



Die stille Erosion.

*SAP RE-FX zwischen Generationenwechsel
und Systemverantwortung*
von T.H. Scheer — SAP RE-FX Experte
Metaneering S.à r.l.

SAP RE-FX zwischen Generationenwechsel und Systemverantwortung --- Eine strukturelle Verschiebung im DACH-Raum.

T.H. Scheer · Metaneering S.à r.l.

1.

Die Lage

SAP RE-FX läuft. Es hat immer gelaufen. Das System bucht, der Abschluss kommt, die Prüfer haben unterschrieben. Jahrelang war RE-FX kein Thema --- und genau das war der Beweis, dass es funktioniert.

Irgendwann ist das anders geworden.

Nicht dramatisch. Nicht mit einem Knall. Langsam: ein Ticket hier, eine offene Frage dort, ein Thema das in der nächsten Runde wieder auftaucht. Dann ein zweites. Ein dritter Releasewechsel ohne saubere Landung. Irgendwann steht RE-FX auf der Agenda --- nicht als Projekt, sondern als Problem, das nicht weggeht.

Das Muster ist nicht bei jedem Nutzertyp gleich. Es hängt davon ab, wer das System betreibt und wozu.

In Immobilienorganisationen und öffentlichen Immobilienverwaltungen stauen sich Change Requests. Tickets häufen sich. Dazwischen tauchen Probleme auf, die niemand sauber einordnen kann: Plötzliche Fehler und Warnungen bei Vorsteueraufteilungen in der Nebenkostenabrechnung, FI-Buchungen aus RE-FX, die beim Monatsabschluss Fragen aufwerfen, Konfigurationen, die jahrelang funktioniert haben und jetzt nicht mehr erklärbar sind. Manchmal fällt das kurz nach einem Releasewechsel auf --- aber technisch lässt es sich damit nicht begründen.

Bei Corporates, die SAP RE-FX im Zuge von IFRS 16 eingeführt haben, ist das Bild ein anderes --- aber das Ergebnis ähnlich. Sechs bis vierzehn Monate nach Go-live ist der Wurm drin. Die Grundfunktionen laufen. Aber irgendetwas stimmt nicht, und in den Meetings taucht RE-FX regelmäßig auf. Nicht als Erfolg. Als offener Punkt. Als Erklärungsbedarf, der nicht verschwindet.

Was beide Situationen verbindet: Der Entscheider sieht die Symptome. Die Ursache ist nicht sichtbar.

2.

Was sich verändert hat

SAP RE-FX ist kein junges System. Classic Real Estate wurde Mitte der neunziger Jahre eingeführt, RE-FX folgte ab 2004. Wer damals dabei war --- als Inhouse-Berater, als Key User, als jemand der das System von Grund auf aufgebaut hat --- ist heute zwischen fünfundfünfzig und fünfundsechzig Jahre alt.

Im DACH-Raum bedeutet das: Diese Generation verlässt die Unternehmen. Nicht alle auf einmal, aber in einer Dichte, die kein Zufall ist.

Österreich hat diesen Peak früher erlebt. Das tatsächliche Renteneintrittsalter liegt dort bei 59,6 Jahren¹ --- in Deutschland verlassen Beschäftigte den Arbeitsmarkt im Schnitt erst mit 64,4 Jahren.² Rund vier Jahre später. Die Kohorte, die in Österreich zwischen 2018 und 2023 gegangen ist, geht in Deutschland jetzt. Das erklärt, warum das Problem in Österreich bereits verarbeitet wird --- und in Deutschland gerade auf dem Weg zum Höhepunkt ist.

Die Schweiz folgt diesem Muster nicht in gleicher Weise. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt dort bei 8,21 Jahren gegenüber 10,57 Jahren in Deutschland.³ Zwischen 2022 und 2023 haben 14,7 Prozent aller Erwerbstätigen ihren Arbeitsplatz gewechselt; der durchschnittliche Stellenwechsel erfolgt nach 5,6 Jahren.⁴ Entgegen der landläufigen Wahrnehmung sind Jobwechsel in der Schweiz strukturell häufiger als in Deutschland oder Österreich. Was das Problem dort weniger sichtbar macht, ist die Dokumentationskultur: Vereinbarungen müssen schriftlich fixiert sein, Prozessänderungen sind begründungspflichtig. Die Schweiz wird daher dem breiteren europäischen Markt zugerechnet, nicht dem DACH-spezifischen Generationenwechsel-Muster.

Was geht, wenn diese Menschen gehen, ist nicht ihr Arbeitsplatz. Es ist ihr Urteilsvermögen. Dreißig Jahre Entscheidungen --- welche Konditionsart, welche Buchungslogik, warum diese Ausnahme, warum nicht jene --- sind nicht dokumentiert. Sie waren nie als Wissen kodifiziert. Sie waren einfach da, verkörpert in einer Person, die wusste, warum.

Das ist kein Einzelphänomen. Im deutschsprachigen Raum berichten 76 Prozent der Unternehmen von massivem Wissensverlust bei Personalwechslern; 60 Prozent zählen Wissensverlust zu ihren größten unternehmerischen Risiken.⁵ Bei SAP RE-FX ist dieses Risiko strukturell höher als in anderen Modulen --- weil das Wissen nicht im System steckt, sondern in den Entscheidungen, die zu seiner Konfiguration geführt haben.

Das System läuft weiter. Die Person ist weg. Das Wissen auch.

¹ EcoAustria, Brief Analysis 8: Baby Boomers Retiring, ecoaustria.ac.at, 2025.

² Deutsche Rentenversicherung: Durchschnittliches Renteneintrittsalter 1960–2023, Statista, Oktober 2024.

³ OECD Data Explorer: Employment by job tenure intervals – average job tenure, 2022. DE: 10,57; CH: 8,21.

⁴ BFS (Bundesamt für Statistik Schweiz): Die berufliche Mobilität in der Schweiz 2023, Oktober 2024.

⁵ GfWM / HRM.de: Wissensverlust-Studie, 266 Unternehmen DACH; Fraunhofer-Institut.

Dreißig Jahre Systemwissen sollten nicht in der Pensionierung eines Einzelnen verschwinden. Aber genau das passiert --- in der gesamten DACH-Region, zur selben Zeit, aus denselben Gründen.

3.

Was reinkommt wenn Erfahrung rausgeht

Der Abgang war absehbar. Ein Nachfolger ist bestimmt, Schulungen wurden gebucht. Irgendwann fragt jemand nach, wie es läuft.

Die Antwort: gut.

Das ist der Moment, an dem die meisten Organisationen aufgehört haben zu schauen.

Die Antwort ist nicht gelogen. Sie ist strukturell wertlos. Der JobTeaser Karrierebarometer 2023 trägt den Titel: „*Ein schmaler Grat: Gen Z zwischen Selbstsicherheit und Selbstüberschätzung.*“ 80 Prozent der Berufseinsteiger im DACH-Raum blicken optimistisch in die berufliche Zukunft -- - obwohl 72 Prozent keinen klaren Karriereweg vor Augen haben und 64 Prozent sich gleichzeitig Sorgen machen.⁶ 48 Prozent der Personalverantwortlichen bestätigen: Gen Z überschätzt die eigenen Stärken und Schwächen strukturell.⁷ Die Außenwirkung ist Selbstsicherheit. Was darunter liegt, ist Selbstüberschätzung --- und der Betroffene kann den Unterschied nicht erkennen, weil ihm der Maßstab fehlt.

Das ist **keine** Charakterfrage. Die Inhouse-Berater-Rolle ist in den meisten Organisationen eine Solorolle. Kein Kollege, kein internes Korrektiv, kein Gegenüber, das die Lücke von außen benennt. Wer nach drei Schulungen ein gewachsenes RE-FX-System übernimmt, sieht: es läuft. Was er nicht sieht, sind die Entscheidungen hinter der Konfiguration --- weil er nicht weiß, wonach er suchen müsste. Er meldet, was er sieht. Und was er sieht, ist: kein Problem.

Das Muster zeigt sich unterschiedlich --- je nachdem, welche Art von Organisation betroffen ist.

RE-Organisationen und öffentliche Immobilienverwaltungen

Die Erwartung: zwei bis drei SAP-Schulungen, rund 7.000 Euro, und der Nachfolger ist einsatzbereit. Die Realität: danach ist die ganz überweiegende Mehrheit der operativen RE-FX-Aufgaben nicht selbständig lösbar --- nicht weil der Nachfolger ungeeignet wäre, sondern weil das Modul eine Tiefe hat, die sich auch in 10 offiziellen intensiv-Schulungstagen nicht erschließen könnte. Selbständige Buchhaltungsarbeit in RE-FX ist - wohlwollend gerechnet - frühestens nach zwei Jahren möglich --- eine Expertenmeinung, unter günstigen Bedingungen, mit begleitender externer Unterstützung.⁸ Nur 27 Prozent der DACH-Unternehmen bewerten ihre SAP-Transformation hinsichtlich Nutzerakzeptanz als gut oder sehr gut⁹ --- bei einem Nischenmodul wie RE-FX ist dieser Wert der Deckel, nicht der Boden.

Der Nachfolger meldet: läuft alles. Er ist überzeugt davon. Und genau das ist das Problem.

Corporates

Hier liegt die Ausgangslage anders. RE-FX wurde meist erst später und im Zuge von IFRS 16 eingeführt. Der Verantwortliche kennt IFRS 16 --- Projekt abgeschlossen, Auditor hat

⁶ JobTeaser GmbH, Karrierebarometer 2023/24, Köln, 12.09.2023.

⁷ Ebenda. 48% der Personalverantwortlichen attestieren Gen Z strukturelle Defizite.

⁸ Rödl & Partner: Transaktionsmanagement mit SAP S/4HANA RE-FX, roedl.com, 2023.

⁹ DSAG Investitionsreport 2024. 27% Nutzerakzeptanz gut/sehr gut.

unterschrieben, Bilanz stimmt. Was er nicht kennt, ist der Rest des Moduls. IFRS 16 deckt in RE-FX bei weitem nicht die Gesamtfunktionalität ab -- geschätzt ca. nur 20%.¹⁰ Nebenkostenabrechnung, Flächenmanagement, RE Navigator, Bestandsverwaltung und immernoch ein beträchtlicher Teil des CLMs--- alles außerhalb des IFRS-16-Scopes. Wenn Aufgaben jenseits der Leasingbilanzierung auftauchen, wird improvisiert. Die kognitive Falle verschärft das: je vertrauter eine Domäne wirkt, desto stärker die Selbstüberschätzung in der relativen Einschätzung.¹¹ Wer IFRS 16 kennt, hält RE-FX für verstanden. Der schmale Grat zwischen Selbstsicherheit und Selbstüberschätzung wird hier überschritten, ohne dass jemand es bemerkt (s.o.).

In beiden Fällen gilt dasselbe: Das System läuft. Die Organisation fragt nach. Die Antwort ist gut. Und die Lücke wächst.

Die Kompensationsfalle

Was viele Organisationen in einem Kompetenz und Know-How-Vakuum -- sei es auch nur übergangsweise -- beobachten: die erfahrenen Key User --- Mitarbeitende mit langer Betriebszugehörigkeit, die das System seit Jahren nutzen --- übernehmen den Lead. Ein neuer Inhouse-Berater, unsicher und ohne Orientierung in einem fremden System, richtet sich an ihnen aus. De facto führen die Key User. Das fühlt sich nach Stabilität an.

Es ist eine Falle.

Ob eine neue Konditionsart sich sauber ins System einfügt, ob eine Kontenfindung den Clean Core fördert oder belastet, ob eine Customizing-Entscheidung in drei Jahren noch rückbaubar ist --- das sind keine Fragen für Key User. Das sind Fragen für den Inhouse-Berater. Key User kennen die Prozesse. Den Systemkern kennen sie nicht. Wenn der Berater nickt statt entscheidet, treffen Personen ohne Systemarchitektur-Kenntnis Entscheidungen mit systemarchitektonischer Wirkung --- und können die Folgen ihrer eigenen Anweisungen nicht einschätzen.

Das Ergebnis sind zwei gleichzeitig aktive Risikoquellen. Der Inhouse-Berater meldet kein Problem nach oben und löst Customizing-Fragen nicht selbständig. Die Key User entscheiden de facto, ohne die systemischen Konsequenzen zu überblicken. Verlassen zusätzlich erfahrene Key User die Organisation, fällt auch diese fragile Kompensation weg --- ein eigenständiges Risiko, das parallel wirkt. Allerdings bietet das die Chance, dass das Vakuum endlich kommuniziert wird nach oben.

***Ein erlebter Fall:** Ein Standardproblem --- Alt- und Neuverträge --- für das RE-FX eine Standardlösung hat. Stattdessen wird recherchiert. In irgendeiner RE-FX-Version irgendeines Landes gibt es einen Mechanismus, der das Problem scheinbar löst. Er wird angeschaut, für gut befunden --- von Menschen ohne echte Kenntnis der Systemarchitektur --- und implementiert.*

Die Vertrags-ID ist in RE-FX ein Schlüsselfeld. --- sehr vieles referenziert auf diese eine ID. Wer sie verdoppelt, verdoppelt nicht Verträge. Er spaltet das System. Wenn am Ende jeder Vertrag

¹⁰ insire.de: IFRS 16 mit SAP RE-FX/CLM; PIKON: IFRS16 Leasing rules.

¹¹ Abdellaoui et al.: Unpacking Overconfident Behavior, Management Science, Vol. 70, No. 2, 2023. DOI: 10.1287/mnsc.2021.00165.

zwei oder drei identische Vertragsnummern trägt, ist das nicht mehr reparierbar --- daran käme selbst ein Greenfield-Projekt an seine Grenze.

Wir wurden über diesen CR erst in Kenntnis gesetzt, als unser eigenes Projekt bereits beendet war. Ein Warnbrief --- weit außerhalb unseres Mandats. Die Antwort kam prompt, selbstbewusst: Wir sind _____. Wenn es kritisch wäre, hätte intern jemand gewarnt. Auf die zweite E-Mail kam keine Antwort. Damals waren wir erstaunt. Heute wüssten wir es besser. Heute würden wir aus unserem Mandatsverständnis heraus einen dritten und vierten Brief schreiben.

Das ist die Kompensationsfalle in ihrer reinsten Form: Selbstbewusstsein nach drei Schulungen, Internetrecherche statt Architekturverständnis, keine Instanz im Raum die Nein sagen darf --- und externe Kritik, die an der Selbstsicherheit abperlt.

Keiner sieht das Ganze. Das System läuft weiter. Und irgendwann fragt jemand, ob man nicht eine externe Agentur einschalten sollte.

4.

Ein Externer. Problem gelöst.

Irgendwann fällt der Satz: *Dann holen wir eben jemanden von außen*. Der Entscheider glaubt, das Problem sei gelöst. Früher war das auch so. Ein Anruf bei der Agentur, ein Profil, ein Zwölf-Wochen-Einsatz --- der erfahrene RE-FX-Berater kam, und das Problem war erledigt, bevor es eskalieren konnte. Dieses Modell hatte zwei Voraussetzungen: Es gab verfügbare, seriöse RE-FX-Senior-Berater auf dem Markt, und es gab ein Projektformat, das zu ihnen passte. Veränderungen in beiden Domänen machen das Engagieren von Agenturen heute zum Risiko.

Das Modul

RE-FX gehört zu den SAP-Nischenmodulen, die traditionell einen Nachfrageüberhang haben. Die Ausbildung dauert drei bis fünf Jahre, bis jemand eigenständig arbeiten kann.¹² Das branchenspezifische Prozesswissen in der Immobilienwirtschaft ist normalerweise Voraussetzung. Die Stundensätze sind entsprechend hoch --- das hat Quereinsteiger angelockt. Die Erweiterung der Funktion von RE-FX hat zudem den Markt geöffnet für FI-Berater, oft ohne Branchenkenntnisse. SAP schreitet dagegen nicht ein.¹³ Heute führt schon das Merkmal „RE-FX“ nach zwei IFRS-16-Projekten.¹⁴

Agenturen hätten die Aufgabe, dies thematisch zu erfassen und zu kommunizieren. Tun sie aber nicht --- weil ein Nischenmodul, zumal die Projekte nicht mehr als Vollzeit mit 600 Stunden und mehr laufen, nicht mehr lukrativ ist. Wer RE-FX-Anfragen an Agenturen richtet, trifft auf Junior-Ansprechpartner. Seit Jahren. Kein Senior-Key-Account-Manager nimmt sich anscheinend eines Randthemas mehr an. RE-FX wird delegiert --- an diejenigen, die am wenigsten kosten. Diese Ansprechpartner haben oft nicht einmal SAP-Basiswissen. Sie können die Anforderungen nicht einordnen, keine qualifizierte Vorauswahl treffen. Und sie sind bemerkenswert gut darin, genau das zu verbergen --- im Gespräch fällt nichts auf, die Begriffe stimmen, die Zuversicht ist groß, die Lücke bleibt unsichtbar.¹⁵ Zumindest gegenüber uns. Dass das gegenüber Kunden die gleiche Wirkung hat -- davon gehen wir aus.

Fazit: Die doppelte Unsicherheit

Eine neue Gruppe von gelabelten RE-FX-Consultants trifft auf Junior-Account-Manager --- manchmal sogar ohne tiefe SAP-Kenntnisse. Das neue Modell „nicht mehr Vollzeit“ macht eine bedarfsgerechte Vermittlung --- was Fähigkeiten und Ansprüche der Senior-RE-FX-Berater betrifft, die das Problem erkennen könnten --- im Grunde obsolet.

Was heute gebraucht wird, ist etwas anderes: laufende Governance, ein Tag pro Woche, architektonische Aufsicht mit Lehr- und Übergabecharakter. Jemand, der den Nachfolger begleitet, nicht ersetzt. Jemand, den man anrufen kann. Der eindeutig berät, wenn eine

¹² SAP RE-FX Stellenausschreibungen: 3–5 Jahre Minimum. Community: Junior 1–3, Senior 5–7, Lead 10+.

¹³ SAP-Marketing: RE-FX als IFRS-16-Lösung; Schulungen für FICO-Berater.

¹⁴ Marktbeobachtung. Freelancermap.at, 04/2026.

¹⁵ IBISWorld: Employment Placement Agencies Europe, 2025. ~102.000; CAGR 8,0%.

Customizing-Entscheidung den Clean Core gefährdet. Dieses Format existiert im Geschäftsmodell der Agenturen nicht.

Die strukturelle Antwort

Die Frage ist also nicht, ob eine Agentur das Problem lösen will. Die Frage ist, ob sie es überhaupt kann. Die Antwort ist strukturell Nein.

Denn die erfahrenen RE-FX-Berater sind weg. Nicht verschwunden --- sie haben oft die Freiberuflichkeit gegen eine Festanstellung eingetauscht. Die Vertragsbedingungen haben das erzwungen. Seit 2020 haben sich die Konditionen radikal verschärft: volle Haftung beim Freelancer, Vertragsstrafen bei Nichterfüllung, Bindungsklauseln ohne Gegenseicherung, Zahlung erst nach Zahlungseingang beim Endkunden.¹⁶ SAP SE selbst hat bereits 2014 alle direkten Freelancer-Engagements beendet.¹⁷ DHL kündigte im März 2024 laufende Freelancer-Verträge mitten im Projekt, ohne Vorankündigung.¹⁸ Wer als erfahrener Berater diese Entwicklung beobachtet, zieht Konsequenzen. Rund 36 Prozent der Solo-Selbständigen in Deutschland erwägen die Standortverlagerung, 27 Prozent die Aufgabe der Selbständigkeit.¹⁹ Die Seniors sind nicht mehr verfügbar --- nicht zu keinem Preis, sondern zu keinen Bedingungen.

Der Vertrag kommt als PDF. Sub-Sub-Sub-Ebene. 10 Prozent des Textes sind Vertragsstrafen. Zahlungsziel: 45 Tage. Marge der Kette: 45 Prozent. Zahlung erfolgt nur, wenn der Endkunde gezahlt hat --- ein Umstand, den der Berater im Streitfall nicht einmal überprüfen kann. Im Falle der Nichtzahlung gibt es keinen Negativbeweis. Kein Kontoauszug, keine Bestätigung, nichts. Man wartet --- oder man klagt gegen eine Beweislast, die man nicht tragen kann.

Oder dieses reale Beispiel: Zehn Stunden. Fünf Monate Laufzeit. Auf Abruf. Danach verlängert sich der Vertrag automatisch --- um vierundzwanzig Monate. Zehn Stunden, verteilt über fünf Monate, binden den Berater für über zwei Jahre. Kein erfahrener Senior unterschreibt das. Der Junior schon --- weil er den Vertrag braucht. Und weil er nicht weiß, was er unterschreibt.

Die Konsequenz

Die Kombination aller drei Faktoren --- Nischenmodul, neues Format, veränderte Vertragsbedingungen --- macht Agenturen in diesem Bereich obsolet. Agenturen sind nur noch interessant als "Pimp" für Neueinsteiger. Im Grunde genommen haben sich Agenturen durch die Risikoverlagerung vor allem in SAP-Nischenmärkten bereits seit COVID überflüssig gemacht. Sie haben es nur noch nicht gemerkt. Deren ursprüngliche Aufgabe, auch im Zweifel ein Anwalt des Beraters zu sein, ist vor allem bei Kleinstagenturen aufgrund der Abhängigkeit zum Kunden überhaupt nicht mehr möglich.

Ihr Geschäftsmodell basierte immer auf zwei Dingen: einer gewissen --- von allen mangels Alternativen in Kauf genommenen --- Blackbox und dem Volumen großer Platzierungen. Beides erodiert. Dass das neue Governance-Modell --- klein, qualitätsintensiv, langfristig ---

¹⁶ IHK-Musterverträge (Allrecht.de): Pay-when-paid; VGSD: unzumutbar.

¹⁷ SAP SE: zertifizierte Intermediäre ab 2014 (betriebsausgabe.de; VGSD).

¹⁸ VGSD: DHL beendet Freelancer mitten im Projekt, 03/2024.

¹⁹ VGSD/vbw 2024 (n=6.300). 36% Standortverlagerung; 27% Aufgabe.

perspektivisch zum Standard wird, haben die meisten Agenturen nicht erkannt. Diejenigen, die es nicht erkennen, werden nicht überleben.²⁰

Der Kreisschluss

Der Externe wird trotzdem platziert. Er sieht passend aus. Generative KI stützt das Bild --- die richtigen Begriffe, die Standardkonfiguration, die offiziellen Prozessvorgaben. Was KI zumindest in den nächsten 12-24 Monaten in SAP noch nicht kann: die Entscheidungen ersetzen, die Langzeitwirkung haben. Das Schema hinter den Konditionen. Das *Warum* hinter dem *Was*.

Kann der Auftraggeber die Qualifikation überhaupt prüfen? Immobilienorganisationen und öffentliche Immobilienverwaltungen erkennen die Lücke meistens --- sie kennen das Modul meist lange genug. Corporates meistens nicht --- weil sie selbst nur IFRS 16 kennen und nicht wissen, was sie nicht wissen. Die Blackbox ist hier keine Absicht eines einzelnen Akteurs. Sie ist eine Eigenschaft des Systems: der Agenturmarkt belohnt Platzierungen, nicht Qualifikationstiefe, und der Auftraggeber verfügt über kein Instrument, die gelieferte Kompetenz zu bewerten.

Der Entscheider steht am Ende vor denselben Symptomen wie zu Beginn.

Werkverträge mit Systemintegratoren, über SLA-basierte Vereinbarungen, bieten zumindest eine relative Sicherheit als Fallback--- ein anderes Engagement-Modell.

Was passiert, wenn nichts passiert

Wenn Sie diesen Artikel bis hierher gelesen haben und sich in mehr als zwei Absätzen erkannt haben, dann sind die folgenden Zeilen für Sie geschrieben. Nicht für Ihren IT-Leiter. Nicht für Ihren Dienstleister. Für Sie --- die Person, die am Ende unterschreibt.

Die Symptome, die Sie heute sehen --- Tickets, offene Punkte, Erklärungsbedarf im Monatsabschluss --- sind nicht das Problem. Sie sind die Oberfläche. Darunter liegt eine Datenintegritätsfrage, die sich mit jedem Monat verschlimmert, in dem das System ohne architektonische Aufsicht läuft.

Das Szenario, das wir am häufigsten sehen: Eine Customizing-Entscheidung --- getroffen ohne Architekturverständnis, ohne Rücksprache, ohne Folgenabschätzung --- kompromittiert ein Schlüsselfeld in der Datenbank. Das System läuft weiter. Aber die Buchungen stimmen nicht mehr. Nicht sofort sichtbar, nicht dramatisch --- bis der Wirtschaftsprüfer nach der Vertragsbasis einer Buchung fragt und niemand sie erklären kann oder das System technisch in einen Stall gerät.

Was dann folgt, ist je nach Fall kein IT-Projekt. Es ist Schadensbegrenzung: Betriebs- oder Buchungsstopp, forensische Analyse, Datenbereinigung im laufenden Betrieb, zwei bis sechs Monate auf einem labilen System, vier bis acht externe Spezialisten gleichzeitig. Die Kosten liegen --- je nach Portfoliogröße --- zwischen 450.000 und 850.000 Euro. Eine deutsche Studie beziffert ungeplante SAP-Ausfälle auf durchschnittlich 25.000 Euro pro Stunde. Bei einer S/4HANA-Migration erfordern 35 bis 65 Prozent aller Datensätze Bereinigung --- bei kompromittierten Schlüsselfeldern liegt diese Quote weit höher.

²⁰ Eurostat: Kohorte 2014. Überlebensrate EU ca. 45%.

Die Frage ist nicht, ob das passiert. Die Frage ist, ob es in Ihrem Haus passiert, bevor oder nachdem Sie es hätten verhindern können.

Für wen wir nicht arbeiten

Wer glaubt, dass der Agenturmarkt von heute derselbe ist wie 2017, hat diesen Artikel nicht gelesen --- oder nicht verstanden.

Wer überzeugt ist, dass die Neuen das schon hinkriegen --- weil man selbst Kinder in dem Alter hat, weil man das Potenzial dieser Generation zu erkennen glaubt, weil man ihnen nur Zeit lassen muss --- der setzt auch Praktikanten als Betriebsärzte ein. Nicht aus böser Absicht. Aus Verwechslung von Zuversicht mit Verantwortung.

Wer jeden Hinweis auf strukturelle Risiken als Schwarzmalerei abtut, hat eine Entscheidung getroffen. Wir respektieren sie. Wir teilen sie nicht.

Hinweis: Dieser Artikel wurde mit Sorgfalt erstellt. Wo Übersetzungen in andere Sprachen als das deutsche Original vorliegen, können geringfügige Ungenauigkeiten auftreten. Die geäußerten Ansichten sind ausschließlich die des Autors und spiegeln seine persönliche fachliche Einschätzung, praktische Erfahrung und unabhängige Forschung wider — sofern nicht ausdrücklich durch zitierte Quellen belegt. Der Autor ist weder mit SAP SE verbunden noch bei SAP SE beschäftigt oder in formaler Weise mit SAP SE assoziiert. Dies ist keine offizielle SAP-Veröffentlichung. Alle genannten Produktnamen sind Marken ihrer jeweiligen Inhaber.

T.H. Scheer

© Metaneering S.à r.l., Luxemburg. Alle Rechte vorbehalten.

Hinweis: Dieser Artikel wurde mit Sorgfalt erstellt. Wo Übersetzungen in andere Sprachen als das deutsche Original vorliegen, können geringfügige Ungenauigkeiten auftreten. Die geäußerten Ansichten sind ausschließlich die des Autors und spiegeln seine persönliche fachliche Einschätzung, praktische Erfahrung und unabhängige Forschung wider — sofern nicht ausdrücklich durch zitierte Quellen belegt. Der Autor ist weder mit SAP SE verbunden noch bei SAP SE beschäftigt oder in formaler Weise mit SAP SE assoziiert. Dies ist keine offizielle SAP-Veröffentlichung. Alle genannten Produktnamen sind Marken ihrer jeweiligen Inhaber. — T.H. Scheer — © Metaneering S.à r.l., Luxemburg. Alle Rechte vorbehalten.

