FORUM

Herausforderungen für Entgeltabrechner mit SAP HCM im Jahr 2025

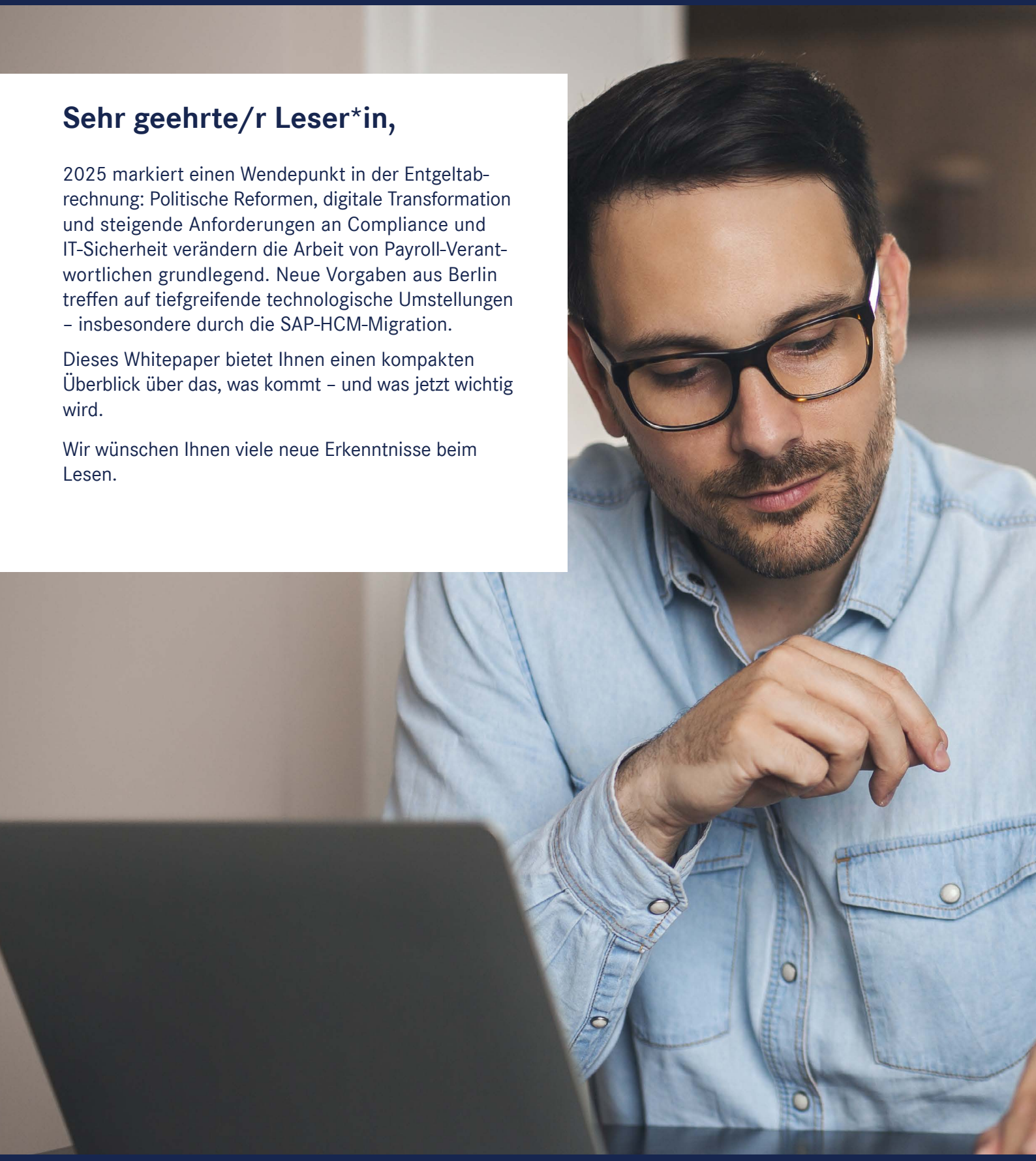
Politische und Technologische Veränderungen

Sehr geehrte/r Leser*in,

2025 markiert einen Wendepunkt in der Entgeltabrechnung: Politische Reformen, digitale Transformation und steigende Anforderungen an Compliance und IT-Sicherheit verändern die Arbeit von Payroll-Verantwortlichen grundlegend. Neue Vorgaben aus Berlin treffen auf tiefgreifende technologische Umstellungen – insbesondere durch die SAP-HCM-Migration.

Dieses Whitepaper bietet Ihnen einen kompakten Überblick über das, was kommt – und was jetzt wichtig wird.

Wir wünschen Ihnen viele neue Erkenntnisse beim Lesen.



Über den Autor

Dieses Whitepaper wurde im Mai 2025 von Michael Eweleit herausgegeben und mit Unterstützung von ChatGPT Deep Research erstellt. Die Inhalte basieren auf öffentlich zugänglichen Quellen, darunter der Koalitionsvertrag 2025 sowie einschlägige Fachbeiträge und Marktanalysen.

Herausforderungen für Entgeltabrechner mit SAP HCM im Jahr 2025

Die **Entgeltabrechnung mit SAP HCM** steht im Jahr 2025 mehr denn je im Spannungsfeld aktueller politischer Entwicklungen. Mit der Bildung einer neuen Bundesregierung aus CDU/CSU und SPD und deren ambitionierten Reformplänen rückt das Thema Lohnabrechnung in den Vordergrund der wirtschafts- und sozialpolitischen Agenda. Gerade vor dem Hintergrund einer schwächelnden Konjunktur und der Notwendigkeit, Deutschland wettbewerbsfähiger zu machen (tagesschau.de), werden Payroll-Prozesse nicht nur technisch, sondern auch regulatorisch vor große Herausforderungen gestellt. Entgeltabrechner müssen sich darauf einstellen, neue Gesetze und Vorgaben zeitnah umzusetzen und gleichzeitig die politische Diskussion im Blick zu behalten – denn Entscheidungen in Berlin haben unmittelbare Auswirkungen bis auf die Lohnzettel der Beschäftigten. Dieses Zusammenspiel von **Politik und Entgeltabrechnung** verleiht dem Thema 2025 eine besondere Brisanz und Aktualität.

Konkrete Neuerungen aus dem Koalitionsvertrag 2025:

Laut dem am 09. April 2025 vorgestellten Koalitionsvertrag *„Verantwortung für Deutschland“* planen die Regierungsparteien eine Reihe von Maßnahmen in den Bereichen Lohnsteuer, Sozialversicherung, Arbeitsrecht und Digitalisierung, die die Entgeltabrechnung nachhaltig beeinflussen werden. **Im Steuer- und Abgabenrecht** soll die **Einkommensteuer** für niedrige und mittlere Einkommen in den kommenden Jahren spürbar gesenkt werden, während der Solidaritätszuschlag wie bisher nur für Top-Verdiener erhoben bleibt (tagesschau.de). Ab 2026 können Pendler außerdem bereits ab dem ersten Kilometer **38 Cent Entfernungspauschale** geltend machen – eine deutliche Verbesserung gegenüber der bisherigen Regelung (tagesschau.de). Um Mehrarbeit attraktiver zu gestalten, werden **Überstundenzuschläge künftig steuerfrei** gestellt (br.de). Wichtig ist hierbei die Differenzierung: Die Steuerfreiheit soll nur für Zuschläge auf **Mehrarbeit über der vereinbarten Vollzeitarbeitszeit** gelten (definiert als über 34 bzw. 40 Wochenstunden) – nicht für den Grundlohn der Überstunde (br.de). Teilzeitbeschäftigte, die über ihre vertragliche Stundenzahl hinaus arbeiten, sollen stattdessen einen neuen **steuerbegünstigten Prämien-Anreiz** erhalten, um auch ihnen einen finanziellen Vorteil bei Mehrarbeit zu ermöglichen (bakertilly.de). Zusätzlich setzt die Koalition steuerliche Impulse in spezifischen Feldern: **Mitarbeiterkapitalbeteiligungen** sollen attraktiver werden, indem man die bislang sehr niedrige steuerfreie Beteiligung (derzeit 2.000 € pro Jahr) anhebt und Verfahren vereinfachtbdo.de. Ebenso bleibt die **Elektromobilität** im Fokus der Steuerpolitik: Für elektrische Dienstwagen wird die begünstigte Anschaffungspreisgrenze auf 100.000 € erhöht, und E-Fahrzeuge sollen bis 2035 von der Kfz-Steuer befreit bleiben (bdo.de). Diese Vorhaben bedeuten für Unternehmen und ihre Lohnbuchhaltung, dass Nettogehälter und Lohnnebenkosten neu kalkuliert werden müssen, sobald die gesetzlichen Änderungen in Kraft treten.

Auch im Bereich **Sozialversicherung und Rente** sind deutliche Weichenstellungen vorgesehen. Das gesetzliche **Rentenniveau** von 48 % des Durchschnittsverdienstes soll bis zum Jahr 2031 **gesetzlich garantiert** und durch Bundeszuschüsse finanzierbar gemacht werden (tagesschau.de). Gleichzeitig wird die **Mütterrente** vereinheitlicht: Künftig sollen alle Eltern – unabhängig vom Geburtsjahr ihrer Kinder – drei Entgeltpunkte pro Kind in der Rente angerechnet bekommen (tagesschau.de). Um Altersarmut bei Selbständigen vorzubeugen, plant die Koalition zudem, neue **Solo-Selbstständige** obligatorisch in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen (bdo.de). Darüber hinaus soll es **Senioren im Rentenalter** erleichtert werden, länger zu arbeiten: Wer nach dem offiziellen Renteneintritt weiterbeschäftigt bleibt, darf künftig bis zu **2.000 € monatlich steuerfrei** hinzuverdienen (bakertilly.de) – ein Novum, das erfahrenen

Fachkräften einen Anreiz gibt, dem Arbeitsmarkt erhalten zu bleiben. Verbesserungen stehen auch bei der **betrieblichen Altersversorgung (bAV)** an. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen will man bAV-Modelle attraktiver gestalten, indem Verfahren digitalisiert, vereinfacht und von Bürokratie entlastet werden (bdo.de). Höhere Portabilität bei Jobwechseln soll zudem dafür sorgen, dass Arbeitnehmer ihre Betriebsrentenansprüche einfacher mitnehmen können (bdo.de). Diese sozialen Neuerungen werden sich in der Entgeltabrechnung z.B. durch geänderte Beitragsberechnungen, Meldewege und Freibeträge bemerkbar machen.

Die **arbeitsrechtlichen Vorhaben** der Koalition zielen ebenfalls auf Modernisierung und Entlastung ab. So soll das derzeit starre Arbeitszeitregime gelockert werden: Anstelle des strikt einzuhaltenden Acht-Stunden-Tages könnte es künftig einen **flexibleren Wochenarbeitszeitrahmen** geben (tagesschau.de). Dieses Modell würde Unternehmen und Beschäftigten mehr Spielraum bei der Verteilung der Arbeitszeit bieten. Eine weitere zentrale Änderung betrifft die Dokumentation der Arbeitszeit. Zwar wird – auch infolge aktueller Gerichtsentscheidungen – die **Erfassung der Arbeitszeit** verpflichtend, allerdings verspricht die Regierung eine praxisnahe Umsetzung: Die elektronische Zeiterfassung soll **unbürokratisch** erfolgen, mit Übergangsfristen für kleine und mittlere Betriebe, und die **Vertrauensarbeitszeit** ohne lückenlose Aufzeichnung soll weiterhin möglich bleiben (bakertilly.de) . Zudem bekennen sich die Koalitionäre zur Stärkung der **Tarifautonomie** und der fairen Löhne. Der bereits auf 12,82 € gestiegene **Mindestlohn** soll weiter steigen – ab 2026 wird ein Zielwert von 15 € pro Stunde angepeilt (br.de). Dabei bleibt das bewährte Verfahren über die unabhängige Mindestlohnkommission bestehen, welche die genaue Erhöhung auf Basis der Lohnentwicklung festlegt (br.de). Um gute Arbeitsbedingungen breiter durchzusetzen, ist außerdem ein **Bundestariftreuegesetz** geplant, das bei öffentlichen Aufträgen die Einhaltung von Tarifstandards zur Voraussetzung macht (bei Vergaben ab 50.000 €, für Start-ups ab 100.000 €) (bakertilly.de). Insgesamt bedeuten diese arbeitsrechtlichen Änderungen, dass sich Personalabteilungen auf neue **Berechnungs- und Nachweispflichten** einstellen müssen – seien es angepasste Regeln für Überstundenzuschläge oder erweiterte Aufzeichnungspflichten bei der Arbeitszeit.

Ein zentrales Anliegen der neuen Koalition ist die **Digitalisierung der Verwaltung** und der **Bürokratieabbau**, wovon auch die Entgeltabrechnung direkt betroffen ist. So wird eigens ein neues **Ministerium für Staatsmodernisierung** geschaffen, um die digitale Transformation der Behörden zu forcieren (br.de). Ein Kernprojekt ist die Einführung des **Once-Only-Prinzips**: Im Kontakt mit Sozialversicherungsträgern und Behörden sollen Unternehmen und Bürger bestimmte Daten künftig nur noch **ein einziges Mal** melden müssen, die dann von Bund, Ländern und Kommunen **medienbruchfrei weiterverarbeitet** werden (bdo.de). Dieses Prinzip würde den mehrfachen Eingabeaufwand – etwa von Personalstammdaten oder Meldebescheinigungen – deutlich reduzieren und Fehlerquellen verringern. Darüber hinaus sollen bestehende Meldeverfahren **zusammengelegt und vereinfacht** werden. Ein Beispiel ist die Entsendung von Arbeitnehmern ins EU-Ausland: Hier plant die Regierung, die separate Entsendemeldung mit dem Verfahren zur A1-Bescheinigung zu bündeln (bdo.de). Damit müssten Personalstellen grenzüberschreitend tätiger Mitarbeiter zukünftig nicht mehr doppelte Anträge stellen. Ebenso auf der Agenda steht der Abbau überholter **Formvorschriften** im Arbeits- und Steuerrecht. So sollen etwa Schriftformerfordernisse – zum Beispiel bei befristeten Arbeitsverträgen – modernisiert oder ganz abgeschafft werden (bakertilly.de), um elektronische Verfahren zu erleichtern. Insgesamt verspricht die Koalition, **bürokratische Hürden** für Unternehmen abzubauen und die **Digitalisierung** von Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprozessen voranzutreiben. Für die Entgeltabrechnungs-Praxis bedeuten diese Pläne perspektivisch eine Entlastung: Weniger doppelte Dateneingaben, effizientere

Behördenschnittstellen und klarere Regeln schaffen Freiräume, damit sich Payroll-Teams verstärkt auf strategische Aufgaben und die **Sicherstellung der Compliance** in einem sich wandelnden Umfeld konzentrieren können.

Quellen: Koalitionsvertrag 2025 (CDU/CSU, SPD) und aktuelle Berichterstattung

Technologische Entwicklungen und SAP-HCM-Umstellungen

Technologisch steht die Entgeltabrechnung vor einem Umbruch. SAP hat angekündigt, die **klassische SAP-HCM-Lösung** (auf SAP ERP/ECC) nur noch bis spätestens 2030 zu warten (SAP HCM Transformation: Herausforderung und Chance). Spätestens bis zu diesem Zeitpunkt (mit einer speziellen On-Premise-Verlängerung sogar bis 2040) müssen Unternehmen ihre SAP-Payroll auf eine neue Plattform heben (SAP HCM Transformation: Herausforderung und Chance) (Entgeltabrechnung: 5 Herausforderung und eine Lösung | ActivateHR). Viele Organisationen planen deshalb bis **2027** – dem Ende der regulären SAP-Wartung – auf **SAP S/4HANA** umzusteigen (SAP HCM Transformation: Herausforderung und Chance). Diese bevorstehende **Migration auf S/4HANA** erhöht die Komplexität, da sie zusätzlich zum Tagesgeschäft gestemmt werden muss (SAP HCM Transformation: Herausforderung und Chance).

Die Transformation bietet zwar Chancen zur Modernisierung der HR-Prozesse, ist aber mit wichtigen Weichenstellungen verbunden. Unternehmen müssen entscheiden, ob sie ihre Entgeltabrechnung **On-Premise weiterführen oder in die Cloud migrieren** (SAP HCM Transformation: Herausforderung und Chance). SAP bietet hierfür etwa die On-Premise-Lösung *SAP HCM for S/4HANA* (H4S4) oder cloudbasierte Lösungen wie *SAP SuccessFactors Employee Central Payroll*. Jede Option bringt Herausforderungen mit sich – von der **Datenmigration** und Anpassung der Schnittstellen bis zur Gewährleistung der bisherigen Funktionalitäten. Hinzu kommen **hohe Investitionskosten und Unsicherheiten**: Der Umstieg auf eine moderne HR-IT-Landschaft erfordert Budget und Know-how, was viele Unternehmen lange zögern ließ (Entgeltabrechnung: 5 Herausforderung und eine Lösung | ActivateHR). 2025 stehen erfahrene Entgeltabrechner deshalb vor der Aufgabe, die **Systemumstellung strategisch zu planen**, ohne den laufenden Betrieb zu beeinträchtigen.

Automatisierung und KI im Abrechnungsprozess

Robotic Process Automation (RPA) und **Künstliche Intelligenz (KI)** verändern den Entgeltabrechnungsprozess grundlegend. Routineaufgaben lassen sich zunehmend automatisiert abwickeln, was manuelle Eingriffe reduziert und Fehler minimiert. Laut einer Studie der American Payroll Association können durch eine **KI-gestützte Automatisierung** die Prozesskosten in der Lohnabrechnung um bis zu 80 % gesenkt werden (KI in der Gehaltsabrechnung: Die neuesten Trends 2025). Rund 59 % der Unternehmen verzeichnen bereits Kosteneinsparungen, seit sie Payroll-Prozesse automatisieren (KI in der Gehaltsabrechnung: Die neuesten Trends 2025). Diese Effizienzgewinne entlasten die Payroll-Teams und erlauben es, sich auf komplexere Fälle und Analysen zu konzentrieren.

KI-Systeme tragen auch zur **Compliance** bei: Moderne Lösungen überwachen Änderungen in Gesetzen und Vorschriften in Echtzeit und passen die Abrechnungsabläufe bei Bedarf automatisch an (KI in der Gehaltsabrechnung: Die neuesten Trends 2025). Dadurch sinkt das Risiko, Updates zu verpassen, und die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben wird erleichtert. Gleichzeitig können fortschrittliche Analytics-Tools auf KI-Basis **vorausschauende Analysen (Predictive Analytics)** liefern – etwa Prognosen zu

Personalkosten oder Hinweisen auf Anomalien in der Abrechnung (KI in der Gehaltsabrechnung: Die neuesten Trends 2025). Auch personalisierte Self-Service-Portale oder Chatbots profitieren von KI, indem sie Mitarbeitern z.B. Fragen zur Abrechnung direkt beantworten. Für Entgeltabrechner bedeutet die **Automatisierung** einerseits Entlastung von repetitiven Aufgaben, andererseits aber auch, dass sie **neue Kompetenzen** im Umgang mit KI-Tools entwickeln müssen. Der Fokus der Rolle verschiebt sich immer mehr hin zur Kontrolle der automatisierten Prozesse, Ausnahmefall-Behandlung und strategischen Datenanalyse, um den vollen Nutzen der neuen Technologien zu heben.

Datenverwaltung, Datenschutz und IT-Sicherheit

Der sorgfältige Umgang mit den vielen **sensiblen Personaldaten** in der Entgeltabrechnung hat 2025 höchste Priorität. In HR-Systemen wie SAP HCM laufen persönliche Daten, Beschäftigungs- und Leistungsdaten sowie Gehalts- und Finanzinformationen zusammen – all diese Informationen unterliegen strengen Datenschutzregeln (Datensicherheit im Unternehmen geht uns alle an). Unternehmen sind durch die **EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)** und das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet, technische und organisatorische Maßnahmen umzusetzen, um diese Mitarbeiterdaten zu schützen und die Vertraulichkeit zu gewährleisten (Datensicherheit im Unternehmen geht uns alle an). Entgeltabrechner müssen sicherstellen, dass z.B. **Zugriffsberechtigungen** korrekt vergeben, Datenverschlüsselung und -sicherung implementiert und Löschfristen (etwa via SAP Information Lifecycle Management) eingehalten werden.

Die **IT-Sicherheit** rund um Payroll-Systeme wird gleichzeitig immer anspruchsvoller. Angesichts zunehmender Cyberangriffe (Phishing, Ransomware, DDoS etc.) und einer mobileren Belegschaft gilt es, mögliche Sicherheitslücken konsequent zu schließen (Datensicherheit im Unternehmen geht uns alle an). In den vergangenen zwölf Monaten entstanden deutschen Unternehmen Schäden von rund **150 Milliarden € durch Cyberattacken** – ein Zeichen dafür, wie professionell Cyberkriminelle mittlerweile vorgehen (Datensicherheit im Unternehmen geht uns alle an). Viele HR-IT-Abteilungen stoßen hier an Grenzen: Wachsende Anforderungen und immer komplexere Systemlandschaften erschweren den Überblick. Gerade in expandierenden Unternehmen fehlt es oft an Ressourcen, um die Mitarbeiter im Umgang mit den Systemen und Daten ausreichend zu **schulen** (Datensicherheit im Unternehmen geht uns alle an). Dieses Defizit kann zu gefährlichen Lücken führen, wo eigentlich maximale Sicherheit nötig wäre (Datensicherheit im Unternehmen geht uns alle an). Entgeltabrechner müssen daher eng mit der IT und Datenschutzbeauftragten zusammenarbeiten, um **Sicherheitskonzepte** umzusetzen und regelmäßig zu überprüfen. Die Notwendigkeit wird erkannt: Immerhin planen 38 % der Payroll-Verantwortlichen, in den kommenden Jahren die Sicherheit der anvertrauten Daten weiter zu erhöhen (Datensicherheit im Unternehmen geht uns alle an). 2025 steht somit nicht nur die korrekte Abrechnung im Fokus, sondern auch die **Datensicherheit und Compliance** rund um das Abrechnungssystem.

Praktische Schwierigkeiten im Unternehmensalltag

Neben den großen Trends gibt es eine Reihe **praxisnaher Herausforderungen**, mit denen erfahrene SAP-HCM-Entgeltabrechner täglich konfrontiert sind. Dazu zählen insbesondere:

- **Fehleranfälligkeit und Komplexität:** Die Vielzahl an Regeln, Ausnahmen und Eingabedaten macht die Lohnabrechnung anfällig für Fehler. Laut einer Studie lag die durchschnittliche Genauigkeit von Gehaltsabrechnungen 2024 weltweit bei nur 78 % – das heißt, 22 % der Abrechnungen waren

fehlerhaft (Entgeltabrechnung: 5 Herausforderung und eine Lösung | ActivateHR). Fehlerkorrekturen können mehrere Abrechnungsläufe dauern (Entgeltabrechnung: 5 Herausforderung und eine Lösung | ActivateHR). Die hohe Komplexität (gerade in Deutschland) erfordert sorgfältige Prüfprozesse, um **fehlerfreie Abrechnungen** sicherzustellen.

- **Laufende Systemanpassungen:** Durch gesetzliche Änderungen müssen SAP-HCM-Systeme ständig aktualisiert werden. Jährlich zum Jahreswechsel erscheinen z.B. **SAP-Hinweise und Support Packages**, um neue Rechengrößen, Meldeverfahren oder Steueränderungen im System abzubilden. Diese Updates und **Konfigurationanpassungen** müssen rechtzeitig eingespielt und getestet werden, um die Konformität zu gewährleisten (Wichtige SAP HCM Anpassungen für 2024/2025 in der Schweiz). Verzögerungen oder Fehler bei den Anpassungen können direkt zu falschen Abrechnungen führen. Erfahrene Entgeltabrechner stehen vor der Aufgabe, das System kontinuierlich auf dem neuesten Stand zu halten und individuelle Anpassungen (etwa kundenspezifische Abrechnungsregeln) nachzuziehen.
- **Schulungsbedarf:** Die **Nutzer der Abrechnungssysteme** – vom Payroll-Team bis hin zu dezentralen HR-Mitarbeitern – benötigen regelmäßige Schulungen, um mit den Systemänderungen und neuen Funktionen Schritt zu halten. Führt ein Unternehmen etwa ein Upgrade auf S/4HANA oder neue Self-Service-Tools ein, müssen die Mitarbeiter im korrekten Umgang geschult werden, um Bedienfehler zu vermeiden. Oft mangelt es jedoch an Kapazitäten für Trainings (Datensicherheit im Unternehmen geht uns alle an), sodass Wissen lückenhaft bleibt. Diese Wissenslücken können die Fehlerquote erhöhen und die optimale Nutzung der Software behindern. Kontinuierliche Weiterbildung und ausreichende Testphasen bei Änderungen sind daher essenziell.
- **Fachkräftemangel:** Zusätzlich stellt der **Mangel an erfahrenen Payroll-Spezialisten** viele Unternehmen vor Probleme. Die Arbeit in der Entgeltabrechnung erfordert Spezialwissen, doch qualifizierte Fachkräfte sind rar. 57 % der Unternehmen berichten von einem Fachkräftemangel in der Lohn- und Gehaltsabrechnung, und 69 % ziehen deswegen sogar die **Auslagerung (Outsourcing)** dieser Prozesse in Betracht (Entgeltabrechnung: 5 Herausforderung und eine Lösung | ActivateHR). Diese Situation erhöht den Druck auf die verbleibenden Mitarbeiter. Sie müssen trotz dünner Personaldecke den gleichen Qualitätsanspruch erfüllen, was ohne Automatisierung und klare Prozesse kaum zu bewältigen ist. Unternehmen begegnen dem Engpass, indem sie verstärkt auf **Digitalisierung und Automatisierung** setzen oder externe Dienstleister einbinden (Entgeltabrechnung: 5 Herausforderung und eine Lösung | ActivateHR). Für die internen Abrechner bedeutet das, sich schnell in neue Tools einzuarbeiten und parallel das Tagesgeschäft zu stemmen.

Fazit

Im Jahr 2025 sehen sich erfahrene Entgeltabrechner mit SAP HCM einem breiten Spektrum an Herausforderungen ausgesetzt. Gesetzliche Änderungen erfordern ständige Aufmerksamkeit und Systempflege, während gleichzeitig die **technologische Transformation** Richtung S/4HANA und Cloud geplant werden muss. Automatisierung und KI bieten zwar enorme Chancen zur Effizienzsteigerung, verlangen den Payroll-Teams aber auch Anpassungsfähigkeit und neues Know-how ab. Zugleich sind **Datenschutz und IT-Sicherheit** unverzichtbare Themen, um das Vertrauen in die digitale Lohnabrechnung zu gewährleisten. Schließlich dürfen die täglichen praktischen Hürden – von System-Updates über Schulungen bis hin zu Personalengpässen – nicht unterschätzt werden. Insgesamt heißt das für Entgeltabrechner 2025: **lebenslanges Lernen, proaktives Anpassen an Veränderungen und enge Zusammenarbeit** mit Fachbereichen (IT, Recht, etc.), um die Entgeltabrechnung zuverlässig,

rechtssicher und effizient zu gestalten. Die wichtigsten Erfolgsfaktoren sind dabei ein aktuelles SAP-System, gut geschulte Mitarbeiter und der gezielte Einsatz moderner Technologien, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden.

Passende Weiterbildungen finden Sie hier:

Seminare zu SAP-Anwendungen

Die tägliche Arbeit im SAP-System stellt Sie in der täglichen Praxis regelmäßig vor Herausforderungen. Auch für SAP Anwender*innen und interne SAP Berater*innen bieten wir Ihnen ein breites und sehr praxisorientiertes Schulungsangebot an. Wir garantieren fachlich hochwertige Weiterbildung für Ihren Erfolg – unsere ISO-Zertifizierungen nach 9001 und 21001 unterstreichen dies.
Jetzt informieren!

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen.
Jetzt testen.

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als Inhouse-Training.
Jetzt individuelles Angebot anfordern.

FORUM · Institut für Management GmbH · Postfach 10 50 60 · 69040 Heidelberg · Germany
Telefon: +49 6221 500-500 · Fax: +49 6221 500-555 · www.forum-institut.de