



Die Transformations-Roadmap zu SAP HCM for SAP S/4HANA

17.09.2025 von 11:00 – 12:00 Uhr



NADINE SEITLER



LARS MÖLLER

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



AGENDA

01 Produktbezeichnungen und aktuelle Produktlinien

02 Funktionsumfang von SAP HCM for SAP S4/HANA

03 Typische Projektvorgehensweise

04 Zusammenspiel mit SAP SuccessFactors

05 Warum sollte man jetzt handeln?

06 Inhalt Vorstudie



01

Produktbezeichnungen und aktuelle Produktlinien

LICHT INS DUNKLE BRINGEN

SAP HCM for S/4HANA
Private cloud Edition

SAP HCM for S/4HANA on

S4H4

Premise

SAP SuccessFactors
EC Time Tracking

SAP SuccessFactors

Migration

ECC

SAP ERP HCM

SAP R/3

Transformation

Rise with SAP

Upgrade

SAP HCM for S/4HANA Public
Cloud Edition

SAP
SuccessFactors
Payroll

SAP
SuccessFactors
Time Off

SAP SuccessFactors Employee
Central Payroll

Lift & Shift

Grow with SAP

SAP SuccessFactors
Employee Central



Den Überblick über die SAP Produkte behalten

Ursprungsprodukt

SAP ERP ODER AUCH SAP ECC ON PREMISE

- » Verfügbar seit 1993
- » Auch bekannt unter den Namen SAP R/3
- » Versorgung des Systems mit Neuentwicklungen und Erweiterungen über sog. „Enhancement Packages“
- » Neueste Erweiterungspaket ist EhP 8



Nachfolgeprodukt

SAP S/4HANA

- » S steht für „simple“ oder „suite“
- » 4 steht für die vierte Produktgeneration
- » HANA steht für die zugrundeliegende Datenbanktechnologie
- » Ausgewählte Erweiterungen + Lokalisierungen für HR-Kern- + Gehaltsabrechnungsprozesse zur Unterstützung der Kontinuität.



Brückentechnologie

SAP HCM for S/4HANA ON PREMISE

- » Einzug von Teilen der SAP ERP HCM-Suite in das SAP S/4HANA System
- » Verfügbar seit Quartal 4 2022
- » Benutzerfreundliches und modernes System auf der Basis von HANA DB und SAP Fiori Frontend



SAP HCM for S/4HANA PRIVATE CLOUD EDITION

- » Entwickelt, um Innovationen und Cloud-Mehrwert bereitzustellen und Kunden gleichzeitig zu ermöglichen, ihre Investitionen zu schützen, indem sie ihre vorhandenen Systeme konvertieren



Innovationslösung

SAP SUCCESSFACTORS PUBLIC CLOUD

- » Mitarbeiter und Führungskräfte werden in den Mittelpunkt von Personalprozessen gestellt
- » **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.



On-Premise

Cloud



02

Funktionsumfang von SAP HCM for S4/HANA

SAP HCM für SAP S/4HANA, was bleibt / geht / 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...

Hinweis 3091160 - was entfällt

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

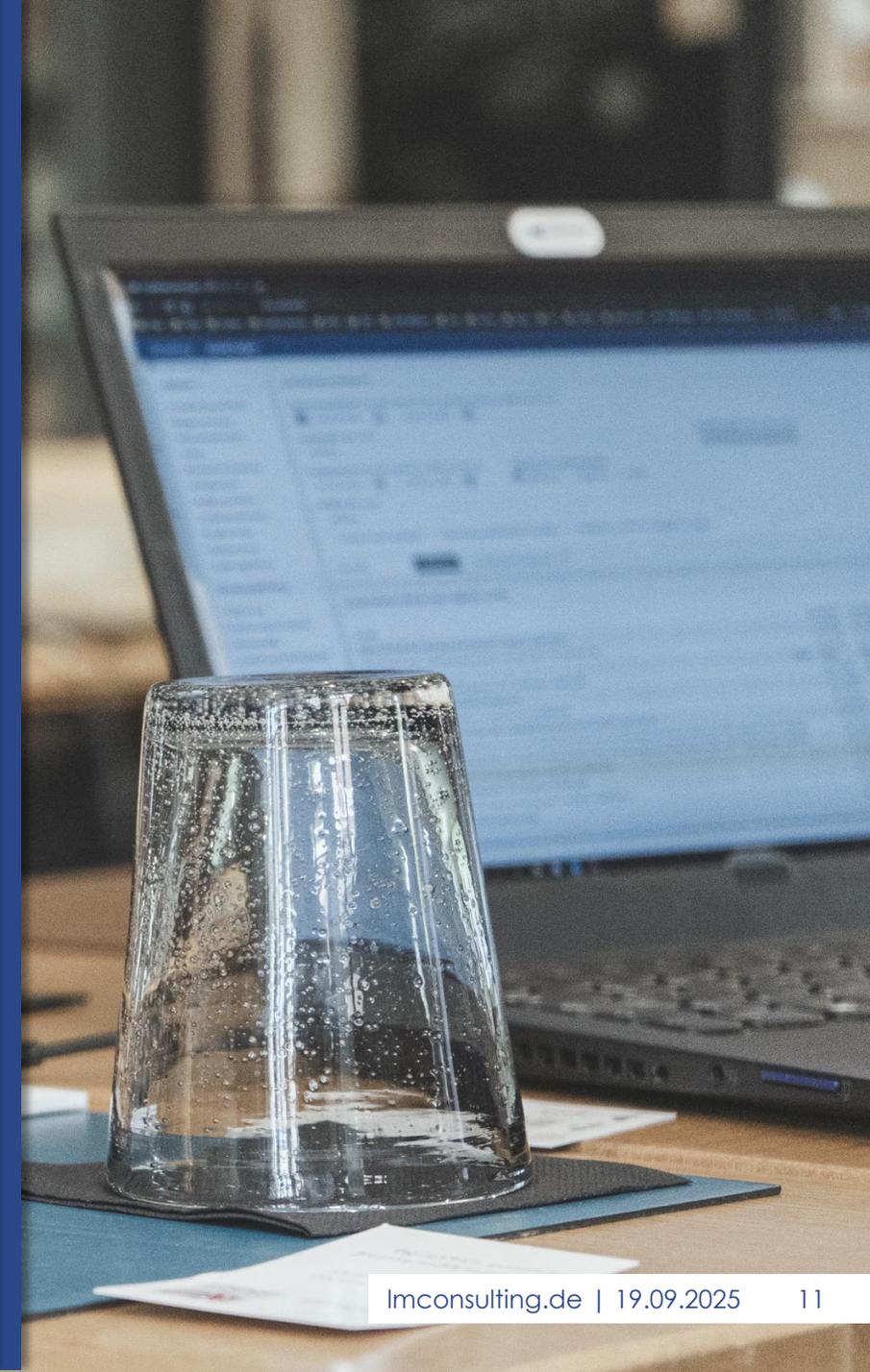
Unterkomponente (ERP-Funktion in SAP S/4HANA nicht verfügbar)	Kompatibilitätsumfangs-Matrixelement-ID	Status	Alternative	Zugehörige Informationen
Beurteilungssysteme (PA-PD-AP)	418	Alternative vorhanden	Zielvereinbarungen und Beurteilungen (PA-PD-PM) oder SAP-SuccessFactors-Performance & -Ziele Zielvereinbarungen 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

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 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'. The current view is set to 'Q1 2023 - Q4 2024'. The interface is organized into a grid of roadmaps for different quarters: Q1 2023, Q2 2023, Q3 2023, Q4 2023, Q1 2024, Q2 2024 (CURRENT), Q3 2024, and Q4 2024. Each quarter's roadmap is a vertical list of items, categorized by functional areas such as Absence Management, Attendance Management, Payroll Management, Time Sheet Management, Training Management, Benefits Management, Data Integration for S/4HANA, Employee Administration, and Organizational Structure Management. Each item includes a brief description and a 'SAP S/4HANA 2023' tag. The Q2 2024 roadmap is currently selected and highlighted.



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 „PB“ 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
- ...

Prüfung des Releasewechsel auf SAP HCM für SAP S/4HANA

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 erwerben,
- die für deren verbundene Unternehmen tätig sind, unabhängig vom Beschäftigungsstatus (z. B. Teilzeit, Vollzeit, Abwesenheit, Externe usw.)

Stammdaten

Payroll

Time

E-Recruiting

LSO

Private Cloud
Edition

On Prem Edition

03

Projektvorgehensweise

Vorgehen beim S/4Hana Upgrade

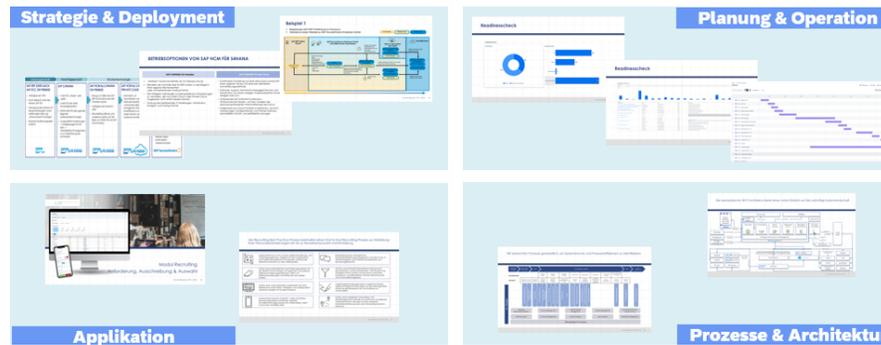
VORBEREITUNG UND PLANUNG DER MIGRATION

1 Systembereinigung mit ILM (Option)

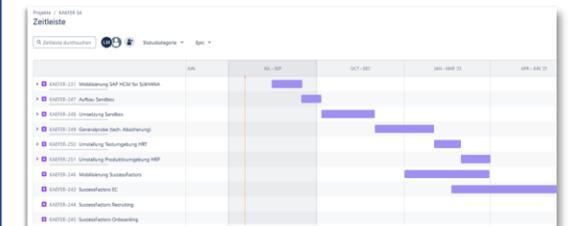


EU DSGVO konformes
Löschkonzept als ideales
Nebenprodukt

2 Projektvorbereitung (Readiness Checks & ATC Check ...)



3 Projektplanung & Durchführung



S/4 HANA & SuccessFactors EC Musterprojekt

The screenshot displays the SAP Jira integration interface. On the left, a sidebar shows navigation options like 'Zeitleiste', 'Board', 'Kalender', 'Liste', 'Ziele', 'Vorgänge', 'Projektseiten', 'Verknüpfung hinzufügen', and 'Projekteinstellungen'. The main area shows a project 'S/4 HANA HCM Upgrade' with a 'Zeitleiste' (Gantt chart) and a list of tasks. Below the Gantt chart is a 'TEST PLAN DASHBOARD' table.

Scenario ID	Test/Business Szenario	Szenario Beschreibung	Status	Steps	O.K.	Fehler	on hold	offert	Inhaber/in	Termin	Kommentar
HR_02_01	Vorbereiten zur Abrechnung	Vorbereiten der Personalabrechnung	offen	61	0	0	0	0		60	
HR_02_02	Abrechnung	Abrechnung Simulation und Echtlauf	offen	10	0	0	0	0		10	
HR_02_03	Folgeaktivitäten I	Folgeaktivitäten I	offen	21	0	0	0	0		21	
HR_02_04	Folgeaktivitäten II	Folgeaktivitäten II	offen	40	0	0	0	0		40	
HR_02_05	Jahresabschlussaktivitäten	Jahresabschlussaktivitäten	offen	21	0	0	0	0		21	
HR_02_06	Halbjahresabschlussaktivitäten	Halbjahresabschlussaktivitäten	offen	3	0	0	0	0		3	
HR_02_07	Standardreporting	Test des Standardreportings	offen	25	0	0	0	0		25	
HR_02_08	Eigenentwicklungen und Schnittstellen	Test der Eigenentwicklungen	offen	53	0	0	0	0		53	
HR_02_09	Laufende Einstellungen	Krankenkassenanpassungen & Beitragsatzdatei	offen	9	0	0	0	0		9	

On the right, a Jira task list shows tasks like 'S/4HCM-19 Upgrade QS', 'S/4HCM-20 Deltaimport zu QS', etc. Below the task list is a Jira task detail view showing various fields and actions.

- PROJEKT BESCHLEUNIGER**
- Vordefiniertes Projekt
- Ca. 300 Vordefinierte JIRA Tasks
- 483 Vordefinierte Testcases PA
- 243 Vordefinierte Testcases PY
- 83 Vordefinierte Testcases PT
- Vordefinierte HCM / SF Integration
- Toolbasierte Datenmigration
- Dokumentierte Erfahrungen aus S/4HANA Projekten in unserem Confluence Lessons Learned Bereich

04

Zusammenspiel mit SAP SuccessFactors

Leistungsportfolio SAP SuccessFactors

SAP SuccessFactors
als Human Resource Management System

People Analytics

KENNZAHLEN, EINSICHTEN, BENCHMARKS & SZENARIEN

EMPLOYEE CENTRAL (Personenprofil)
zur Verankerung des Mitarbeiters in der Organisation

TALENT INTELLIGENCE HUB (Wachstumsportfolio)
zur Verankerung des Mitarbeiters mit seinen individuellen Eigenschaften

Time

Payroll

Benefits

Compensation

Onboarding

Recruiting

Learning

Opportunity
Marketplace

Dynamic
Teams

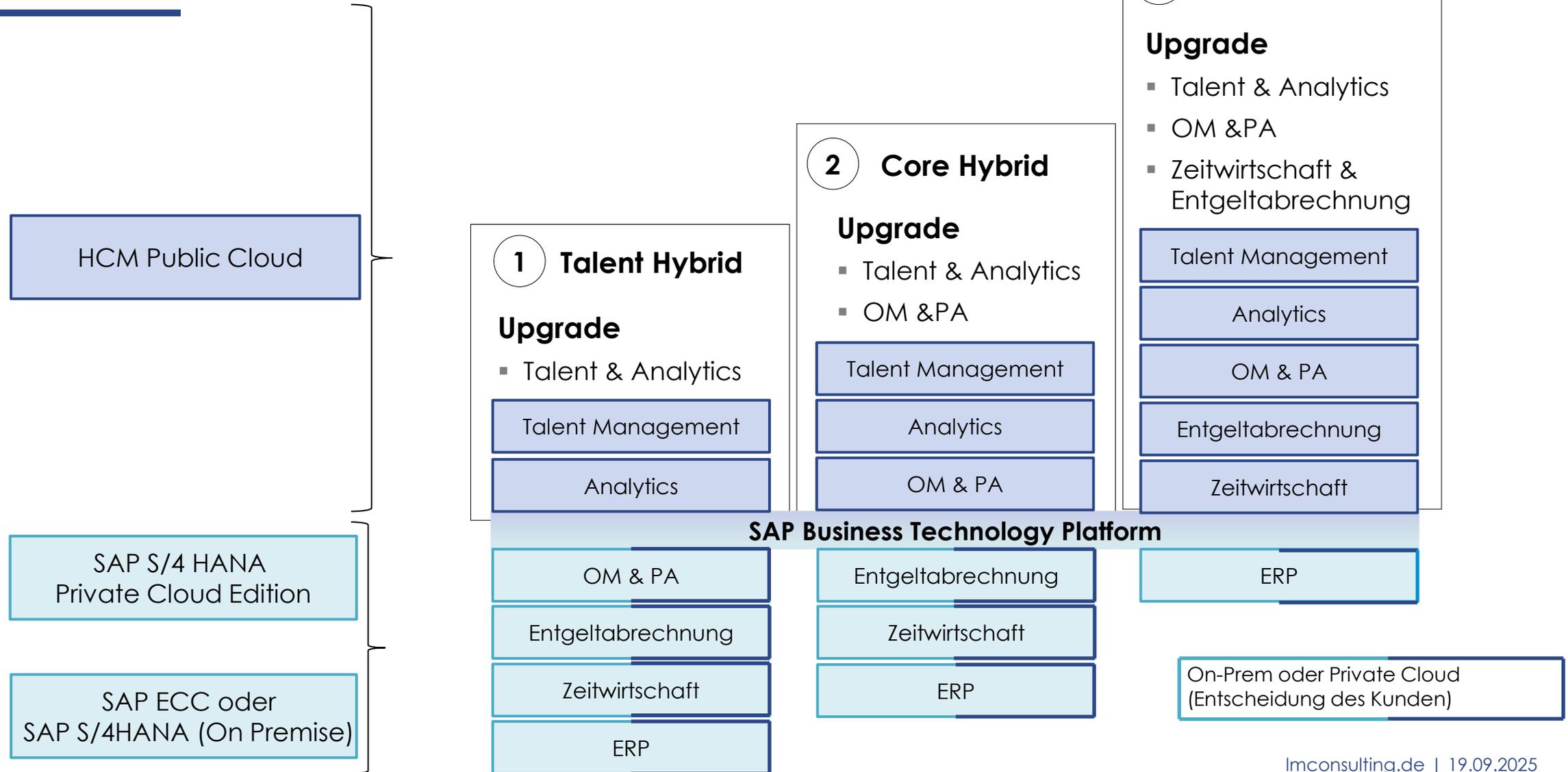
Performance

Succession &
Development

H R B A S I S P R O Z E S S E

T A L E N T M A N A G M E N T

Die Transformationsoptionen



Readiness Check für SAP SuccessFactors

Der SAP Readiness Check für SAP SuccessFactors-Lösungen ist ein Tool, mit dem die bestehende SAP ERP HCM-Implementierung als Vorbereitung für einen Übergang zu SAP SuccessFactors analysiert werden kann.

Einblicke in die Mitarbeiterstruktur

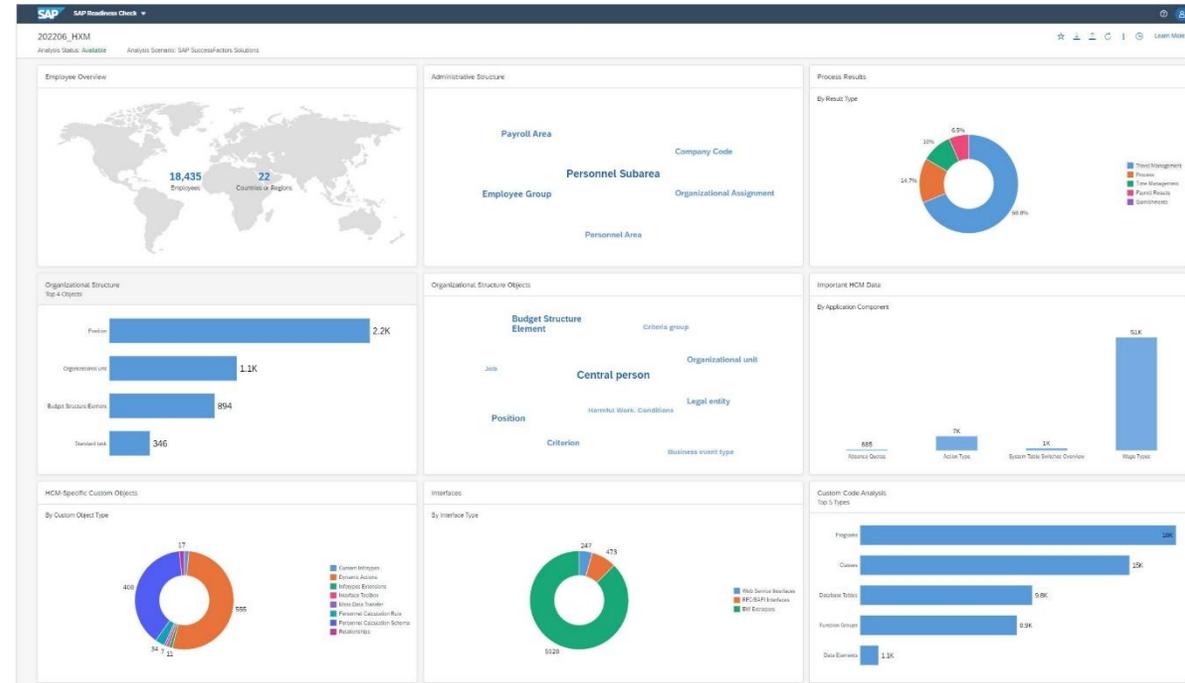
Analyse der Organisationsstruktur

Wichtige HCM Daten

Analyse des kundenspezifischen Codings

HILFESTELLUNG ZUR BEANTWORTUNG DER FOLGENDEN FRAGESTELLUNGEN:

- Welche Funktionen werden in SAP ERP HCM verwendet?
- Wie groß ist das Datenvolumen, das mit einer bestimmten Funktion verbunden ist?
- Wie viele Daten müssten in etwa auf neue Ziellösungen migriert werden?
- Wie können die Transaktions- und Stammdaten in einem produktiven SAP ERP HCM-System leicht identifiziert, gemessen und kategorisiert werden?
- Wie viele Erweiterungen hat das SAP ERP HCM-System derzeit?



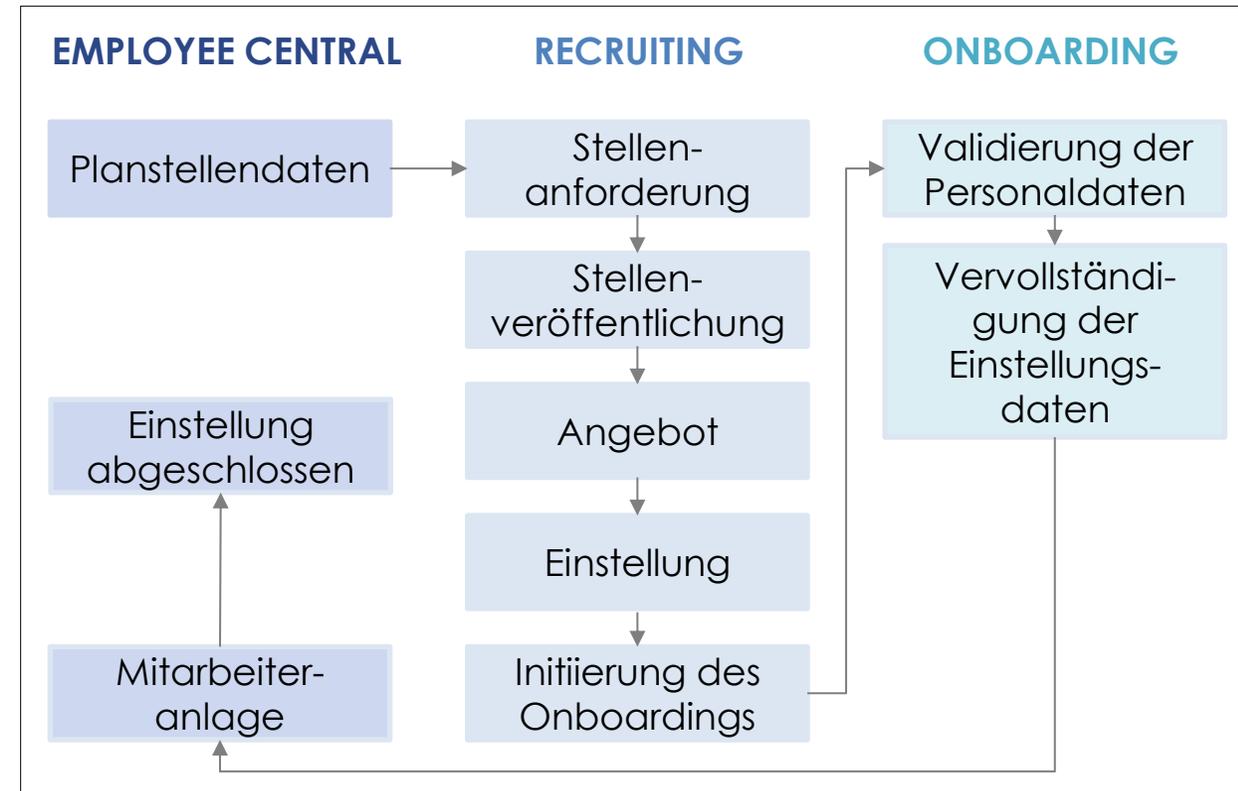
SAP SuccessFactors als Innovationslösung

➤ SAP SuccessFactors ist eine vollständig “neues” rein cloud basiertes SAP Produkt für HR-Prozesse.

- Mitarbeiter und Führungskräfte werden in den Mittelpunkt von Personalprozessen gestellt inkl. Self-Services
- Auslieferung von Innovationen z.B. KI
- Ablösung von Prozesssilos und Umsetzung von Prozessen, welche direkt ineinandergreifen
- Verbesserung der Datenqualität und Reduktion der redundanten Dateneingabe (geringerer Administrationsaufwand)
- Reduktion der Betriebskosten

Nutzen von Innovationen | Ein Modernes Personalwesen
| HR & HR-Prozesse Neudenken | Kontinuierliche
Weiterentwicklung über halbjährliche Release-Zyklen

Beispielhafter Datenfluss über die
Planstellendaten





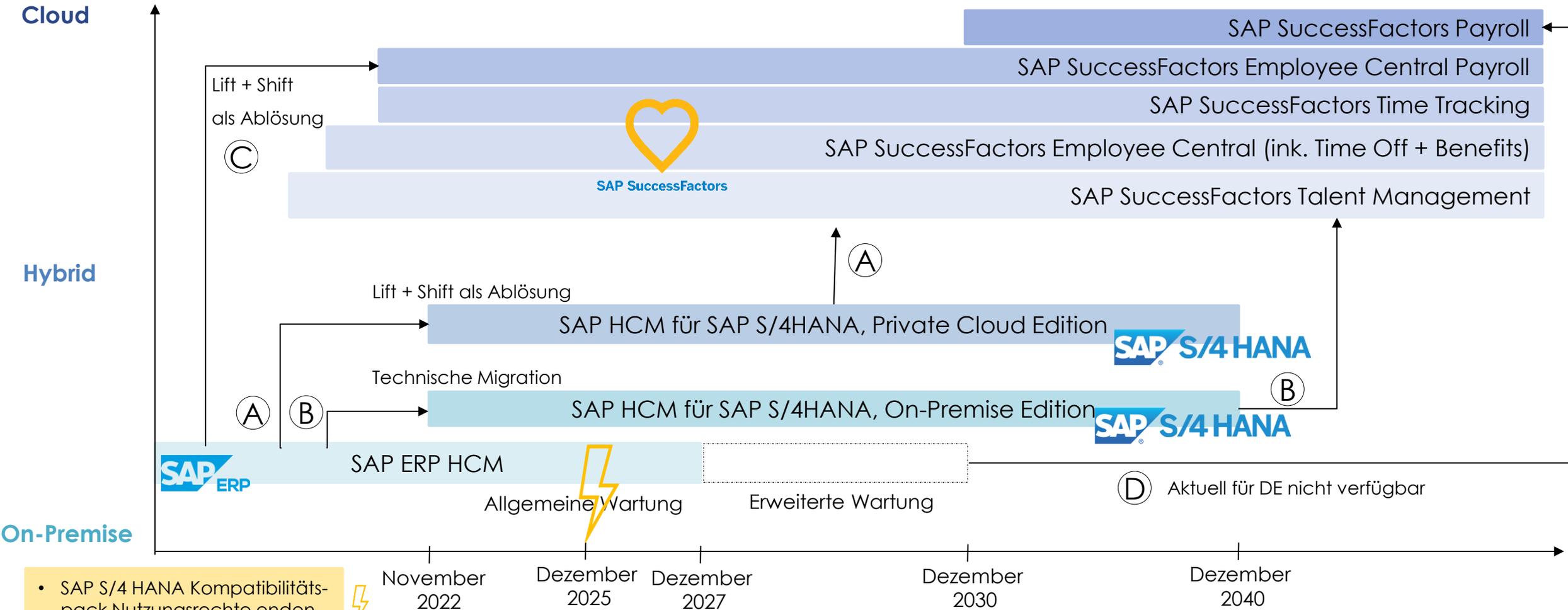
05

Warum sollte man jetzt handeln?

Aus dem bisher erwähnten 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/HANA 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 die kundeneigenen Entwicklungen mit SAP HCM for S/4HANA, wenn nicht, was kann getan werden?
- Was ist beim Thema Integration beachten?
- Welche Kosten kommen in Zukunft auf uns zu?
-

Migrations- und Transformationspfade (Fokus Payroll)



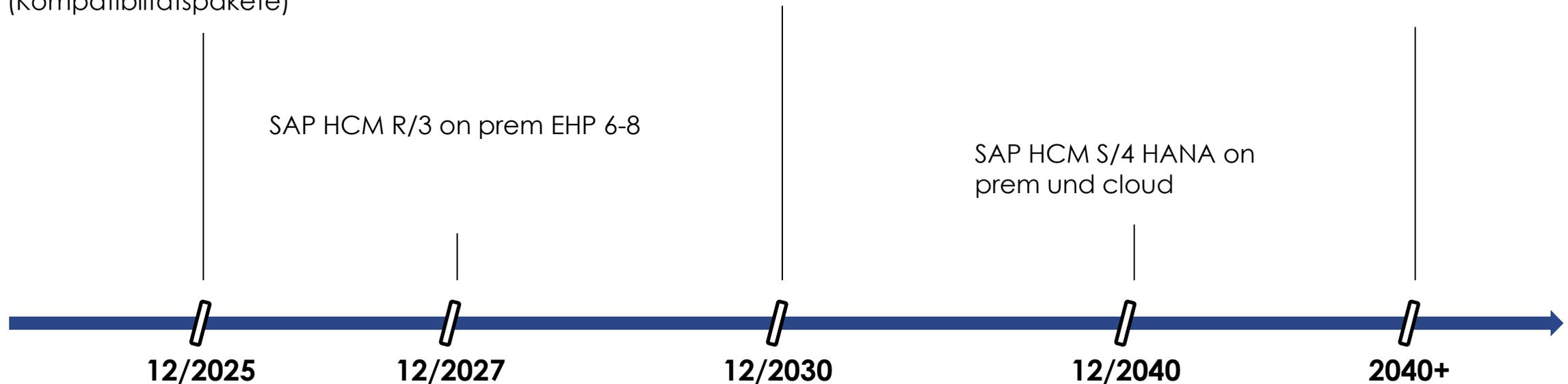
- SAP S/4 HANA Kompatibilitäts-pack Nutzungsrechte enden
- EHP 0-5 Wartungsende

Die unterschiedlichen Wartungszusagen im Überblick

- SAP HCM R/3 on prem bis EHP 5
- SAP HCM R/3 on prem mit anderen Modulen auf einer Instanz die bereits auf S/4 HANA-Version betrieben werden (Kompatibilitätspakete)

SAP HCM R/3 on prem EHP 6-8
(Erweiterte Wartung mit höheren Kosten möglich)*

- SAP SuccessFactors Employee Central Payroll
- SAP SuccessFactors Payroll *(aktuell noch nicht für DE)*

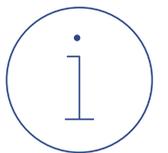


**Diese ist bei der SAP zu beantragen*

„Lizenzzusammenfassung“ Stammdaten S4 und SF EC

Lizenz	Preis pro Mitarbeiter:in einmalig (zzgl. 22 % Wartung p.a.)
SAP Core Human Capital Management for SAP S/4HANA (PA/OM)	120 €
SAP Time Tracking (PT) for SAP S/4HANA	60 €
SAP Payroll Processing (PY) for SAP S/4HANA	30 €
SAP E-Recruiting for SAP S/4HANA	30 €
SAP Learning Solution for SAP S/4HANA	60 €
PA, OM, PT & PY = 210 € pro Mitarbeiter + 22 % Wartung p.a.	

Wenn Sie gleichzeitig SuccessFactors EC einführen & SuccessFactors EC das führende System ist, ist die „SAP Core Human Capital Management for SAP S/4HANA (PA/OM)“ Lizenz **nicht** zu entrichten.
Sie sparen 120 Euro.

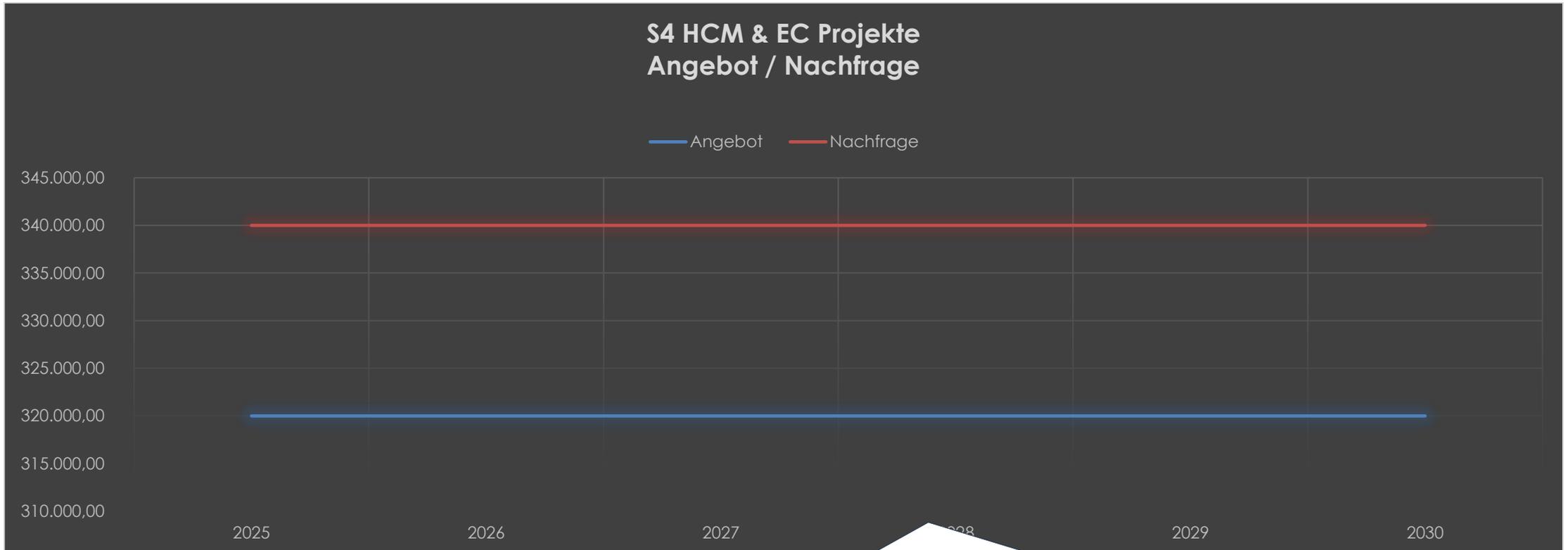


Bis zum Jahr 2027 ist ja noch Zeit ...?

... lassen sie folgendes Gedankenspiel auf sich wirken

- ~ **1700 Kunden** „sitzen“ in DE noch auf SAP ECC (PA/OM/PT/PY/...)
- Es sind ca. **2000 Berater:innen** verfügbar (freiberuflich/ angestellt bei Beratungsunternehmen)
- Diese Berater:innen haben noch **20% stille Reserven**
- Ein Conversion **Projekt SAP HCM for SAP S/4HANA kostet im Schnitt ca. 80 PT**
- Eine **SuccessFactors EC Einführung umfasst im Schnitt ca. 100 PT** und **70% der Kunden fragen neben S/4 auch SuccessFactors EC** nach

Annahme die Projekte und Berater Kapazitäten verteilen sich über 6 Jahre gleich



Es ergibt sich eine Angebotslücke von 20000h / Jahr, es ist also von steigenden Preisen auszugehen.

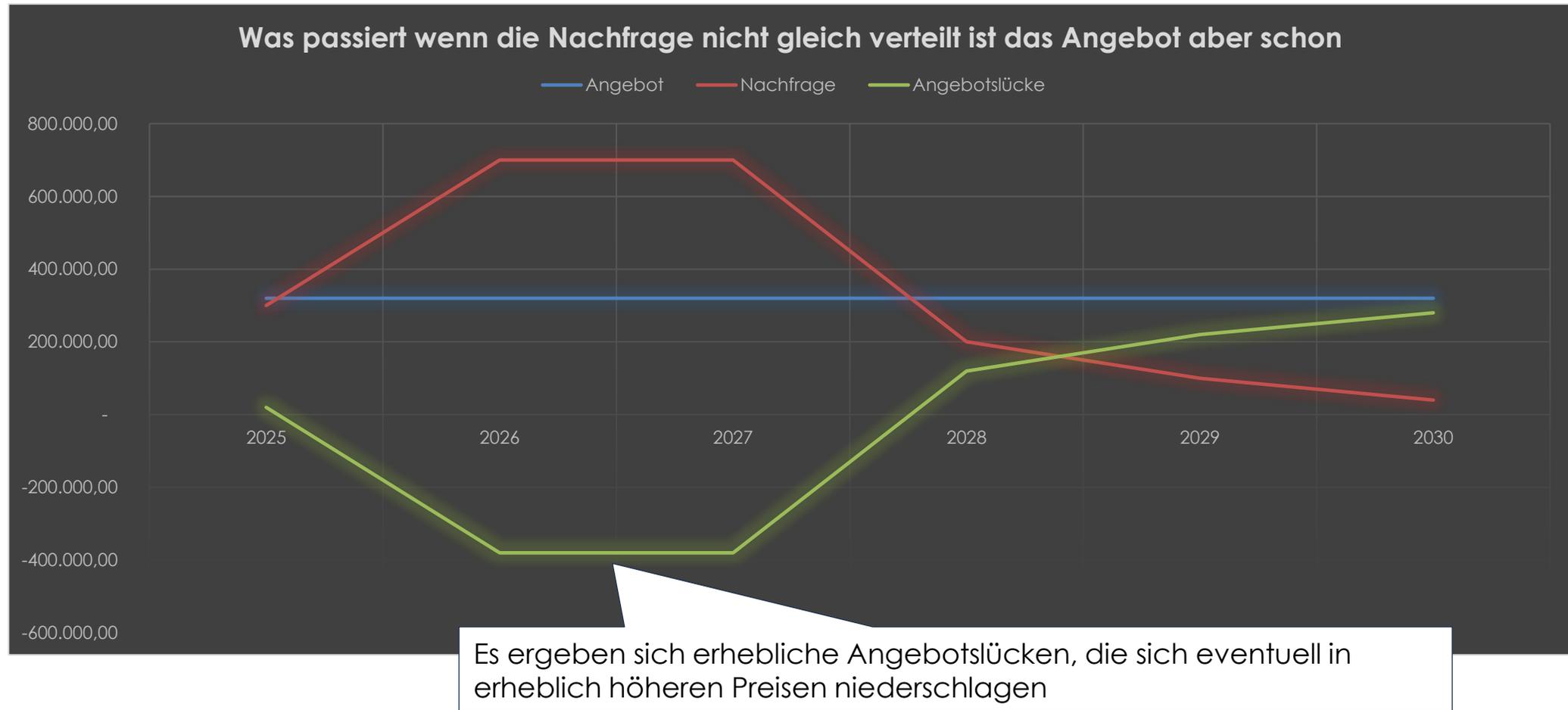
Die Annahme der Gleichverteilung ist recht unwahrscheinlich, weil ...

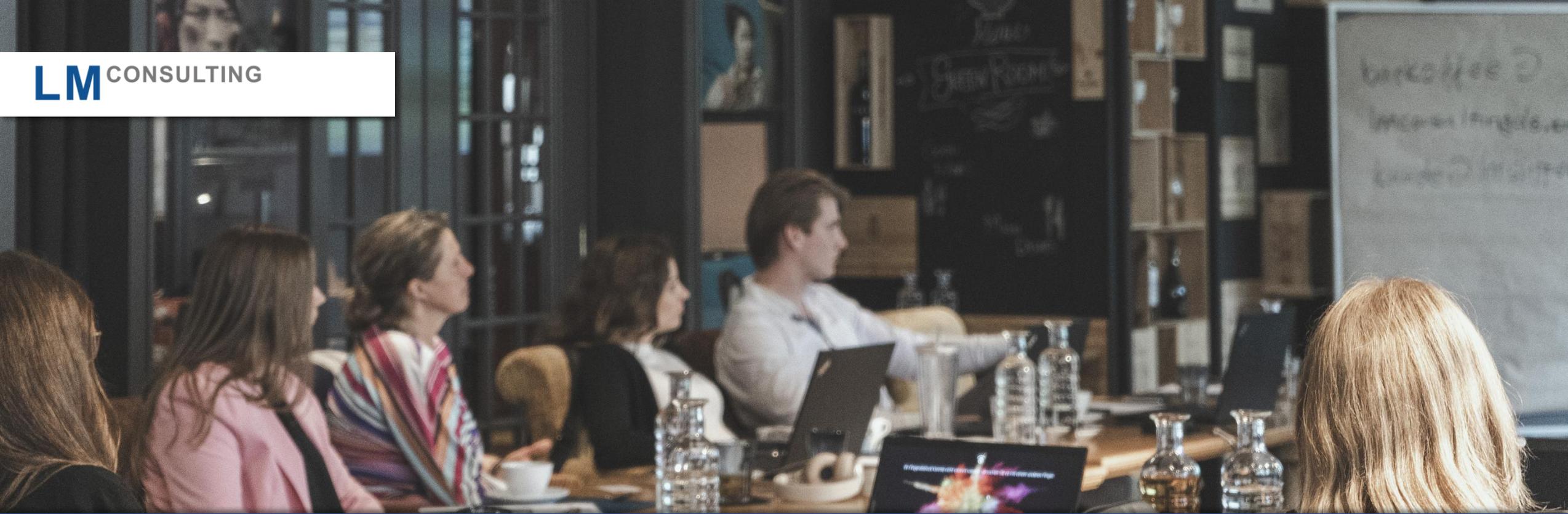
- ...die Unternehmen vermutlich **schnell** wechseln möchten.
- ...die **Berater Kapazität** aber nicht beliebig erhöht werden kann, da diese nicht bzw. nur langsam skalierbar ist.
- ...**andere Module Druck** machen bzgl. eines S/4 HANA Projekts (geteilte Instanz).
- ...die Unternehmen **keine erhöhten Wartungskosten** zahlen möchten.
- ...die Unternehmen schnell zu **innovativen HR-Technologien** wechseln möchten.
- ...die **Lizenzzusammenfassung** aus dem Sommer 2024 den Wechsel noch attraktiver macht.



Die Nachfrage wird womöglich schneller steigen als erwartet und der zeitliche Handlungsdruck sich dementsprechend erhöht.

... wenn die Annahme der Gleichverteilung nicht zutreffend ist und stattdessen eine kurzfristig hohe Nachfrage entsteht

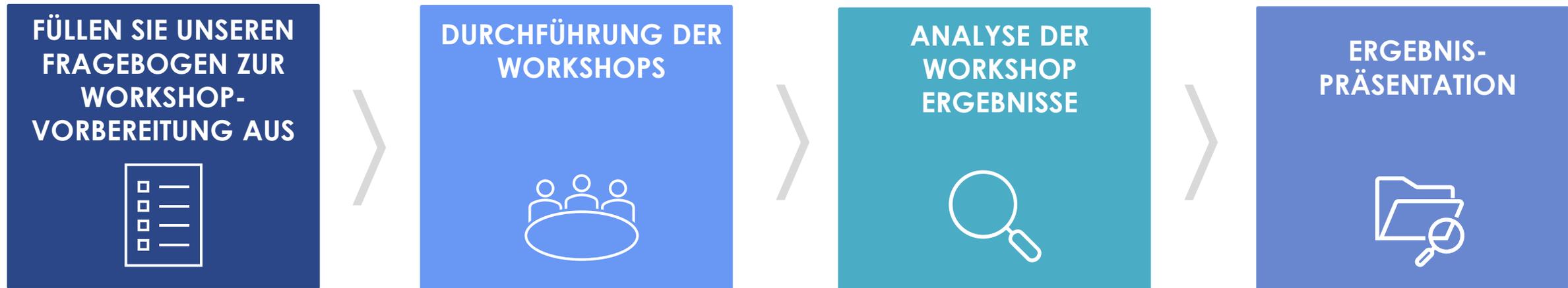




06

Inhalt Vorstudie

Unsere Phasen zur Durchführung der Vorstudie



Unsere Vorstudie kann auf Basis Ihrer individuellen Ausgangssituation modular zusammengestellt werden

01 BEWERTUNG

02 READINESS CHECK

03 ZIELARCHITEKTUR

04 PROJEKTSCOPE

Unsere Empfehlung, um Ihre HR-IT-Strategie und Roadmap zu entwickeln



01.1 Migrationsoptionen für SAP HCM for S/4HANA

01.2 Transformationsoptionen für SAP SuccessFactors

02.1 SAP HCM for S/4HANA Readiness Check

02.2 SAP SuccessFactors Cloud Readiness Check

STARTERPAKET HR-IT-STRATEGIE

03.1 Definition der Zielarchitektur

04.1 Grobe Aufwandseinschätzung

01.3 Roll-out Szenarien für SAP SuccessFactors

01.4 Identifizierung von Quick Wins & Optimierungspotenzialen

WEITERE MODULARE BAUSTEINE

03.2 Schnittstellen- & Integrationskonzept

03.3 Betrachtung der betroffenen Umfeldsystem

03.4 Fit Gap Analyse

04.2 Definierter Implementierungsscope inkl. Zielszenario

04.3 Zeitliche- & fachliche Planung (Projektplan)

04.4 Identifizierte Teilprojekte

04.5 Change-Management - Identifizierte Prozesse betroffen vom Wandel

Unsere Empfehlung, um Ihre Transformation und Migration vorzubereiten

