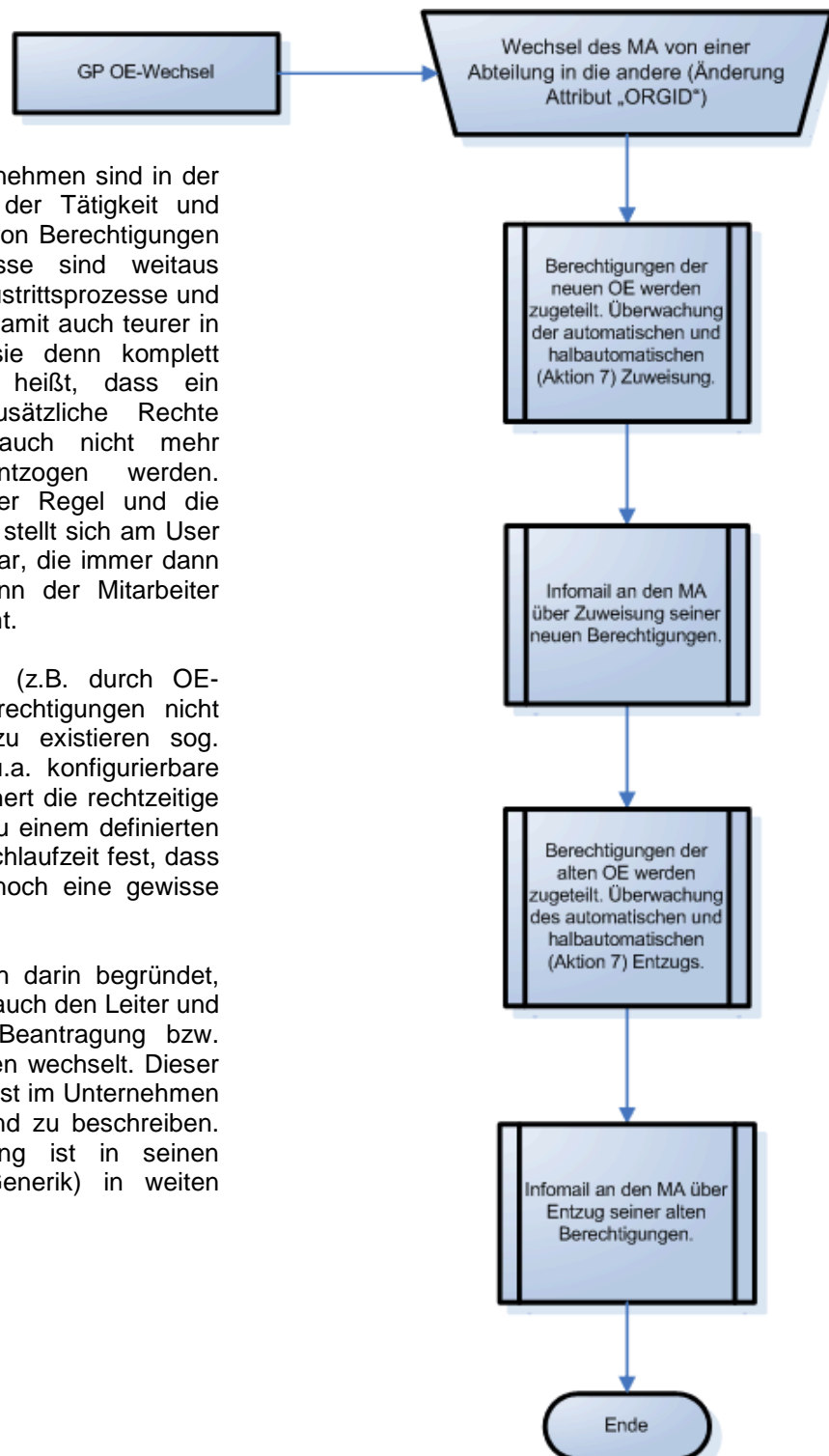


## Wechselprozesse der Mitarbeiter im Unternehmen

### Berücksichtigung gleitender Übergänge / Wechselprozesse



Wechselprozesse im Unternehmen sind in der Regel mit der Änderung der Tätigkeit und damit auch der Änderung von Berechtigungen verbunden. Diese Prozesse sind weitaus häufiger als die Ein- und Austrittsprozesse und außerdem komplexer und damit auch teurer in der Realisierung, wenn sie denn komplett umgesetzt werden. Das heißt, dass ein Mitarbeiter nicht nur zusätzliche Rechte bekommt sondern ihm auch nicht mehr erforderliche Rechte entzogen werden. Letzteres unterbleibt in der Regel und die Menge der Berechtigungen stellt sich am User wie eine Treppenfunktion dar, die immer dann einen Sprung enthält, wenn der Mitarbeiter eine neue Aufgabe bekommt.

Bei einer Rollenänderung (z.B. durch OE-Wechsel) können die Berechtigungen nicht schlagartig wechseln. Dazu existieren sog. Vor- und Nachlaufzeiten u.a. konfigurierbare Regeln. Die Vorlaufzeit sichert die rechtzeitige Bereitstellung einer Rolle zu einem definierten Termin. Analog legt die Nachlaufzeit fest, dass eine Systemberechtigung noch eine gewisse Zeit erhalten bleibt.

Eine Besonderheit ist auch darin begründet, dass der wechselnde User auch den Leiter und damit u.U. den für die Beantragung bzw. Bestätigung Verantwortlichen wechselt. Dieser äußerst komplexe Prozess ist im Unternehmen genau zu durchleuchten und zu beschreiben. Dieser generische Vorgang ist in seinen Variationsmöglichkeiten (Generik) in weiten Grenzen zu modellieren.