

SAP SuccessFactors Employee Central

Das umfassende Handbuch

» Hier geht's
direkt
zum Buch

DAS VORWORT

Vorwort des Autorenteam

Nun ist es so weit: Das erste deutschsprachige Buch zu SAP SuccessFactors Employee Central liegt vor uns. Employee Central ist das Kernmodul und die Steuerungseinheit der SAP SuccessFactors HXM Suite. Diese Lösung deckt Kernprozesse im Personalbereich ab: Unabhängig davon, ob es um die globale Stammdatenverwaltung, das Organisationsmanagement, die Erfassung von Abwesenheiten, Informationen für die Entgeltabrechnung oder um Zulagen geht. Für diese und weitere Anforderungen ist Employee Central Ihr Einstiegspunkt und Ihr sicheres Fundament.

Mit einer verlässlichen und umfassenden Datengrundlage in Employee Central können Sie berechtigten und interessierten Rollen wie Mitarbeitenden und Führungskräften sowie Fachverantwortlichen in HR, aber auch Personen in anderen Bereichen, wie z. B. im Controlling, Einblicke in Ihre Unternehmensorganisation geben. Employee Central unterstützt Ihr Unternehmen darin, wichtige Unternehmensziele zu erreichen, indem Mitarbeitende und Vorgesetzte eingebunden und Prozessabläufe optimiert werden. Vielerlei Self-Services ermöglichen es z. B., Daten dort zu erfassen und zu pflegen, wo sie entstehen. Sie erhalten eine zentrale Datenbasis für Reporting und KPI-Steuerung, die optional auch externe Mitarbeitende umfasst. Employee Central wird als global führendes Stammdatensystem in der Regel auch dafür eingesetzt, viele andere Systeme im Unternehmen mit validen aktuellen Personalstamm- und Organisationsdaten zu versorgen.

Mit einer Kundenbasis von mehr als 5.000 Unternehmen weltweit bildet Employee Central einen wichtigen Baustein für die Unterstützung eines Human Experience Managements (HXM).

Bei HXM geht es darum, die Mitarbeitenden und ihre Benutzererfahrung im Hinblick auf die Software ins Zentrum der Betrachtung zu rücken. So können umfassende *Self-Services-Szenarien* für Mitarbeitende (ESS) und das Management (MSS) nahtlos und ohne zusätzliche Schulungen in die täglichen Arbeitsabläufe integriert werden. Das Ergebnis sind neue und optimierte Unternehmensabläufe. Die Auswirkungen auf die Aufbau- und Ablauforganisation im Zusammenspiel der HR- und IT-Abteilungen sind erheblich. Zusammen mit Ihrem Implementierungspartner werden diese Veränderungen im Projektverlauf adressiert.

Employee-Central-Steuerungsdaten werden in der Regel unternehmensweit genutzt, um andere Systeme und Prozesse mit global validen Personen- und Organisationsdaten zu versorgen und zu steuern.

Für Employee Central werden – ebenso wie andere Module – Standardprozesse in der SAP Process Library dokumentiert. Sie sind oftmals im Standard-Implementierungspaket Ihres Implementierungspartners enthalten. Auf der Grundlage dieser Stan-

dardprozesse können Sie mit Ihrer Arbeit in Employee Central schnell beginnen und, falls erforderlich und gewünscht, in einer zweiten Phase Individualisierungen und Anpassungen vornehmen.

Ein wichtiger Effekt der Arbeit mit modernen Cloud-Architekturen und -Standards wie SAP SuccessFactors besteht in der einfachen Bereitstellung von Erweiterungen. Sie als Kunde können Employee Central selbst erweitern, Erweiterungen über den SAP Store erwerben oder, wo es sinnvoll ist, gemeinsam mit einem Implementierungspartner Erweiterungen erarbeiten. Auf diese Weise kann der Mehrwert der Plattform für das eigene Unternehmen noch einmal deutlich steigen.

Seit der ersten Version von Employee Central gab es viele Veränderungen. Sie können nun Abläufe in der Personaladministration, global führende Stammdaten, ESS und MSS und die Versorgung der Talent-Prozesse mit Steuerungsinformationen abdecken. Dazu kommt seit einigen Jahren die technische und prozessuale Integration mit anderen globalen HR- und IT-Systemen. Seit dem Jahr 2020 steht eine integrierte Zeitwirtschaft zur Verfügung. Schon etwas länger bestehen sehr gute Integrationsmöglichkeiten in Employee Central Payroll. Noch relativ unbekannt sind die beeindruckenden Möglichkeiten, Employee Central über den Standard hinaus zu erweitern.

Für alle diese Möglichkeiten gibt es erfahrene Implementierungspartner, die Sie ganzheitlich betreuen können. Es ist Strategie von SAP, SAP SuccessFactors mit Employee Central als Leitplattform für HR strategisch weiter auszubauen. Wir sind daher sicher: Mit SAP SuccessFactors, HXM und Employee Central als Grundlage sind Sie gut für die HR-Arbeit der Zukunft aufgestellt!

Dr. Melanie Rehkopf

Dr. Nikolaus Krasser

Einleitung

Employee Central ist zentraler Bestandteil der SAP SuccessFactors HXM Suite, der strategisch wichtigsten SAP-Lösung für HR, und deckt dort die HR-Kernfunktionen ab. SAP entwickelt neue HR-Funktionen fast ausschließlich für SAP SuccessFactors. Die bekannten HR-Bestandssysteme von SAP werden weiter gewartet, um Kunden Zeit für den Umstieg zu geben.

Employee Central ist eine innovative, entwicklungsfähige und flexible Software-as-a-Service-Lösung (SaaS-Lösung), die die HR-Geschäftsanforderungen von Unternehmen jeder Art und Größe unterstützen kann. SaaS-Lösungen bieten Ihnen als Kunde den Vorteil, dass Sie immer mit der aktuellen Version arbeiten können. Neue Versionen von SAP SuccessFactors, die automatisiert von SAP eingespielt werden, gibt es derzeit zweimal jährlich. Die neuen Versionen werden rechtzeitig angekündigt, sodass Sie Gelegenheit haben, sich hierauf einzustellen und von Anpassungen, Neuerungen und Ergänzungen zu profitieren. So wie die gesamte SAP SuccessFactors HXM Suite, ist auch Employee Central lokalisiert und lokalisierbar. Zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Buches (November 2022) gibt es Unterstützung für über 90 Länder, für über 40 Sprachen und für über 150 Währungen.

Wenn Sie SAP SuccessFactors Employee Central nutzen, können Sie damit Kern-HR-Prozesse abbilden und unterstützen so den Mitarbeiterlebenszyklus im Unternehmen. Dieser reicht von der Einstellung (oder dem Wiedereintritt) über Stellen- und Gehaltsänderungen bis hin zu Entsendungen und Mehrfachbeschäftigungen und zum Austritt aus dem Unternehmen. Kontinuierliche Ergänzungen des SAP-SuccessFactors-Portfolios, wie beispielsweise Employee Central Payroll (Lohn- und Gehaltsabrechnung) und Employee Central Time Tracking (Zeitwirtschaft) vervollständigen die Prozesslandschaft. Insbesondere diese beiden Module unterstützen Sie bei der Erfüllung von Anforderungen, die in der Vergangenheit meist in den sogenannten On-Premise-Systemen blieben.

SAP SuccessFactors können Sie nicht nur auf einem Desktop-Rechner, sondern oft auch über die dazugehörige mobile App nutzen.

Die folgenden Gründe sprechen für die Nutzung einer HR-Cloud-Lösung wie SAP SuccessFactors:

- Erleichterung in der technischen Administration
 - keine eigenverantwortlich durchzuführenden Upgrades
 - kein Hardwarebetrieb
 - Aktualität durch regelmäßige automatisierte Releases

- Unterstützung positiver Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation
 - Veränderungen der Aufgabenteilung durch ESS/MSS
 - neue Abgrenzungen und Aufgabenteilungen in Richtung Lohn/Gehaltsabrechnung
- Etablierung von global validen HR-Daten für viele andere globale Systeme, wie Active Directory und Identity-and-Access-Management-Systeme
- Kosteneinsparungen wie reduzierte *TCO* (Total Cost of Ownership)
- eine immer aktuelle *User Experience*
 - regelmäßige Releases
 - kontinuierliche Optimierung der Oberflächen
- Erweiterbarkeit
 - über zertifizierte Partner
 - wo es sinnvoll ist, auch durch den Kunden selbst

Im Folgenden sehen wir uns an, wie die Arbeit mit Employee Central gestaltet ist.

Mit SAP SuccessFactors Employee Central arbeiten

In dieses Buch fließen unsere Erfahrungen ein, die wir seit dem Jahr 2007 im SAP-SuccessFactors-Umfeld und seit 2010 im Hinblick auf Employee Central gewonnen haben. Wir stellen Ihnen die Ansätze vor, die sich bei der Implementierung und Nutzung der Lösungen bewährt haben. Zur Veranschaulichung erläutern wir exemplarisch Standardbeispiele, um Ihnen ein realistisches Bild von den Einsatzmöglichkeiten in der Praxis zu geben.

So einfach und zugänglich der Weg über Standardprozesse ist, bietet er auch Herausforderungen: Es gilt, die Standards so auszuwählen und auszuprägen, dass sie für Sie passend sind. Dies ist eine nicht zu unterschätzende Aufgabe, deren Gelingen von einer Vielzahl von Parametern abhängt. Zur Illustration greifen wir an dieser Stelle auf das Beispiel zurück, das Sie vielleicht schon aus unserem ersten deutschsprachigen Buch zu SAP SuccessFactors kennen – ein Beispiel aus dem Fußball:

Im Fußball gibt es unzählige Spielvarianten, die sich in Abhängigkeit externer Faktoren wie gegnerisches Team, Fitness der Spielerinnen oder Spieler, Trainingsmethoden, statistische Auswertungen/Erkenntnisse oder taktische und strategische Interessen ständig anpassen. Jeder Trainer und jede Trainerin hat einen eigenen Stil, eine eigene »Handschrift«. Die Fans wären jedoch nicht begeistert, wenn das Team in allen Spielen mit den gleichen Best Practices ins Rennen ginge. Ein solches Vorgehen wäre allenfalls dann erfolgreich, wenn das Team einen signifikanten Wettbewerbsvorteil hätte – und das gibt es in der Regel nicht auf Dauer. So zeigen sich heute auch die bes-

ten Teams der Welt flexibel in ihrer Spielart und passen sich agil an die jeweiligen Situationen an. Weltklasse-Teams spielen nicht einfach ihren einen »Best-Practice-Stiefel« herunter, sondern verfügen über ein großes Repertoire erprobter Taktiken und wissen genau, auf Basis der Rückmeldungen, in welchem Moment sie welche Taktiken einsetzen müssen. Dies zeichnet Weltklasse-Teams aus!

Unser Buch »SAP SuccessFactors. Grundlagen, Prozesse, Implementierung«

In unserem, ebenfalls im Rheinwerk Verlag erschienen Buch »SAP SuccessFactors. Grundlagen, Prozesse, Implementierung« (<https://www.rheinwerk-verlag.de/4962>) stellen wir Ihnen die SAP SuccessFactors HXM Suite und ihre integrierten Prozesse vor. Wir geben in diesem Buch zudem Hinweise zur Projektarbeit und zum Projektvorgehen oder auch zum Aufbau der Betriebsorganisation.



Ähnlich ist die Situation im HR-Umfeld. Will man auf Dauer erfolgreich die Bedarfe des Unternehmens abdecken, müssen sich auch die Funktionsbereiche HR und IT agil und flexibel zeigen – basierend auf einem Weltklasse-Repertoire von Best Practices, Erweiterungsmöglichkeiten und einem ständigen Bestreben, Mehrwerte und positive Erfahrungen sicherzustellen. Einfach ist das nicht, aber die Mühe lohnt sich, und die Bereiche HR und IT starten gemeinsam durch!

Zielgruppen und Gliederung

Unabhängig davon, ob Sie sich zum ersten Mal mit dem Thema Employee Central beschäftigen oder ob Sie das Modul bereits nutzen, zeigen wir Ihnen in diesem Buch mögliche Herangehensweisen für dessen Implementierung und Nutzung. Im Fokus stehen dabei die wichtigsten Kunden der Prozesse: die *Mitarbeitenden* und *Führungskräfte*, aus deren Sicht wir viele Beispiele zeigen. *HR-Teams*, *Prozessverantwortliche* und *-beteiligte* sowie die in der Konfiguration unterstützende *IT-Abteilung* werden angesprochen. Des Weiteren wenden wir uns an Mitglieder eines *Projektteams* zur Einführung von Employee Central.

Für *Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger* interessant sind die vielen Einblicke in die SAP-SuccessFactors-Standards im Umfeld von Employee Central. Für die Praxis ergänzen wir diese um Hinweise aus technischer und administrativer Sicht. Überdies finden Sie erste Klick-für-Klick-Anleitungen. Sie erhalten Unterstützung und Informationen, die Ihnen helfen, Ihr Employee-Central-System einzurichten, und die es Ihnen erlauben, viele Konfigurationsoptionen auch ohne die Hilfe Ihres Implementierungspartners umzusetzen.

Nach einem ersten Einstieg in die Implementierung von Employee Central in **Kapitel 1** gehen wir in **Kapitel 2** auf die Grundlagen der Arbeit in Employee Central ein. Mit **Kapitel 3** steigen wir direkt in die Nutzung von Grundlagenobjekten, sogenannten *Foundation Objects*, ein. Das Planstellenmanagement als wesentliche Grundlage für viele Prozesse nicht nur in Employee Central, sondern in SAP SuccessFactors insgesamt, steht im Fokus von **Kapitel 4**. In **Kapitel 5** beschäftigen wir uns mit den Mitarbeiterdaten und stellen deren Visualisierung im Mitarbeiterprofil genauer vor. Der Umgang mit Zusatzleistungen (*Global Benefits*) in Kapitel 6 schließt sich daran an. **Kapitel 7** beinhaltet die Abwesenheiten. Dabei lernen Sie auch die Lösung Employee Central Time Tracking (Zeitwirtschaft) kennen. Wie Sie Beschäftigungsarten in Employee Central abbilden, erfahren Sie in **Kapitel 8**.

Die Dokumentengenerierung, basierend auf Infos aus Employee Central, folgt in **Kapitel 9**. Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit mit Employee Central liegt im Reporting. Wie SAP SuccessFactors diese Stärke ausspielen kann, stellen wir Ihnen in **Kapitel 10** ausführlicher vor. Wir gehen dabei darauf ein, welche Arten von Reports Sie für Ihre Arbeit nutzen können. Wie insgesamt in SAP SuccessFactors sorgen auch in Employee Central die rollenbasierten Berechtigungen (**Kapitel 11**) dafür, dass die im System Arbeitenden die Daten und Funktionen sehen und/oder bearbeiten können, die notwendig sind, aber gleichzeitig keinen Einblick in für Sie nicht relevante oder berechnete Bereiche erhalten.

Ein wesentlicher und wichtiger Aspekt in der Nutzung von Employee Central ist die Möglichkeit zur Erweiterung (**Kapitel 12**). Gleiches gilt für die Integration des Datenflusses mit vor- und nachgelagerten Prozessen (**Kapitel 13**).

Employee Central ist, wie eingangs erwähnt, Bestandteil der SAP SuccessFactors HXM Suite: Wie dieses Modul mit anderen Modulen interagiert, stellen wir Ihnen in **Kapitel 14** vor.

Kapitel 15 stellt Employee Central Payroll in den Mittelpunkt. Diese Lösung erweitert die SAP SuccessFactors HXM Suite um Funktionen für die Lohn- und Gehaltsabrechnung und enthält landespezifische Abrechnungsprozesse. Wir illustrieren dies am Beispiel von Deutschland. Abschließend geben wir Ihnen einige Tipps für den Betrieb der Lösung und schließen mit einem Blick auf die Roadmap und einem Ausblick auf zukünftige Entwicklungen (**Kapitel 16**).

Einsatz dieses Buches

In den einzelnen Kapiteln geben wir Ihnen immer wieder Hinweise und Tipps aus der Praxis. Diese werden in Informationskästen hervorgehoben und durch Symbole am Rand in vier Kategorien unterteilt:

- **Achtung**

Mit diesem Symbol warnen wir Sie vor häufig gemachten Fehlern oder Problemen, die auftreten können. 

- **Tipps**

Mit diesem Symbol werden Tipps markiert, die Ihnen die Arbeit erleichtern. 

- **Hinweis**

Hinweise, z. B. auf weiterführende Informationen werden mit diesem Symbol kenntlich gemacht. 

- **Beispiele**

Mit diesem Symbol machen wir Sie auf praktische Beispiele aufmerksam, die die Nutzung von SAP SuccessFactors in der Praxis veranschaulichen sollen. 

Mit dem klassischen Medium Buch und für uns als Autoren besteht in den regelmäßigen Updates und Releases eine Herausforderung. In dem Moment, in dem wir über die Implementierung von Employee Central schreiben und dies für Sie mit Abbildungen illustrieren, arbeitet die Entwicklung von SAP an den Releases der nächsten Monate. Dabei verändert sie gegebenenfalls Oberflächen oder optimiert die Prozessunterstützung.

Aus diesem Grund legen wir Wert auf die Beschreibung der Einsatzmöglichkeiten von SAP SuccessFactors, auf die Arbeit mit Anwendungsfällen und mit Standards. Diese sind stabil, denn sie werden von SAP SuccessFactors auch dann unterstützt, wenn sich das Aussehen von Details bereits mehrfach geändert hat. Konzentrieren Sie sich also auf die Art und Weise, wie Sie an die Arbeit mit Employee Central herangehen und wie Sie Ihre Prozesse und Ihre Prozessunterstützung und Anwendungsfälle gestalten. Legen Sie den Fokus weniger darauf, wie die Darstellung eines Prozessschrittes in einer Abbildung aussieht. Die Formen und Farben von Schaltflächen oder deren Anordnung ändern sich, der unterstützte Prozess jedoch bleibt bestehen. Behalten Sie diese Anmerkung im Hinterkopf, wenn Sie sich zum ersten Mal selbst an einer SAP-SuccessFactors-Instanz anmelden und eine Startseite anders aussieht, als im Buch dargestellt, oder wenn Sie bereits SAP SuccessFactors nutzen und im Buch vielleicht schon eine aktualisierte Darstellung der Ihnen bekannten Umgebung gezeigt wird!

Anerkennung und Dank

Während unserer Arbeit an diesem Buch haben wir mit vielen Kolleginnen und Kollegen gesprochen. So, wie sich die Lösung SAP SuccessFactors aufgrund des Feedbacks der Kunden und des Marktes kontinuierlich weiterentwickelt und heute ihren Platz als wesentlicher Bestandteil einer »End-to-End«-Prozessintegration im intelligenten Unternehmen findet, haben wir als Autorenteam die Möglichkeit erhalten,

auch unsere Erfahrungen, Ideen und Konzepte immer wieder zu prüfen, anzupassen, auszuweiten und zu verbessern. Wir danken unseren Kolleginnen und Kollegen bei Pentos und SHAPEiN, die durch ihre Diskussionen und mit ihrer Projekterfahrung zu diesem Buch beigetragen haben! Wir bedanken uns insbesondere für ihre Unterstützung bei:

Anamarija Crncic-Samsa als Employee-Central-Architektin, die uns mit Rat und Tat zur Seite stand, bei Thomas Baumgartner für seinen Beitrag zum Thema Reporting und bei Jürgen Prinz für seinen Beitrag im Kontext von Employee Central Payroll und Employee Central Time Tracking. Wolfgang Kuchelmeister danken wir für seine Unterstützung beim Thema Integration. Djellëza Hoti danken wir für die Hilfe bei der Einhaltung aller Regel- und Layout-Vorgaben.

Unserer Lektorin Eva Tripp vom Rheinwerk Verlag danken wir für die souveräne Begleitung durch dieses Buchprojekt!

Wir danken unseren Kunden, die teilweise schon viele Jahre mit uns reisen und ohne die dieses Buch nie entstanden wäre!

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, danken wir für das Interesse und wünschen Ihnen auch mithilfe der Anregungen in diesem Buch mindestens so viele interessante Diskussionen, Einsichten und Spaß bei der Arbeit mit Employee Central, wie wir es stets bei unserer Arbeit haben und es beim Schreiben des Buches hatten.

Dr. Melanie Rehkopf

Dr. Nikolaus Krasser