



HCM for S/4HANA & SAP HCM Strategie

17.05.2024 – 11:00 – 12:00 Uhr



LARS MÖLLER
Geschäftsführer
LM Consulting



THORSTEN KLANDT
Geschäftsführer
HR Com

Ablauf Webinar



Unterlagen

Die Unterlagen werden im Anschluss per Mail verschickt



Fragen

Stellen Sie Ihre Fragen bitte per Chatfunktion



Handzeichen

Werden während des Webinars nicht registriert

Organisatorisches

Bitte geben Sie uns ein Feedback. Die Umfrage startet automatisch, wenn Sie das Webinar beenden!

×

UMFRAGEVORSCHAU

Umfrage beginnen

Bitte beurteilen Sie kurz das Webinar

1. Wurden Ihre Erwartungen erfüllt?

1 2 3 4 5

voll teilweise gar nicht

2. Wie zufrieden waren Sie mit dem Referenten?

1 2 3 4 5

sehr zufrieden teilweise zufrieden gar nicht zufrieden

3. Was möchten Sie uns noch mitteilen (Lob, Kritik, Anregungen)?

[UMFRAGEVORSCHAU SCHLIESSEN](#) [LÖSCHEN](#) [SPEICHERN](#)



AGENDA

01 Produktbezeichnungen verstehen

02 Produktlinien in Zukunft

03 HCM Roadmap

04 Funktionsumfang SAP HCM for S4/HANA

05 Transition Optionen & unsere Empfehlung

06 Zusammenfassung und Fragen



01

Produktbezeichnungen verstehen

Die alten/neuen Produktbezeichnungen verstehen

SAP® ERP (oder SAP® ECC)

Das Produkt steht seit 1993 zur Verfügung und ist auch bekannt unter den Namen SAP® R/3. Über sogenannte Enhancement Package wurde das System mit Neuentwicklungen und Erweiterungen von Anwendungen versorgt. Das neueste Erweiterungspaket ist EhP 8

SAP® S/4HANA

Ist das Nachfolgeprodukt des bisherigen Kernprodukts SAP® ERP
S steht für simple oder suite
4 steht für die vierte Produktgeneration
HANA steht für die zugrunde liegende Datenbanktechnologie

SAP® Human Capital Management for S/4HANA 2022 On-Premise (Erstauslieferung)

Teile der SAP® ERP HCM-Suite sind in das SAP® S/4HANA System am 18.10.2022 eingezogen und ab sofort dort verfügbar

SAP® SuccessFactors

- komplett „neues“ SAP® Produkt für HR-Prozesse
- reine cloudbasierte Lösung
- Mitarbeiter und Führungskräfte werden in den Mittelpunkt von Personalprozessen gestellt
- umfangreiche Investitionen und Weiterentwicklung (Go-Forward-Strategie)



02

Produktlinien in Zukunft

Welche Produktlinien gibt es im HR in Zukunft



SAP SuccessFactors

Umfangreiche und zukunftsorientierte Investitionen, um den neuesten Trends im Personalwesen gerecht zu werden.
HR-Prozesse neu denken und gestalten, Innovationen nutzen und HCM über **halbjährliche Release-Zyklen** kontinuierlich weiterentwickeln.



SAP Human Capital Management für SAP S/4HANA

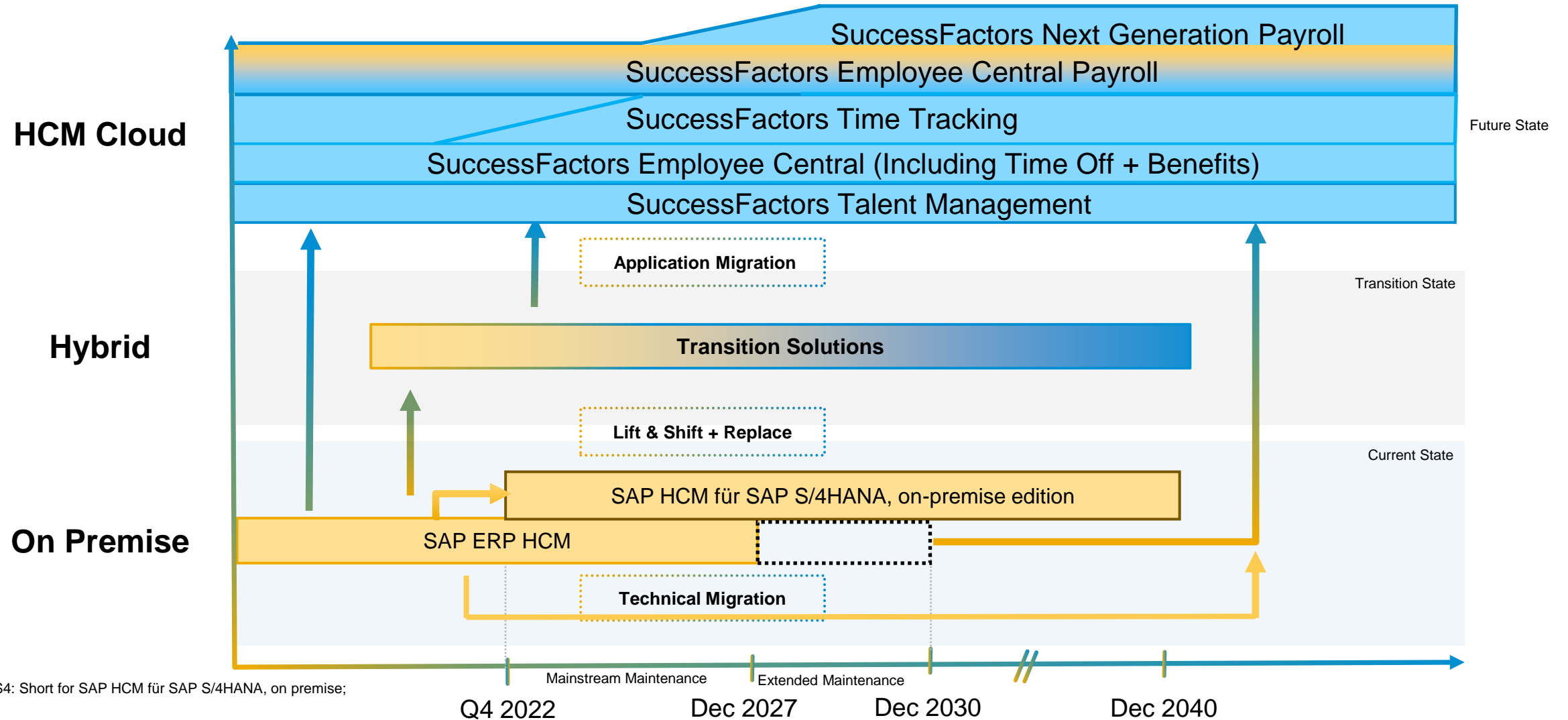
Ausgewählte Erweiterungen und **Lokalisierungen** für HR-Kernprozesse und Gehaltsabrechnungsprozesse zur Unterstützung der Kontinuität.



03

HCM Roadmap

Roadmap der SAP für HCM



* H4S4: Short for SAP HCM für SAP S/4HANA, on premise;





Daraus ergeben sich diverse Fragestellungen?

- Was steckt hinter SuccessFactors und wie funktioniert das System?
- Wie verändern S/4HANA und SuccessFactors meine generelle SAP-Systemlandschaft?
- Welche Strategie verfolgt SAP mit SAP HCM for S/4HANA?
- Wird SAP HCM for S/4HANA weiterentwickelt und wie lange wird das System gewartet?
- Was passiert mit den klassischen Modulen wie Entgeltabrechnung, Zeitwirtschaft, OM etc. in der Cloud?
- Welche Lösungen kann mir heute SuccessFactors schon bieten?
- Werden alle fachlichen und technischen Prozesse auch weiterhin durch SAP unterstützt?
- Welche Kapazitäten werden in Zukunft für die Projekte benötigt (IT und/oder HR)?
- Sind meine Add-ons mit S/4HANA und/oder SuccessFactors kompatibel?
- Funktionieren meine kundeneigenen Entwicklungen mit SAP HCM for S/4HANA, und wenn nicht, was mache ich?
- Was muss ich beim Thema Integration beachten?
- Welche Kosten kommen in Zukunft auf uns zu?
-

04

Funktionsumfang SAP HCM für SAP S4/HANA

SAP HCM für SAP S/4HANA, was bleibt, was geht, was ändert sich

Fiori-Oberflächen	 (neu) zusätzlich zu SAP GUI-Oberflächen, z. B. Org-Chart, LSO
PCE und On-Premise + nur On-Premise	 (bleibt) Core-Funktionalitäten, Entgeltabrechnung, Zeitwirtschaft Talent- und Travelmanagement, Learning, Recruiting
Fachlich	 (entfällt) Veranstaltungsmanagement, Manager Desktop, alte PKP und noch weitere alte Module fallen weg. Anpassungen an Infotypen wie z. B. Urlaub und Mehrarbeit
Technisch	 (entfällt) ESS auf ITS mit Java, HR-Renewal, HCM mit Adobe Forms...

SAP HCM für SAP S/4HANA on-premise edition vs. private cloud edition

Personalmanagement

- Personaladministration
- Organisationsmanagement
- Arbeitgeberleistungen
- Unternehmensvergütungsmanagement
- Personalkostenplanung und -simulation („Neue“)
- Pensionskasse (DE/CH)
- MSS/ESS (WDA and Fiori)*

Abrechnung

- Abrechnung
- Reisekostenmanagement (Teil von SAP S/4HANA)

~~Talentmanagement~~

- SAP Learning Solution*
- SAP E-Recruiting
- Talent Management und Talententwicklung
- Zielvereinbarung und -beurteilungen

Kein Bestandteil
der private
cloud edition

Zeitwirtschaft

- Zeitwirtschaft
- Einsatzplanung
- Arbeitszeiterfassung (CATS)



Öffentlicher Dienst

- Budgetplanung und -bewirtschaftung
- Stellenwirtschaft
- Einsatzplanung ÖD

*ohne JAVA
Komponenten

Hinweis 3091160 - was entfällt

<https://launchpad.support.sap.com/#/notes/3091160>

Unterkomponente (ERP-Funktion in SAP S/4HANA nicht verfügbar)	Kompatibilitätsumfangs-Matrixelement-ID	Status	Alternative	Zugehörige Informationen
Beurteilungssysteme (PA-PD-AP)	418	Alternative vorhanden	Zielvereinbarungen und Beurteilungen (PA-PD-PM) oder SAP-SuccessFactors-Performance & -Ziele Zielvereinbarungen und Beurteilungen (PA-PD-PM) ist nicht Teil von SAP S/4HANA Cloud, Private Edition (siehe Tabelle 2)	SAP-Hinweis 3224316
Laufbahn- und Nachfolgeplanung (PA-PD-SP)	422	Alternative vorhanden	Talentmanagement und -entwicklung (PA-TM) oder SAP-SuccessFactors-Nachfolge und -Talententwicklung Talentmanagement und -entwicklung (PA-TM) ist nicht Teil von SAP S/4HANA Cloud, Private Edition (siehe Tabelle 2)	SAP-Hinweis 3224316
Vergütungsmanagement (PA-CM)	416	Alternative vorhanden	Unternehmensvergütungsmanagement (PA-EC) oder SAP-SuccessFactors-Vergütung Enterprise Compensation Management (PA-EC) ist nicht Teil von SAP S/4HANA Cloud, Private Edition (siehe Tabelle 2)	SAP-Hinweis 3224317
Kostenplanung (PA-CM-CP)	132; 137	Alternative vorhanden	Kostenplanung und -simulation (PA-CP)	SAP-Hinweis 3224288
Entwicklungspläne (PA-PD-DP)	423	Alternative vorhanden	Talentmanagement und -entwicklung (PA-TM) oder SAP-SuccessFactors-Nachfolge und -Talententwicklung Talentmanagement und -entwicklung (PA-TM) ist nicht Teil von SAP S/4HANA Cloud, Private Edition (siehe Tabelle 2)	SAP-Hinweis 3224316 3257544
Employee Interaction Center (PA-EIC)	-	Alternative vorhanden	Interaction-Center-/Help-Desk-Anwendungen, angeboten von SAP S/4HANA (CRM-S4-IC); SAP CRM (CRM-CIC); SAP Service Cloud; SAP SuccessFactors Employee Central Service Center	SAP-Hinweis 3224334
Enterprise Services - Personaladministration (PA-PA-SOA) und Personalzeitwirtschaft SOA (PT-SOA)	419	Keine Alternative geplant		SAP-Hinweis 3224335
ESS/MSS: ESS auf ITS ESS/MSS auf WD Java MSS basierend auf HTMLB MSS-Listenreports basierend auf ODP ESS/MSS UI5 (aus HR Renewal)	417; 420	Alternative vorhanden	Employee Self-Service (ESS); Manager Self-Service (MSS) basierend auf SAP Fiori und WDA; SAP SuccessFactors Employee Central und SAP-SuccessFactors-Zeiterfassung	SAP-Hinweis 2383879
Expert Finder (PA-XF)		Keine Alternative		SAP-Hinweis 3224305

Wichtige Änderungen im SAP HCM für SAP S/4HANA

- Der Infotyp 0005 und der Infotyp 0083 können nicht mehr für die Urlaubsverwaltung und –abtragung genutzt werden
<https://launchpad.support.sap.com/#/notes/3138281>
 - Lösung: Vorherige Umstellung auf die Infotypen 2006 / 0416
- Der Infotyp 2005 Mehrarbeit
 - Lösung: Nutzung anderer Infotypen der Zeitwirtschaft (z B 2002 / 2011 i V m 2007)
- Das Veranstaltungsmanagement ist nicht Bestandteil des SAP HCM für SAP S/4HANA
<https://launchpad.support.sap.com/#/notes/3224320>
 - Lösung: Umstellung auf LSO / SuccessFactors

Wichtige Änderungen im SAP HCM für SAP S/4HANA

- Die „alte“ Personalkostenplanung basierend auf u a IT1015 ist nicht Bestandteil des SAP HCM für SAP S/4HANA
 - Lösung: Umstellung auf die PA-CP
- Managers Desktop (PA-MA)
 - Lösung: MSS FIORI
- Personalbeschaffung (PA-RC), die alten „BP“ Infotypen
 - Lösung: E Recruiting oder SuccessFactors Recruiting

Wichtige Änderungen im SAP HCM für SAP S/4HANA

- Buchung der L&G Abrechnung mit den Reports RPCIPE00_OLD & RPCIPE00_OLD_CE
 - Lösung: RPCIPE00/01 oder RPCIPE01_CE
- KK1 Schnittstelle zu Terminals
 - Lösung: HR-PDC Schnittstelle
- ...

Neues in SAP HCM für SAP S/4HANA

Die Produkt-Roadmap von SAP® S/4HANA beschreibt, wie sich die Produktfunktionen im Laufe der Zeit weiterentwickeln sollen. Die Roadmap bietet Informationen zu den jüngsten Innovationen sowie zu geplanten Innovationen und eine Zusammenfassung der zukünftigen Ausrichtung des Produkts.

[SAP Roadmap Explorer for S/4HANA](#)

The screenshot displays the SAP Roadmap Explorer for S/4HANA interface. At the top, there are navigation tabs for 'Products', 'Processes', 'Industries', and 'Focus Topics'. A date range selector shows 'Q1 2023 - Q4 2024'. The main content area is divided into several columns, each representing a quarter and its corresponding roadmap items. The columns are: Q1 2023 (4 items), Q2 2023 (14 items), Q3 2023 (14 items), Q4 2023 (14 items), Q1 2024 (5 items), Q2 2024 (CURRENT, 1 item), Q3 2024 (14 items), and Q4 2024 (3 items). Each roadmap item includes a title, a brief description, and a 'SAP S/4HANA' version indicator. The Q2 2024 roadmap is currently selected and highlighted.

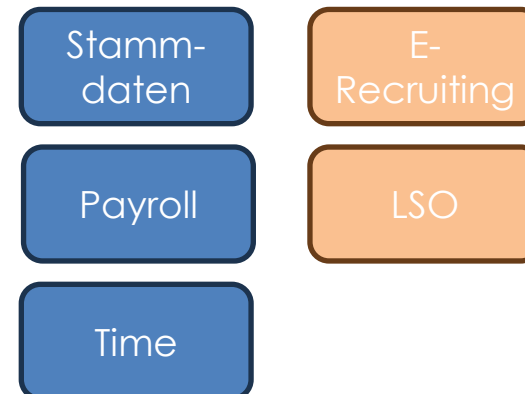
Releasewechsel auf SAP HCM für SAP S/4HANA prüfen

Releasewechsel auf SAP® HCM for S/4HANA On-Premise Edition oder Private Cloud Edition

- Seit Q4/2022 gibt es die HCM-Komponenten auch unter S/4HANA
- Wenig neue Funktionen - nur Transfer der aktuellen SAP® HCM Funktionen auf S/4 Basis
- Wartungszusage bis 2040 für SAP® HCM for S/4HANA
- Das Preismodell orientiert sich ausschließlich an der Anzahl der verwalteten Mitarbeiter

Wie werden Mitarbeiter bei der Lizenzierung gezählt:

Mitarbeiter sind Personen, die für ein Unternehmen oder eine juristische Einheit tätig sind, die Nutzungsrechte für die Funktionen des Packages erwirbt, sowie Personen, die für deren verbundene Unternehmen tätig sind, unabhängig vom Beschäftigungsstatus (z. B. Teilzeit, Vollzeit, Abwesenheit, Leiharbeiter, sonstige externe).



Private Cloud
Edition

On Prem
Edition

Vorgehen SAP HCM für SAP S/4HANA Upgrade

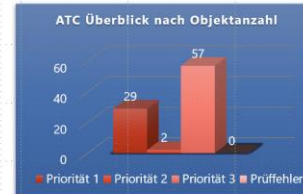
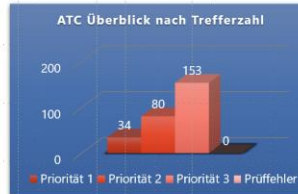
Was kann man heute schon tun

System
„bereinigen“

ATC – Check
(ABAP Test Cockpit)

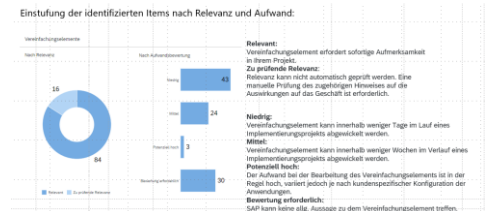
S/4 HANA
Readiness Check

Zusammenfassung – 267 Treffer aus ATC – 77 Objekte (gruppiert)



Priorität 1: Probleme, die den korrekten Ablauf eines ABAP-Programms verhindern
Priorität 2: Probleme in Bezug auf Performance, Programmierung oder Bedienbarkeit
Priorität 3: Weniger schwere Probleme bei einem ABAP-Repository-Objekt

Fehler
Warnung
Information



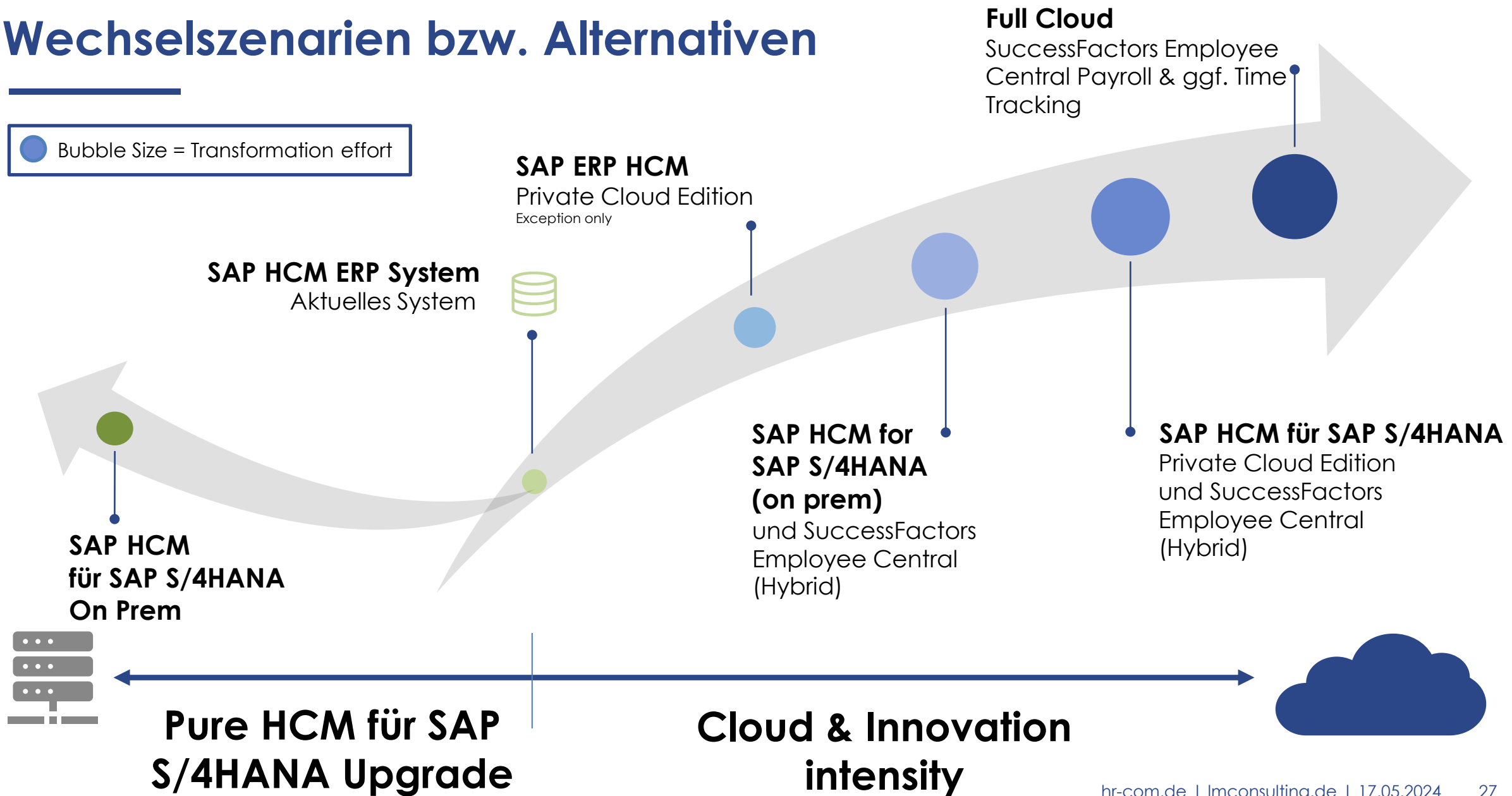


05

Transition Optionen & unsere Empfehlung

Wechselszenarien bzw. Alternativen

● Bubble Size = Transformation effort



HCM Private Cloud Edition (PCE) – Was bedeutet das?

Die SAP Private Cloud Edition ist ein spezielles Cloud-Angebot von SAP,
das darauf abzielt,
Kunden die Vorteile einer Cloud-Umgebung
mit der
zusätzlichen Sicherheit und Kontrolle einer privaten Infrastruktur
zu bieten.

Es ist möglich HCM-Systeme als eigenständiges
oder
integriertes Modul im ERP-Stack
in die
private Edition, zu verschieben.

HCM PCE – Was sind die wesentlichen Merkmale

- Lift & Shift Ansatz - Überführung des aktuellen Systems in die Cloud eines Hyperscalers (private Cloud)
- Lizenzmodell ist „Miete“ (deckt alle Kosten für Hard- und Softwarelizenzen ab inkl. Hosting des Systems)
- Eine bestehende SAP® ERP Installation kann übernommen werden
- Systembetrieb liegt bei der SAP®
- Application Management obliegt dem Kunden, einem Beratungspartner oder einer Mischung
- SuccessFactors Connector ist enthalten (BTP/HCI)
- Kein E-Recruiting / keine LSO möglich (Learning Solution)
- ESS/MSS ist in der Mietlizenz enthalten
- Das Preismodell orientiert sich ausschließlich an der Anzahl der verwalteten Mitarbeiter
- Es muss im Einzelfall geprüft werden, ob die Lizenzvereinbarung mit der SAP® verbessert werden kann oder nicht

EC-Payroll in SuccessFactors – Was bedeutet das?

- SuccessFactors System mit angeschlossenem SAP® HCM-System wird bei der SAP® gehostet
- Macht nur Sinn, wenn man auch EC (Employee Central) in SuccessFactors einsetzt oder einführen möchte
- SAP® kümmert sich um die Wartung des Systems, z.B. Ticket Erstellung für Support Packages
- Keine Modifikation, da bei Support Packages alles auf Standard gesetzt wird
- Payroll System wird durch Kunden oder Partner betreut
- Das Preismodell orientiert sich ausschließlich an der Anzahl der verwalteten Mitarbeiter

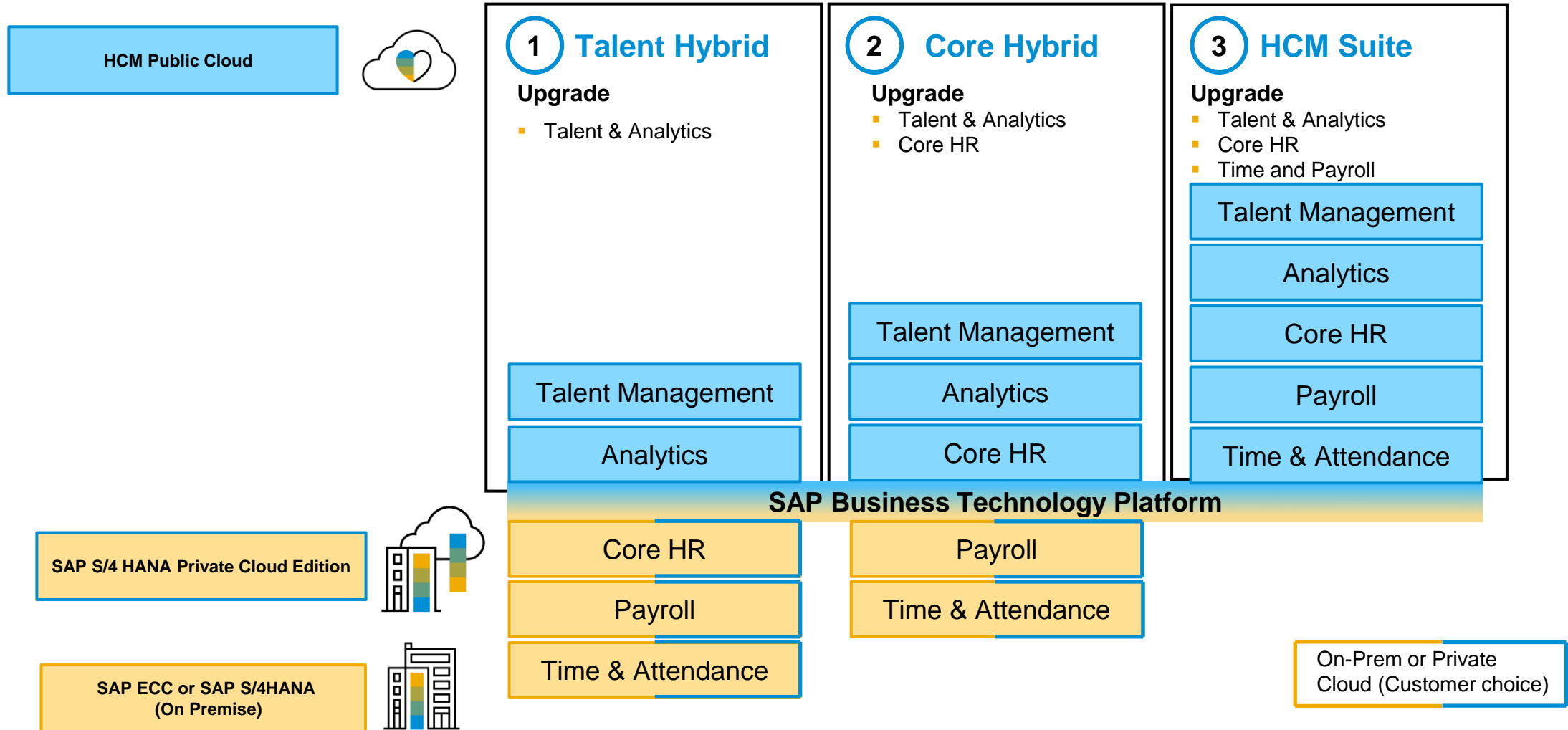


Übrigens komplett NEU – Next Generation Payroll

- Aktuell wird/ist eine komplett neue Payroll in der Cloud entwickelt (erste Länder)
- Aktuell wurden die erste Länderversion z. B. UK bereits bei Kunden eingeführt
- Weitere Länderversionen werden in den nächsten Jahren folgen
- Es ist noch nicht bekannt, wann Deutschland damit starten wird
- Realtime-Personalabrechnung (kontinuierliche Abrechnung)
 - Bei der Eingabe erfolgt eine sofortige Durchführung der Personalabrechnung
 - Es werden sofort Prüfungen durchgeführt, die kontinuierlich bearbeitet werden können
 - Dadurch entfällt der Zeitdruck zum Abschluss der Personalabrechnung
- Abrechnungsberechnungen werden in Module aufgeteilt
 - Module können konfiguriert oder entwickelt werden

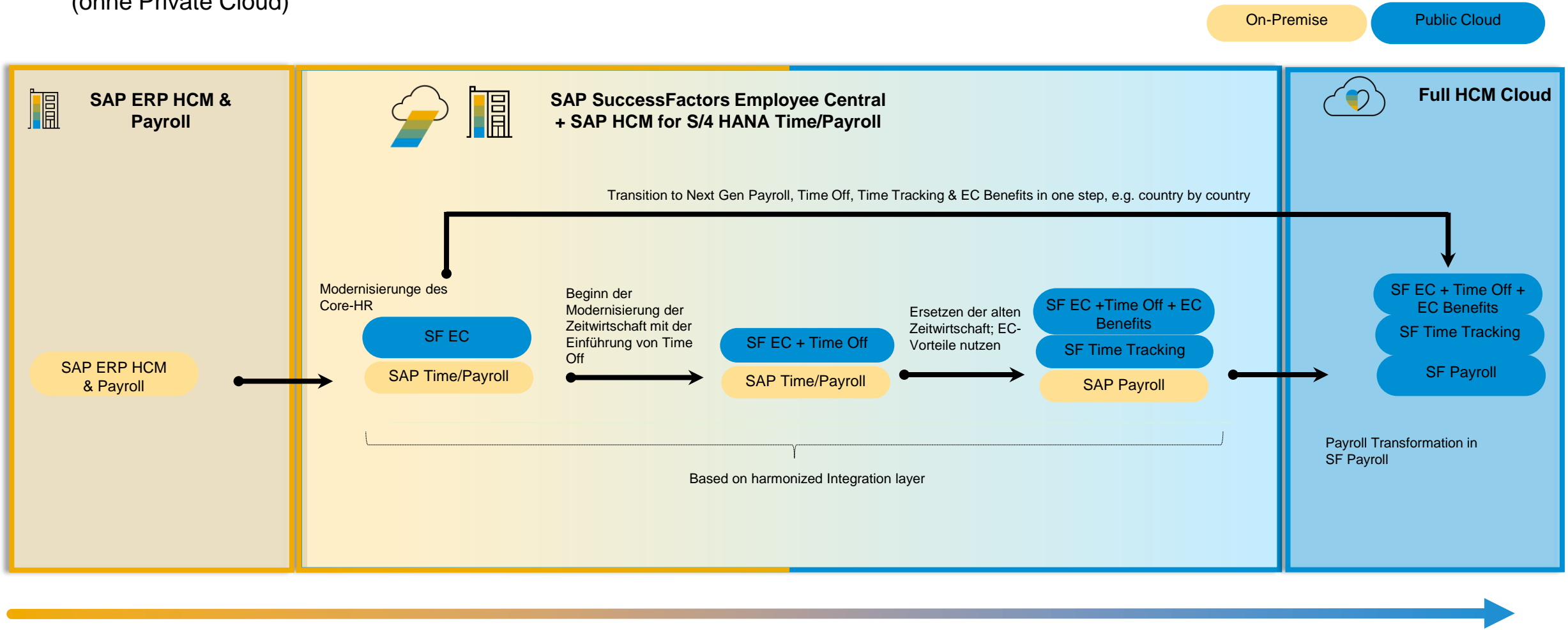
Diese Informationen sind unverbindlich!

Transformationsoptionen



Beispiel 1

- SAP ERP HCM-Kunde, der auf SF umsteigen und gleichzeitig Legacy-Module vor Ort behalten möchte (ohne Private Cloud)



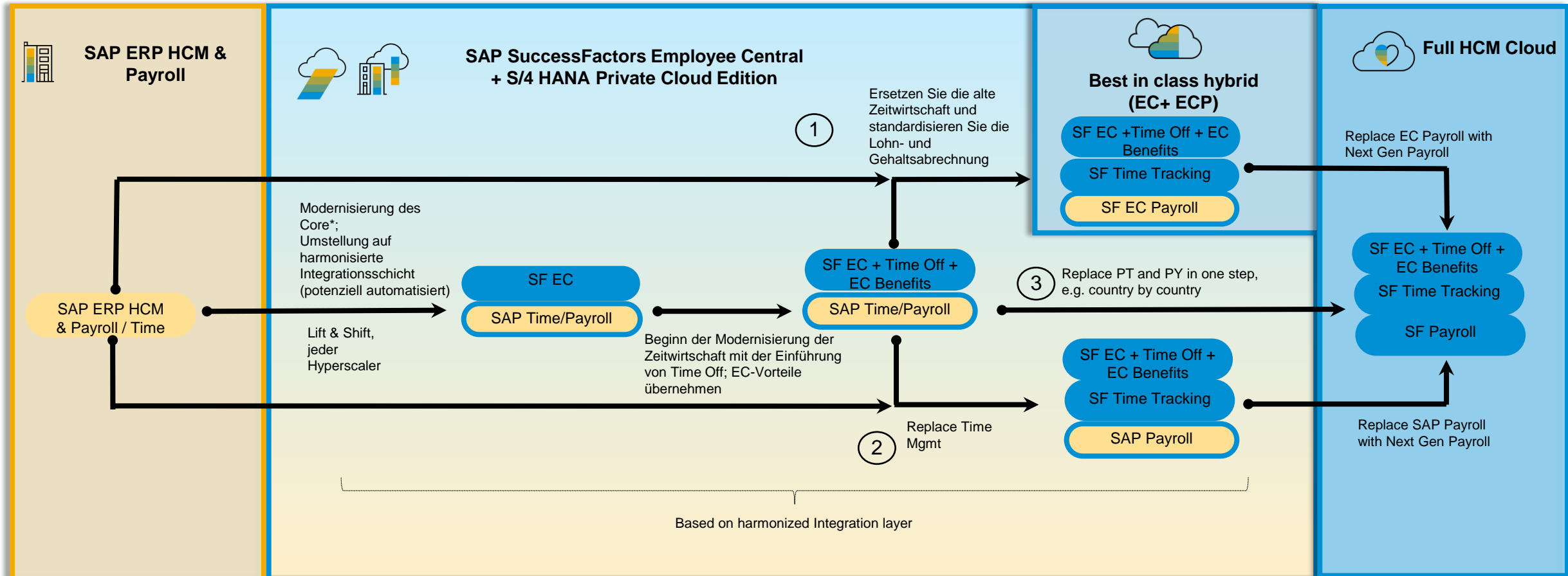
Beispiel 2

- Bestehendes SAP ERP HCM/Payroll und Time on Premise &
- Interesse an einem Wechsel zu SAP SuccessFactors Employee Central

On-Premise

Private Cloud

Public Cloud



Vorschlag für Ihre nächsten Schritte

- Machen Sie einen Kassensturz
 - Wie sieht mein Lizenzbestand aus
 - Preisindikation einholen
- Machen Sie eine Fit & Gap Analyse
 - Was läuft schlecht
 - Was wird benötigt, was ich aktuell nicht habe
- Beginnen Sie heute schon mit technischen Vorbereitungen
 - Readiness Check durchführen
 - Altdaten bereinigen
- Vergleichen Sie die verschiedenen Deployment-Modelle
 - Business Case

Sprechen Sie uns an, wir helfen Ihnen gerne ...

... bei der Entwicklung eines Fahrplans und erstellen eine zukunftsfähige SAP HR-Roadmap

- Welche Varianten kommen für mich in Frage und machen Sinn
- Welche Kosten kommen bei welcher Variante auf mich zu (Business-Case)
- Welche Lösungen und Module gibt es in SuccessFactors (wir zeigen Ihnen alles live in einem Demosystem)
- ...

... beim Starten der Vorprojektphase

- Wir räumen mit Ihnen Ihr Altsystem auf
- Wir erstellen eine Fit & Gap Analyse
- Wir unterstützen Sie beim Readiness-Check und werten diesen gemeinsam mit Ihnen aus
- Wir unterstützen Sie bei der Projektplanung
- ...

... bei der Durchführung des Updates und stehen Ihnen auch danach zur Seite

- Wir machen notwendiges Customizing
- Wir machen Ihre Entwicklungen S/4 „ready“
- Wir machen Funktionstests und begleiten Sie auch darüber hinaus
- Wir richten Schnittstellen ein
-

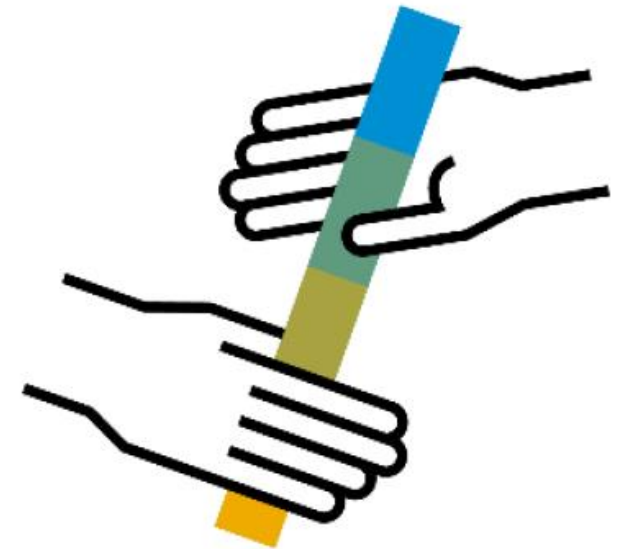


06

Zusammenfassung und Fragen

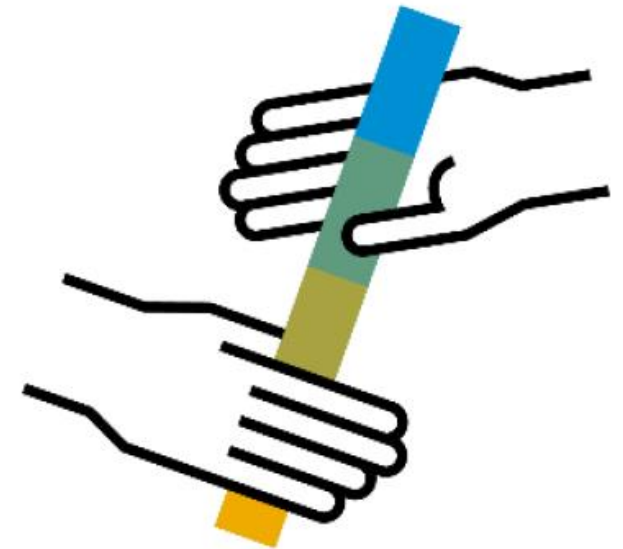
Zusammenfassung – Teil 1

- Die SAP® ermutigt alle SAP® ERP HCM-Kunden, auf SuccessFactors umzusteigen, um ihre digitale Transformation im Personalwesen zu beschleunigen
- SAP® erkennt aber auch, dass einige SAP® ERP HCM Kunden für eine absehbare Zeit ihre Lösung weiterhin in einer On-Premise Umgebung weiter betreiben möchten
- Um die Bedürfnisse dieser Kunden weiterhin zu unterstützen, bietet SAP® das SAP® HCM für SAP S/4HANA On-Premise Edition und Private Cloud Edition an
- Diese Option soll Kunden helfen, die noch nicht bereit sind, ihre HR-Prozesse teilweise oder vollständig in ein Cloud-basiertes Modell umzuwandeln (Schritt für Schritt in Richtung Cloud!)
- Die Investitionen der Kunden werden somit geschützt:
SAP® stellt Migrationstools und Services bereit, um eine „upgrade-ähnliche“ Migration zu ermöglichen
- SAP® drängt aktuell niemanden in die Cloud (zumindest nicht bis 2040!)



Zusammenfassung – Teil 2

- SAP® Human Capital Management for S/4HANA ist seit Q4/2022 verfügbar
- Aktuelles Wartungsende für SAP® ERP ist 2027, in der erweiterten Wartung bis 2030. Das gilt aber nur für die letzten 3 Enhancement Package, EHP6, EHP7 und EHP8. Bei allen älteren Systemen endet die Wartung bereits 2025. In diesem Fall wäre evtl. zu überlegen das aktuelle System auf EHP8 upzudaten, um mehr Zeit zu gewinnen
- Funktionalität in S/4HANA analog ERP ECC Enhancement Package 8
- Das neue System basiert auf einer HANA Datenbank
- Gewöhnliches Upgrade mit Migrationstools von jedem EhP Level aus möglich
- Neues Lizenz-Modell -> Lizenzkonvertierung ist notwendig
- Integriert oder als separates SAP® HCM System weiterhin möglich



Ihre Fragen
