

SAP-Arbeitsmarkt: Ansprüche von Unternehmen und Bewerbern steigen

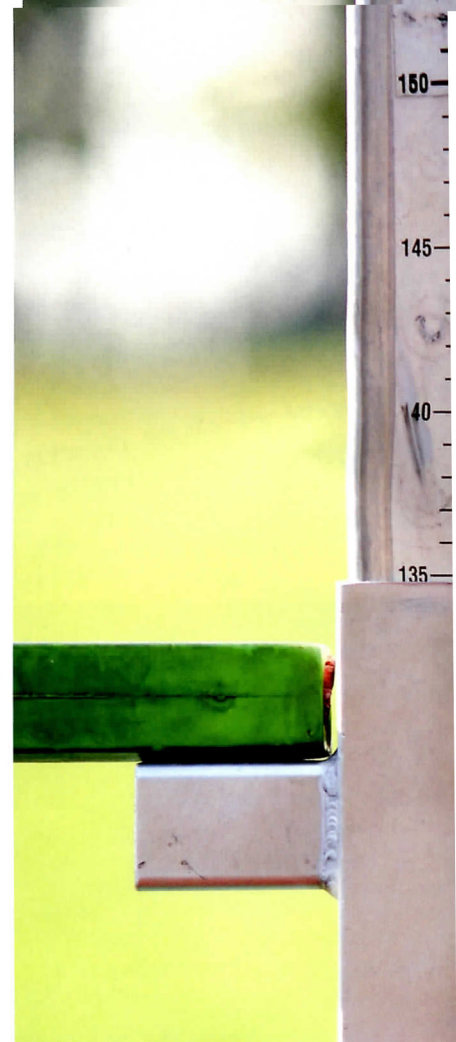
Der Bedarf an SAP-Beratern ist groß, ebenso sind es die Anforderungen der Arbeitgeber. Von Berufsstärtern wird einiges verlangt, etwa die Bereitschaft, viel zu reisen. Andererseits: Mit zunehmendem Wissen erreichen SAP-Profis hohe Gehälter und können oft flexible Arbeitszeiten durchsetzen.

Von Freddy Staudt,
freier Autor in München

Ihren Bedarf an SAP-Know-how können Anwenderunternehmen und Systemhäuser kaum decken. Qualifizierte Bewerber erreichen daher attraktive Gehälter und haben auch mehr Chancen, flexible Arbeitszeiten durchzusetzen. Zugleich steigen aber auch die Erwartungen der Arbeitgeber: Es reicht längst nicht mehr aus, ERP-Systeme oder bestimmte SAP-Module installieren und anpassen zu können. Immer wichtiger werden ein umfassendes Prozesswissen, Beratungsfähigkeiten und die Kompetenz für Themen wie Cloud Computing, Big Data, Industrie 4.0 und in dem Zusammenhang auch HANA.

Laut Thomas Biber, Geschäftsführer bei der SAP-Personalberatung Biber & Associates, ist die Auftragslage der SAP-Beratungshäuser weiter gut. Sie stellten derzeit jeden qualifizierten Bewerber ein: „Im Gegensatz zur Situation vor anderthalb Jahren gibt es keine guten Berater, die auf der Bank sitzen und auf die Einwechslung warten.“ Auch Dieter Schoon, Executive Vice President Head of Global Human Resources bei der Itelligence AG, hat in diesem Jahr allein in Deutschland rund 200 Mitarbeiter an Bord geholt. Unverändert fehlt es an Nachwuchs, bestätigt auch Sarah Lenger, Personalreferentin bei der Innobis AG: „Den Absolventen der Informatik und Wirtschaftsinformatik stehen alle Türen offen.“

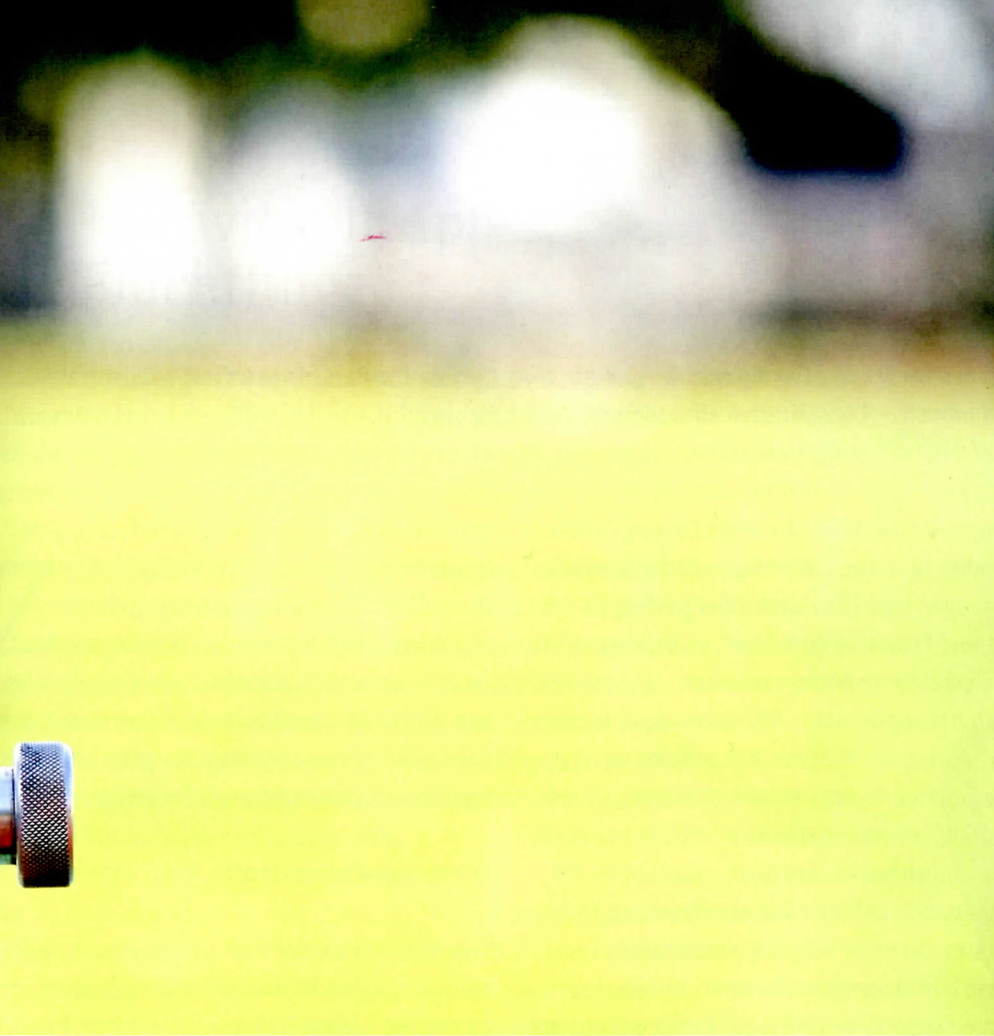
Dies gilt laut den befragten Experten für alle Industriezweige. Für den Zielmarkt seines Beratungshauses, die Bankenbranche, nimmt Jörg Petersen, Vorstand der Innobis AG, zum Beispiel eine „kontinuierliche, wenn auch in den letzten Jahren nicht mehr exponentiell steigende Nachfrage nach SAP-Experten“ wahr.



Befürchtungen in der Branche, dass SaaS-Angebote anderer Hersteller wie Salesforce, die zum Teil von Fachabteilungen gekauft werden, für eine geringere Nachfrage nach SAP-Fachkräften oder -Kenntnissen sorgen könnten, haben sich bisher nicht als zutreffend erwiesen.

100.000 bis 120.000 Euro Jahresgehalt

Entsprechend dieser Marktlage beobachtet Personalberater Biber am Markt auch steigende Gehälter: „Nach einer Zeit, in der das Reallohniveau stagnierte, gibt es heute wieder eine leichte Tendenz nach oben.“ Sehr gute Berater, die uneingeschränkt reisebereit sind, könnten in Beratungshäusern auf 100.000 bis 120.000 Euro Jahresgehalt kommen. Da die für SAP-Systeme verantwortlichen Teams wüchsen, könnten sich auch Teamleiter gute Chancen ausrechnen. Auf dieser Ebene seien, je nach Teamgröße, 100.000 bis 140.000 Euro Jahresgehalt realistisch, in Einzelfällen auch mehr. Inhouse komme man als Senior-Berater mit acht bis zehn Jahren Berufserfahrung auch in einem kleineren Unternehmen auf rund 85.000 Euro Jahresgehalt.



Die Latte liegt hoch

Die Auftragslage der SAP-Beratungshäuser ist gut, Nachwuchsberatern mit Informatikstudium stehen alle Türen offen. Der Bedarf ist aber nicht so groß, dass die Unternehmen zu Abstrichen, etwa hinsichtlich der Qualifikation oder der Reisebereitschaft, bereit wären.

Was die verschiedenen SAP-Module betrifft, gibt es keine großen Verschiebungen. Erfahrung mit SAP-Kernthemen wie FI (Financial Accounting), CO (Controlling), SD (Sales and Distribution), MM (Materials Management), WM (Warehouse Management), PP (Production Planning and Control), BW (Business Information Warehouse) sowie mit Personalwirtschaftsmodulen sind laut Biber weiter stark nachgefragt. Innobis-Vorstand Jörg Petersen beobachtet zudem eine hohe Nachfrage in den Spezial- und Querschnittsbereichen Regulierung und Meldewesen.

Bestimmte ABAP-Entwicklungsthemen werden zwar laut Thomas Biber via Offshoring ausgelagert – in der Regel aber nur in Bereichen, die nicht kritisch für den Geschäftsbetrieb sind, sagt Petersen. Der Innobis-Manager stellt fest, dass die Anforderungen an die Entwickler hinsichtlich Architektur, Methodik und Technologien steigen. Insgesamt bleibt bei Biber & Associates die Nachfrage nach ABAP-Entwicklern größer als das Angebot.

Das Thema HANA wird dagegen im Markt we-

niger als Recruiting- denn als Weiterbildungs-herausforderung gesehen. Den Löwenanteil des SAP-Markts macht nach wie vor das ERP-Geschäft aus. Dazu Intelligence-Personalchef Schoon: „Die Nachfrage nach HANA-Experten und dort insbesondere für S/4HANA steigt zwar stetig, ist bei uns heute aber noch nicht unbedingt höher als nach anderen SAP-Fachkräften.“ Sein Unternehmen forciert jedoch bereits die interne Fortbildung, genauso wie auch Innobis: „Wir bereiten unsere Berater aktuell mit konkreten Ausbildungsmaßnahmen und internen Forschungsprojekten auf kommende Kundenanfragen vor. Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist dabei die Verfügbarkeit eigener Forschungssysteme, um inhouse möglichst realistische Kundenszenarien durchspielen zu können“, sagt Petersen.

Prozess- oder Modulwissen?

Die steigende Bedeutung von HANA ist aber allenfalls die Spitze des Eisbergs dessen, was sich gerade im SAP-Arbeitsmarkt hinsichtlich der gefragten Qualifikationen ändert. Intelligence-Personaler Schoon: „Wir durchleben eine ►



Thomas Biber, Biber & Associates: „Im Gegensatz zur Situation vor anderthalb Jahren gibt es keine guten Berater, die auf der Bank sitzen und auf die Einwechslung warten.“



Jörg Petersen, Innobis: „Wir bereiten unsere Berater mit internen Forschungsprojekten auf Kundenanfragen vor.“



Dieter Schoon, Itelligence: „Wichtiger als die Spezialisierungen sind für Berater der Überblick, übergreifendes Wissen und Prozess-Know-how.“



Sarah Lenger, Innobis: „Gerade für suchende Unternehmen im Mittelstand ist es wichtig, sich als attraktiver Arbeitgeber durch finanzielle Zusatzleistungen, aber insbesondere auch durch Work-Life-Balance hervorzuheben.“

► Zeit des Umbruchs. Die digitale Revolution und Industrie 4.0 verändern alles.“ Für die Berater liege die große Herausforderung angesichts der zahllosen Cloud- und Digitalisierungssysteme darin, die beste Lösung für die Kunden zu finden. „Wichtiger als die Spezialisierungen sind Überblick, übergreifendes Wissen und Prozess-Know-how“, so Schoon weiter. Auch etablierte Berater müssten – ebenso wie die Beratungshäuser – Veränderungsfähigkeit und -willen mitbringen: „Wir schulen unsere Spezialisten intern intensiv zu HANA-, Cloud- und Digitalisierungsthemen.“ Itelligence sucht „Persönlichkeiten, Advisors – also Leute, die den Kunden zuhören und sie verstehen, die als Berater mit einer hohen Sensibilität für Prozesse Lösungswege aufzeigen“. Innobis legt derzeit besonderen Wert auf Kommunikations- und Teamfähigkeit, Organisationsagilität und Management-Qualitäten, Methoden- und Tool-Nutzungs-Kompetenz.

Biber rät Bewerbern vor allem in den ersten Berufsjahren zu hoher Flexibilität: „Reise- und Umzugsbereitschaft, Offenheit für neue Themen und Aufgaben sind die besten Voraussetzung zum Start einer spannenden SAP-Karriere.“ Wer mit Fortbildungen punkten wolle, solle sich auf HANA konzentrieren: „Das ist derzeit der einzige Bereich, in dem Aus- und Weiterbildungen etwas zählen, ansonsten geht es nur um die Praxiserfahrung.“

Was ist Unternehmen zu raten, die im Jahr 2015 nach SAP-Know-how suchen? Sie müssen sich ebenfalls mit hohen Ansprüchen der Bewerber an ihren Arbeitgeber auseinandersetzen. Innobis-Personalerin Lenger: „Die Attraktivität des Arbeitgebers entscheidet, wie erfolgreich er um SAP-Berater werben kann. Gerade für suchende Unternehmen im Mittelstand ist es wichtig, sich etwa durch finanzielle Zusatzleistungen, aber insbesondere auch durch Work-Life-Balance hervorzuheben. Das heißt unter anderem flexible Arbeitszeiten, Home Office, insgesamt gute Vereinbarkeit von

Privat- und Berufsleben und Familienfreundlichkeit.“

Itelligence-Manager Schoon stellt auch eine starke kulturelle Veränderung fest: „Jüngere Bewerber wollen mitreden und gehört werden. Sie wollen das Unternehmen verstehen und interessieren sich für sein soziales Engagement. Da müssen auch Führungskräfte noch dazulernen. Heute ist manchen in der Generation Y das Geld nicht mehr so wichtig. Die gute, nachhaltige Unternehmensstory wird relevanter.“

Schwierige Personalsuche in der Provinz

Personalberater Biber rät Unternehmen außerhalb der großen Ballungsräume, risikobereiter zu werden. „Diese Unternehmen haben kaum Chancen, wenn sie jemanden aus Frankfurt am Main oder München rekrutieren wollen, selbst wenn sie ansonsten Topbedingungen bieten.“ Da lohne sich im Einzelfall doch die Überlegung, jemanden aus Osteuropa anzuwerben oder einen technisch hochqualifizierten Mitarbeiter aus Indien zu suchen. Der spreche zwar dann kein Deutsch, für ihn sei der Job aber die Chance seines Lebens.

Der Haupttrend im SAP-Arbeitsmarkt scheint zu sein, dass weder Arbeitgeber noch Bewerber zu großen Zugeständnissen bereit sind, sondern sich vielmehr gegenseitig das Äußerste abverlangen. Das muss nicht von Schaden sein. Schoon ist sich sicher, dass junge Mitarbeiter genauso viel wie die früheren Generationen leisten: „Die Kollegen sind eng vernetzt und im passenden Arbeitsumfeld hochmotiviert. Das Faszinierende: Sie erzielen teilweise extrem schnell Ergebnisse.“ Wie sehr sich der SAP-Arbeitsmarkt inhaltlich verändert, schlägt sich bei seinem Unternehmen demnächst auch in den Stellenanzeigen nieder: „Wir stellen die Fähigkeit in den Vordergrund, die Kunden zu beraten, gemeinsam mit ihnen die richtigen Schritte durch die digitale Transformation hindurchzufinden.“

(hvk)