwar nutzen 72 Prozent der Unternehmen ein Tool für das Bewerbermanagement und 64 Prozent ein System für die Personalabrechnung. Statistikprogramme mit elf Prozent, Chatbots mit zehn Prozent, Workforce Management Tools und Business-Intelligence-Lösungen mit jeweils neun Prozent sind allerdings nicht sehr verbreitet.

WMU setzt auf digitale HR-Prozesse

Bei der WMU Weser Metall Umformtechnik in Hannoversch Münden sieht das mittlerweile anders aus. Dort haben die Verantwortlichen schon vor einiger Zeit den Schritt vom Umdenken zum Umsetzen gemacht. Das Unter- ►►

**Catrin Schreiner ist Fachjournalistin aus Köln.*



Avni Mehmeti, Leiter Personal, Einkauf und IT bei WMU Weser Metall Umformtechnik:

„Ein Ziel war, dass wir Personaler nah an den Menschen dran sind. Wir entwickeln sie und helfen ihnen, sich weiterzuentwickeln. Zugleich setzen wir auf mehr Teilhabe und Verantwortung, indem wir einen Teil der administrativen Tätigkeiten an Kollegen wie beispielsweise die Teamleiter abgeben.“

nehmen plant, entwickelt und fertigt Press-, Zieh- und Stanzteile aus Stählen und Metallen für die Automobil- und die Konsumgüterindustrie. Ein Business, das sich im Zuge der Digitalisierung seit einigen Jahren enorm dynamisch entwickelt. Mehr denn je sind für den dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg daher das stetige Recruiting neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung jedes einzelnen geschäftskritische Faktoren.

Als sich die Geschäftsleitung 2017 entschloss, das Geschäft im Zuge einer Zukunftsoffensive nachhaltig auf die Anforderungen der Internationalisierung und der Digitalisierung auszurichten, hatte das auch Auswirkungen auf die Personalabteilung. Treiber dafür war Avni Mehmeti, Leiter Personal, Einkauf und IT bei WMU und verantwortlich für die digitale Transformation im HR-Bereich. „Wir haben in der Produktion 400 Kollegen, um die wir uns intensiv kümmern wollen. Als klassischer deutscher Mittelständler sind wir im Personalbereich aber schlank aufgestellt“, beschreibt er die Ausgangssituation. Neben ihm sind drei weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Recruiting, Personalplanung, Administration und Abrechnung zuständig.

Selbstorganisation im Arbeitsleben

Erste Schritte der Umsetzung wurden in einem Zukunftsworkshop gemacht. Darin setzte sich das Team damit auseinander, welches die Kernaufgaben sein könnten. „Wir stellten uns die Frage: Welche Prozesse kann und muss man digitalisieren, um bessere Daten zu erhalten, steuern zu können und den Verwaltungsaufwand zu reduzieren? Das war für uns auch eine Frage der Wettbewerbsfähigkeit“, erklärt Mehmeti.

Zeitgemäße Personalarbeit heißt für ihn, dass die HR-Abteilung flexibel auf Mitarbeiterbedürfnisse reagieren kann. Die schnelle Bearbeitung von Urlaubsanträ-

gen oder die rasche Korrektur von fehlerhaften Zeitzetteln gehört ebenso dazu wie kurzfristige Auskünfte an Bewerber. Außerdem ist die interne Aus- und Weiterbildung angesichts der Digitalisierung und des Fachkräftemangels von Bedeutung. „Ein Ziel war, dass wir Personaler nah an den Menschen dran sind. Wir entwickeln sie und helfen ihnen, sich weiterzuentwickeln“, sagt der Leiter HR, Einkauf und IT. „Zugleich setzen wir auf mehr Teilhabe und Verantwortung, indem wir einen Teil der administrativen Tätigkeiten an Kollegen wie die Teamleiter abgeben.“ Daher war ein zweites Ziel von WMU, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mithilfe von Selfservices zu Akteuren zu machen. Dort, wo es möglich ist, sollen sie ihr Arbeitsleben selbstorganisiert mitgestalten.

In der Vergangenheit nutzte das HR-Team Word, Excel und Papier – alles musste manuell ausgewertet und im Zweifelsfall mit der Hand ausgezählt werden. Zudem war eine Zeitwirtschaft im Einsatz, die allerdings nicht integriert war. Die HR-Administration war entsprechend aufwendig und fehlerbehaftet, die Datenlage schnell veraltet. Dass sich die Ziele von WMU nicht auf dieser Basis erreichen lassen, war von Anfang an klar. Und da mit SAP FI bereits das Finanz- und Kostencontrolling-Modul von SAP ERP genutzt wurde, lag es nahe, auch das Personalwesen mit Technologie von SAP zu digitalisieren. Im ersten Schritt führte WMU daher das integrierte Personalmanagementsystem SAP HCM zur Personalplanung und Administration ein. Die Zeitwirtschaft, das Organisationsmanagement und die Personaleinsatzplanung sollten als Fundament für die digitalisierten HR-Prozesse dienen. Als Einführungspartner wählte WMU das Beratungsunternehmen T.Con aus. Dabei sprach für T.Con neben der umfassenden Expertise bei Technologiethematen vor allem die Erfahrung bei der agilen Entwicklung nutzerzentrierter Lösungen.

Denn sämtliche Mitarbeiter – auch im Shopfloor – sollten die Lösungen akzeptieren und Lust haben, sie zu nutzen.

Die Zeitwirtschaft wird zum Selfservice

Mitarbeiter aus der Personalabteilung übernahmen große Teile der Projektarbeit. Sie schrieben Lastenhefte und definierten Prozesse. Die T.Con-Berater standen ihnen dabei mit Best Practices zur Seite. So kamen unter anderen Design Thinking Workshops zum Einsatz, in denen ein Vorgehensmodell erarbeitet wurde, um Anforderungen und Lösungen systematisch zu skizzieren. Avni Mehmeti: „Der Ansatz, gemeinsam Business Cases zu erarbeiten, war sehr zielgerichtet. Es war eine Tandem-Arbeit. Jeder hat seinen Part eingebracht. Wir haben definiert, was wir an bestehenden Prozessen überführen und welche wir neu gestalten wollen. Die externen Beratern haben uns dabei unterstützt.“

Als einen der ersten HR-Prozesse ersetzte das Projektteam die herkömmliche Zeitwirtschaft durch eine digitale Variante. Das war ein sensibles Thema, schließlich haben Stundeneinträge oft direkte Auswirkungen auf die Entlohnung. „Wenn es früher Probleme oder Unklarheiten bei der Zeiterfassung gab, kamen die Kollegen hoch zu uns in die Personalabteilung. Darauf folgten mitunter Nachfragen bei Meistern oder Teamleitern. Dann wurde der Zeitzettel händisch korrigiert“, schildert Mehmeti.

Statt dieses zeitraubenden und fehleranfälligen Verfahrens nutzen die Meister und Teamleiter heute einen Selfservice. Nachdem sie die entsprechenden Schulungen im Umgang mit der Anwendung absolviert haben, nehmen sie die Eingaben eigenständig vor. Die Vorteile liegen für Avni Mehmeti auf der Hand: „Die Meldungen sind schneller, die Zeitkonten sind aktueller. Es gibt weniger Missverständnisse bei den verbuchten Zeiten. Die Zufriedenheit ist gestiegen.“ Aktuell werden nun auch nach und nach viele Freigabeprozesse im Organisationsmanagement durch die Software abgebildet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten so am Rechner Auskunft über den Status ihres Urlaubsantrags, das Stundenkonto oder einen Ansprechpartnerwechsel. Außerdem können sie selbst aktiv werden und zum Beispiel Urlaubsanträge digital einreichen. Komplette ausgelagert hat WMU auch schon die Lohnwirtschaft. Um die kümmert sich nun das T.Con-Partnerunternehmen t.serv.

Transparenz im Recruiting

Auch bei Recruiting und Weiterbildung sorgen digitalisierte Prozesse für Transparenz und Effizienz. SAP SuccessFactors hat dafür die auf E-Mail basierenden Prozesse abgelöst. Diese hatten den Nachteil, dass immer wieder Informationen – etwa zum Stand einer Bewerbung – umständlich zusammengetragen werden mussten. Das verursachte nicht nur unnötigen Aufwand für die HR-Abteilung. Auch

und visualisiert werden. Die Arbeit mit einem integrierten System hat sich besonders während der Corona-Krise bewährt. Viele neue Anforderungen konnten schnell umgesetzt werden, etwa beim Thema Kurzarbeit: „SAP ist gut aufgestellt, die Updates kommen schnell und das System ist reversionssicher. Der Blick auf die Daten aus dem integrierten System hilft uns sehr – zum Beispiel, wenn wir sicherstellen müssen, dass wir

– insbesondere mit den dort hinterlegten Qualifikationen. Meister und Teamleiter, die Schicht- und Einsatzpläne ausarbeiten, erhalten dann automatisch Alternativvorschläge, wenn ein Mitarbeiter ausfällt.

Außerdem plant WMU schon die nächsten Schritte: Gemeinsam mit T.Con soll das SuccessFactors-Modul Performance & Goals ausgerollt werden, nachdem die ersten Key User positive Erfahrungen mit



Bildquelle: Adobe Stock/Urheber_vectorfusionart

Auch die Recruiting-Prozesse bei WMU Weser Metall Umformtechnik wurden verbessert.

die Reaktion an die Bewerber ließ immer wieder auf sich warten. „Wir wollten schnellere Reaktionszeiten erreichen und immer auskunftsfähig sein“, sagt Avni Mehmeti. „Beides ist uns mit der Einführung von SuccessFactors gelungen.“ Externe Dienstleister können nun Bewerberprofile in Form von strukturierten Daten an WMU übermitteln, wenn sie Bewerber vorschlagen. Die Bewerbungen werden automatisch nach Faktoren wie Ausbildung, Arbeitserfahrung oder Lohnobergrenzen gefiltert.

Ebenfalls verbessert hat sich das HR-Berichtswesen. Für Auswertungen zu Themen wie Krankenstand, Überstundenmengen oder Bewerberzahlen mussten in der Vergangenheit Werte aus unterschiedlichen Excel-Tabellen zusammengetragen werden. Jetzt liegen alle Informationen an einer Stelle. Für Auswertungen müssen sie nur gebündelt

die 10-Prozent-Grenze der Mitarbeiter in Kurzarbeit nicht unterschreiten. Wenn dann zugleich Urlaubsabbau und andere Faktoren berücksichtigt werden müssen, wird es schnell unübersichtlich. Dank unserer Systemlandschaft können wir gut steuern und simulieren, welche Maßnahme welche Auswirkung hat“, erläutert Avni Mehmeti.

Digitalisierungsschritte sind in Planung

Weitere Digitalisierungsschritte waren die Implementierung der Personalkostenplanung sowie die Einführung des HR-Portals von T.Con. Diese haben sich in Kombination mit dem Organisationsmanagement zum Single Point of Entry entwickelt und dienen zur Eingabe von Urlaub, Fehlzeiten oder Kalenderterminen. Verzahnt wird das Portal in Zukunft auch mit der Personaleinsatzpla-

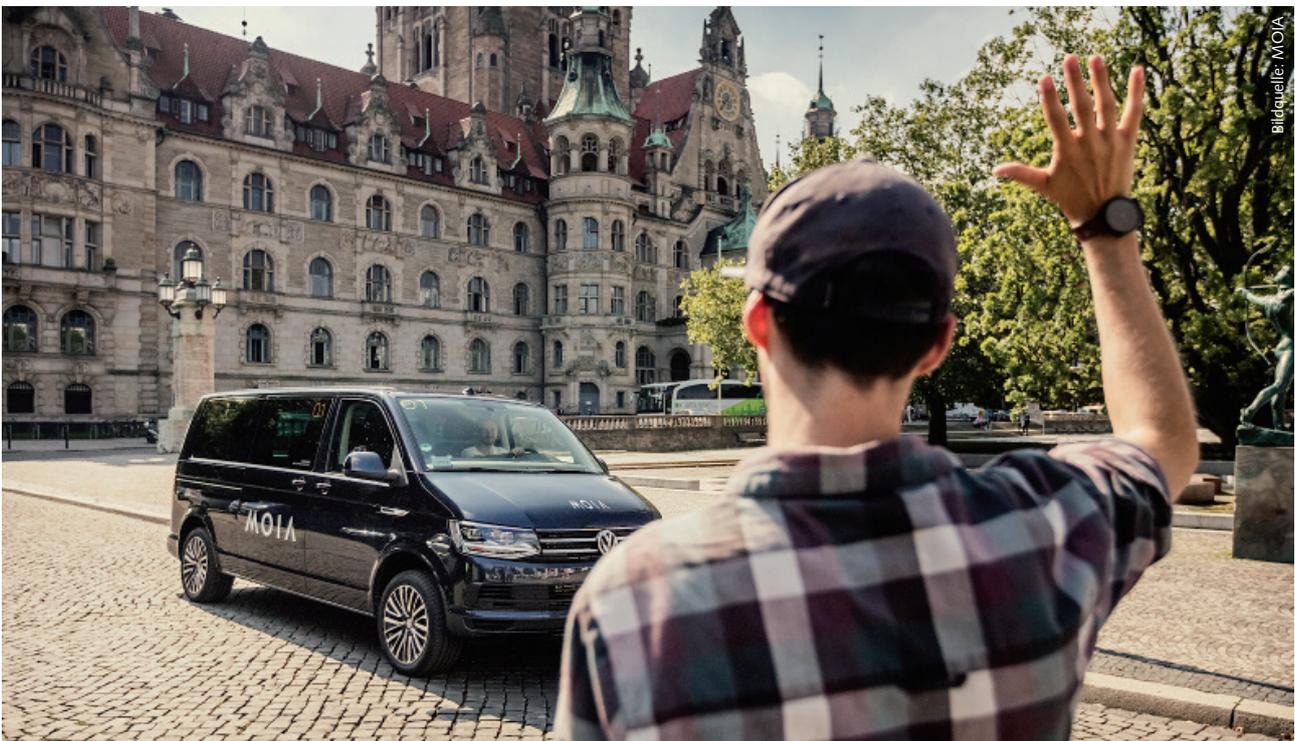
dem Tool gemacht haben. Damit wird beabsichtigt, die Mitarbeiterleistung präzise beurteilen und honorieren zu können. Auf dieser Grundlage kann die HR-Abteilung dann auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Coaching und Feedback gezielt weiterentwickeln.

Ein zentrales Ergebnis all dieser einzelnen Maßnahmen ist schon jetzt zu sehen: Die HR-Mitarbeiter haben deutlich mehr Zeit für den direkten Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen – beispielsweise für die rund 40 Auszubildenden. Der Nutzen der digitalen Transformation lässt sich für Avni Mehmeti außerdem klar beziffern. „Wir können intern vorrechnen, wie sich die qualitativ hochwertige Ausbildung eines Experten für uns bezahlt macht. Auch eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und niedriger Krankenstand sind Faktoren, die uns direkt finanziell helfen.“ (cr) @

Von 0 auf 1.000 Mitarbeiter

Aufbau der digitalen Payroll-Lösung bei MOIA

Mit neuen Mobilitätskonzepten die Lücke zwischen öffentlichem Nahverkehr und Taxi schließen: Das ist die Vision von MOIA, einer Tochter von VW. Aus den 20 Mitarbeitern zur Gründerzeit im Sommer 2018 ist schnell eine Belegschaft mit 1.000 Köpfen geworden. Um hier erfolgreich zu sein, benötigt es ausreichend Fahrzeuge, Fahrgäste, Fahrer – vor allem aber eine funktionierende Payroll-Lösung.



Von Oliver Wibbe*

Begonnen hat MOIA mit einem ersten Feldversuch in Hannover, in großem Stil wird seit Anfang 2019 Hamburg bedient. Bislang gilt beides als ein großer Erfolg und die Zahl der Fahrgäste steigt. Doch langfristig ist dieses Modell nur dann erfolgreich, wenn es gelingt schnell eine dauerhaft hohe Fahrgastzahl zu aktivieren und dafür braucht es vor allem eines: eine hohe Verfügbarkeit, viele Fahrzeuge und demnach auch jede Menge Personal. Mit der Gründung am 1. Juni 2018 stand MOIA vor der Herausforderung inner-

halb kürzester Zeit auf 1.000 Fahrer zu wachsen, und das ohne eingespielte HR-Abteilung und auch ohne eine bewährte Prozesswelt für Personalverwaltung und -abrechnung. Die Verantwortlichen hatten die Wahl: rasch eine eigene IT-Abteilung für die Personalverwaltung aufbauen oder sich einen Partner suchen, der dies verlässlich übernehmen kann. Die Entscheidung, die Personalverwaltung und Gehaltsabrechnung an einen Dienstleister auszulagern und keine IT, keine Lizenzen und keine eigenen HR-Mitarbeiter für die Verwaltung aufzubauen, war schnell getroffen. Das MOIA-Team konnte sich wiederum voll darauf konzentrieren, neue

Mitarbeiter zur Bewältigung des Kerngeschäfts zu akquirieren.

Flexible HR-Prozesse und Systeme

Die Auswahl des IT-Systems war mit SAP HCM vorgegeben und sollte sicherstellen, flexible HR-Prozesse und Systeme für ein schnell wachsendes Unternehmen abbilden zu können. Und diese Wachstumspläne sehen nicht nur die genannten 1.000 Köpfe vor. Innerhalb von zwei Jahren plant das Unternehmen auf 2.000 und perspektivisch sogar auf rund 10.000 Mitarbeiter zu wachsen. Doch allein die Vision eines schnellen Wachstums und das Versprechen auf zukünftig hohe Fallzahlen machte den Kunden MOIA für Outsourcer zunächst wenig attraktiv. Zu Beginn waren es knapp 30 Mitarbeiter, die den Start des Dienstes in Hamburg

*Oliver Wibbe ist Chief Sales Officer Germany und Mitglied der deutschen Geschäftsleitung bei Swiss Post Solutions.

vorbereiteten. Aber auch die sollten natürlich ordentlich verwaltet und korrekt abgerechnet werden.

Ausschreibungskriterien der HR-Leistung waren daher neben der Kompetenz und Erfahrung mit SAP HCM, einer entsprechenden Unternehmensgröße und hinreichender Ressourcen für einen schnellen Projekthochlauf auch die Flexibilität, sich auf ein neu gegründetes Unternehmen ohne eine etablierte Prozesswelt einzulassen, um dann mit diesem im besten Fall sehr rasch zu wachsen. Auch Cloud-Fähigkeit und die Möglichkeit, HR-Services international abzuwickeln, standen auf der Kriterienliste für die Dienstleistersauswahl. Gesucht wurde ein Dienstleister, der das Potenzial erkennt und die Idee nachhaltiger urbaner Mobilität mitträgt. Den Zuschlag erhielt schließlich SPS (Swiss Post Solutions) ein Konzernbereich der Schweizerischen Post, der sich auf die Digitalisierung zahlreicher HR-Prozesse spezialisiert hat.

Standards, keine Eigenentwicklungen

Der Projektplan war straff organisiert: Von der ersten Minute an wurden die Gehaltsabrechnungen für das erste kleine Team zunächst mithilfe der Software „Kidicap“ realisiert. Die Basisprozesse legte das Team von SPS an, Gehaltsabrechnungen wurden papierbasiert erstellt und persönlich verteilt. Später wurden diese Daten dann in SAP HCM übernommen. Digitale Schnittstellen lösten den Austausch von Excel-Dateien ab. Vor der Einführung von SAP HCM galt es, Prozesse für die HR-Services zu entwickeln; schließlich startete das Unter-

nehmen sprichwörtlich bei null. Die Idee, Prozesse aus dem Mutterkonzern VW zu übernehmen, wurde verworfen, da die Prozesse eines seit langer Zeit gewachsenen, globalen Konzerns nicht passten. Daher zählte es auch zu den Aufgaben des Dienstleisters, Best Practices bereitzustellen, die eine bewährte Grundlage für die eigenen Prozesse werden sollten. Um Durchgängigkeit und Transparenz in den Prozessen zu gewährleisten, setzte das Management von Anfang an auf Standards und nicht auf Eigenentwicklungen.

Im zuvor festgelegten Pflichtenheft waren deshalb konkrete Themenfelder definiert, zu denen dann mittels Best Practice gemeinsam eigene, aber dennoch standardisierte Sollprozesse entwickelt wurden. Diese strategische und gestalterische Mitwirkungspflicht war auch für SPS besonders, geht es bei üblichen Outsourcing-Projekten doch normalerweise darum, bestehende Prozesse zu adaptieren und auszuführen. Drei Monate Zeit sah der Projektplan für die Entwicklung und Einführung von Prozessen sowie für den Start der Arbeit mit SAP HCM vor. Ende 2018 war die Einführungsphase termingerecht abgeschlossen und die Gehaltsabrechnungsprozesse auf SAP HCM im Einsatz. Aber die Personalabteilung liefert mehr als nur die Gehaltsabrechnung der Mitarbeiter. So stehen auch aussagekräftige Reports über die Produktivität, die Fluktuation oder den Krankenstand zur Verfügung. Wichtig ist hier zum einen der Deckungsbeitrag, der erwirtschaftet wird. Denn die Auslastung der Fahrzeuge ist entscheidend dafür, dass sich das Angebot

rechnet. Daneben gilt es auch einen Überblick über Personalabgänge im Blick zu behalten, die bei der großen Zahl der Rekrutierungen für ein komplett neues Unternehmen unausweichlich sind.

Fahrermanagement als zentraler Businessbaustein

Das Fahrermanagement ist zentraler Businessbaustein und erfolgt über eine App, die den Anfang einer digitalen HR-Prozesskette und einer einsatzzeitenbasierten Gehaltsabrechnung bildet. Der Alltag eines Fahrers sieht dann folgendermaßen aus: Die persönlichen Daten werden automatisch aus SAP HCM in die Fahrer-App geladen. Hier findet er zusätzlich seinen Schichtplan und den Standort des ihm zugewiesenen Fahrzeugs mit einigen technischen Informationen. Öffnet der Fahrer sein Fahrzeug, erzeugt er Zeitdaten, die über eine standardisierte Schnittstelle an das führende SAP-System übergeben werden. Alle Informationen laufen so in der Personalverwaltung zusammen. Fragen zur Gehaltsabrechnung oder anderen Personalangelegenheiten können die Mitarbeiter direkt an SPS richten.

Durch das Outsourcing der HR-Services können sich die Mitarbeiter darauf konzentrieren, ihr Geschäftsmodell zu verfeinern und das Wachstum voranzutreiben. Der Schlüssel hierzu ist an weiteren Standorten die rasche Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Die HR-Services sind mit den entwickelten Prozessen schon jetzt für nahezu unbegrenztes Wachstum vorbereitet – inklusive vereinbarter Kostendegression. (cr) @

Anzeige

Ausgabe verpasst?
Kein Problem...

Einfach nachbestellen!
Auf www.sap-port.de

S@PPORT

MARKT COMMUNICATION VERLAG GMBH · HENSCHELRING 2A · 85551 KIRCHHEIM · TELEFON +49 (0)89 / 904 75 53 14

The advertisement features a grid of six magazine covers for S@PPORT. The covers are titled: 'OPTIMIERUNG VON SAP-SYSTEMEN UND -PROZESSEN', 'IM ZEICHEN DER DIGITALISIERUNG', 'PRODUKTIONS-PROZESSE VERSTEHEN UND DIGITALISIEREN', 'INTELLIGENTE PRODUKTE FÜR UNTERNEHMEN', 'MIGRATION UND DIGITALISIERUNG', and 'MACHINE LEARNING UND KUNSTLICHE INTELLIGENZ'. The background is a dark, geometric pattern of cubes.

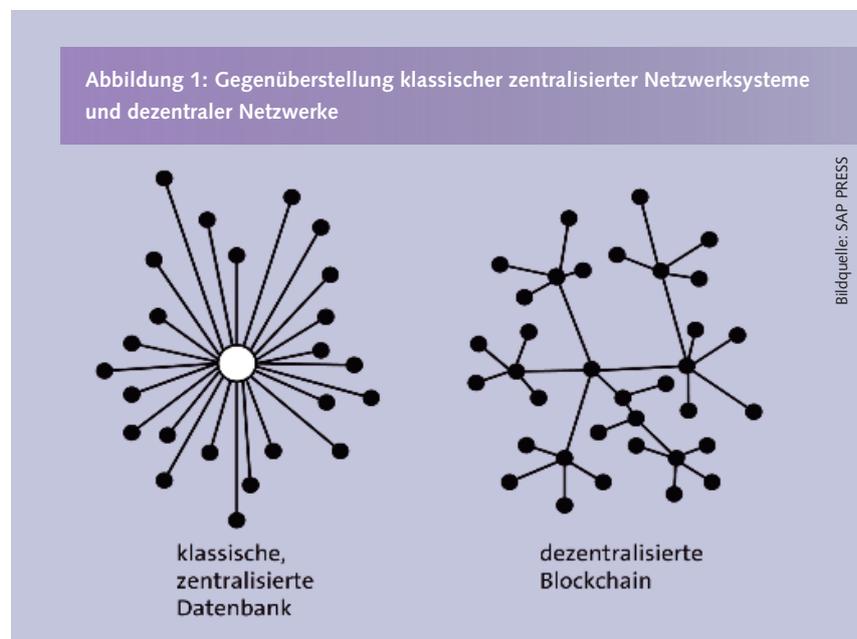
Enterprise Blockchains mit SAP auf dem Vormarsch

Die Einsatzmöglichkeiten für Blockchains in Unternehmen sind vielfältig. Ob Verwaltung von Vermögenswerten, Track-and-Trace-Anwendungen oder Plagiatsbekämpfung: Unternehmen stellen an die Blockchain besondere Ansprüche in puncto Sicherheit, Performance und Kostenfaktoren. In diesem Artikel werden diese besonderen Anforderungen an Blockchains im Unternehmensumfeld vorgestellt. Außerdem wird gezeigt, wie der Service SAP Cloud Platform Blockchain Sie dabei unterstützen kann, diese Anforderungen zu erfüllen.

Von Andreas Göbel, Steffen Joswig und Christophe Leske*

Die Finanzbranche, speziell Banken und Versicherungen, sind aufgrund ihrer thematischen Nähe zu den Kryptowährungen stark an den neuen Blockchain-Anwendungen interessiert. Gefühlt sprießen im Finanzsektor fast täglich neue Angebote und Ideen aus dem Boden, die „irgendwas mit Blockchain“ machen wollen, um Vermögenswerte zu verkaufen, zu verwalten oder zu überschreiben. Aber auch andere Branchen, wie etwa das produzierende Gewerbe oder die Logistik, können von Blockchain-Lösungen profitieren: Schiffscontainer können damit beispielsweise rund um die Welt verfolgt und die Herstellung von Produkten bis zurück zu den einzelnen Rohstoffen zertifiziert und laufend überprüft werden. Bei der Auslieferung von temperaturempfindlichen Stoffen oder Medikamenten kann die Blockchain im Rahmen sogenannter Track-and-Trace-Szenarien die Einhaltung von Kühlketten kontrollieren, was speziell für die Lebensmittel- und Pharmaindustrie von Interesse ist.

Auch bei der Sicherung von Urheberrechten oder der Verhinderung von Produktfälschungen kann die Blockchain helfen. Digitale Zertifikate und Authentizitätsbeweise lassen sich zum Schutz der Produkte und Verbraucher mit der Blockchain erfassen, um Fälschungen auszuschließen oder zumindest deutlich zu erschweren. Blockchain-basierte Lösungen



können dabei helfen, die Authentizität von Produkten zu garantieren. Die unterschiedlichen Anforderungen werden im Folgenden genauer beleuchtet.

Sicherheit

Enterprise Blockchains im Geschäftsumfeld müssen anderen Anforderungen genügen als etwa die öffentlich zugänglichen Blockchains der Kryptowährungen. Eine öffentliche Einsicht in die Daten der Blockchain ist in der Regel nicht erwünscht. Aus diesem Grund werden im Geschäftsumfeld vorrangig private Blockchains genutzt. Um Zugang zu diesen Blockchains zu erhalten, muss man Teil eines privaten Netzwerkes werden und

sich gegenüber der Blockchain als berechtigter Teilnehmer ausweisen können. Dies geschieht in der Regel über ein kryptografisches Zertifikat oder eine Zugangsberechtigung. Auch arbeiten diese Netzwerke oft in abgeschotteten Umgebungen, etwa in firmeneigenen Netzwerken oder einem VPN.

Die in privaten Blockchains abgelegten Daten können zusätzlich nur für bestimmte Teilnehmer zu sehen sein. Ein entsprechendes Berechtigungssystem oder die Anbindung an bestehende Zugangs- und Sicherheitssysteme wie Lightweight Directory Access Protocol (LDAP) oder Kerberos ist beispielsweise Teil des Angebots von „Hyperledger Fabric“. Auch bieten Blockchains oft eigene Sicherheits- und Berechtigungssysteme zur granularen Zugangskontrolle. Hyperledger Fabric bietet die Möglichkeit, bei fehlender externer Sicherheitsinfra-

*Andreas Göbel, Steffen Joswig und Christophe Leske, Camelot ITLab, verfügen über langjährige Erfahrung im Supply Chain Management und sind Pioniere in Sachen Blockchain und SAP.

struktur selbstsignierte Zertifikate zu erzeugen und zu nutzen. Auf der SAP Cloud Platform müssen Sie keine zusätzlichen Sicherheitssysteme für Ihre Blockchain-Applikationen aufbauen oder bereitstellen, da die SAP Cloud Platform Ihnen diese Arbeit abnehmen kann. Wenn Sie allerdings hybride Setups zwischen den lokal in Ihrem Firmennetzwerk und den auf der SAP Cloud Platform betriebenen Komponenten realisieren wollen, werden die Themen Sicherheit und Zertifikate sehr wohl relevant. Wenn Sie entweder eine externe Komponente in die SAP Cloud Platform einbringen oder umgekehrt Komponenten aus der SAP Cloud Platform an Ihr Netzwerk anschließen möchten, benötigen die externen Komponenten jeweils entsprechende Zugangsberechtigungen und Zertifikate.

Performance

Da Blockchains in privaten Netzwerken in der Regel nicht für Kryptowährungen konzipiert werden, fällt das Problemfeld des Mining sowie eventuelle Gebühren weg. Es ist daher bei privaten Blockchains leichter, Regeln zur Konsensfindung bei neu errechneten Blöcken zu definieren und umzusetzen. Weniger komplexe Regeln bedeuten weitaus höhere Transaktionsdurchsätze als bei den öffentlichen Blockchains.

Die Anzahl der Knoten in privaten Netzwerken richtet sich nach der Anzahl der Stakeholder in einem Prozess, und die ist in der Regel überschaubar. In der Praxis bleibt es meist bei unter zehn Teilnehmern, was sich weiter günstig auf den potenziellen Datendurchsatz auswirkt. Dazu ein Vergleich: Im Bitcoin-Netzwerk wird etwa alle zehn Minuten ein neuer Block erzeugt und man benötigt mindestens drei, besser bis zu sechs weitere Folgeblöcke als Bestätigung für die erfolgreiche Speicherung einer Transaktion. Insgesamt braucht Bitcoin somit von der Freigabe bis zur Bestätigung einer Transaktion einen Zeitraum von einer Stunde oder mehr. Ein durchschnittlicher Datenblock kann bei Bitcoin um die 1.800 Einzeltransaktionen umfassen. Der Durchsatz liegt somit bei etwa drei Transaktionen pro Sekunde. Um ihn zu errechnen, teilt man die 1.800 Transaktionen durch die zehn Minuten Erstellungszeit:

$$1800 \text{ Transaktionen} \div (10 \times 60 \text{ s}) = 3 \text{ Transaktionen/s}$$

Bei Ethereum ist die Lage etwas anders. Dort ist die Blockbildung schneller getaktet: Die Blockbildung dauert nur zwischen 10 und 20 Sekunden und die Blockgröße kann den Anforderungen

entsprechend elastisch angepasst werden. Vergleicht man diese Zahlen der öffentlichen Blockchains von unter zehn Transaktionen in der Sekunde mit den Durchsatzraten klassischer Datenbanksysteme (siehe Abbildung 1), erscheinen sie zunächst hoffnungslos unterlegen. Denn klassische Datenbanksysteme schaffen üblicherweise einen Durchsatz von 10.000 Transaktionen/s oder mehr auf Standardhardware.

Hyperledger Fabric, als typischer Vertreter einer Enterprise Blockchain für den Einsatz im Geschäftsumfeld, kann immerhin mit Werten von bis zu 3.500 Transaktionen/s aufwarten. Allerdings sind diese Zahlen mit Vorsicht zu genießen, da sie von einer Reihe von Faktoren abhängig sind, wie etwa der Größe einer Transaktion (die bei Hyperledger frei programmierbar ist), der Größe und Geschwindigkeit des Netzwerkes sowie der Anzahl der Knoten.

Es gibt Ansätze zur Standardisierung von Performance-Metriken für Blockchains, um reproduzierbare Messungen zu ermöglichen. Das Projekt „Hyperledger Caliper“ ist beispielsweise ein speziell entwickeltes Benchmarking Framework für die Blockchains der Hyperledger-Familie, das anhand vordefinierter Szenarien aussagekräftige Vergleiche ermöglichen möchte. (<https://www.hyperledger.org/projects/caliper>) Es unterstützt folgende Blockchains:

- Fabric 1.0 und neuer,
- Sawtooth 1.0 und neuer,
- Iroha 1.0 beta-3,
- Burrow 1.0.

Bei den Testläufen werden folgende Metriken erfasst:

- Erfolgsrate,
- Durchsatz Transaktionen/Lesen,
- Latenz für Transaktionen/Lesen (Minimum, Maximum, Durchschnitt, Perzentil),
- Ressourcenverbrauch (CPU, Speicher, Netzwerk-Durchsatz ...).

So dröge dieses Thema auch klingen mag – nur durch standardisierte Tests und Vergleichsläufe können verschiedene Blockchain-Technologien aussagekräftig miteinander verglichen werden. Leider ist Hyperledger Caliper nur für Blockchains der Hyperledger Foundation ausgelegt. Es wäre wünschenswert, vergleichbare Messungen auch für andere Technologien durchführen zu können, um einen objektiven Vergleich verschiedener Blockchain Frameworks zu ermöglichen.

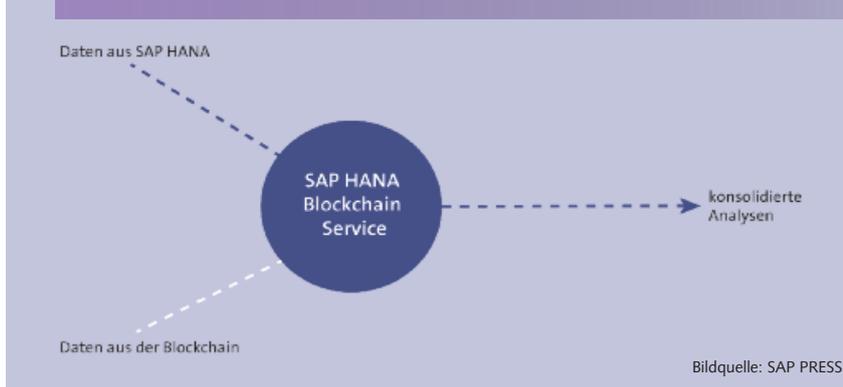
Kosten und Aufwände

Die Kosten und Aufwände einer Blockchain-Lösung sind abhängig von der genutzten Technologie, der Netzwerkgröße und der Art der verwendeten Infrastruktur. Folgende Kostenfaktoren sollten Sie im Blick haben:

- Als erster Faktor sind die Kosten für die Bereitstellung der Infrastruktur zu nennen: Rechner, Netzwerk- und Internetanbindungen, Firewalls, Speicherlaufwerke etc.
- Der nächste Kostenpunkt betrifft die Verwaltungskosten der Rechner: ihre Einrichtung, Administration und Wartung im laufenden Betrieb. In der Regel sind diese Kosten recht gut planbar, da die Knotenrechner im laufenden Betrieb nur im Fall von Problemen oder Updates gewartet werden müssen.
- Ein weitaus größerer Kostenfaktor sind die Entwicklungskosten für die Programmierung der Blockchain. Dazu gehören auch die vorbereitenden Maßnahmen, wie die Anforderungsanalyse und die Entwicklung eines Datenmodells. Schließlich fallen Kosten für die Umsetzung in Programmcode, das Testen, die Wartung und eventuelle Aktualisierungen an. Da all diese Vorgänge äußerst wichtig sind und Fehler hier enorme Schäden anrichten können, sollte besonderes Augenmerk auch auf die Qualitätssicherung gelegt werden.
- Auch für die Aktualisierung der verwendeten Blockchain-Komponenten im laufenden Betrieb muss man Aufwände einplanen. Hyperledger hat zum Beispiel einen festen Release-Zyklus von ein bis zwei Monaten. Natürlich muss man nicht zwingend jedes Update einspielen, häufig ist dies aber erforderlich, da Aktualisierungen oft aus Fehlerbehebungen bestehen. Wenn die Verschlüsselung aufgrund eines Softwarefehlers ausgehebelt wird oder Datenverlust droht, ist ein Update Pflicht. In seltenen Fällen kann nach einem Update der Blockchain-Komponenten auch ein Update des eigenen Chaincode notwendig werden.

All diese Kostenfaktoren werfen die Frage auf, ob man den Aufwand zum Betrieb einer Blockchain On-Premises bei sich im Unternehmen auf sich nehmen möchte oder ob man stattdessen lieber die Infrastruktur in die Cloud auslagert. Cloud-Anbieter wie SAP, Microsoft, Amazon und Google bieten eine Alternative zum Betrieb On-Premises mit überschaubaren und planbaren Kosten. Die Provider versprechen, die benötigten Software- ▶▶

Abbildung 2: Datenkonsolidierung aus SAP HANA und einer Blockchain mit SAP HANA Blockchain Service



komponenten aktuell zu halten, und vereinen die Handhabung der verschiedenen Softwaremodule unter einer einheitlichen Weboberfläche. Durch Containerisierung und Virtualisierung sowie zusätzliche Services wie Datensicherungen werden flexible Architekturen und Service Level Agreements mit geringen Ausfallraten ermöglicht. Die anfallenden Kosten sind in der Regel geringer als für selbst unterhaltene Inhouse-Lösungen.

Falls ein Ausbau der Infrastruktur erforderlich wird, kann das Angebot in der Cloud auch leichter skaliert werden als eine Lösung On-Premises. Beim Cloud Provider müssen dem Account nur weitere Ressourcen oder zusätzliche Instanzen zugewiesen werden. Die vereinfachte Handhabung der verwendeten Softwarekomponenten und Ressourcen trägt zur Steigerung der Servicequalität bei und erlaubt es Kunden, sich voll und ganz auf ihre Geschäftsaufgaben zu konzentrieren. Nicht umsonst sind cloudbasierte Angebote derzeit stark im Kommen: Die SAP Cloud Platform wies zwischen 2018 und 2019 einen Wachstumsschub von 42 Prozent zum vorherigen Halbjahr auf und machte dabei laut dem halbjährlichen SAP-Geschäftsbericht 3.247 Millionen Euro Umsatz. Dieses Angebot in Zukunft weiter auszubauen, ist eines der erklärten Ziele der Firmenstrategie von SAP.

Blockchain-Angebote von SAP

Die Blockchain-Angebote von SAP lassen sich in zwei Bereiche unterteilen:

- Die cloudbasierten Angebote zum Aufbau und Betrieb eigener Blockchains werden unter dem Servicennamen SAP Cloud Platform Blockchain zusammengefasst. Damit lassen sich eigene Lösungen, etwa auf Basis von Hyperledger Fabric, entwickeln.
- SAP HANA Blockchain Service dient der Integration von Blockchain-rele-

vanten Diensten und Daten in eine SAP-HANA-Datenbank.

Die SAP Cloud Platform ist SAPs Angebot für die Virtualisierung von Unternehmensprozessen in der Cloud. Teil der SAP Cloud Platform sind auch die Angebote für Blockchain-Lösungen, die angelehnt an inzwischen gängige Begriffe wie Software as a Service (SaaS) und Platform as a Service (PaaS) auch als Blockchain as a Service (BaaS) bezeichnet werden. Der Service beinhaltet Komponenten zum Aufbau eigener Blockchain-Netzwerke mit Technologien wie Hyperledger.

Der SAP HANA Blockchain Service schlägt die Brücke aus der Welt der Blockchains in die Welt der SAP-Software. Der Service kann unter anderem die Daten aus einer Blockchain mit denen einer SAP-HANA-Datenbank zusammenführen. Anschließend können diese Daten dann per SQL abgefragt werden, um konsolidierte Analysen zu erstellen (siehe Abbildung 2).

Die SAP Cloud Platform bietet zur Realisierung ihrer Angebote mehrere Laufzeitumgebungen an. Für unterschiedliche Aufgaben kommen dabei unterschied-

liche Laufzeitumgebungen zum Einsatz. Die meisten BaaS-Angebote werden in der Cloud-Foundry-Umgebung der SAP Cloud Platform realisiert. Die Cloud-Foundry-Umgebung basiert auf der Open-Source-Laufzeitumgebung „Cloud Foundry“. Auf der SAP Cloud Platform wird diese Laufzeitumgebung für SAP-spezifische Dienste und Möglichkeiten erweitert.

Nutzung der Blockchain Services

Möchten Kunden eigene Blockchain-Anwendungen auf der SAP Cloud Platform anlegen, benötigen sie einen entsprechend eingerichteten Enterprise Global Account. Abhängig davon, was für eine Applikation Sie auf der SAP Cloud Platform betreiben wollen, müssen sie zudem weitere Services aktivieren, etwa das Blockchain Application Enablement oder den SAP HANA Blockchain Adapter. Letzterer wird benötigt, wenn Blockchain-Daten in eine externe SAP-HANA-Datenbank eingebunden werden sollen.

Um zum Beispiel eine Hyperledger-Fabric-Blockchain anzulegen, benötigen Kunden einen eigenen Subaccount für die Cloud-Foundry-Umgebung. Darin sollte ein Space eingerichtet werden, um die Hyperledger-Fabric-Blockchain aufzusetzen. Nach der Anlage des Space können sie den Service Hyperledger Fabric im Service Marketplace auswählen.

Nach Aktivierung des Blockchain Service bietet die SAP Cloud Platform ein einfaches, auf dem Open Source Tool „Swagger“ basierendes Webinterface an, mit dem ein erster Funktionstest vorgenommen werden kann.

Solche Tests können etwa dazu dienen, zu prüfen, ob eine neu aufgesetzte Blockchain online ist oder ob der neu installierte Chaincode bei einer Hyperledger-Fabric-Blockchain aufgerufen werden kann. (cr) @

Das Buch „Blockchain mit SAP – die Blockchain-Services der SAP Cloud Platform“



Auch wenn Sie noch kein Blockchain-Experte sind, vermittelt Ihnen dieses Fachbuch das nötige Hintergrundwissen. In realistischen Beispielen veranschaulichen die Autoren, wie sich die Blockchain-Technologie zusammen mit SAP-Lösungen nutzen lässt.

Erschienen 2019, 499 Seiten, gebunden, 79,90 Euro, ISBN 978-3-8362-6914-8 www.sap-press.de/4865

Der Veranstaltungskalender von S@PPORT

Schnell und einfach zu finden: Ihre Veranstaltung auf sap-port.de

S@PPORT



Ob Messe, Tagung, Kongress, Seminar, Workshop oder sonstige Veranstaltung – nutzen Sie den Veranstaltungskalender von sap-port.de!

Buchungspreis komplett

€ **0,-**

**Standard
Kostenlos**

Der Standardeintrag ist kostenfrei, inkl. 200 Zeichen Text und E-Mail-Kontakt

Buchungspreis komplett

€ **95,-***

**Premium
4 Wochen**

inkl. 950 Zeichen Text, Logo, Bild, E-Mail und Weblink zur Veranstaltungsseite

Buchungspreis komplett

€ **170,-***

**Premium
8 Wochen**

inkl. 950 Zeichen Text, Logo, Bild, E-Mail und Weblink zur Veranstaltungsseite

Buchungspreis komplett

€ **210,-***

**Premium
12 Wochen**

inkl. 950 Zeichen Text, Logo, Bild, E-Mail und Weblink zur Veranstaltungsseite

* Preise zzgl. gesetzlicher Umsatzsteuer.

Corona-Unterstützung: Informationstechnologie verbessert Förderprozesse

Seit März 2020 muss der Förderbankensektor mit seiner IT die Existenzsicherung von Unternehmen schneller und effektiver denn je unterstützen. Bund und Länder hatten schnell ein dichtes Netz an Konjunkturhilfen für die angeschlagene Wirtschaft gewoben. Und nicht nur die KfW oder regionale Wirtschaftsförderungen haben zügig Sonderprogramme und Schnellkredite für Unternehmen aufgelegt. Dreh- und Angelpunkte sind bei vielen Landesförderinstituten die bewährten SAP-Systeme, die in den letzten Wochen durch Agilität, Automatisierung und flexible Datenübergabepunkte fit gemacht wurden.



Bildquelle: Fotolia by Adobe

Minimum Viable Products: Iterationen am lebenden Objekt

Ein schnell nutzbares Produktinkrement soll iterativ und quasi am lebenden Objekt getestet werden, beispielsweise ob und wie sich spezifische Kundenwünsche erfüllen lassen. Agiles Arbeiten legt also offen, ob eine Dienstleistung oder ein Produkt weitere Verbesserungen benötigt. Die Eigenschaften von Minimum Viable Products (MVP) erfüllen zum einen die Minimalanforderungen und sind zum anderen bereits hochentwickelt: Sie sind schnell und kostengünstig konzipiert, einfach, reduziert und mit geringem Aufwand realisierbar. Zudem zielen sie auf Kernfunktionen ab: MVP formulieren eine Problemlösungs-Hypothese und definieren Mess-Parameter. So werden sie in Iterationsschleifen zur idealen, nutzerfreundlichen und relevanten Lösung verbessert.

Von Lars Ackermann* und Michael Runte**

Bedingt durch Corona gingen die Anfragen und Antragszahlen bei Soforthilfen allein binnen der ersten beiden Tage mit rund 140.000 Interaktionen buchstäblich durch die Decke. Unter dieser Last ächzten Antragsportal- und Website-Infrastrukturen. Davon einmal abgesehen wäre zu Beginn der Pandemie eine zügige, größtenteils händische Bearbeitung von hunderttausenden Anträgen – gegenüber

tausenden in konjunkturell geregelten Zeiten – für in Not geratene Firmen schon allein aus Ressourcengründen nicht möglich gewesen. Die NBank in Hannover hat

daher binnen zwei Tagen einen Alternativplan zum Status quo aufgelegt: Anträge auf Förderungen wollte sie beispielsweise in PDF-Form und gekoppelt mit einer OCR-Texterkennung zulassen. Weiße Teile des Bearbeitungsprozesses sollten darüber hinaus automatisiert werden, um die Sachbearbeiter zu entlasten.

* Lars Ackermann ist CEO bei IKOR.

** Michael Runte ist Chief Product Owner im Dock Public Sector von IKOR.

„Die Unwägbarkeiten neu denken“



Jens Blum, IT-Leiter beim niedersächsischen Förderinstitut NBank, erläutert im Interview, wie dort smarte Systemintegration praktiziert wird und welchen Beitrag agile Arbeitsweisen leisten, um Förderbanken fit für die digitale Transformation zu machen.

S@PPORT: Worauf hoffen Sie bei der Förderbankendigitalisierung im Allgemeinen und der Systemintegration im Besonderen?

Jens Blum: Von einem Technologiesprung für Skaleneffekte verspreche ich mir, dass sich die Geschäftsmodelle von Förderbanken freier entfalten können. Zudem sollte ein engerer Dialog mit der Politik möglich werden – über Förderbedürfnisse auch bei punktuellen Interessenlagen von Antragstellern. So können neue Produkte entstehen. Sachbearbeiter schlüpfen ressourcenseitig noch stärker in die Rolle von Beratern.

S@PPORT: Welche IT-Instrumente und -Prozesse sind in der Förderbankenszene aktuell wegweisend?

Blum: Alle Förderbanken arbeiten, angestoßen durch die Corona-Krise, jetzt an neuen automatisierbaren Produkten und ad hoc skalierbaren Cloud-Lösungen – also an einem Tech Stack, der zumindest Teilprozesse, etwa die Antragstellung, cloudfähig macht.

S@PPORT: Welche Rolle wird künstliche Intelligenz im Förderprozess spielen?

Blum: Heute schon Machine Learning oder neuronale Netze einzusetzen, um Datenbestände nach Mustern zu durchsuchen, wäre zu hoch gegriffen. Aktuell sprechen wir von Wenn-dann-Betrachtungen, etwa: „Prüfe bitte, ob Fakt X zutrifft und wenn ja, nimm den Zinssatz und berechne damit Y.“ Im Automatisierungsprozess reicht das derzeit vollkommen aus.

S@PPORT: Welche Rolle kommt Agilität in der Transformation des Förderbankenprozesses zu?

Blum: Uns war es wichtig, Bewertungszeiträume und Unwägbarkeiten der VUCA-Welt – Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität – neu zu denken. Man muss nicht alles zu Ende gedacht haben. Es handelt sich ja gerade wegen der komplexen Systeme um einen nicht linearen und nicht hundertprozentig beherrschbaren Prozess: Zwar wissen sie nicht, wo sie am Ende landen. Aber sie erzielen schnell Ergebnisse und können zügig – Stichwort Soforthilfen – ihre Aufgaben erfüllen. Das nimmt den Druck bei Förderbanken raus.

Neue Wege für den Förderprozess bahnen

Vor ein paar Monaten hätten Förderbanken eine solche Prozessumstellung vom Antrag über die Bewilligung und die Auszahlung bis hin zum Test-Management akribisch durchgeplant. Um Zeit zu sparen und den wirtschaftlichen Druck für angeschlagene Unternehmen herauszunehmen, haben viele Förderbanken, darunter auch die NBank, ihr komplettes Corona-Projekt agil aufgesetzt. Das Institut in Hannover setzte auf Iterationen, um in den neu angelegten Prozess hi-

neinzuwachsen, erste Gelder zügig aus-zuzahlen und dennoch die Rechenschaftspflicht genau im Auge zu behalten – sprich: Die Förderbank wog Speed gegen Genauigkeit ab. Sie (teil-)automatisierte ihre Prozesse, stellte sie in Iterationsschleifen auf den Prüfstand und sie testet und optimiert auch weiterhin.

Schnittstellen docken externe Lösungen an

Bei einer Teilautomatisierung landen beispielsweise Anträge bei einem Sachbearbeiter, wenn der maschinelle Prozess

nicht ermitteln konnte, ob ein Antragsteller bereits eine Förderung erhalten hat. Der Sachbearbeiter kann den Antrag je nach Prüfergebnis wieder in den automatisierten Prozess einspeisen oder den Antrag ablehnen. Systemisch ist das eine Frage der Integrations-schicht: Über Schnittstellen lassen sich externe Tools von Fintechs, Banken und weiteren externen Dienstleistern anbinden. Sie nehmen etwa Bonitätsprüfungen vor und ermitteln gleichzeitig, ob der Kontoinhaber auch der Antragsteller ist. Konsumier- und publizierbare Datensätze bauen so optimierte Förderprozesse auf. Integrationsfähigkeit und Schnittstellen werden damit zum Dreh- und Angelpunkt einer leistungsfähigen Architektur. Informationen lassen sich schnell einspeisen und ausgeben – künftig so, dass Förderbanken zum Beispiel auch Chatbots als First-Level-Berater andocken können.

Drei Erkenntnisse befeuern die Förderbankendigitalisierung

Damit sich bestehende Formulare, Ressourcen und Prozesse reibungsfrei nutzen lassen, mussten viele Förderbanken ihren SAP-dominierten Tech Stack neu ausrichten. Je nach Technologie haben sie vom Kundenportal bis zum Dokumentenmanagement bis zu 90 Prozent SAP-Anteil. Im Backend ist dieser Anteil sogar noch höher.

In Projekten mit verschiedenen Förderbanken wurde immer wieder deutlich, dass

- agile Methoden die Institute schneller machen,
- Automatisierung den Förderprozess treibt und
- eine durchdachte Integrationsfähigkeit flexible Datenübergabemechanismen unterstützt.

Die IT schlüpft in eine eigenständige Rolle

Zudem hat das erste Halbjahr 2020 gezeigt, dass die wirtschaftlichen Auswirkungen von Covid-19 der Förderbanken-IT dazu verholten haben, sich zu einer verlässlichen Instanz zu entwickeln. IT-Abteilungen haben gelernt, dass sie längst mehr als Abwickler sind: Jetzt denkt, entscheidet und gestaltet die IT-Abteilung Prozesse konsequent mit. Sie erhält bei der Prozessabwicklung und -gestaltung mehr Verantwortlichkeiten, auch im Hinblick auf neue Arbeitsweisen und Denkmuster wie Agilität und Minimum Viable Products. (cr) @

Strukturierte Finanzierungen effizient bearbeiten



Eigenentwicklungen oder das SAP Loans Management for Banking sind in Banken zur Bearbeitung von strukturierten Finanzierungen im Einsatz. Oftmals haben sich solche Lösungen als umständlich und wenig anwenderfreundlich erwiesen. Die SAP hat daher mit SAP S/4HANA Banking for Complex Loans eine Anwendung auf den Markt gebracht, die viele Anwender durch automatisierte Prozesse und Benutzerfreundlichkeit überzeugt.

Von Volker Behnke* und Frauke Boller**

Zunächst ist zu klären, was die Lösung, die seit Ende 2018 erhältlich ist, kann: SAP S/4HANA Banking for Complex Loans ist ein Standardprodukt im Bereich Core Banking der SAP. Die Software bietet die effiziente Bearbeitung von strukturierten Finanzierungen. Im Einzelnen ermöglicht sie die Verarbeitung und Überwachung von komplexen Finanzierungsstrukturen einschließlich der darin enthaltenen Syndizierungen, Stammdaten, Konditionen, Regeln für Ziehungen, Zahlungssteuerung und Zahlungsketten, Covenants sowie die erforderlichen Geschäftsvorfälle wie beispielsweise bei Rücktritten, Verzichten, Rückzahlungen, Prolongationen und Schuldnerwechseln.

Technisch gesehen fußt die Software als Add-on auf dem SAP Loans Management for Banking ERP – ehemals SAP FS-CML – und nutzt die SAP-S/4HANA-Technologie. Sie ergänzt das bisherige Leistungsportfolio um die Funktionalität der Konsortialabwicklung und bietet über den Finanzierungsarbeitsplatz den Zugriff auf alle erforderlichen Funktionen.

Finanzierungsarbeitsplatz im Zentrum der Lösung

Der Kern der SAP-Komponente ist der Finanzierungsarbeitsplatz, der allen Personen von Belang einen gemeinsamen Einstieg zum Anlegen und Bearbeiten von Finanzierungen und Syndizierungen bereitstellt. Die so entstandenen Finanzierungselemente werden im Backend als Verträge der Darlehensverwaltung oder

andere Konten abgelegt. Im Detail: Der Finanzierungsarbeitsplatz ermöglicht es, alle Bestandteile der Finanzierung gemeinsam abzubilden und zu bearbeiten, quasi wie mit einer Excel-Tabelle, in der in jeder Zeile ein Darlehen gezeigt wird, sodass die Finanzierungsbestandteile übersichtlich dargestellt sind. Mittels Regelwerken können Konditionen automatisch abgeleitet und ergänzt werden. Nach dem Sichern und gegebenenfalls einer Freigabe werden die erfassten Bestandteile als einzelne Verträge im SAP Loans Management angelegt. Die Bearbeitung von Geschäftsvorfällen – wie etwa die weitere Syndizierung aus dem Eigenanteil oder aus einem Konsortialanteil heraus – erfolgt ebenfalls wieder über den Finanzierungsarbeitsplatz. Auch hier wird nach dem Sichern und einer eventuell erforderlichen Freigabe die Neuanlage eines weiteren Konsortialvertrags im SAP Loans Management automatisch durchgeführt – genauso wie auch die anschlie-

* Volker Behnke ist Manager Consulting Services bei Innobis.

** Frauke Boller ist Senior Consultant bei Innobis.

ßende Kapitalumbuchung zwischen den Verträgen vollständig automatisch läuft.

UX-Design, unterstütztes Handling und Automatisierung

Zu den zusätzlichen Weiterentwicklungen dieser Software gehören eine angepasste User Experience sowie optimierte Workflows und ein erhöhter Automatisierungsgrad in der Bearbeitung. Gerade im Hinblick auf das bisherige SAP Loans Management for Banking sind die Veränderungen augenfällig:

Die Oberflächen basieren auf dem Designkonzept von SAP Fiori. Durch intuitive Masken und Erfassungshilfen ist eine leichte Dateneingabe möglich, die damit gleichzeitig Fehler reduziert. Die User Experience gewinnt zudem durch eine vertragsnahe Darstellung komplexer strukturierter und syndizierter, aber auch bilateraler Kredite über die Abbildung in einer dreistufigen Hierarchie: Finanzierung – Tranche – Ziehung. Der Nutzer kann sich anhand der wichtigsten Informationen in vergleichsweise kurzer Zeit eine gute Übersicht über die Finanzierung verschaffen. Des Weiteren bekommt der Anwender Unterstützung durch Workflow- und Monitoring-Prozesse, die beispielsweise in Freigabeprozessen bei Änderungen am Kreditvertrag, bei Covenants-Prüfungen, beim Ablauf von Inanspruchnahmefristen oder der Fälligkeit von impliziten Optionen zum Einsatz kommen. Vorteilhaft in der Handhabung ist auch die Möglichkeit der Vererbung von Konditionen in Ziehungen und die Option, mit Kopien von strukturierten Finanzierungen verschiedene Vertragsänderungen zu simulieren. In puncto Automatisierung lässt sich festhalten, dass die Kreditbearbeitung mit einer Vielzahl von bekannten oder zusätzlichen neuen Geschäftsvorfällen deutliche Unterstützung erfährt. Auch das Synchronisieren von der Aktiv- auf die Beteiligungsseite erleichtert dem Nutzer die Datenerfassung und das Durchführen von Geschäftsprozessen und bietet einen effizienten Prozess.

Lösung für strukturierte Finanzierungen

SAP S/4HANA Banking for Complex Loans ist eine durchdachte Lösung für strukturierte Finanzierungen mit hohem Einsparpotenzial in der laufenden Bearbeitung als auch im Rückbau der bisherigen IT-Eigenentwicklungen. Die Funktionalitäten und die neuen Oberflächen, das heißt die automatisierten Prozesse und die Benutzerfreundlichkeit des Add-ons, liefern einen hohen Mehrwert für die



Frauke Boller, Senior Consultant im Bereich Consulting und Application Services bei Innobis:

„Die neue Lösung SAP S/4HANA Banking for Complex Loans zeigt sich äußerst smart – sie besticht durch wesentliche technische Verbesserungen für eine effiziente Arbeitsweise im Fachbereich. Sie fordert allerdings den Umstieg auf SAP S/4HANA.“

Bank. Die enge Zusammenarbeit mit dem Fachbereich lässt sich an der Oberfläche und den dort unterstützten Funktionalitäten zur Erfassung erkennen. Mit der Basis SAP Loans Management für Datenhaltung und Berechnungen wird zudem ein ausgereiftes Standardprodukt von SAP genutzt.

Hürden bei der Einführung

Für Neukunden scheint die Sache klar: Die komfortable und stabile Software bereichert und komplettiert die SAP-Systemlandschaft, sodass sie nur logischer und sinnvoller Part bei der Einführung/Umstellung von oder auf SAP-S/4HANA-Systeme ist. Bei Kunden, die bereits funktionierende Eigenentwicklungen für die Konsortialabwicklung oder Software von anderen Anbietern nutzen, ist die Ent-

scheidung dagegen schwieriger. Banken müssen sich genau überlegen, ob sich der Aufwand einer kompletten und sofortigen Umstellung auf SAP S/4HANA oder die Einführung eines Parallelbetriebs mit einer hybriden Lösung lohnt. Letzteres zieht zum einen durch die aufwendige Erstellung komplexer Schnittstellen große Anstrengungen für die gesamte IT-Landschaft der Bank nach sich und zum anderen stellt sich die Herausforderung, diese Daten dann in die Analytics- und Meldewesen-Anwendungen zu integrieren. Zu einem späteren Zeitpunkt – also beim Umstieg der SAP-ERP-Installation auf SAP S/4HANA – wären beide Loans-Applikationen wieder zusammenzubringen. Das Verhältnis von Kosten- und Aufwand gegenüber dem Nutzen scheint in diesem Fall fraglich. (ch) @

Innobis prüft Eigenentwicklungen der Banken auf SAP-S/4HANA-Fähigkeit

Der SAP-Dienstleister verfügt über das notwendige Know-how, um alle Eigenentwicklungen einer Bank auf ihre S/4HANA-Fähigkeit zu prüfen und die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen. Arne Schultz, Leiter Development & Integration Services bei Innobis, erklärt: „Der Custom Code Check liefert rechtzeitig die notwendige Entscheidungsgrundlage für das Vorgehen bei der Umstellung auf S/4HANA und gibt Planungssicherheit. Die Analyse ist aufwendig, aber unabdingbar.“

Zum Einsatz kommt die Komponente SAP Automated Test Cockpit (ATC). Das Tool liefert sogenannte Findings, also Codestellen, die vor der Umstellung auf S/4HANA zu prüfen sind. Das Unternehmen interpretiert und kategorisiert die Befunde, prüft die anzupassenden Komponenten auf ihre weitere Verwendbarkeit und Relevanz und bewertet die kategorisierten Befunde unter Berücksichtigung von Aspekten wie Aufwandsreduktion.

„Gerade die Befunde aus dem Custom Code Check in Zusammenhang mit SAP CML sind so wichtig, da bei der Umstellung auf S/4HANA die Objekt- und Sicherheitenverwaltung darin entfällt. Hierfür muss die Bank vor der Konvertierung SAP CMS einführen und die SAP-CML-Objekte und -Sicherheiten dorthin migrieren“, ergänzt Gerald Peuser, Senior Consultant bei Innobis. „Wir haben bei einer Bank Add-ons zu SAP CML, GP und FI mit über zweihundert Teilkomponenten und mehr als zwei Millionen Codezeilen auf ihre S/4HANA-Fähigkeit untersucht, interpretiert und bewertet. Unsere Expertise und Vorgehensweise sind als Erfahrung und Modell auf alle Institute mit umfangreichen Eigenentwicklungen übertragbar.“

Neue Wege in die SAP-Cloud

Um zukünftiges Geschäft abzusichern und auf veränderte Kundenwünsche schnell und zielgenau reagieren zu können, wechseln SAP-Kunden zunehmend auf SAP S/4HANA. In Verbindung mit einer Cloud-Strategie, die zu den Zielen und der Philosophie eines Unternehmens passt, sichern sich Banken und Versicherungen ihre Wettbewerbsfähigkeit – vorausgesetzt beim IT-Outsourcing werden die regulatorischen Anforderungen souverän gemanagt.



Bildquelle: Philipp Saal/Pixabay

Von Oliver Kuchler*

Die Zukunft sehen viele SAP-Anwender in S/4HANA, zahlreiche Banken und Versicherungen planen deshalb in absehbarer Zeit den Umstieg. Argumente für den Technologiewechsel liefert nicht nur die Ankündigung des Wall-dorfer IT-Konzerns, die Wartungszusage mittelfristig auslaufen zu lassen, es sind auch die veränderten Marktbedingungen und das hohe Tempo der digitalen Transformation, auf die Unternehmen reagieren müssen.

Banken und Versicherungen stehen häufig vor der Herausforderung, die Wünsche und Bedarfe der Kunden zu antizi-

pieren und in immer kürzerer Zeit maßgeschneiderte Services oder Produkte zu entwickeln, zu testen und anzubieten. Zugleich sind es diese Kunden, die mit ihren Datenspuren, die sie im Internet, beim Online-Kauf und beim Bezahlen mit der Kreditkarte hinterlassen, den Instituten wichtige Hinweise geben, wonach sie suchen, in welcher Lebensphase sie sich gerade befinden und was sie womöglich als nächstes planen.

SAP-Cloud als mandantenfähiges Angebot

Wollen Finanzdienstleister diese Informationen nutzen und schnell auswerten, um daraus technologiebasierte Produkte zu schnüren, benötigen sie eine innovative Datenbanktechnologie wie SAP HANA. Und sie brauchen eine IT-Infrastruktur, die flexibel, skalierbar und kosteneffizient arbeiten soll. Jeder Finanzdienstleister hat seine digitale Geschich-

te, die es sinnvoll fortzuschreiben gilt. Banken und Versicherungen sind daher auf eine individuell passende Brücke bei der digitalen Transformation angewiesen. Diese Brücke antizipiert die notwendigen Konsolidierungs-, Migrations- und Betriebsszenarien, die in der Transformationsstrategie beschrieben sind. Ziel ist jeweils eine moderne, skalierbare und standardisierte IT-Infrastruktur, die neben klassischen Betriebsumgebungen auch Private- und Public-Cloud-Szenarien bis hin zu Hyperscaler-Angeboten umfassen kann.

Die dafür nötige IT-Serviceplattform bieten IT-Dienstleister, die über ausgewiesene Erfahrung, Branchenkompetenz und Technologie-Know-how für Banken und Versicherungen verfügen. Ein solcher IT-Dienstleister ist Finanz Informatik Technologie Service (FI-TS). Der zur Sparkassen-Finanzgruppe gehörende Outsourcing Provider bietet SAP-Betriebslösungen an und hat frühzeitig sowohl SAP S/4-HANA als Basisanwendung als auch SAP HANA als Datenbanktechnologie ins Portfolio aufgenommen. Dieses berücksichtigt den hohen Hardware-Ressourcenbedarf, der mit SAP HANA als In-Memory-Computing-Plattform verbunden ist und die besonderen Sicherheitsanforderungen, die Finanzdienstleister mit dem Technologiewechsel verbinden.

Durchgängige Cloud-Strukturen

Der Wechsel in die SAP-Cloud steht bei vielen Banken und Versicherungen im Kontext einer umfassenden Cloud-Strategie. Finanzdienstleister benötigen daher SAP-Cloud-Infrastrukturen, die Bestandteil einer integrierenden IT-Serviceplattform sind. In solchen stehen für unterschiedliche Szenarien und Einsatzfälle unterschiedliche Varianten von Cloud-Angeboten zur Verfügung. Hybride Cloud-Betriebsmodelle, die in Zu-

*Oliver Kuchler ist Abteilungsleiter SAP Services bei Finanz Informatik Technologie Service (FI-TS).

Sparkassen in die Google Cloud



Ende Juli meldeten die Finanz Informatik Technologie Service und ihre Muttergesellschaft Finanz Informatik eine Zusammenarbeit mit Google Cloud. „Wir ermöglichen unseren Kunden die digitale Transformation, indem wir ihnen für ihre Journey eine tragfähige, integrierende IT-Service-Plattform durchgängig über klassische Systemarchitekturen bis hin zur Public Cloud bereitstellen, und damit einen effizienten, hochverfügbaren, sicheren und aufsichtsrechtlich konformen IT-Betrieb gewährleisten“, sagt Dr. Jochen Möller, Vorsitzender der FI-TS Geschäftsführung. „Mit der strategischen Zusammenarbeit integrieren wir Google Cloud als großen Public-Cloud-Anbieter in unser digitales Ökosystem. Hiermit können unsere Kunden zukunftsweisende Lösungen schnell und agil realisieren.“

Ziel der Kooperation sei es, den Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe die Nutzung von Public Cloud Services im regulierten Umfeld zu ermöglichen. In einem ersten Schritt werde FI-TS die Lösungen des Cloud-Anbieters in die eigene IT-Service-Plattform für Banken, Versicherungen und Finanzunternehmen integrieren. Google Cloud bringe in die Zusammenarbeit ihr Technologieportfolio ein und eröffne den Zugang zur Kundengruppe der deutschen Finanzdienstleister.

„Künftig können FI-TS-Kunden dank der Zusammenarbeit Dienste wie Big-Data-, Analytics- oder KI-Lösungen nutzen“, so Möller weiter. „Im Fokus steht ein auf die spezifischen Bedürfnisse der Finanzwirtschaft abgestimmtes Produkt- und Serviceangebot, das FI-TS in enger Abstimmung mit seinen Unternehmenskunden weiterentwickelt.“

kunft eine wesentliche Rolle spielen werden, stehen den Banken und Versicherungen in solchen Infrastrukturen offen. FI-TS bietet dazu beispielsweise eine zentral gesteuerte Plattform an, die sowohl Public- als auch Private-Cloud-Angebote bedient. Alle diesbezüglichen

Prozesse, Werkzeuge und Infrastrukturen entsprechen den Vorgaben, die die Aufsichtsbehörden den streng regulierten Banken und Versicherungen für die Nutzung der Cloud auferlegen. So werden zum Beispiel die strengen Datenschutz- und Sicherheitsvorgaben über

eine strikte Mandantentrennung sowohl auf Prozess-, als auch auf Plattform- und Anwendungsebene erreicht. Die regulationsgerechten Services umfassen dabei nicht nur die in den eigenen Rechenzentren im deutschen und europäischen Rechtsraum betriebenen Rechenzentren, sondern auch die Public-Cloud-Leistungen von sogenannten Cloud Hyperscalern, also Amazon, Google und Microsoft. Diese wollen Finanzdienstleister immer häufiger für Big-Data-, Analytics- und KI-Lösungen nutzen.

Bündelung der Expertise

FI-TS erschließt diese Möglichkeiten in einer im weitestmöglichen Maß aufsichtskonformen Form. Dazu übernimmt der IT-Dienstleister nicht nur die technische Bereitstellung und Integration dieser Public Cloud Services, sondern auch das vertragliche Beziehungsmanagement und gleicht die Vertragswerke der Hyperscaler mit den Anforderungen der Aufsicht kontinuierlich ab.

Wollte dies jedes einzelne Finanzinstitut oder Versicherungsunternehmen für sich leisten, wäre der Aufwand enorm hoch, wenn nicht gar unmöglich. Die Bündelung der IT-Expertise bei einem gestaltenden Partner ist vor diesem Hintergrund in mehrfacher Hinsicht sinnvoll. Zusammen mit dem Outsourcing der SAP-Anwendungen in eine einheitliche hybride SAP-Systemlandschaft stellt dies einen konsequent zukunftsorientierten Weg dar, agile und effiziente digitale Prozesse für die Wertschöpfung eines Unternehmens zu nutzen. (cr) ©

Anzeige

Buchen Sie gleich
für die Ausgabe im
Oktober 2020

HIER
könnte Ihre
Anzeige stehen!

TERMINPLANUNG

Erscheinungstermin: **05.10.2020**

Anzeigenschluss: **14.09.2020**

Druckunterlagen: **21.09.2020**

S@PPORT

Titelthema: „MOBILE ANWENDUNGEN
IM SAP-UMFELD“

Solutions: „PRODUKTENTWICKLUNG
UND STRATEGIE“

Branchen: „LEBENSMITTEL- UND
KONSUMGÜTERINDUSTRIE“

Wissenstransfer und Auftragsforschung

Die Wirtschaft braucht hochintelligente Köpfe, die sich mit ihrem Wissen rund um IT-Sicherheit den Angriffen aus dem Netz entgegenstellen. Ein entscheidender Aspekt ist der Wissenstransfer von Forschung und Wissenschaft hinein in die Unternehmen. Dabei geht es um den Transfer von Wissen, von Köpfen und die Unterstützung von Start-ups.



Bildquelle: Bigstockphoto

Von Christian Raum

Wenn Unternehmen ihre Produktionen digitalisieren, steigt deren Produktivität und deren Profitabilität immens. Das ist allerdings nicht ohne Risiko. Denn sie öffnen ihre Fertigungshallen für Angriffe aus den digitalen Netzwerken. Die Forderung nach Sicherheit für diese Industrie-4.0-Infrastrukturen beinhaltet auch die Sicherheit für das gesamte Geschäftsmodell. Doch die Wahrheit ist einfach und beängstigend: Niemand muss professioneller Hacker sein, um eine Produktion lahmzulegen. Für einen Angreifer beginnt der Tag mit einer Recherche über eine spezialisierte Internetsuchmaschine. Die sucht im Web nach Schnittstellen zwischen öffentlichem Netzwerk und Produktionsmaschinen. In einer Trefferliste zeigt sie eine Übersicht der gefun-

denen Internetadressen von Geräten, die interne und externe Netzwerke verbinden. Und die Erkenntnis ist, dass jede Industrie-4.0-Produktion zu finden ist – und damit auch angreifbar sein kann.

Zu viele Angreifer, zu wenig Verteidiger

Aufgeregt diskutieren auch die Wirtschaftsverbände die Bedrohung aus den digitalen Netzen. Viele Studien weisen auf immer das gleiche Problem hin – die geringe Zahl von IT-Sicherheitsexperten in Deutschland. Vor den großen IT-Fachmessen und Sicherheitskonferenzen rechnen die Branchenverbände der unterschiedlichsten Industrien und Branchen mit immer neuen Analysen und Umfragen den gewaltigen Personalmangel ihrer Mitglieder vor.

Und häufig weisen sie dabei auch auf das krasse Missverhältnis zwischen der Zahl der Angreifer und der Verteidiger

der Produktionen hin: Niemand ist gezwungen professioneller Hacker sein, um in regelmäßigen Abständen Unternehmen anzugreifen. Dagegen sollten die Verteidiger über sehr hohe Sicherheitsexpertise verfügen, um alle Bedrohungsszenarien zu kennen und zu beherrschen.

Wissenstransfer aus der Forschung in Firmen

Ohne Zweifel sind Forschungsinstitute und Universitäten gefragt, gemeinsam mit der Wirtschaft Produktionen, Infrastrukturen und Netzwerke zu verteidigen. Doch keine Instanz allein kann die Internetsicherheit realisieren. So diskutieren Forscher und Wissenschaftler die Frage, welche Aufgaben sie angehen. Und wie sie diese Sicherheitsthemen im Rahmen ihrer meist sehr spezifischen Forschungen bearbeiten. Für diesen Wissenstransfer steht für alle Beteiligten

eine Auswahl von Formaten zur Verfügung: Von Online-Kursen über Schulungen und Workshops bis zu Konferenzen und gemeinsamer Forschung. Auf Konferenzen lernen sich Institute und Unternehmen kennen. Sie erörtern die Möglichkeiten, über ein bestimmtes Sicherheitsthema gemeinsam nachzudenken. Im Rahmen der Auftragsforschungen entwickeln sie dann zunächst gemeinsam Ideen. Im engen Austausch zwischen Unternehmensmanagement und Forschern werden sie einige Ansätze übernehmen und die gemeinsamen Projekte vorantreiben. Viele Forscher sind sich sicher, dass schon dieses gemeinsame Nachdenken entscheidenden Input bringt.

Denn jetzt verstehen die Wissenschaftler, an welchen Stellen die Wirtschaft vor noch nicht bewältigten Sicherheitsproblemen steht.

Und ein weiterer Vorteil ist, dass die Unternehmen die Doktoranden bei deren Promotionen unterstützen: Die haben die Aufgabe neue Gedanken, Konzepte und Algorithmen zu entwickeln. In Rücksprache mit den Forschungspartnern aus der Wirtschaft können sie Herausforderungen identifizieren.

Typisches Ergebnis – Transfer von Köpfen

Am Ende eines erfolgreichen Projektes erfolgt der Wissenstransfer – das Institut übergibt den Kooperationspartnern

Konzepte und Anwendungen. Laut Berichten aus verschiedenen Instituten seien die Unternehmen allerdings viel mehr daran interessiert, die Forscherinnen und Forscher aus den Projektgruppen zu übernehmen. Wenn Doktoranden in einem Kooperationsprojekt ihre Promotion abschließen, versuchten die Partner typischerweise diese Leute mit einem Jobangebot an sich zu binden. Ein anderer gewollter und unterstützter Output ist das Gründen von Start-ups. Schließlich werden die jungen Akademiker nicht nur zu Top-Technologie-Fachleuten ausgebildet – sondern auch zu Sicherheitsexperten, die in der Praxis mit ihrem Wissen die Wirtschaft voranbringen und verändern. (ch) @

STELLENANZEIGEN



Die kompletten Anzeigen finden Sie unter
STELLENANZEIGEN.DE
unter Eingabe der jeweiligen Job-ID.



Unternehmen	Position	Region	Job-ID
Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW	SAP Consultant (w/m/d) für das Bauprojektcontrolling	Düsseldorf	13161184
Bremedia Produktion GmbH	SAP Prozessmanager (m/w/d)	Bremen	13166676
BRUNATA-METRONA GmbH Co. & KG	SAP IS-U Berater in der Gebäudetechnik (m/w/d)	München	13157396
Dataport	SAP Berater Modul BIS (w/m/d)	Hamburg	13158539
Dataport	SAP-Berater Logistik (MM) (m/w/d)	versch. Orte	13168791
Dataport	SAP-Berater Solution Manager (w/m/d)	versch. Orte	13146842
digital@M GmbH	Berater (w/m/d) für SAP-Vertragskontokorrent (PSCD)	München	13161221
Dr. Hahn GmbH & Co. KG	SAP-Entwickler / -Berater (m/w/d) WM (EWM) / MM	Mönchengladbach	13146676
EPSFLOW GmbH	Junior Consultant SAP (m/w/d)	versch. Orte	13142801
Finanz Informatik Technologie Service GmbH & Co. KG	Inhouse Consultant SAP (m/w/d)	Münster	13157048
GIZ Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH	Spezialist (m/w/d) SAP PI/PO	Eschborn	13150209
IKOR AG	SAP Basis Administrator (m/w/d)	Essen	13147644
Megatech Industries AG	Junior SAP Specialist (m/w/d)	versch. Orte	13144611
MIWE Michael Wenz GmbH	SAP Consultant CS (m/w/d)	Arnstein	13164054
Model GmbH	SAP-Anwendungsberater (m/w/d) PP und APO/PP/DS	Kaiserslautern	13161149
Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München	Consultant SAP SEM-BCS Schwerpunkt BW (m/w/d)	München	13162489
Rothenberger Werkzeuge GmbH	SAP Consultant PP / DS (m/w/d)	Kelkheim (Taunus)	13159026
Schwarz IT KG	SAP ABAP Developer (w/m/d)	Neckarsulm	13166526
SSI SCHDFER IT Solutions GmbH	Head of SAP Realization (w/m/d)	Giebelstadt	13162288
Stadtwerke Bonn GmbH	SAP-Systembetreuer (m/w/d) IS-U (Energiewirtschaft)	Bonn	13140228



zum Wunschjob über QR-Code

in Kooperation mit
stellenanzeigen.de

Erscheinungsdatum: 05.10.2020
Anzeigenschluss: 14.09.2020
Druckunterlagen: 21.09.2020

TITEL – MOBILE ANWENDUNGEN IM SAP-UMFELD

Mobile Datenerfassung und -verarbeitung

Ein großer Teil der Wertschöpfung eines Unternehmens findet außerhalb des Werksgeländes statt – die Mitarbeitenden benötigen Lösungen, mit denen sie jederzeit mit den Kernsystemen verbunden sind. Sie sollen so in die Prozesse eingebunden sein, als würden sie an ihrem Schreibtisch sitzen, Rechnungen kontrollieren und freizeichnen oder in ihren CRM-Systemen Kunden betreuen. Die IT-Abteilung soll den Servicetechnikern den direkten Blick in die Ersatzteillager und Datenblätter möglich machen, damit sie die Maschinen der Kunden so schnell wie möglich instand setzen können.

SOLUTIONS – PLM

Produktentwicklung und Strategie

Die Datensilos der Entwicklungsabteilungen einerseits und des restlichen Geschäftsbetriebes andererseits sind seit Jahrzehnten getrennt, durchgehende digitale Prozesse waren bisher unmöglich. Mit neuen PLM-Systemen und ebenso neuen Strategien bei der Produktentwicklung werden diese beiden Know-how-Speicher der Unternehmen zusammengebracht. Die Teams im Produktdesign sollen das Feedback der Kunden ebenso schnell und nahtlos auf den Bildschirm bekommen, wie Marketing-, Produkt- und Service-Manager die jeweils neusten Informationen zu Updates und neuen Technologien aus der Entwicklungsabteilung.

BRANCHEN – LEBENSMITTEL- & KONSUMGÜTERINDUSTRIE

Tag für Tag frische Produkte vom Feld ins Supermarktregal

Vom Feld bis in den Supermarkt profitieren alle Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette vom Einsatz der IT-Werkzeuge: Portale, Analytics Systeme, Künstliche Intelligenz, Big Data und Bilderauswertung und deren intelligente Vernetzung und Orchestrierung etwa mit der Blockchain machen neue Konzepte wie „Precision Farming“ möglich. Stand heute erwirtschaftet die Landwirtschaft mit Digitalisierung und Automatisierung etwa 30 Prozent ihrer Wertschöpfung. Deshalb sind für die Betriebe digitale Kompetenz und Automatisierung die Grundlage für neue Geschäftsmodelle und neue Anbaukonzepte.

THEMEN DER KOMMENDEN AUSGABEN (*RS = Redaktionsschluss)

Ausgabe	Titel	Solutions	Branchenfokus	RS*
11/2020	Hybride Systeme	Finanz- und Rechnungswesen	Groß- und Einzelhandel	29.09.2020
12/2020	Die Welt der Dokumente	Fertigung und Produktion	Energie- und Versorgungswirtschaft	23.10.2020

Wenn Sie Interesse haben, zu einem oder mehreren Themen einen Beitrag zu schreiben, sprechen Sie unter (089) 904 75 53 16 mit der Redaktion oder senden Sie eine E-Mail an redaktion@sap-port.de

ISSN 2190-118X

Verlag

MarkIT Communication GmbH
Henschelring 2A
D-85551 Kirchheim
Tel. 0 89 / 904 75 53 -14
Fax 0 89 / 904 75 53 -20
www.sap-port.de
HRB 147059
Amtsgericht München

Geschäftsführer & Herausgeber
Ingeborg Bechtold

Redaktion

Christian Raum (cr) v.i.S.d.P.
Chefredakteur
Tel. 0 89 / 904 75 53 -16
E-Mail: redaktion@sap-port.de

Christin Hohmeier (ch), Redakteurin
Felix Manteuffel (fm), Redakteur
Tel. 0 89 / 904 75 53 -14
E-Mail: redaktion@sap-port.de

Anzeigenleitung

Ingeborg Bechtold
E-Mail: anzeigenleitung@sap-port.de
Tel. 0 89 / 904 75 53 -14
Fax 0 89 / 904 75 53 -20

Titel Composing&Design*

Magazin-Layout und Produktion

Nestler&Erichson Werbeagentur
und Produktion OHG
Eremitenweg 31c
D-82131 Gauting
Tel. 0 89 / 58 98 81 24
E-Mail: support@nestler-erichson.de
*Bildquellen: Bigstockphoto.com

Abonnementpreise

Im Einzelabonnement jährlich
Euro 72,00 (Inland),
Euro 96,00 (Ausland) einschließlich
Versandkosten und Mehrwertsteuer

Leserservice und Zeitschriftenvertrieb

E-Mail: vertrieb@sap-port.de

Druck

Druck- und Verlagshaus Zarbock
GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main

Sonderdrucke

Anfragen an dispo@sap-port.de

Anzeigenpreisliste

Nr. 18 vom 1.1.2020

Die mit den Verfasseramen gekennzeichneten Artikel geben lediglich die persönliche Meinung des Autors wieder; sie stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Es besteht aber die Möglichkeit, die Rechte für die Nutzung von Artikeln für elektronische Pressespiegel über die PMG Presse-Monitor Deutschland GmbH & Co. KG, zu erhalten.

Tel.: 030/28493-0 oder www.presse-monitor.de.

Erfüllungsort und Gerichtsstand
Sitz des Verlages

Oder online
bestellen unter...
www.sap-port.de

S@PPORT-Abonnenten sind stets bestens informiert und nutzen viele Vorteile!

Bei der Bestellung eines S@PPORT-Abonnements erhalten Sie jetzt SAP*-Know-how im Doppelpack. 10 Ausgaben S@PPORT pro Jahr und eines dieser Fachbücher für SAP-Anwender gratis dazu. S@PPORT bietet Ihnen wertvolle Unterstützung bei der Auswahl, Installation und dem Betrieb von SAP-Lösungen

- 10 x im Jahr
- grundlegende Informationen
- fachliches Hintergrundwissen
- Anwendungsbeispiele aus Schlüsselbranchen

www.sap-port.de

10 X JÄHRLICH
Fachmagazin S@PPORT
(ISSN 2190-118X)



GRATIS!
(1 x Buch im Wert von
je 30 bis 50 Euro)

Wählen Sie selbst Ihr Abo-Geschenk...

„SAP – DER TECHNISCHE EINSTIEG“

von Reinhold Plota,
Waldemar Fix

- Erste Schritte in SAP von der Anmeldung bis zur Verwendung des SAP-Easy-Access-Menü
- Sie lernen die Technologien und wichtigsten Grundlagen kennen
- Es werden SAP Business Warehouse, SAP-Fiori-Oberflächen und SAP HANA erklärt.

SAP PRESS: 489 Seiten,
ISBN 978-3-8362-6667-3
www.rheinwerk-verlag.de/4788

„ERFOLGREICHE SAP-PROJEKTE“

von Denise Banks-Grasedyck,
Hans Oelfin, Reinhold
Schwaiger, Volker Seemann

- Woran SAP-Projekte scheitern können, und wie Sie den Erfolg sicherstellen
- Erfahrungsberichte aus dem Projektalltag
- Inklusive Vorlagen und Checklisten für ein erfolgreiches Projektmanagement

SAP PRESS: 368 Seiten,
ISBN 978-3-8362-3722-2
www.rheinwerk-verlag.de/3825

„SAP FÜR ANWENDER – TIPPS & TRICKS“

von Wolfgang Fitznar

- Effizienter mit SAP arbeiten
- Tipps, die Ihnen die Arbeit erleichtern
- Für Anwender in Rechnungswesen, Logistik und Personalwirtschaft

SAP PRESS: 418 Seiten,
ISBN 978-3-8362-2907-4
www.rheinwerk-verlag.de/3624

Sichern Sie sich Ihr SAP-Know-how und bestellen Sie Ihr persönliches S@PPORT-Abo mit allen Vorteilen!

Bestellkarte / Faxantwort (Fax +49(0)89 / 904 75 53 -20)

Ja, hiermit bestelle ich das S@PPORT-Jahresabonnement zum Vorzugspreis von € 72,- inkl. Versand (Ausland € 96,-). Danach verlängert sich mein Abonnement automatisch um 1 Jahr, wenn ich nicht 6 Wochen vor Ablauf des Bezugsjahres kündige. Ich weiß, dass ich diese Bestellung innerhalb 1 Woche widerrufen kann. Zur Wahrung der Frist genügt das rechtzeitige Absenden des Widerrufs (siehe Postanschrift des Verlages).

Als Dankeschön möchte ich das Buch (bitte nur 1 x Buch ankreuzen!):

Der technische Einstieg Erfolgreiche SAP-Projekte Tipps & Tricks

Rechnungs- und Lieferanschrift:

Firma

Abteilung

Name/Vorname

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort.....

Tel./Fax

Datum/Unterschrift **X**

Bitte freimachen
und per Post
oder Fax an
Verlag senden!

Oder einfach
direkt im Internet
bestellen:
www.sap-port.de

MarkIT Communication GmbH
Abonnenten-Service
Henschelring 2A

D-85551 Kirchheim

IMPROVING DATA. BUILDING SUCCESS.

 ZETVISIONS



VS



SPOT – DER DATENHÜTER SUPERKRÄFTE FÜR IHR STAMMDATENMANAGEMENT

Keine Chance für fehlerhafte Daten in Ihrem Unternehmen. SPoT verleiht Ihrem Stammdatenmanagement Superkräfte, um die Verschwender in der Datenherde zu identifizieren und dauerhaft zu verbannen. Das Ergebnis: Eine konsistente Datenbasis für Ihr Master Data Management.

WWW.ZETVISIONS.DE/SPOT