



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

November 2025

Agenda

1. SAP Strategie & Roadmap
2. Projektplanung und -vorgehen
3. Zusammenspiel von SuccessFactors & SAP HCM for S/4HANA



Die AGRAVIS Raiffeisen AG



- Nationaler Agrarhändler und Dienstleister mit Konzernsitz in Münster (Nordrhein-Westfalen)
- Großhändler für die regionalen Raiffeisen-Warengenossenschaften
- Direktgeschäft mit der Landwirtschaft
- Handelspartner für Mühlen und Industrie
- Endkundenaktivitäten z.B. durch Raiffeisen-Märkte und Energie

8,5 Mrd. Euro
Umsatz



über 7.000
Mitarbeitende



über 400
Standorte



5
Geschäftssparten





SAP Strategie & Roadmap

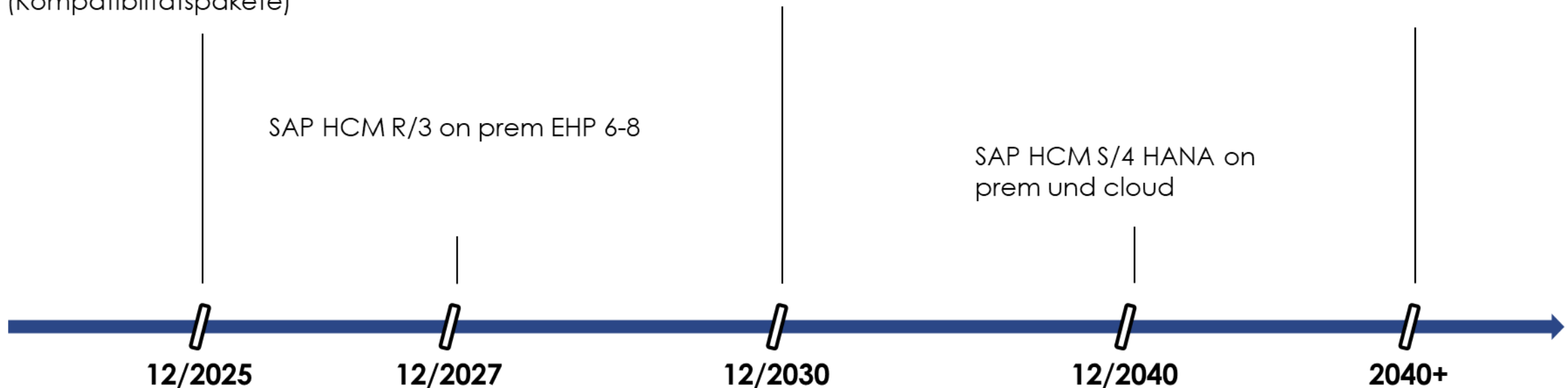
Lars Möller

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)

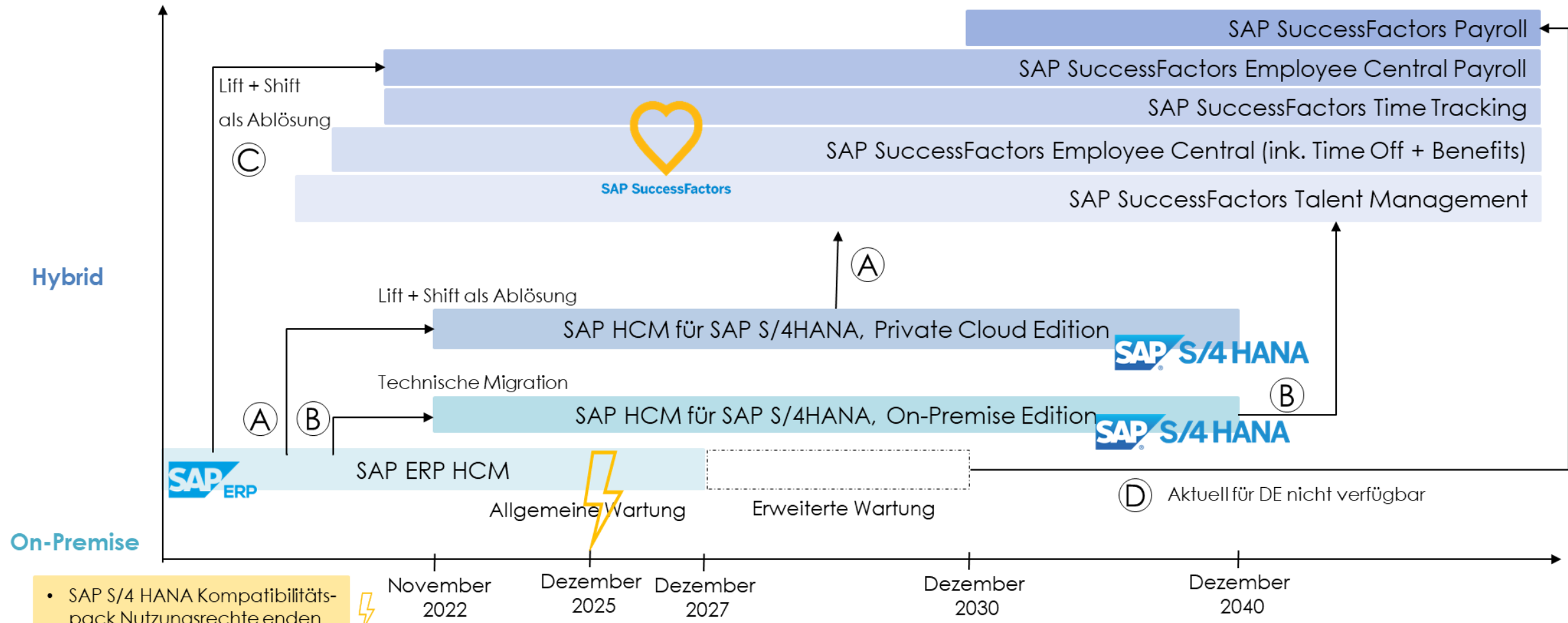
SAP HCM R/3 on prem EHP 6-8
(Erweiterte Wartung mit höheren Kosten möglich)*

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



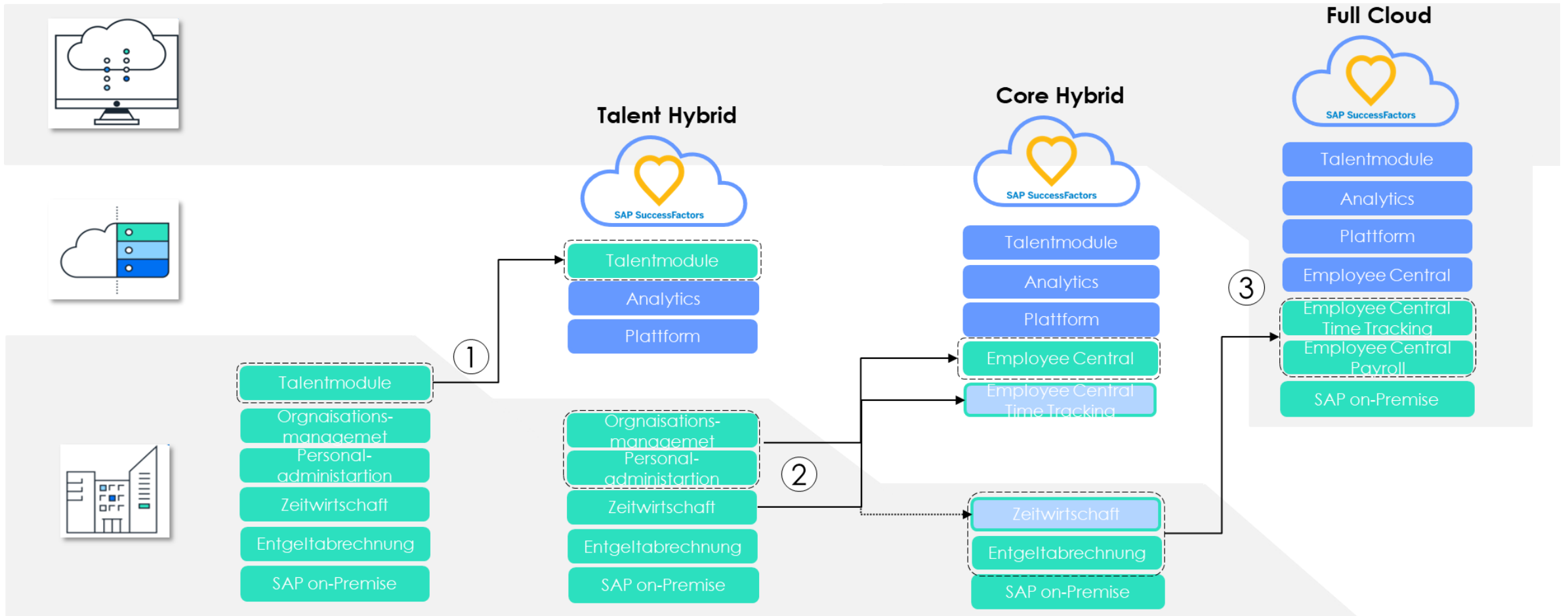
*Diese ist bei der SAP zu beantragen

Migrations – und Transformationspfade (Fokus Payroll)



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

Mögliche Transformationsszenarien



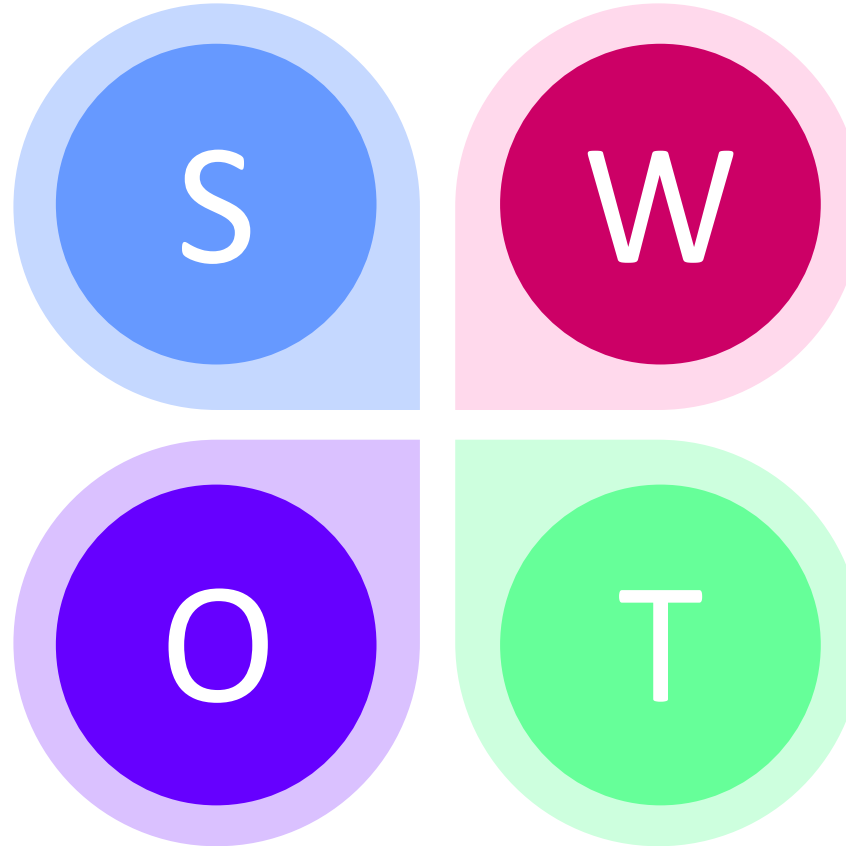
TALENT HYBRID ARCHITEKTUR i V m SAP HCM für S/4HANA

STRENGTHS

- » Entfall des Projektaufwands für ein Payroll Projekt
- » Entfall des Projektaufwands für ein SF Time Projekt
- » Geringer Projektaufwand für die Migration auf SAP HCM für SAP S/4 HANA
- » ESS / MSS Lizenzen sind in onprem Lizenz enthalten
- » Investitionssicherheit und Zeitgewinn bis 2040
- » Moderne Talentprozesse

OPPORTUNITIES

- » Talentprozesse können sämtlich in SuccessFactors abgebildet werden



WEAKNESSES

- » SAP HCM für SAP S/4 HANA hat sehr geringen Nutzen
- » Kosten der S/4 HANA Lizenzmigration sind eher hoch einzuschätzen
- » Schnittstelle ist einzurichten und zu warten
- » FIORI Investitionen
- » Nahezu keine Innovationen seitens SAP in SAP HCM für SAP S/4 HANA mehr
- » Veraltetes Stammdatenmanagement
- » Keine Lizenzsubventionierung von SAP

THREATS

- » Komplexität von Integration und Betrieb
- » Ein Payroll Projekt wird bis 2040 erforderlich

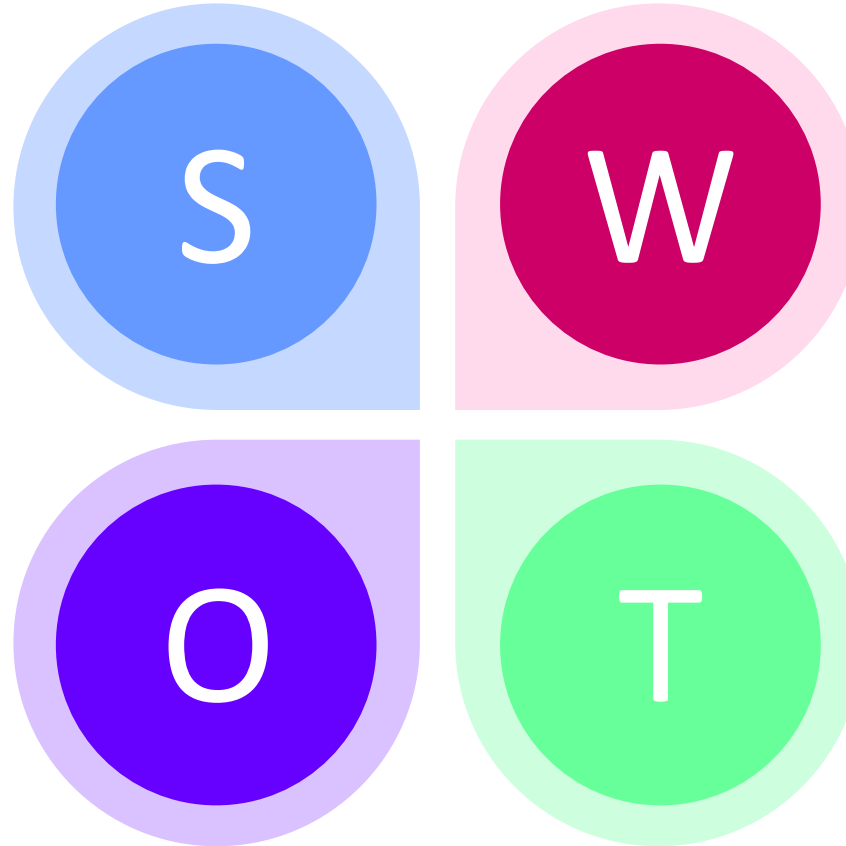
CORE HYBRID ARCHITEKTUR i V m SAP HCM für S/4HANA

STRENGTHS

- » Entfall des Projektaufwands für ein Payroll und SF Time Projekt
- » Lizenzsubventionierung von SAP
- » Geringer Projektaufwand für die Migration auf SAP HCM für SAP S/4 HANA
- » Investitionssicherheit und Zeitgewinn bis 2040
- » ESS / MSS Lizenzen sind in onprem Lizenz enthalten
- » Moderne Benutzeroberflächen und Partizipation an den SuccessFactors Innovationen

OPPORTUNITIES

- » Talentprozesse können sämtlich in SuccessFactors abgebildet werden
- » Alle Innovationen im Stammdatenmanagement können genutzt werden (z. B. AI)
- » TimeTracking kann genutzt, somit Zeitwirtschaft onprem abgelöst werden



WEAKNESSES

- » SAP HCM für SAP S/4 HANA hat sehr geringen Nutzen
- » Kosten der S/4 HANA Lizenzmigration sind eher hoch einzuschätzen
- » Schnittstelle ist einzurichten und zu warten
- » Nahezu keine Innovationen seitens SAP in SAP HCM für SAP S/4 HANA

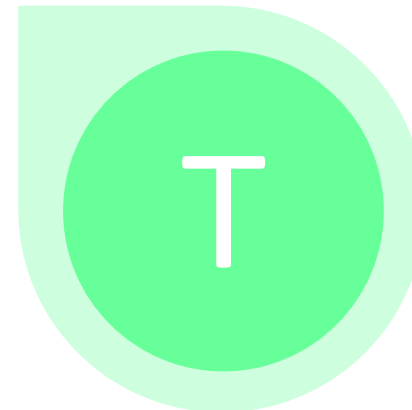
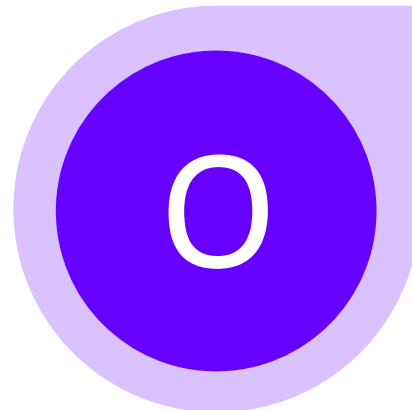
THREATS

- » Ein Payroll Projekt wird bis 2040 erforderlich
- » Komplexität von Integration und Betrieb

FULL CLOUD ARCHITEKTUR mit EC Payroll

STRENGTHS

- » S/4 HANA Lizenzmigration und Projekt ist nicht erforderlich (beide Risiken an SAP verlagert)
- » Extrem hohe Investitionssicherheit da kein Wartungsende
- » Moderne Talentprozesse
- » Modernes Stammdatenmanagement



OPPORTUNITIES

- » Vereinheitlichung und Beschleunigung aller HR-Prozesse in der Cloud
- » Alle Innovationen im Stammdatenmanagement können genutzt werden (z. B. AI)
- » TimeTracking kann genutzt werden

WEAKNESSES

- » Payroll Projekt ist erforderlich
- » Zeitwirtschaft onprem (SAP HCM) muss abgelöst werden
- » Auch hier ist eine Schnittstelle (PtoP) SF / HCM erforderlich

THREATS

- » Die Migration EC P zu SF Payroll wird ebenfalls ein Projekt
- » Funktionsdefizite TimeManagement Cloud gegenüber onprem

SAP HCM S/4HANA Architektur ohne Talent

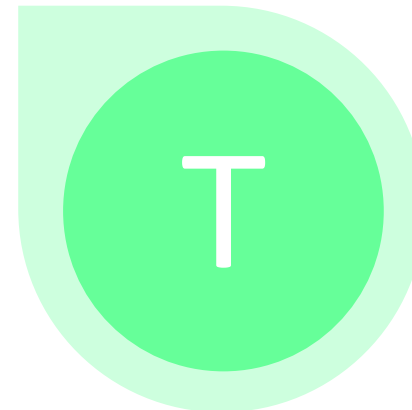
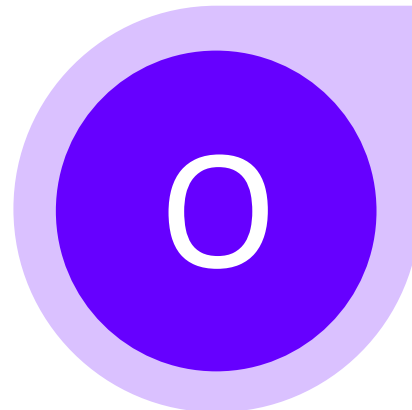
STRENGTHS

- » Geringer Projektaufwand für die Migration auf SAP HCM für SAP S/4 HANA
- » Investitionssicherheit und Zeitgewinn bis 2040
- » ESS / MSS Lizenzen sind in onprem Lizenz enthalten
- » Freie Anbieterauswahl bei HCM Cloud Produkten



WEAKNESSES

- » Nahezu keine Innovationen seitens SAP in SAP HCM für SAP S/4 HANA
- » Veraltetes Stammdatenmanagement
- » Hybride HRIS Landschaft mit entsprechenden Integrationsaufwänden
- » Komplexe Schnittstellenarchitektur
- » Geringe Benutzererfahrung



OPPORTUNITIES

- » Womöglich SF Payroll verfügbar bis zum Ende der Wartungszusage
- » Erfolgreiche Orchestration von Best of Breed Anbietern

THREATS

- » Ein Payroll Projekt wird bis 2040 erforderlich
- » Verzögerung der SF Payroll
- » Aufwändige Integration und Betrieb der unterschiedlichen Lösungen



Projektplanung und - vorgehen

Martin Müller

Warum AGRAIVS ein Projekt benötigt?



Sichere Gehaltsabrechnung

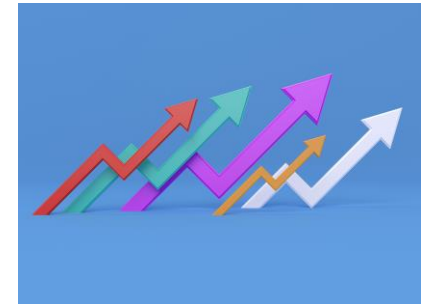
Ende der Lebensdauer des derzeitigen SAP-Systems: Sicherstellung einer reibungslosen Lohn- und Gehaltsabrechnung auf einem aktuellen System

→ Upgrade des SAP-Systems auf die Version H4S4

Zukunftssicher

Bereitstellung eines integrierten und benutzerfreundlichen HR-Systems für Mitarbeiterstammdaten und Abwesenheitsmanagement; Schaffen der technischen Voraussetzungen für Weiterentwicklung der HR-IT-Landschaft

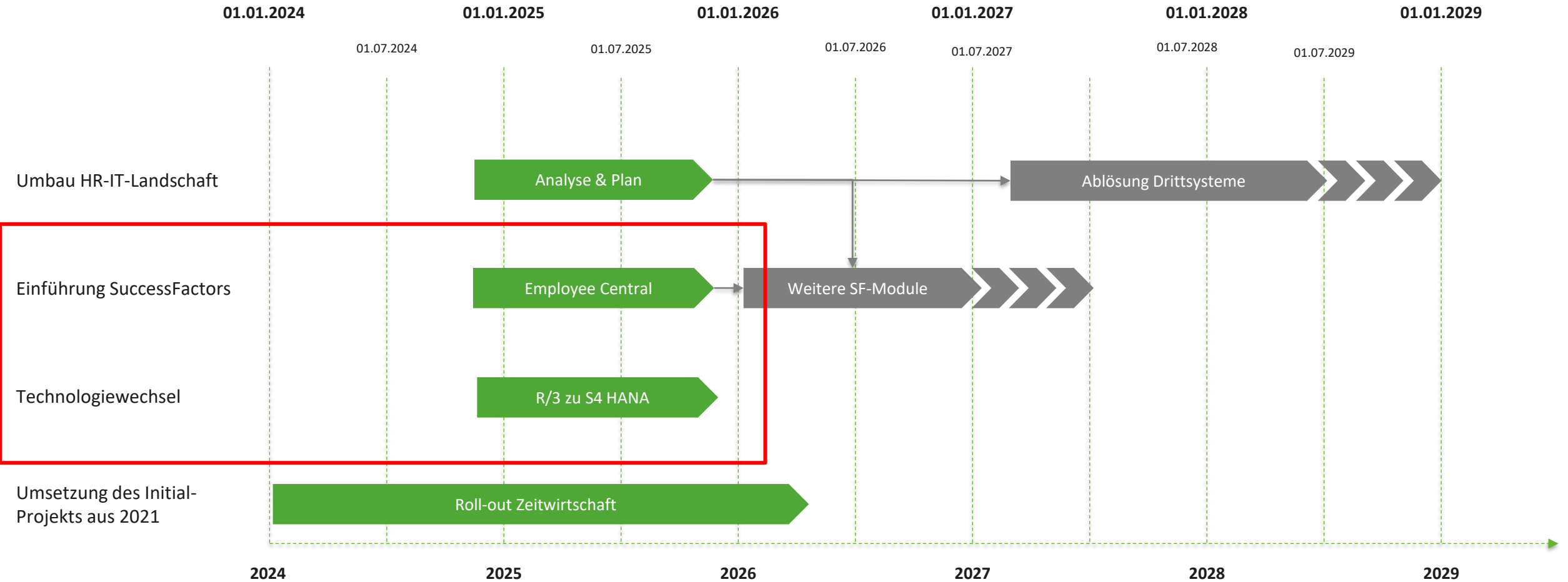
→ SAP SuccessFactors einrichten



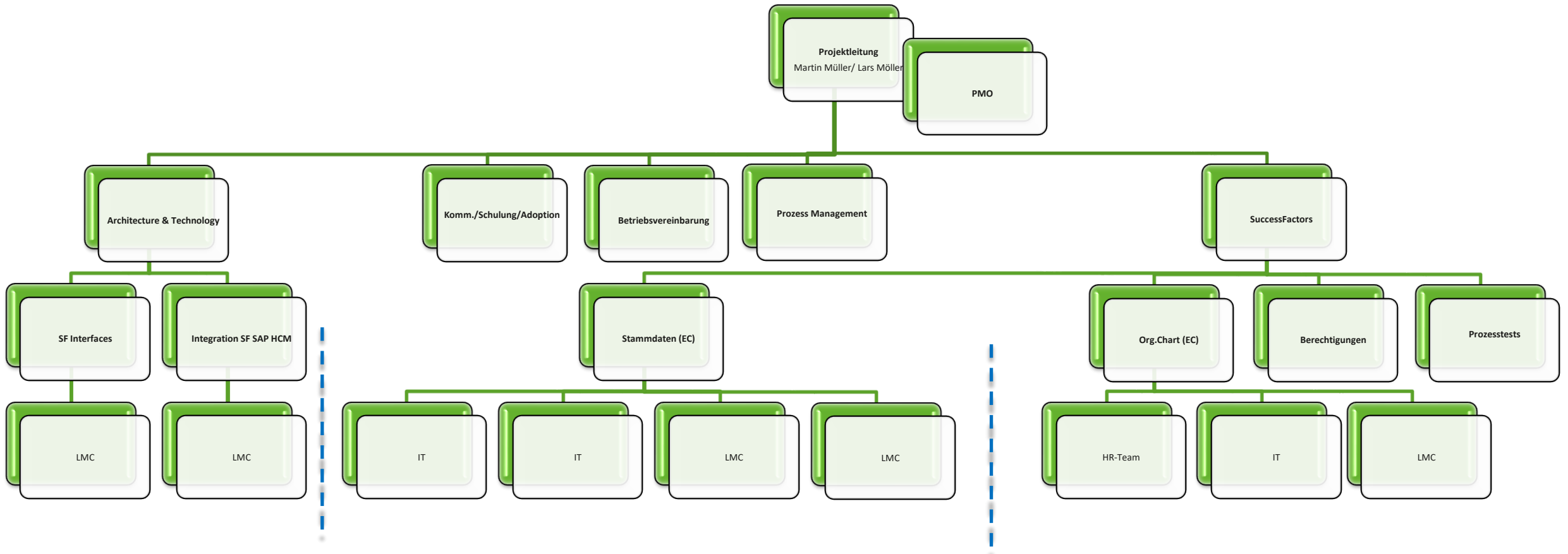
Basis für integrierte Prozesse

Durch SuccessFactors Employee Central schaffen wir die Basis für integrierte HR-Prozesse innerhalb einer stimmigen Systemlandschaft.

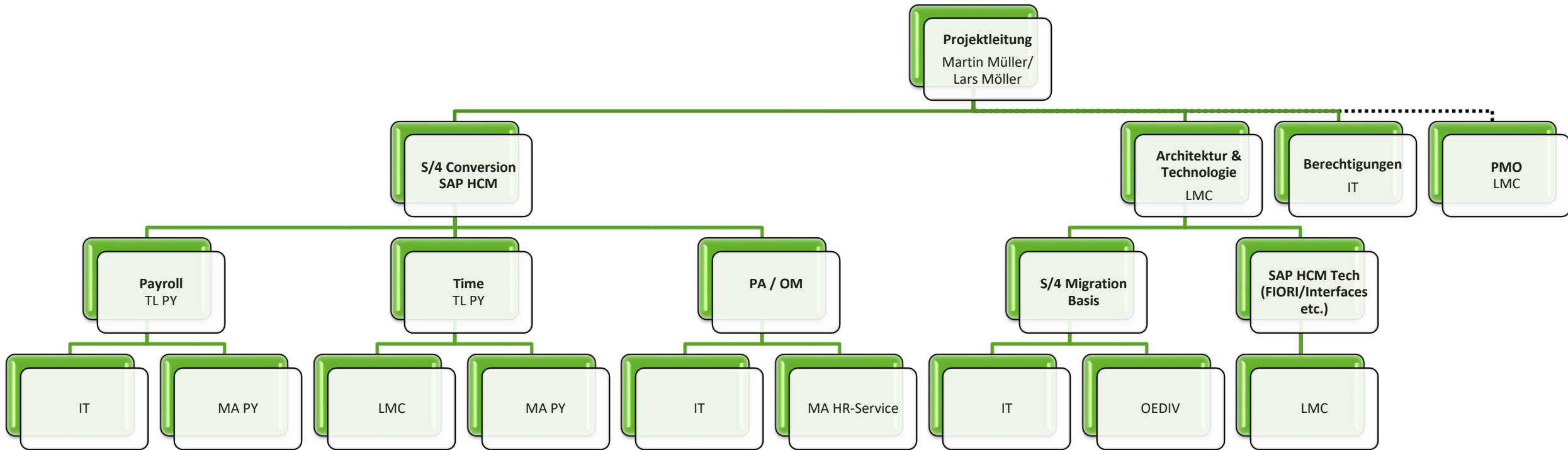
Unsere SAP / SF-Projekte



Projektorganisation Implementierung SF EC & OrgChart



Projektorganisation Upgrade SAP HCM for SAP S/4HANA



Projektzusammenarbeit

Dateifreigabe in Teams

Alle projektbezogenen Dateien werden in den H4S4 + SF Teams für die gemeinsame Zusammenarbeit gespeichert (Link)

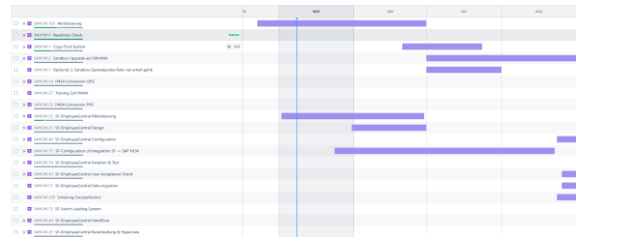
Name	Erstellt	Geändert von	Größe
01 Organisatorische	02.07.2021	Las Weller	
01 Projektplan	10.12.2020	Las Weller	
01 Business Support	10.12.2020	Las Weller	
01 Prozesse	06.03.2019	Las Weller	
01 Rollen und Verantwortungen	10.12.2020	Las Weller	
01 Projektplanung	07.03.2021	Las Weller	
01 Workshops	10.12.2020	Las Weller	
01 Schulungsunterlagen	07.07.2021	Las Weller	

Mehr Informationen: [General](#)



Projektplan in Jira

Der gesamte Projektplan wird in Jira angezeigt und enthält den Status aller konsolidierten Aufgaben pro Arbeitspaket

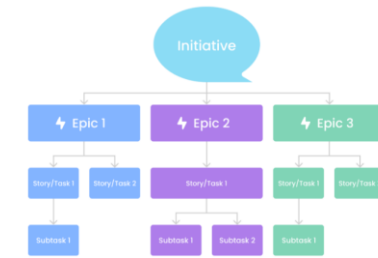


Mehr Informationen: [Jira](#)



Tasks in Jira

Alle Tasks werden in Jira erstellt, geplant, zugewiesen und ihr Status wird in Jira aktualisiert, so dass es nur einen einzigen Anhaltspunkt gibt.



Mehr Informationen: [Jira](#)



Kontaktliste

Eine Liste aller Projektkontakte finden Sie unter H4S4 + SF Teams

Team: Kontaktliste
Projekt: AGRAVIS S&P HCM für S&HANA und SuccessFactors EC

Vorname	Nachname	E-Mail	Titel	Titel-Nr.
Las	Weller	las.weller@agravis.de	LM Consulting GmbH	+49 171 4351567
Elke	Buchta	elke.buchta@agravis.de		+49 171 7159096
Armin	Albrecht	armin.albrecht@agravis.de		+49 171 9029003
Christoph	Krauscher	christoph.krauscher@agravis.de		+49 151 30913844
Katja	Ling	katja.ling@agravis.de		+49 151 312389103
Christina	Kunze	christina.kunze@agravis.de		+49 171 5132326
Carsten	Wendrich	carsten.wendrich@agravis.de		+49 151 513090002
Andreas	Kersch	andreas.kersch@agravis.de		+49 151 72211905
AGRAVIS				
Matthias	Müller	matthias.mueller@agravis.de		+49 171 3500002
Christina	Schneiders	christina.schneiders@agravis.de		+49 171 3000118
Franken	Günther	franken.guenther@agravis.de		+49 151 43081480
Extern				
Katja	Reinhold	katja.reinhold@agravis.de		+49 171 70000400

Mehr Informationen: [Kontaktliste](#)



Testliste

Die Testlisten werden in Teams gespeichert und dort während der Testphase(n) aktualisiert

Testblatt - HR Personaladministration

Ziel: Das ist eine Vorlage für die Überwachung und Dokumentation von Testfällen. Es muss durch das jeweilige Projekt (z.B. S&HANA Migration oder Erweiterung von SuccessFactors) angepasst und ergänzt werden.

Ziel: Die Vorlage sollte eine Beschreibung des Tests und die Testbedingungen enthalten. Testergebnisse und alle Probleme und/oder Fehler werden im Testfall eingetragen.

Ziel: Pro Testfall sollten nicht mehr als 10 Einzelschritte bzw. 20 Testschritte pro Einzelschritt enthalten sein. Reichen diese nicht aus, so ist eine weitere Testfälle zu erstellen.

Ziel: Nur zu erprobende Szenarien (z.B. S&HANA) dürfen nicht gelistet werden. Sie stellen unverändert in der Datei. Die Testschritte innerhalb eines Szenarios dürfen nicht mehr als 10 Schritte über nicht erweitert werden.

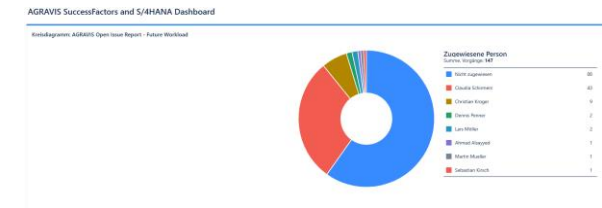
Testfall-ID	Testfall-Beschreibung	Testfall-Status	Testfall-Beleg
1	HR Personaladministration	Geplant	10.12.2020
2	HR Personaladministration	Geplant	10.12.2020
3	HR Personaladministration	Geplant	10.12.2020
4	HR Personaladministration	Geplant	10.12.2020
5	HR Personaladministration	Geplant	10.12.2020
6	HR Personaladministration	Geplant	10.12.2020
7	HR Personaladministration	Geplant	10.12.2020
8	HR Personaladministration	Geplant	10.12.2020
9	HR Personaladministration	Geplant	10.12.2020
10	HR Personaladministration	Geplant	10.12.2020

Mehr Informationen: [Testlisten](#)



Liste der offenen Punkte

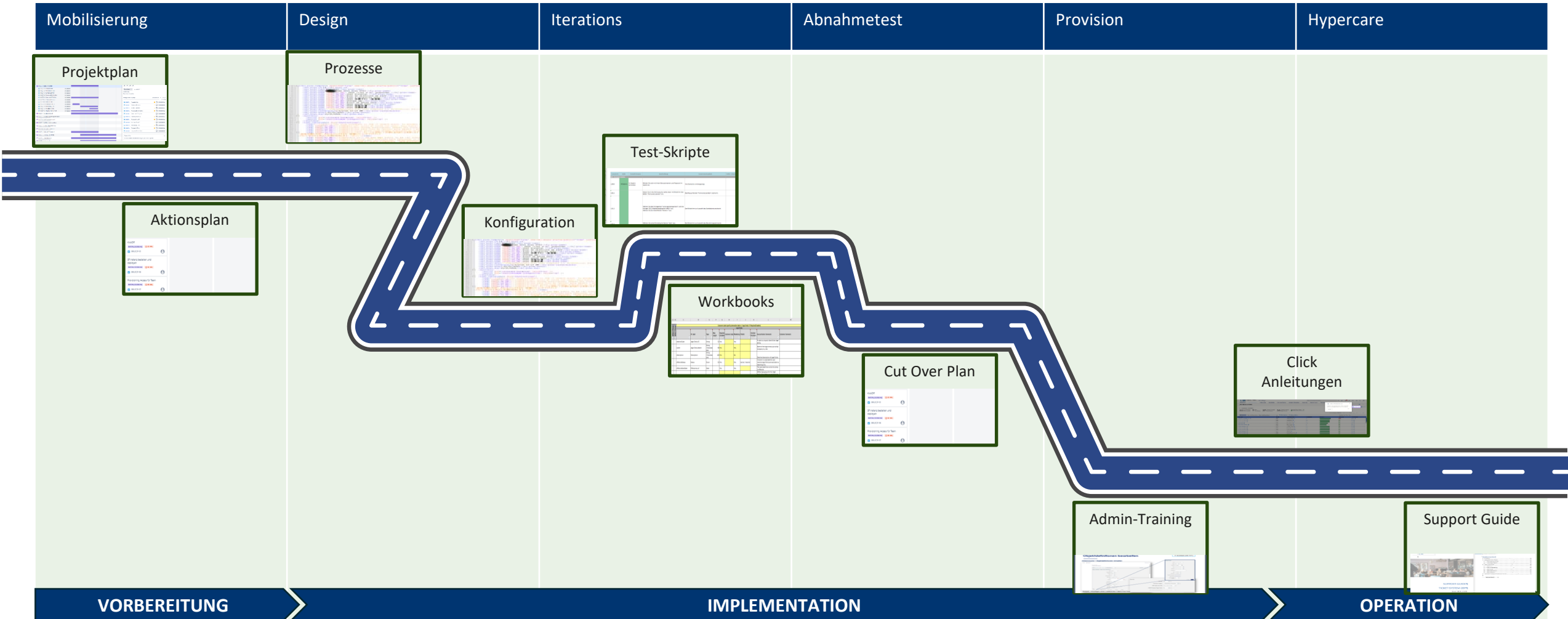
Die Liste der offenen Punkte sind in Jira ersichtlich, diese werden dort stets aktualisiert



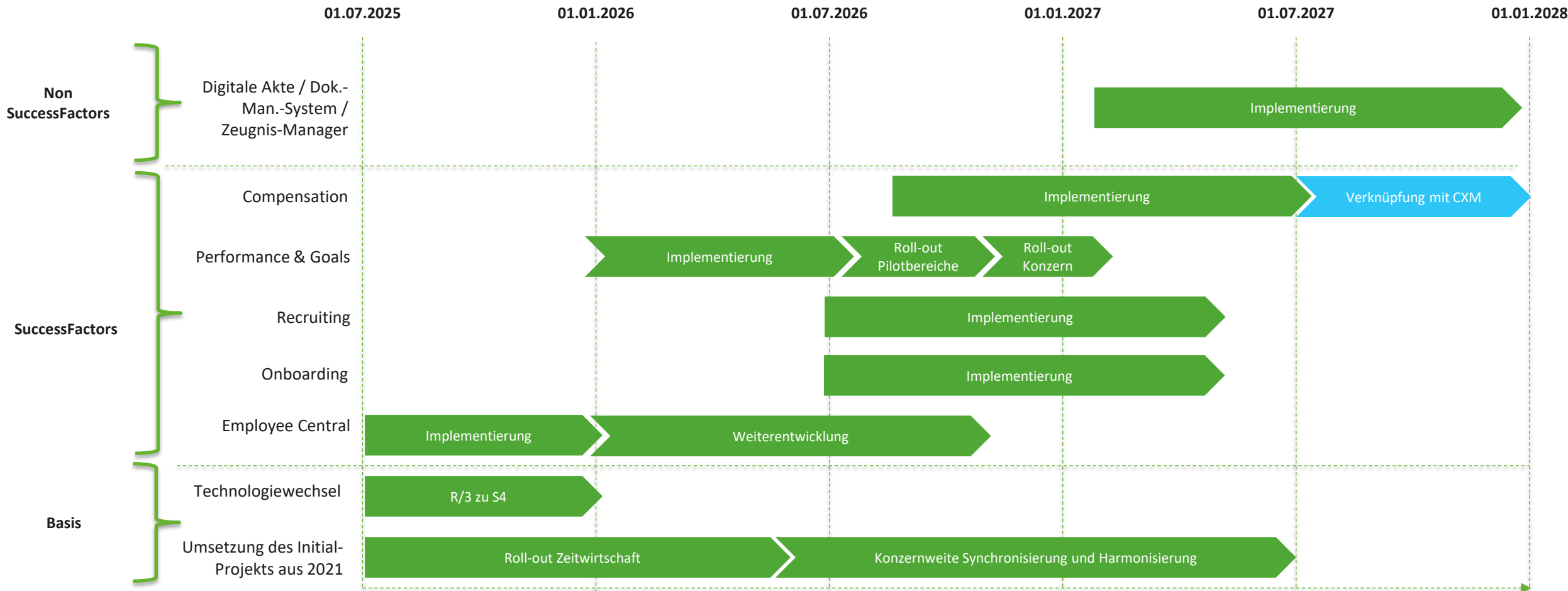
Mehr Informationen: [Jira](#)



Vorkonfigurierte und definierte Vorlagen zur Beschleunigung jeder Projektphase

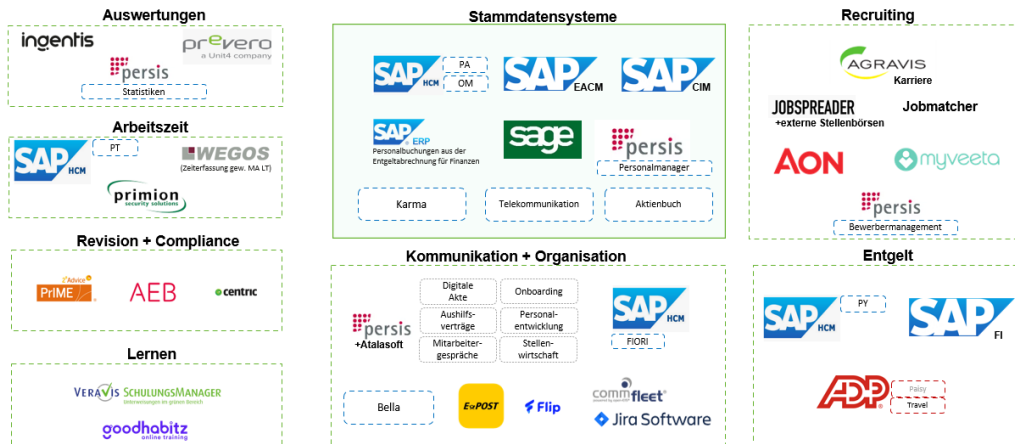


Unsere SAP / SF-Strategie

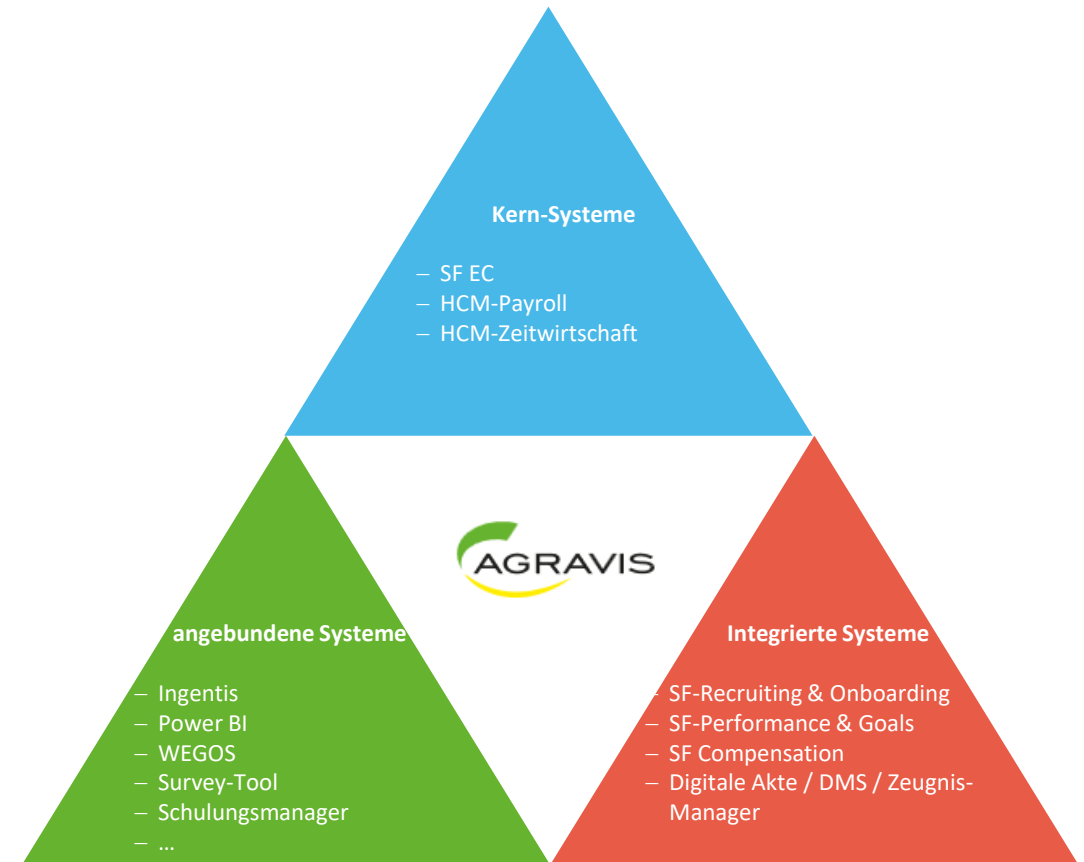


Zielbild HR-IT-Landschaft

heute



morgen





Zusammenspiel von SuccessFactors & SAP HCM for S/4HANA

Lars Möller

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

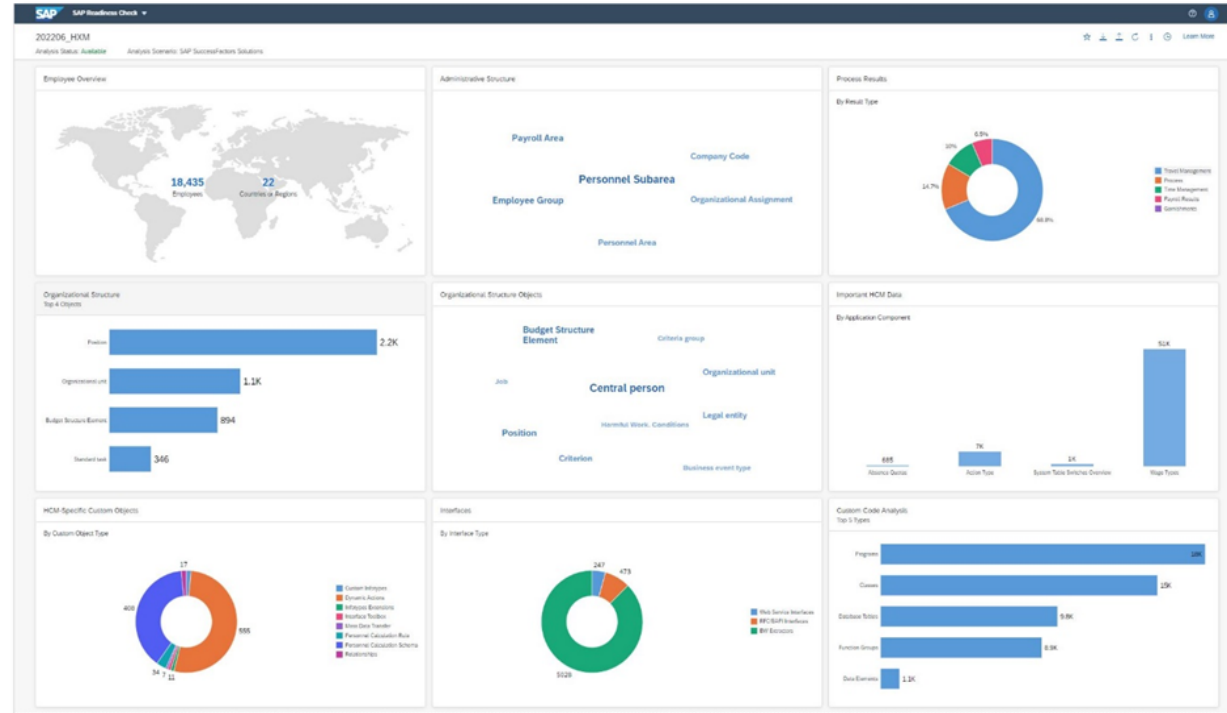
Analyse der Organisationsstruktur

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?



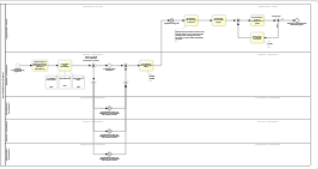
Prozessdesign

Gemeinsame Dokumente / SuccessFactors Best Practices / Kundenprozesse / AGRAVIS / HR Administration

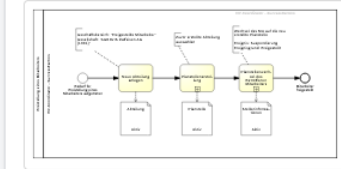
HR Administration

Zuletzt aktualisierte Diagramme

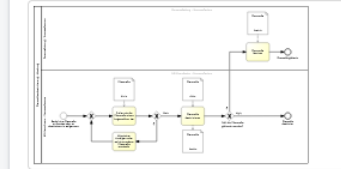
ESS-Persönliche Daten aktualisi...
Entwurf



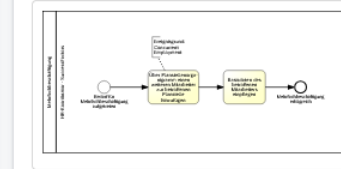
Freistellung eines Mitarbeiters
Entwurf



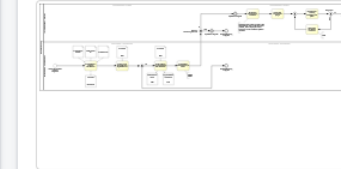
Planstellendeaktivierung, -lösch...
Entwurf



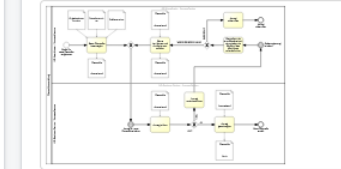
Mehrfachbeschäftigung
Entwurf



Planstellenänderung
Entwurf



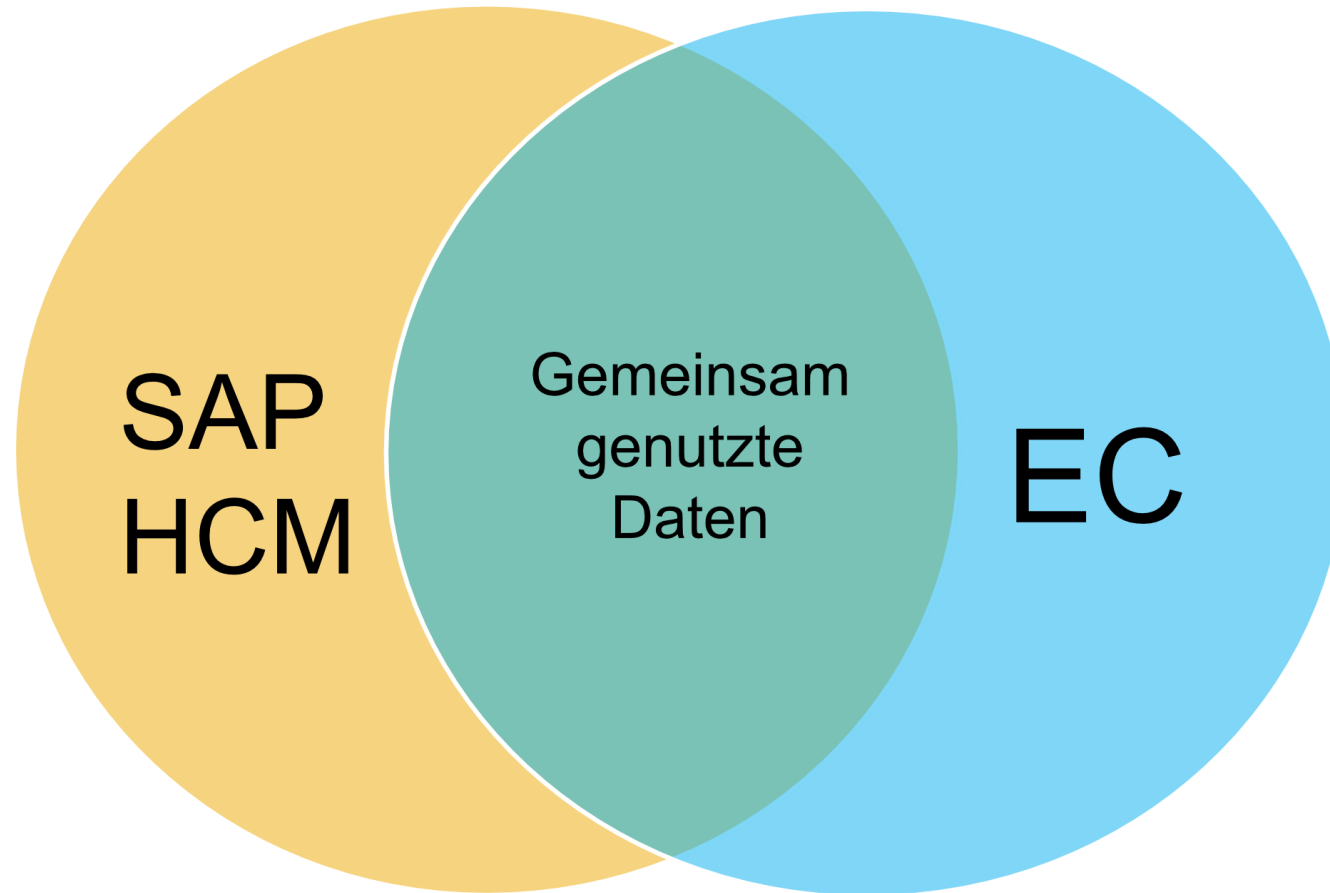
Planstellenerstellung
Entwurf



<input type="checkbox"/>	Name	Typ	Beschreibung
<input type="checkbox"/>	HCM-Maßnahmen	Ordner	
<input type="checkbox"/>	ESS-Persönliche Daten aktualisieren Entwurf	BPMN	
<input type="checkbox"/>	Freistellung eines Mitarbeiters Entwurf	BPMN	
<input type="checkbox"/>	Mehrfachbeschäftigung Entwurf	BPMN	
<input type="checkbox"/>	Planstellenänderung Entwurf	BPMN	
<input type="checkbox"/>	Planstellendeaktivierung, -löschung Entwurf	BPMN	
<input type="checkbox"/>	Planstellenerstellung Entwurf	BPMN	
<input type="checkbox"/>	Stelleninformationen aktualisieren Entwurf	BPMN	

Events & Maßnahmen müssen sauber abgestimmt sein

- SuccessFactors ist für alle Prozesse das führende System in dem Sinne als das dort die Personalnummer entsteht
- Die mit großem Abstand meisten Daten werden allerdings zunächst weiterhin im SAP HCM for SAP S/4HANA verwaltet, dies sind Daten
 - zur Payroll
 - zur Zeitwirtschaft
 - zu Stammdaten im allgemeinen
- FIORI Prozesse müssen analysiert werden
 - Im ersten Schritt wurden alle FIORI Prozesse beibehalten
 - Es ist geplant diese in 2026 einer Überprüfung zu unterziehen, inwiefern Prozesse zu SuccessFactors verlegt werden können



Zielbild - Core / Hybrid Architektur

