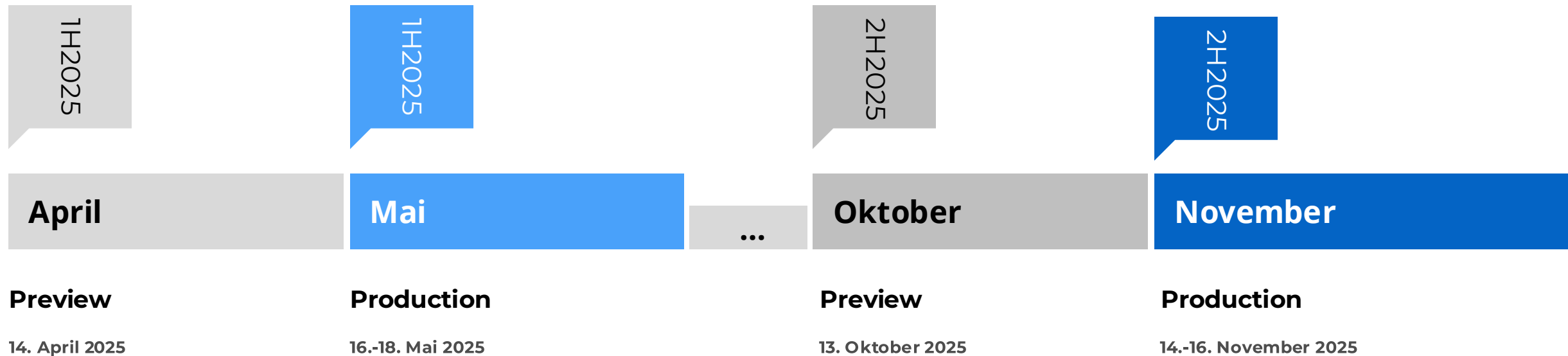


The background of the slide is a photograph showing several hands stacked on top of each other in a gesture of teamwork. In the lower right corner, a laptop is visible, displaying a map on its screen. The entire image is overlaid with a semi-transparent blue filter. A solid blue horizontal bar is located at the top left, and another solid blue horizontal bar is at the bottom right.

RELEASE NOTES HIGHLIGHTS 2025 H2

ZEITPLAN

SAP SUCCESSFACTORS RELEASE 2025



INHALT

01

Platform

02

Employee Central

03

Employee Central Payroll

04

Time Tracking

05

Performance & Goals

06

Succession & Development

07

Recruiting

08

Onboarding

09

Compensation

10

Learning



PLATFORM

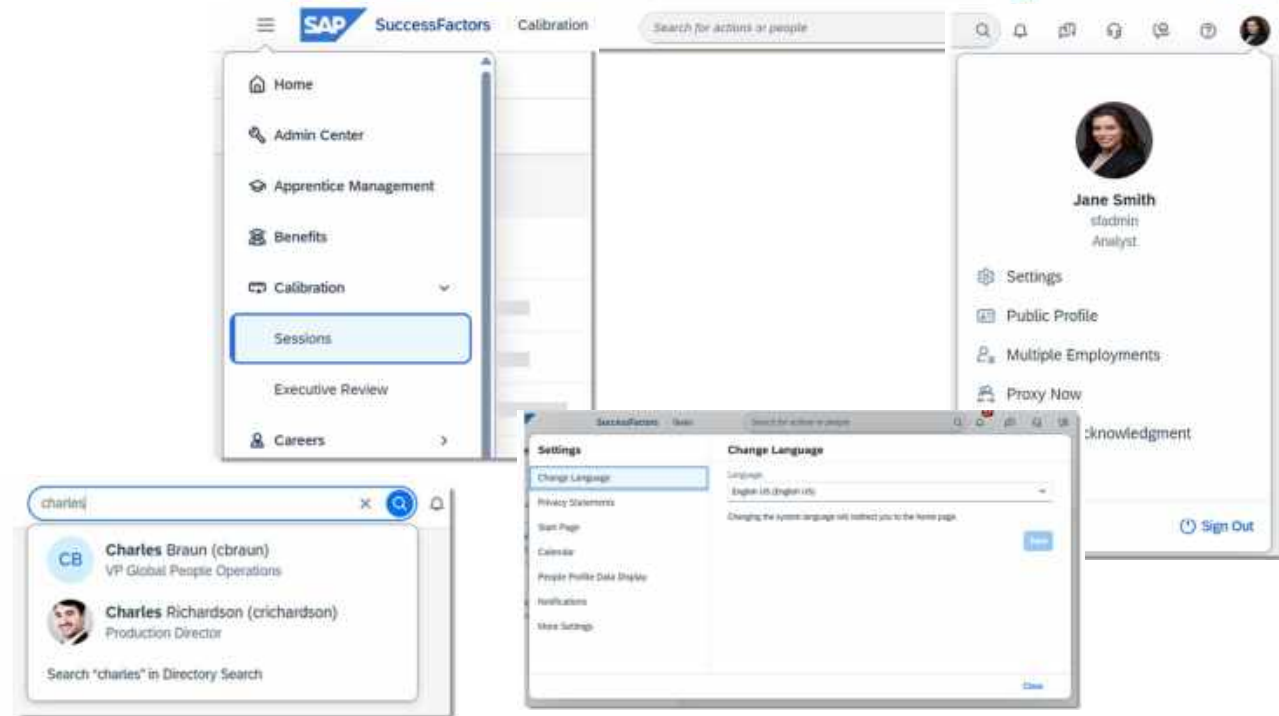
Release Notes 2025 H2

VOLLSTÄNDIG ÜBERARBEITETE BENUTZEROBERFLÄCHE

Das gesamte User Interface von SAP SuccessFactors erhält mit dem 2H 2025 Release ein modernes Redesign: die neue **SAP Shell Bar** ersetzt die bisherige globale Kopfzeile. Sie bringt ein konsistentes Erscheinungsbild über alle SAP-Anwendungen hinweg – inklusive neuem Navigationsmenü, Suchfunktion, Benachrichtigungszentrale, User Menu und Einstellungsdialog.

Besonders praktisch: Die **Einstellungen werden jetzt inline auf der gleichen Seite geöffnet**, sodass der Nutzer die Seite nicht mehr verlassen muss. Administratoren können die neue Oberfläche im *Preview-System* aktivieren und deaktivieren, um DAP-Inhalte oder Testskripte anzupassen.

Dieses Update sorgt für ein deutlich moderneres, intuitiveres Nutzungserlebnis und ebnet den Weg für das kommende „Unified SAP Experience“ – ein Meilenstein in der UX-Strategie.



MEHRWERT

- Einheitliches Design über alle SAP-Lösungen hinweg
- Verbesserte Benutzerfreundlichkeit und reduzierte Klickwege
- Zukunftssichere UX-Basis für kommende Releases

AUFWAND

- Gering – Aktivierung über *Admin Center* → *Company System and Logo Settings* → *Enable latest SAP shell bar*

BEURTEILUNG

- Ein echter Gamechanger in Sachen Look & Feel – visuell ansprechend, moderner Workflow.

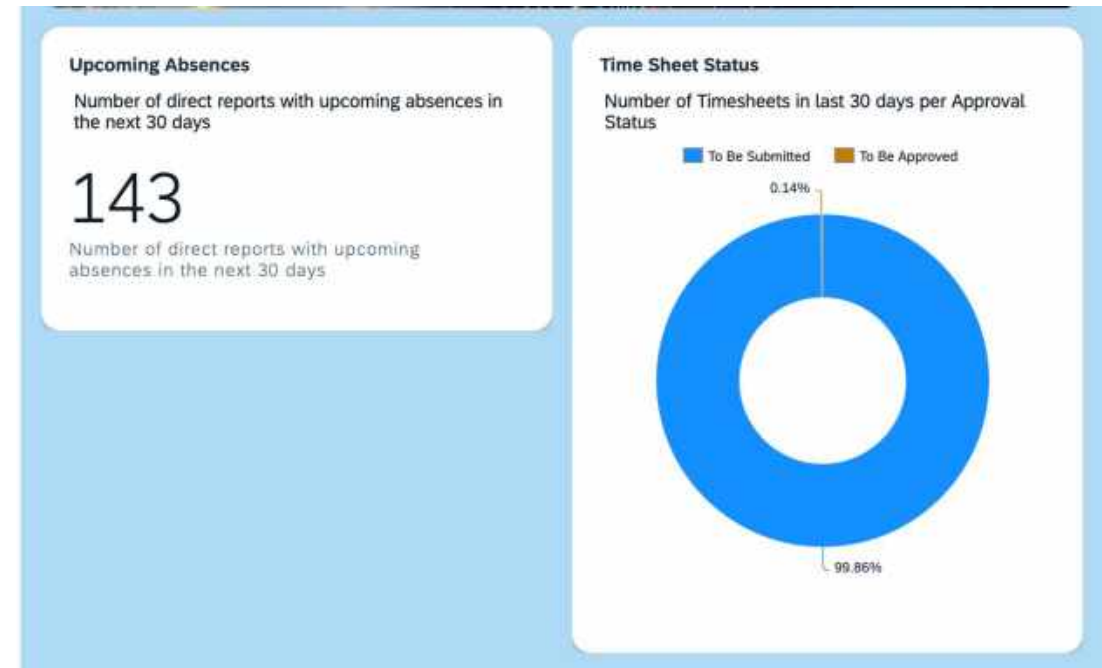
NEUE ANALYTICS CARDS AUF DER STARTSEITE

Mit dem Release 2H 2025 führt SAP SuccessFactors ein neues Konzept der „**Analytic Cards**“ auf der *neuesten Startseite* ein. Diese ermöglichen es, interaktive **Datenvisualisierungen** direkt im Bereich *Explore More* anzuzeigen – etwa Kennzahlen zu *Abwesenheiten* oder *Zeiterfassungstatus*.

Administratoren können im Admin Center unter *Manage Home Page* → *Analytic Cards* → *Manage Analytic Cards* festlegen, **welche Karten aktiv sind**, **welche Zielgruppen** sie sehen und **in welchem Zeitraum** sie sichtbar sein sollen.

Zum Start stehen zwei Standardkarten zur Verfügung (*Time Sheet Status* und *Upcoming Absences*), weitere werden sukzessive folgen. Technisch basieren die Karten auf **Story Reports** aus SAP Analytics Cloud und zeigen relevante operative Daten direkt auf der Einstiegsseite – ohne, dass Benutzer zu Berichten oder Dashboards navigieren müssen.

Diese Erweiterung bringt Business Analytics dorthin, wo Mitarbeitende täglich arbeiten, und fördert so datenbasiertes Handeln über alle Hierarchieebenen hinweg.



MEHRWERT

- Erweiterte Datentransparenz direkt auf der Startseite
- Fördert Self-Service Analytics für Mitarbeitende und Führungskräfte
- Deutlich bessere Benutzererfahrung ohne Wechsel in Story Reports

AUFWAND

- Mittel – Aktivierung über *Manage Home Page* → *Analytic Cards*, Story Report und User-Sync erforderlich

BEURTEILUNG

- Grosser Mehrwert für Kunden, die eine datengetriebene Startseite wünschen
- Modern und benutzerorientiert.

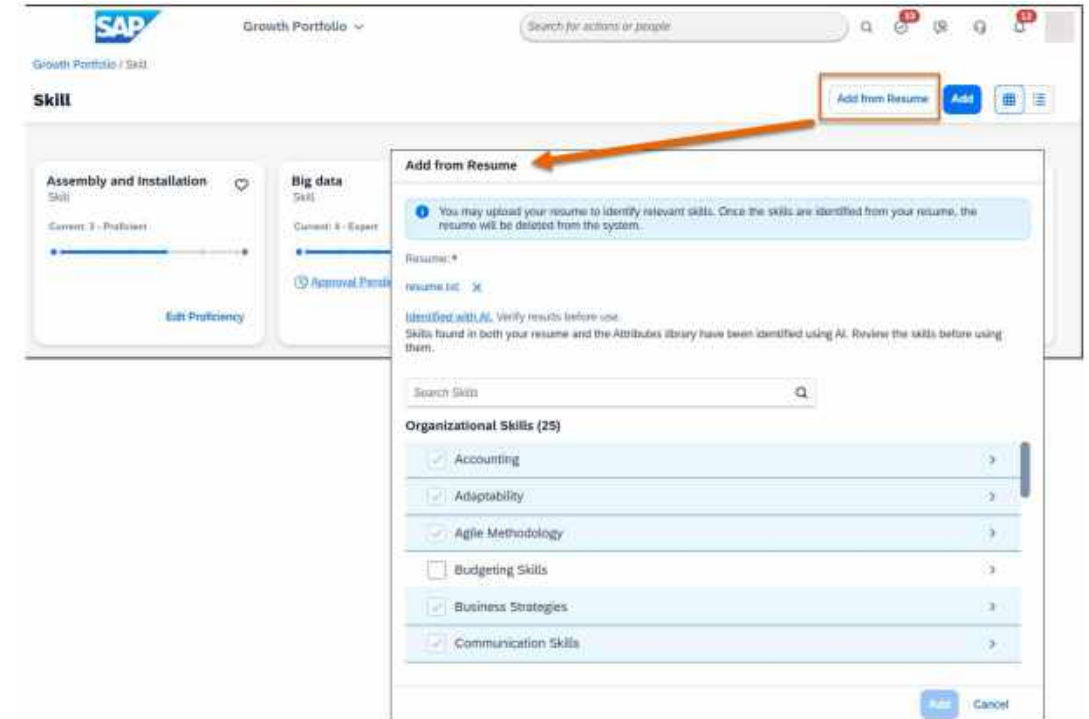
KI-GESTÜTZTE SKILL-ERKENNUNG AUS LEBENSÄUFEN

Mit dieser Neuerung integriert SAP Business AI direkt in das **Growth Portfolio**. Mitarbeitende können ihren Lebenslauf hochladen und per KI-Analyse relevante **Kompetenzen (Skills)** automatisch erkennen lassen.

Die Funktion *Aus Lebenslauf hinzufügen* nutzt die SAP-eigene *Universal Skills Taxonomy*, um erkannte Fähigkeiten mit dem zentralen *Attributes Library* abzugleichen. Stimmen Begriffe überein, werden die Skills vorgeschlagen und können per Klick ins Growth Portfolio übernommen werden.

Die KI erkennt sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen (z. B. Projektmanagement, Kommunikation, Programmiersprachen) und ordnet sie bestehenden Kategorien zu. Nicht erkannte oder unternehmensspezifische Skills werden gefiltert, um Datenqualität sicherzustellen.

Damit wird der Aufbau individueller Skill-Profile enorm beschleunigt, während gleichzeitig ein konsistentes, standardisiertes Skill-Framework erhalten bleibt. Diese Innovation fördert eine datengestützte Personalentwicklung und reduziert manuelle Pflegeaufwände erheblich.



MEHRWERT

- Schnellerer Aufbau von Skill-Profilen für Mitarbeitende
- Gesteigerte Datenqualität durch SAP-Skill-Taxonomie
- Stärkt Talent-Transparenz und Entwicklungsdialoge

AUFWAND

- Mittel – AI-Einheiten sind notwendig und Aktivierung in *AI Services Administration*

BEURTEILUNG

- Eines der innovativsten Features im aktuellen 2025 H2 Release – verbindet KI mit Employee Growth und Talent Intelligence.



EMPLOYEE CENTRAL

Release Notes 2025 H2

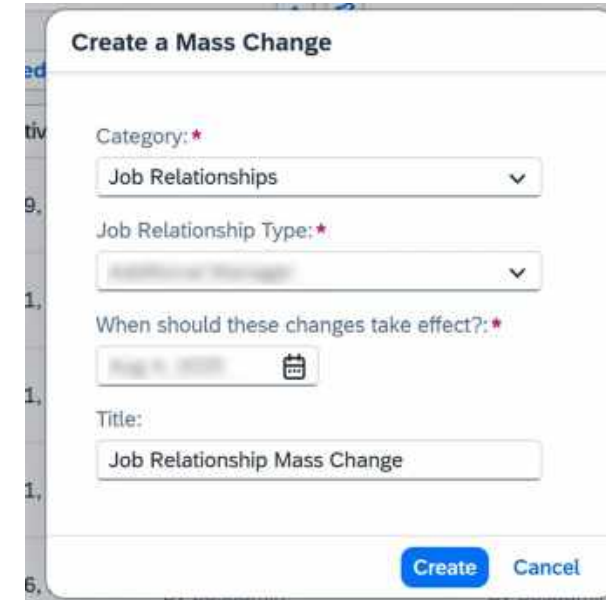
MASSENDATENVERWALTUNG UNTERSTÜTZT STELLENBEZIEHUNGEN

Das **Massendatenmanagement-Tool** (Mass Data Management, MDM) in SAP SuccessFactors Employee Central wurde erweitert:

Neu ist die gleichzeitige Bearbeitung von Job Relationships möglich, dazu zählen z. B. Matrix Manager, HR-Business-Partner, Mentor oder Second Supervisor.

Mit dieser Funktion können Administratoren und HR-Verantwortliche Beziehungen in grossem Umfang einheitlich, schnell und effizient aktualisieren, etwa Bearbeiter ändern oder kundenspezifische Felder anpassen. Besonders hilfreich ist dies bei komplexen Organisationsstrukturen oder häufigen Änderungen.

Dabei lassen sich Mitarbeitende gezielt auswählen, Änderungen gesammelt simulieren und anschliessend in einem Schritt übernehmen.



MEHRWERT

- **Schneller & effizienter:** Massenänderungen sparen Zeit bei der Pflege von Beziehungen wie Matrix Manager oder HR-Business Partner
- **Ideal bei Strukturänderungen:** Besonders nützlich bei Reorganisationen oder grösseren Anpassungen
- **Einfach & kontrollierbar:** Änderungen können vorab simuliert und gezielt angewendet werden

ANFORDERUNGEN

- Aktiviertes **Massendatenmanagement-Tool** im System
- Berechtigungen für alle relevanten Zielpopulationen (z. B. Mitarbeitende + Relationships)
- Schulung oder Testphase empfohlen, um Workflows und Validierungen sicherzustellen

BEURTEILUNG

- Sehr reifes Feature mit klarem Mehrwert für alle Kunden mit komplexen Organisationsbeziehungen oder regelmässigen Restrukturierungen

ERWEITERTE VALIDIERUNGEN IM PLANSTELLEN MANAGEMENT

Das Planstellen Management wurde um **neue Validierungslogiken** und eine optimierte Performance erweitert.

Neu können Inkonsistenzen, z. B. fehlerhafte Positionshierarchien, ungültige **Parent-Child-Beziehungen** oder veraltete Stellenklassifizierungen, **automatisch erkannt und in klaren Fehlerprotokollen angezeigt werden**.



MEHRWERT

- **Automatische Erkennung** und Vermeidung von Strukturfehlern in der Planstellenhierarchie
- **Verbesserte Systemperformance** und detaillierte Logging-Informationen
- Weniger manuelle Korrekturen bei Änderungen oder Reorganisationen

ANFORDERUNGEN

- Aktiviertes Planstellen Management in Employee Central.
- Überprüfung bestehender kundenspezifischen Regeln auf Kompatibilität

BEURTEILUNG

- Hohe Stabilität und unmittelbarer Nutzen für Datenqualität und Replikation, besonders in Core-Hybrid-Systemen

SCHNELLAKTIONEN – LÄNDERSPEZIFISCHE KONFIGURATION & FALLBACK-LOGIK

Schnellaktionen auf der Startseite lassen sich damit **granularer** konfigurieren. Administratoren können festlegen, welche Aktionen (z. B. Namensänderung, Adressänderung, Namensänderung) je nach Land oder Benutzergruppe sichtbar sind.

Fallback-Logik:

Ist für ein Objekt kein sprachspezifisches Label hinterlegt, zeigt das System automatisch den externen Code an. Dadurch wird die Konsistenz in mehrsprachigen Umgebungen sichergestellt und die Anzeige leerer Felder vermieden.

Change Legal Name

Jenifer Castle
Senior Administrator Demo

When should these changes take effect? *

May 16, 2025

First Name: *

Jenifer

Last Name: *

Castle

Chosen Name:

Jen

Save Cancel

Change Cost Center

Neal Harris
Retail Associate

When should these changes take effect? *

May 30, 2025

Cost Center Account:

55320

55320 55320

Save Cancel

MEHRWERT

- **Verbesserte Nutzererfahrung** durch kontextbezogene Schnellaktionen
- **Einheitliche Darstellung** bei mehrsprachigen Systemen dank Fallback-Anzeige
- Schnellere **Self-Service-Prozesse** durch reduzierte Klickpfade

ANFORDERUNGEN

- Aktiviertes **People Profile & Home Page v3**
- Anpassung der Konfiguration über die **Aktion Startseite verwalten**

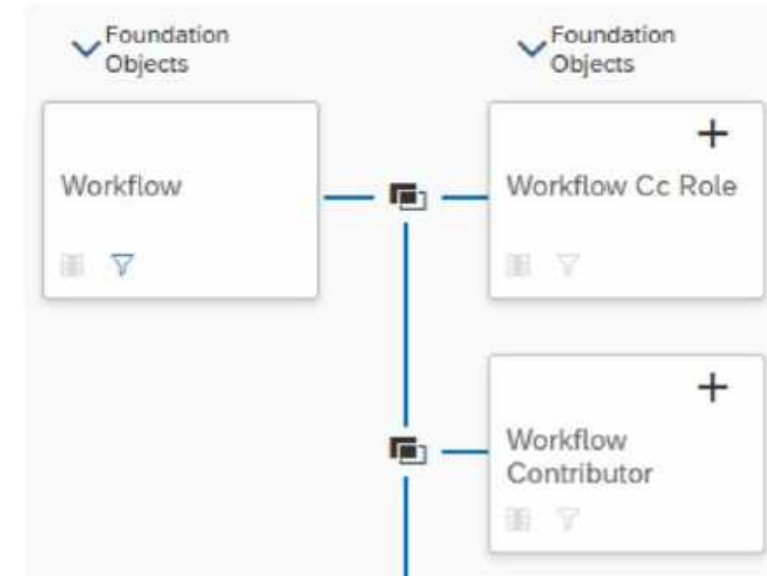
BEURTEILUNG

- Ein interessantes **UI-Update** für **Self-Services**, besonders wertvoll für Kunden mit hoher Benutzeraktivität. Die Neuerung verbessert die Benutzerführung und Interaktion, ist jedoch optional und nicht für alle Kunden zwingend erforderlich.

ERWEITERUNGEN FÜR DAS GRUNDLAGENOBJEKT-WORKFLOW-REPORTING IN STORY-BERICHTEN

Story Reports in People Analytics unterstützen neu [Grundlagenobjekt Workflows](#).

Das heisst: Genehmigungs- und Änderungsprozesse für z. B. Unternehmenseinheit, Geschäftsbereich, Abteilung oder Kostenstellen können [direkt in Berichten nachvollzogen und analysiert](#) werden. Damit wird die Transparenz über laufende und historische Workflows deutlich erhöht, besonders für Audits oder interne Kontrollen.



MEHRWERT

- Volle Sicht auf [Workflows](#) zu Foundation Objects [in Story Reports](#)
- Verbesserte Nachvollziehbarkeit von Genehmigungspfaden.
- Unterstützung von [Audit- und Compliance-Anforderungen](#)

ANFORDERUNGEN

- Aktives People Analytics / Story Reports-Framework
- Zugriffsrechte auf Grundlagenobjekt Workflows
- Aktualisierung der Datenquelle in Story Konfiguration

BEURTEILUNG

- Reifes Feature für bessere Transparenz und Revision-Sicherheit, geringer technischer Aufwand

PARTIELLE REPLIKATION AUF FELDEBENE

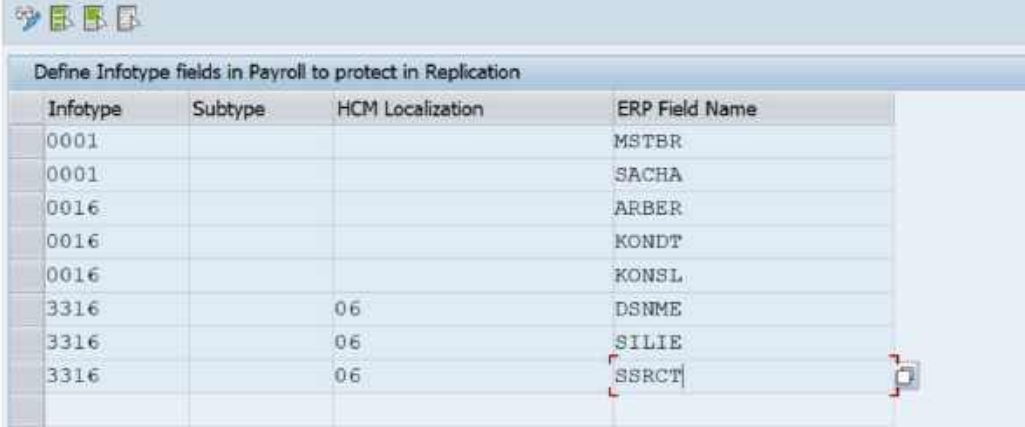
Bisher wurde bei jeder Datenänderung in Employee Central (EC) immer der komplette Datensatz eines Infotyps oder Objekts an SAP HCM oder SAP S/4HANA HCM repliziert, auch wenn nur ein einziges Feld angepasst wurde.

Das neue Feature **Field-Level Partial Replication** ändert dieses Verhalten grundlegend. Es ermöglicht, dass nur tatsächlich geänderte Felder innerhalb eines Datensatzes repliziert werden.

Damit lassen sich Replikationsvorgänge deutlich beschleunigen, Systemlast reduzieren und Integrationsfehler vermeiden.

Besonders bei **Core-Hybrid-Szenarien** mit vielen parallelen Datenänderungen (z. B. Adress-, Kostenstellen- oder Organisationsstruktur Änderungen) führt das zu einer messbar besseren Performance. Zudem sinkt das Risiko von ungewollten Überschreibungen durch unnötige Komplett-Updates, was die Datenintegrität in beiden Systemen stärkt.

Display View "Define Infotype fields in Payroll to prote..": Overview



Infotype	Subtype	HCM Localization	ERP Field Name
0001			MSTBR
0001			SACHA
0016			ARBER
0016			KONDT
0016			KONSL
3316		06	DSNME
3316		06	SILIE
3316		06	SSRCT

MEHRWERT

- **Performance & Effizienz:** Nur geänderte Felder werden übertragen → schnellere Verarbeitung, geringere Systembelastung
- **Stabilität:** Minimiert Replikationsfehler, da keine vollständigen Infotyp-Datensätze überschrieben werden
- **Datenkonsistenz:** Bessere Synchronisation zwischen EC und HCM ohne Risiko doppelter Deltas oder Konflikte

ANFORDERUNGEN

- Aktive Integration 2.0 (CPI / SOAP) oder Nutzung des Business Integration Builder (BIB)
- Aktivierung des Parameters Field-Level Update in den Replikations Einstellungen (in ECPAO_CONSTANTS)

BEURTEILUNG

- Technisch sehr starkes und zukunftsweisendes Feature, insbesondere für grosse Kunden mit **Core-Hybrid-Architektur**
- Der Mehrwert ist hoch, jedoch sollte der produktive Einsatz erst nach intensiven End-to-End-Tests erfolgen, da Feld-Mapping, Datenvalidierungen und Replikationslogs aktuell noch komplexer zu handhaben sind



EMPLOYEE CENTRAL PAYROLL

Release Notes 2025 H2

EHEMALIGER ZUGRIFF AUF EINGESCHRÄNKTE GEHALTSABRECHNUNGSINFORMATIONEN

Der **Alumni-Zugriff** ermöglicht es ehemaligen Mitarbeitenden, das System nach dem Austritt aus dem Unternehmen zu nutzen.

Sie können nun Self-Service-Links anlegen, auf die nur **ehemalige Benutzer** zugreifen können.

Die Zulässigkeit und Dauer davon wird durch Geschäftsregeln festgelegt und kann manuell angepasst oder widerrufen werden.

Der Mitarbeiter mit der Rolle **Alumni** kann die Self-Service-Dienst sowohl in der Maske Abrechnungsinformationen als auch auf der Karte Abrechnungsinformationen im neusten Personenprofil aufrufen oder verwenden.

Diese Funktion hilft Personalsachbearbeitern und Sachbearbeitern für die Abrechnung, indem sie ihre Verwaltungsaufgaben minimieren und die Bearbeitungskosten für ausgetretenen Mitarbeitenden senken.

Diese Funktion kommt auch den Alumni-Mitarbeitenden zugute, indem sie ihnen nach Beendigung ihrer Erstbeschäftigung im Unternehmen einen nahtlosen Zugriff auf ihre Systeme und RBPs bietet.

The screenshot shows the 'Earnings and Deductions' configuration interface. The 'PORTLETS' tab is selected. Under 'Earnings and Deductions', the 'Link Name' is 'Pay Statement'. The 'Link Type' is set to 'URL' (selected with a radio button). The 'URL' field is empty. The 'Permission Category' is set to 'Alumni' (checked). Other options like 'Required for Payroll' and 'Open Link in New Tab' are unchecked. Buttons for 'Cancel' and 'Done' are at the bottom right.

MEHRWERT

- **Ehemalige Mitarbeitende** erhalten nach ihrem Austritt nahtlosen Zugriff auf das System und somit auf die für sie noch relevanten Daten
- **Administrativer Aufwand** für die Sachbearbeitung wird **reduziert**

AUFWAND

- Wird automatisch aktiviert
- Unter Berechtigungskategorie (Admin Center > Einheitliche Gehaltsabrechnungskonfiguration > PORTLETS) müssen Sie Self-Service zusammen mit **Alumni** auswählen

BEURTEILUNG

- Nützlich für ausgetretene Mitarbeitende, die Zugriff auf ihre Gehaltsabrechnungen benötigen.
- ESS-Zugriff reduziert den administrativen Aufwand in der Sachbearbeitung.

ERWEITERUNGEN FÜR KI-GESTÜTZTE ECP ANFRAGEN

„Mein Gehaltsnachweis erläutern“ ist nun auf Deutsch verfügbar. Sie können **Joule** verwenden, um eine **Erklärung** zu Ihrem **letzten Gehaltsnachweis** zu erhalten oder um Ihren neuesten Gehaltsnachweis mit dem vorherigen Gehaltsnachweis zu vergleichen.

Sie können Joule bitten, die auf Ihrem Gehaltsnachweis angezeigten Bedingungen oder Beträge zu erläutern. Die Erläuterungen können Lohnartennamen oder Lohnarteninformationen aus dem Abrechnungsergebnis enthalten, je nachdem, ob die Lohnart in das **Document Grounding** einfließt.

Bisher war die Funktion nur auf Englisch für Australien, Grossbritannien und die USA verfügbar.

Obwohl Joule die zuvor aufgeführten Sprachen unterstützt, ist zu beachten, dass es aufgrund der Abhängigkeit von Joule von einem grossen Sprachmodell möglich ist, dass Fehler oder die falsche Verwendung von Sprachregeln in Joule-Antworten auftreten.



MEHRWERT

- Joule als 1st Level Support kann **fundamentale Fragen zur Gehaltsabrechnung beantworten**
- Entlastung der Sachbearbeitung, die dadurch neu die Rolle als 2nd Level Support einnimmt

ANFORDERUNGEN

- Sie haben die Lizenz für KI-Einheiten erworben. Weitere Informationen erhalten Sie von Ihrem Account Executive.
- Sie haben das Support Package SAP S/4HANA HCM (S4HCM 101) 27 in Ihrem ECP-System installiert.

BEURTEILUNG

- Es ist abzuwägen, wie viele Anfragen zur Gehaltsabrechnung im Unternehmen eingehen.
- Ebenfalls müsste abgeklärt werden, wie etabliert die Begrifflichkeiten der Gehaltsabrechnungen aus der Schweiz sind.

NEUER REPORT ZUR AUTOMATISIERUNG DER OAUTH-KONFIGURATION

Wir haben einen neuen Report zur [Automatisierung der OAuth-Konfiguration](#) angelegt.

Dieser Report vereinfacht den Einrichtungsprozess, indem er die Zertifikate liest und in die relevanten Transaktionen in SAP SuccessFactors Employee Central Payroll importiert, wodurch manuelle Schritte reduziert werden.

Mit dem Report [RP_HRSFEC_PAY_OAUTH_CONFIG](#) können Sie die OAuth-2.0-Konfiguration automatisieren, die für die Integration von SAP SuccessFactors Employee Central mit SAP SuccessFactors Employee Central Payroll erforderlich ist. Der Report legt die technischen Benutzer, SAML-Identity-Provider, OAuth-2.0-Clients und Zertifikatszuordnungen an oder legt sie neu an. Anschliessend lädt es die erforderlichen Zertifikate in den Trust-Manager hoch.

Dieser Report wurde ausgeliefert, um die Effizienz zu steigern und Fehler zu minimieren, sodass er für diejenigen Benutzern nützlich ist, die häufig mit OAuth-Konfigurationsproblemen zu tun haben.

MEHRWERT

Die [OAuth-Konfiguration](#)...

- wird optimiert und ist dadurch effizienter
- minimiert [Konfigurationsfehler, manuelle Schritte und Probleme](#)
- kann nun relevante Zertifikate für die OAuth-2.0-Konfiguration importieren

AUFWAND

- S4HCM 101: Support Package 27
- EA-HR EHP8: Support Package F1
- Sie müssen den SAML-2.0-Identity-Provider mit dem Programm [RP_HRSFEC_SAML_CONFIG](#) konfiguriert, die Client-Zertifikate angelegt, heruntergeladen und die Zwischenzertifikate heruntergeladen haben.

BEURTEILUNG

- Klären Sie mit den zuständigen Personen, wie es um Ihre OAuth-Konfiguration steht.
- Der Neue Report bietet auf jeden Fall einen leichteren Umgang durch Automatisierung.

UNTERSTÜTZUNG DER REPLIKATION VON ZEITEINHEIT WOCHEN

Sie können nun die Zeiteinheit **Wochen** in relevante Infotypen und Tabellen in einem SAP-Personalabrechnungssystem replizieren.

Bisher wurden Abwesenheiten nur in der Einheit Tage und Stunden in ein SAP-Personalabrechnungssystem repliziert, da **Employee Central Time** keine Zeitkonten in Wochen unterstützte.

In Australien wird zum Beispiel gemäss den gesetzlichen Anforderungen der Langzeiturlaub in Wochen berechnet. Diese Änderung stellt nicht nur die Compliance sicher, sondern stellt auch einen standardisierten Ansatz für die Berechnung von Urlaubsansprüchen bereit.

Account Postings

Past Postings (115) Future Postings (1) [+ Add Accrual Transfer](#) [Add Payout](#)

Posting Date	Posting Type	Amount	Balance Before	Balance After	Created By	Created On
Aug 15, 2025	Accrual	1 week	556 weeks	556 weeks	System Generated	Aug 15, 2025
Aug 14, 2025	Manual Adjustment	556 weeks	0 weeks	556 weeks	Admin User	Aug 14, 2025
Aug 8, 2025	Accrual	1 week	0 weeks	0 weeks	Admin User	Aug 14, 2025
Aug 1, 2025	Accrual Reset	0 weeks	0 weeks	0 weeks	System Generated	Aug 15, 2025
Aug 1, 2025	Entitlement	0 weeks	0 weeks	0 weeks	System Generated	Aug 15, 2025
Jul 1, 2025	Entitlement	0 weeks	0 weeks	0 weeks	System Generated	Aug 15, 2025
Jul 1, 2025	Accrual Reset	0 weeks	0 weeks	0 weeks	System Generated	Aug 15, 2025
Jun 1, 2025	Accrual Reset	0 weeks	0 weeks	0 weeks	System Generated	Aug 15, 2025
Jun 1, 2025	Entitlement	0 weeks	0 weeks	0 weeks	System Generated	Aug 15, 2025
May 1, 2025	Entitlement	0 weeks	0 weeks	0 weeks	System Generated	Aug 15, 2025

MEHRWERT

- Neben Tagen und Stunden ist neu auch die Zeiteinheit Wochen in Employee Central Time verfügbar
- Diese Erweiterung ermöglicht eine zusätzliche Erfassung einer Zeiteinheit und kann ggf. In Ihrem Unternehmen die **Regelkonformität sicherstellen**

AUFWAND

- Stellen Sie sicher, dass Sie die Einstellungen in EC Time konfiguriert haben.
- Sie müssen das entsprechende Support Package in Ihrem ECP System installiert haben:
 - S4HCM 101: Support Package 27
 - EA-HR EHP8: Support Package F1

BEURTEILUNG

- Klären Sie in Ihrem Unternehmen ab, ob die Zeiteinheit Woche in irgendeiner Weise benötigt wird, um von dieser Funktion profitieren zu können.

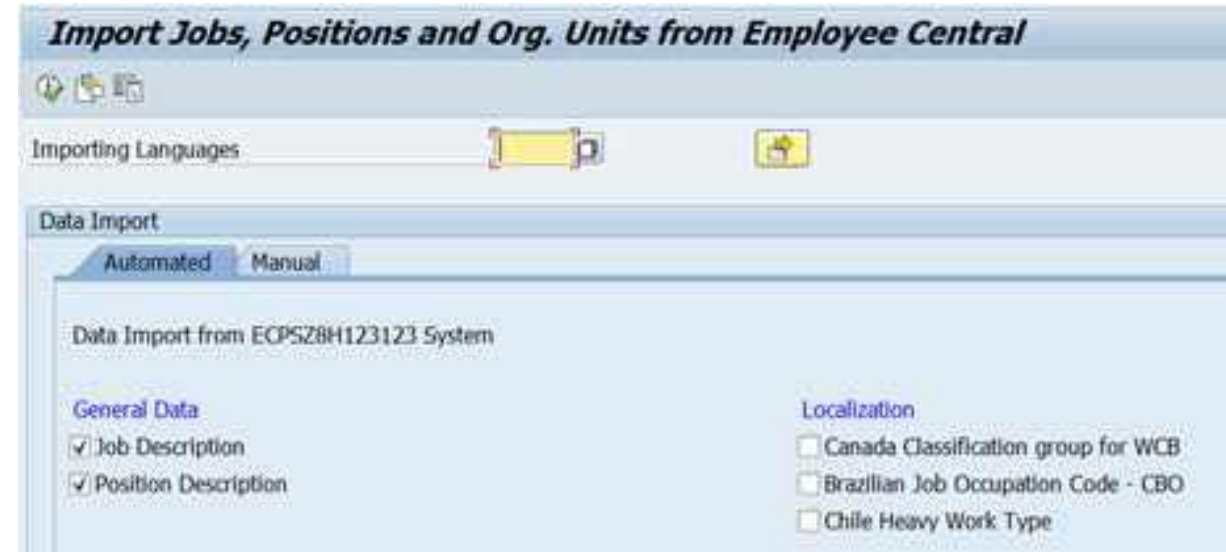
ERWEITERTER REPORT FÜR REPLIKATIONS DER PLANSTELLEN, STELLEN UND ORG. EINHEITEN

Der Report [RP_HRSFEC_JOB_POS_REPL](#) wurde durch den erweiterten [RP_HRSFEC_JOB_POS_REPL_V2](#) Report ersetzt.

Varianten, die für frühere Versionen des Reports angelegt wurden, bleiben weiterhin erhalten. Es wird allerdings empfohlen, die Reportvarianten mit der neuen Version [RP_HRSFEC_JOB_POS_REPL_V2](#) neu anzulegen.

Neue Funktionen, wie die Replikation von mehreren Sprachen in einem Lauf oder die Prüfung von Datensätzen, die sich geändert haben, führen zu einer [verbesserten Leistung](#) und beseitigt Speicherprobleme.

Ausserdem gibt es ein neues Selektionsbild und eine erweiterte Verarbeitungslogik.



MEHRWERT

- [Mehrere Sprachen](#) können nun in einem einzigen Lauf repliziert werden
- Das System prüft für jede relevante Backend-Tabelle alle Datensätze mit Abgrenzungen, um festzustellen, ob sich Daten geändert haben. Wenn die Differenzen nicht relevant sind, werden die Daten komprimiert und in Form eines Datensatzes angezeigt, wenn sie in ECP Tabellen wie länder-/regionsspezifische Tabellen repliziert werden.

ANFORDERUNGEN

Folgende Support Packages müssen in Ihrem ECP installiert sein:

- S4HCM 101: Support Package 27
- EA-HR EHP8: Support Package F1

BEURTEILUNG

- Prüfen Sie, ob Sie den bisherigen Report [RP_HRSFEC_JOB_POS_REPL](#) in Anwendung haben, damit Sie von der neuen, leistungstärkeren Version profitieren können.



TIME TRACKING

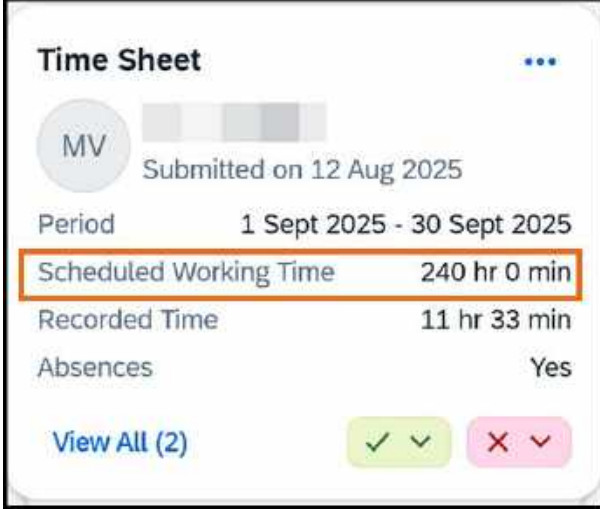
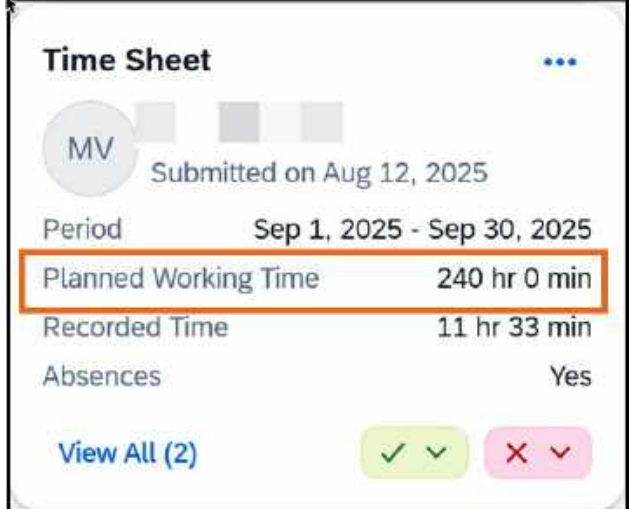
Release Notes 2025 H2

AUTOMATISCHES UPDATE VON LABELS AUF TIME OFF- UND TIME SHEET-TO-DO-KARTEN

Geänderte Labels in Time Off- und Time Sheet-Workflow-To-Do-Karten werden nun automatisch aktualisiert.

Über die Admin-Funktion [Sprachen verwalten](#) lassen sich Übersetzungen der bestehenden Labels per CSV-Upload pflegen. Sobald die Sprache in den Anwendungseinstellungen gewechselt wird, erscheinen die angepassten Labels automatisch auf den To-Do-Karten.

 Hinweis: Änderungen sind nicht sofort sichtbar, sondern können einige Minuten Verzögerung haben.

MEHRWERT

- **Automatisierte Aktualisierung** ohne manuelle Zusatzschritte
- **Konsistente Übersetzungen** auf To-Do-Karten in allen Sprachen
- **Flexibilität** bei der Anpassung mehrsprachiger Oberflächen

AUFWAND

- Labels werden per **CSV-Upload** gepflegt und hochgeladen
- Die Nutzung dieser Admin-Funktion setzt die passende **Berechtigung** voraus.
Administratorberechtigungen → Systemeigenschaften verwalten → Textersetzungen

BEURTEILUNG

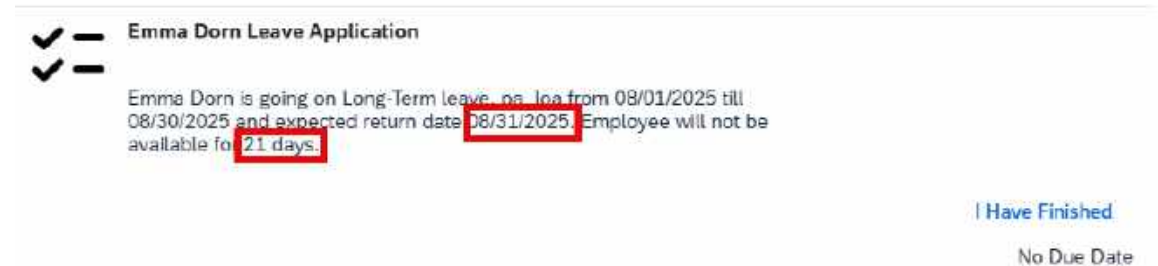
- Die Pflege von Übersetzungen wird einfacher. Änderungen werden schneller sichtbar, die Oberfläche wirkt einheitlicher und mehrsprachige Belegschaften profitieren von einer verbesserten User Experience

INDIVIDUELLE ANGEPASSTE TOKENS FÜR TIME OFF BENACHRICHTIGUNGEN

Mit der neuen Funktion können Administratoren erweiterte Abwesenheitsmeldungen konfigurieren. Über das [Document Generation Framework](#) lassen sich zusätzliche Platzhalter einfügen, sodass die To-Do-Karten und Benachrichtigungen auf der Startseite mehr Kontext enthalten.

Neu verfügbar sind die Tokens voraussichtliches Rückkehrdatum sowie Gesamtdauer der Abwesenheit.

Die Alerts werden weiterhin über das [onPostSave-Ereignis](#) im Mitarbeiterzeit-Objekt ausgelöst und mit den Funktionen *Trigger [Employee Time Alert Event\(\)](#)* oder *[Trigger MDF Alert Event\(\)](#)* angestoßen. Für die individuelle Gestaltung ist ein Template-Mapping im Document Generation Framework notwendig.



MEHRWERT

- **Mehr Transparenz für Führungskräfte und HR:** Die wichtigsten Informationen wie Dauer und Rückkehrdatum einer Abwesenheit sind direkt in der Benachrichtigung sichtbar, ohne dass zusätzliche Abfragen notwendig sind
- **Flexibilität bei der Gestaltung:** Unternehmen können die Inhalte der Meldungen individuell über das Document Generation Framework an ihre Kommunikationsstandards und Sprachen anpassen.
- **Erhöhte Benutzerfreundlichkeit:** Alerts werden relevanter und nützlicher, da sie konkrete Informationen enthalten, die für die tägliche Arbeit entscheidend sind

AUFWAND

- Erweiterung einer bestehenden Business Rule mit [onPostSave-Trigger](#)
- Anpassung der Templates im Document Generation Framework

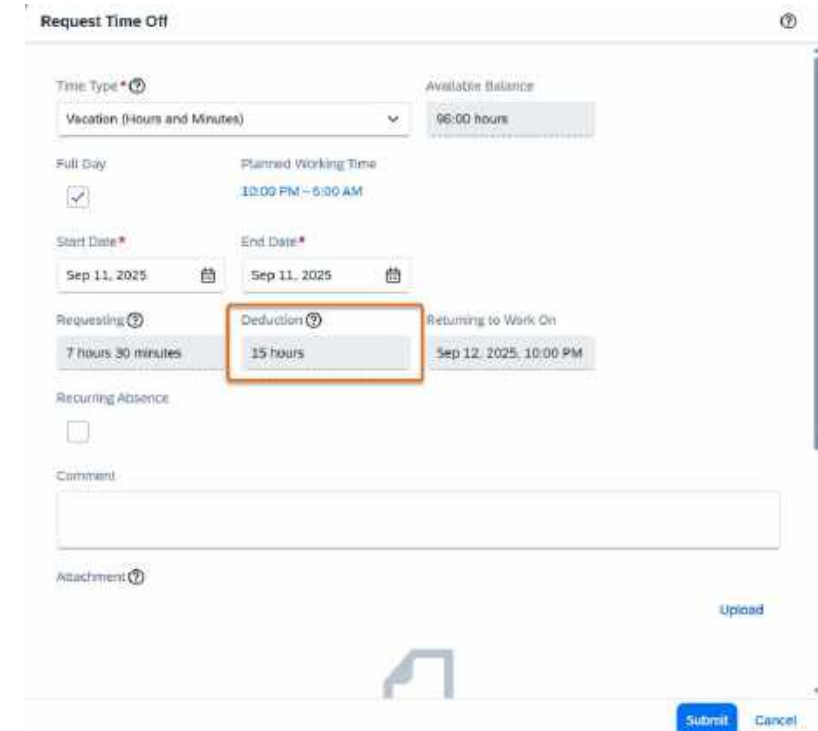
BEURTEILUNG

- Die Neuerung ist zwar von geringem Umfang, hat jedoch eine **hohe praktische Relevanz**. Mit minimalem Konfigurationsaufwand kann die Informationsqualität der Benachrichtigungen deutlich verbessert werden

ABZUGSFELD IM ABWESENHEITSANTRAG

Neu werden Abwesenheitsanträge in zwei Feldern angezeigt: „Requesting“ (beantragte Dauer) und „Deduction“ (Belastung des Zeitkontos). Dadurch wird der Zusammenhang zwischen Antrag und Abzug deutlicher erkennbar.

 Hinweis: Das Feld „Abzug“ steht in der Mobile App nicht zur Verfügung.



MEHRWERT

- **Mehr Klarheit für Mitarbeitende:** Antrag und tatsächliche Konto-Belastung sind getrennt sichtbar, wodurch Missverständnisse reduziert werden
- **Bessere Transparenz für Manager und HR:** Sie sehen sofort, wie sich eine Abwesenheit auf das Zeitkonto auswirkt.
- **Individuelle Anpassbarkeit:** Hilfetexte können an die jeweilige Unternehmenssprache und -prozesse angepasst werden

AUFWAND

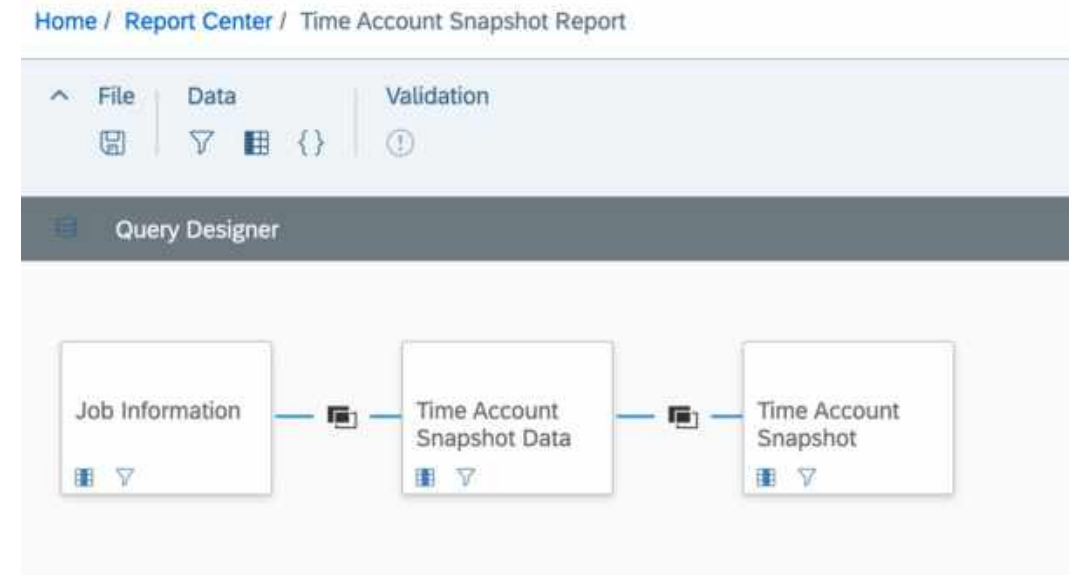
- Aktivierung über die Einstellung im **Zeittyp**
- Optionales Anpassen der Hilfetexte im **Mitarbeiterzeit-Objekt**

BEURTEILUNG

- Mit geringem Konfigurationsaufwand schafft die Neuerung mehr **Klarheit und Transparenz** bei Abwesenheitsanträgen

ZEITKONTO-MOMENTAUFNAHME MIT STORY-BERICHTEN MELDBAR

Mit der neuen Funktion lassen sich Zeitkontosalden zu einem bestimmten **Stichtag** über die Tabelle Zeitkontosnapshot *Time Account Snapshot Data* in Story Reports auswerten. Dafür werden regelmässig Snapshot-Kalenderläufe konfiguriert und ausgeführt.



MEHRWERT

- **Exakte stichtagsbezogene** Auswertungen von Zeitkonten
- Erfüllung von Reporting- und Audit-Anforderungen
- Erleichterung der Finanz- und Ressourcenplanung

AUFWAND

- Einrichtung und Planung der Snapshot-Kalender
- Aktivierung/Sicherung des Objekts Zeitkontosnapshot Time Account Snapshot
- Vergabe der nötigen Berechtigungen

BEURTEILUNG

- Die Funktion ist leicht einzurichten und liefert hohen Nutzen für Reporting und Compliance. Besonders empfehlenswert für Unternehmen mit komplexem Zeitkontenmanagement
- Der Aufwand ist hoch bei der Einrichtung eines kundenspezifischen Reports



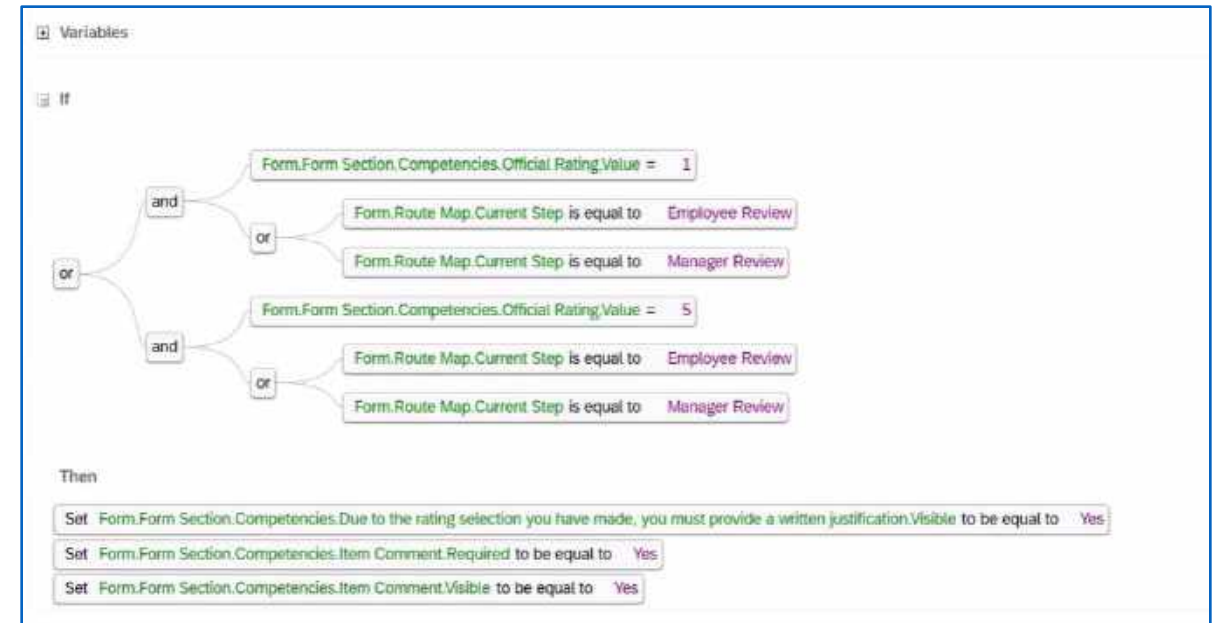
PERFORMANCE & GOALS

Release Notes 2025 H2

MEHR FLEXIBILITÄT IN FORMULAREN DANK VERBESSERTEN REGEL-SZENARIEN

Neu können **Geschäftsregeln** konfiguriert werden, die es ermöglichen aufgrund von Bedingungen, **Felder in Formularen ein- oder auszublenden, sie zu bearbeiten oder als Pflichtfelder zu hinterlegen**.

So kann beispielsweise sichergestellt werden, das Beurteiler:innen einen Kommentar abgeben müssen, wenn sie eine sehr hohe oder tiefe Bewertung abgeben.



MEHRWERT

- **Flexibilität:** Das neue Regelszenario bietet die Flexibilität, Formularfelder je nach Benutzereingabe unterschiedlich anzuzeigen.

AUFWAND

- **Automatisch verfügbar:** Keine Konfiguration notwendig.
- Latest Performance Management muss im Einsatz sein
- Entsprechende Berechtigungen müssen erteilt werden.

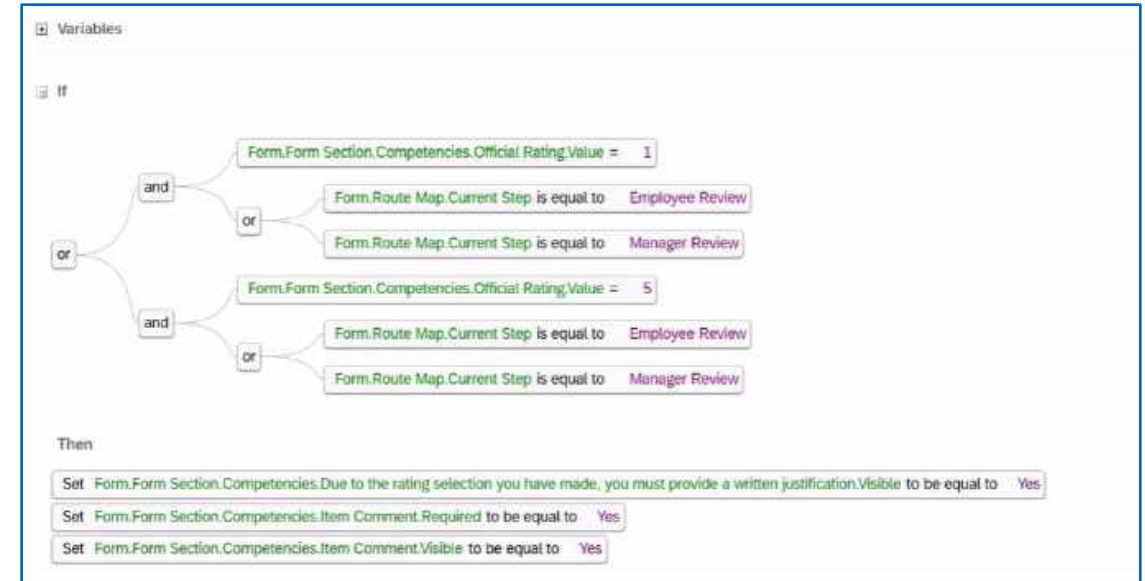
BEURTEILUNG

- Eine grosse Verbesserung, da Felder im Formular nun flexibel angezeigt und als Pflichtfelder hinterlegt werden können.

WEITERE SCHRITTE IM FORMULAR DANK VERBESSERTEN REGEL-SZENARIEN

Neu können **Geschäftsregeln** konfiguriert werden, die einen oder mehrere Schritte zur Bearbeitungsphase des Formulars hinzufügen. Mit dieser Funktion können unter bestimmten Bedingungen zusätzliche Beurteiler:innen hinzugefügt werden.

Die Schritte, die hinzugefügt werden können, sind in Weiterleitungsliste vorkonfiguriert und als **«Bis zur Regelausführung ausgeblendet gekennzeichnet»**. Wenn ein Formular mit einem ausgeblendeten Schritt weitergeleitet wird und die in der Regel definierten Bedingungen erfüllt sind, wird die Regel ausgeführt, wodurch der Schritt im Formular sichtbar wird.



MEHRWERT

- **Flexibilität:** Diese Funktion ermöglicht dank neuer Regeln das Hinzufügen von Beurteiler:innen und gewährleistet so einen flexibleren und gründlicheren Überprüfungsprozess, der den Anforderungen Ihres Unternehmens entspricht.

AUFWAND

- **Automatisch verfügbar:** Keine Konfiguration notwendig.
- Latest Performance Management muss im Einsatz sein
- Entsprechende Berechtigungen müssen erteilt werden.

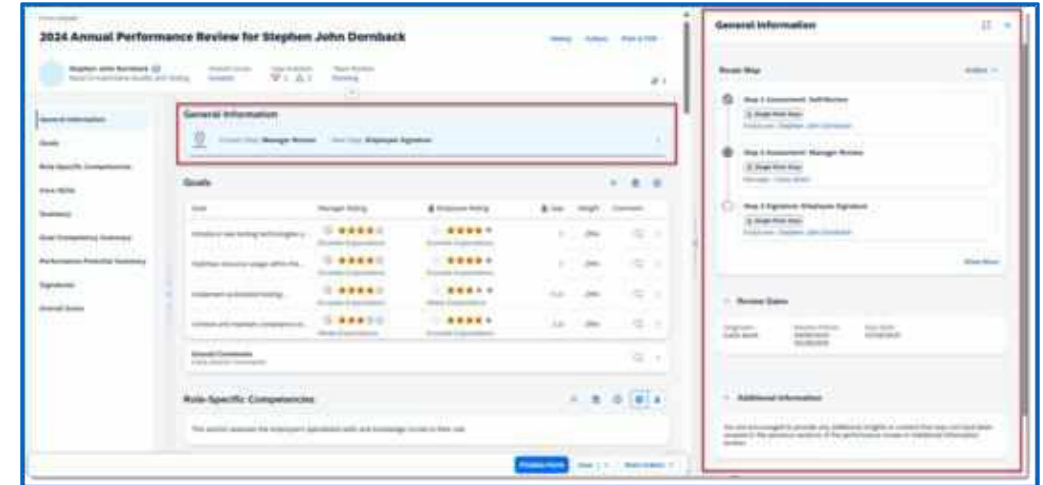
BEURTEILUNG

- Eine grosse Verbesserung, da Beurteiler:innen so – je nach Bedingung – flexibel hinzugefügt und Leistungsformulare effizienter gestaltet werden können.

VERBESSERUNGEN DER NEUESTEN VERSION DES PERFORMANCE MANAGEMENT-FORMULARS

Mit diesem Release wird die neue Performance Erfahrung um folgendes erweitert:

- **EZ-Rater** wird unterstützt.
- Wenn die Textfarben für den **Zielstatus** in der Zielplanvorlage konfiguriert sind, gelten diese Farben für den Zielstatus im Formular.
- **Zielkommentare** und Lernaktivitäten sind neu in der gedruckten Version des Formulars enthalten.
- Wenn Benutzer:innen auf ein schreibgeschütztes Formular oder einen Formularabschnitt zugreifen, werden die **Aktionsschaltflächen** für sie **ausgeblendet**.
- Bewertungsfeld für Kompetenz mit Verhaltensweisen: Neuer **Hilfetext für das Bewertungsfeld**, welcher aufzeigt, auf welchen Grundlagen die Verhaltensbewertungen berechnet wird.



MEHRWERT

- Diese Verbesserungen wurden vorgenommen, um die **Bewertungserfahrung** für Nutzer zu optimieren.

AUFWAND

- **Automatisch verfügbar:** Keine Konfiguration notwendig.
- Latest Performance Management muss im Einsatz sein

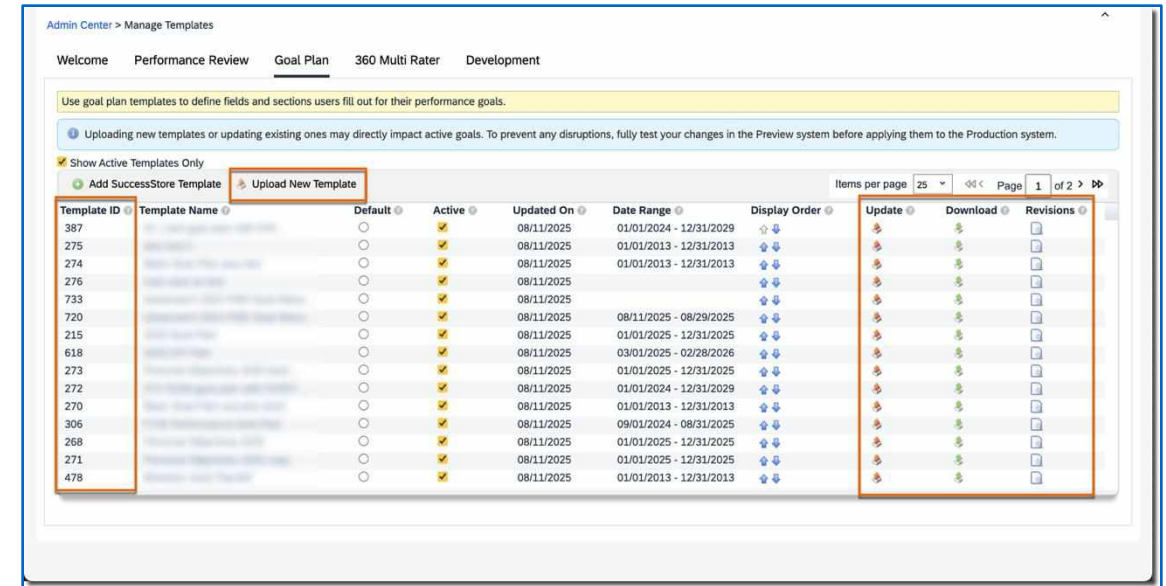
BEURTEILUNG

- Diese kleineren Verbesserungen erhöhen die Benutzerfreundlichkeit der neuen Oberfläche.

XML-VORLAGEN IN VORLAGEN VERWALTEN HOCHLADEN, AKTUALISIEREN UND HERUNTERLADEN

Neu können jetzt neue **XML-Vorlagen** hochgeladen, vorhandene Vorlagen aktualisiert und mit dem Admin-Tool **«Vorlagen verwalten»** heruntergeladen werden. Zu den XML-Vorlagen gehören Vorlagen für **Leistungsformulare**, 360-Formulare, **Zielplanvorlagen** und Entwicklungszielplanvorlagen.

- Neue Vorlagen können direkt via **XML hochgeladen** werden.
- Vorhandene Vorlagen können via **XML aktualisiert** werden.
- Vorlagen können für die **Offline-Bearbeitung** heruntergeladen werden.
- **Vorlagenrevisionen** können eingeblendet werden, um mehr über den Änderungsverlauf einer Vorlage zu erfahren.
- Zusätzlich zu den neuen Funktionen haben wir auch mehrere Beschriftungen und Meldungen im Tool verbessert.



MEHRWERT

- **Flexibilität:** Die neue Funktionalität in «Vorlagen verwalten» bietet die Möglichkeit unabhängig kleinere Anpassungen in Formular- und Zielplanvorlagen im XML vorzunehmen.
- Kunden erhalten mehr Eigenverantwortung und müssen Vorlagen weniger oft über Implementierungspartner bearbeiten lassen, was den Prozess der Vorlagenerstellung beschleunigt.

AUFWAND

- **Automatisch verfügbar:** Keine Konfiguration notwendig.
- Es wird eine rollenbasierte Berechtigung benötigt, um neue Vorlagen hochzuladen und vorhandene Vorlagen zu aktualisieren.

BEURTEILUNG

- Umgesetzt auf Kundenwunsch (Enhancement Request)
- Eine sehr praktische Erweiterung, da einige Einstellungen für Leistungsformulare und Zielpläne nur im XML angepasst werden können.
- Auch können gewisse Strukturen im XML einfacher geprüft werden.

ZIELE LÖSCHEN NACH ZIEL-ID

Im Admin-Tool für die [Datenaufbewahrungsverwaltung](#) können Sie jetzt die Option «Nach Ziel-ID löschen» in der Anforderung «Ziel löschen» für Leistungsziele oder in der Anforderung «Entwicklungsziel löschen» für Entwicklungsziele auswählen.

Sie können die Vorlagendatei herunterladen und dann eine Datei mit Ziel-IDs hochladen, um eine Löschanforderung einzurichten.

Admin Center

Back to [Admin Center](#) > [Data Retention Management](#) > Create New Purge Request

Create New Purge Request
Use this page to set up a purge request and submit it for approval.
When you're done setting it up, decide whether you want to launch the purge immediately after it is approved or schedule it to occur at a specific time.
The purge job will not run until it is approved by all of the required approvers.

Select a purge request type:

Name the purge request:

Purge method:

Select purge method
 Purge by goal plan template
 ✓ Purge by goal ID

Choose File No file chosen

Add approvers:

MEHRWERT

- **Flexibilität:** Es bietet Kunden mehr Flexibilität beim Löschen von Zielen. Davor war nur das Löschen von Zielen anhand der Zielplanvorlage möglich.

AUFWAND

- **Automatisch verfügbar:** Keine Konfiguration notwendig.

BEURTEILUNG

- Umgesetzt auf Kundenwunsch (Enhancement Request)
- Eine wertvolle Erweiterung, da so das Löschen einzelner Ziele vereinfacht wird



SUCCESSION & DEVELOPMENT

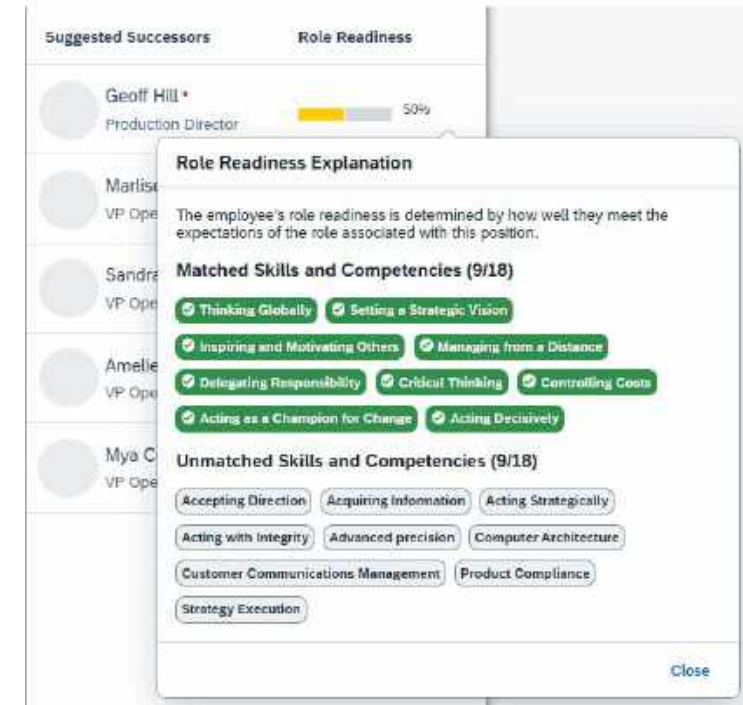
Release Notes 2025 H2

ERWEITERTE FUNKTION „VORGESCHLAGENE NACHFOLGER“

Die neue Funktion „[vorgeschlagene Nachfolger](#)“ unterstützt den Nachfolge-Planer in der Verwendung der Qualifikationen und des Kompetenzniveaus. Zudem kann eine Erklärung zur Rollenbereitschaft für alle vorgeschlagenen Nachfolger angezeigt werden. Diese Informationen sind mittels „Mouse-over“ über den Bereitschaftsgrad ersichtlich.

Die Grunddaten der Berechnung für die Bewertung eines potenziellen Nachfolgers, kamen bis dato aus dem Leistungsmanagement, sowie den 360-Grad Beurteilungsf formularen.

In der neuesten Version werden die Daten [zusätzlich](#) aus der Qualifikations- und Kompetenzbewertung in die Beurteilung miteinbezogen. Voraussetzung für die Verwendung des neuen Features ist die Migration zum [Talent-Intelligence-Hub](#) und die Aktivierung des [Wachstums-Portfolios](#).



MEHRWERT

- Erhöhung der Konsistenz der Daten in „Karriere und Talententwicklung“
- Aussagekräftige und Entscheidungshilfen für die Nachfolgeplanung
- Erläuterungen zur Rollenbereitschaft, helfen bei der Nominierungsentscheidung

AUFWAND

- Aktivierung der Funktion „Vorgeschlagene Nachfolger“
- People Intelligence Hub & Wachstumsportfolio ist Voraussetzung

BEURTEILUNG

- Detaillierte und schnell zugreifbare Information innerhalb Nachfolgeplanung
- Ausschliesslich nutzbar wenn Talent-Intelligence-Hub aktiv ist
- Optionale Verwendung dieses Features bietet Flexibilität

KI-GESTÜTZTE NACHFOLGEEMPFEHLUNG

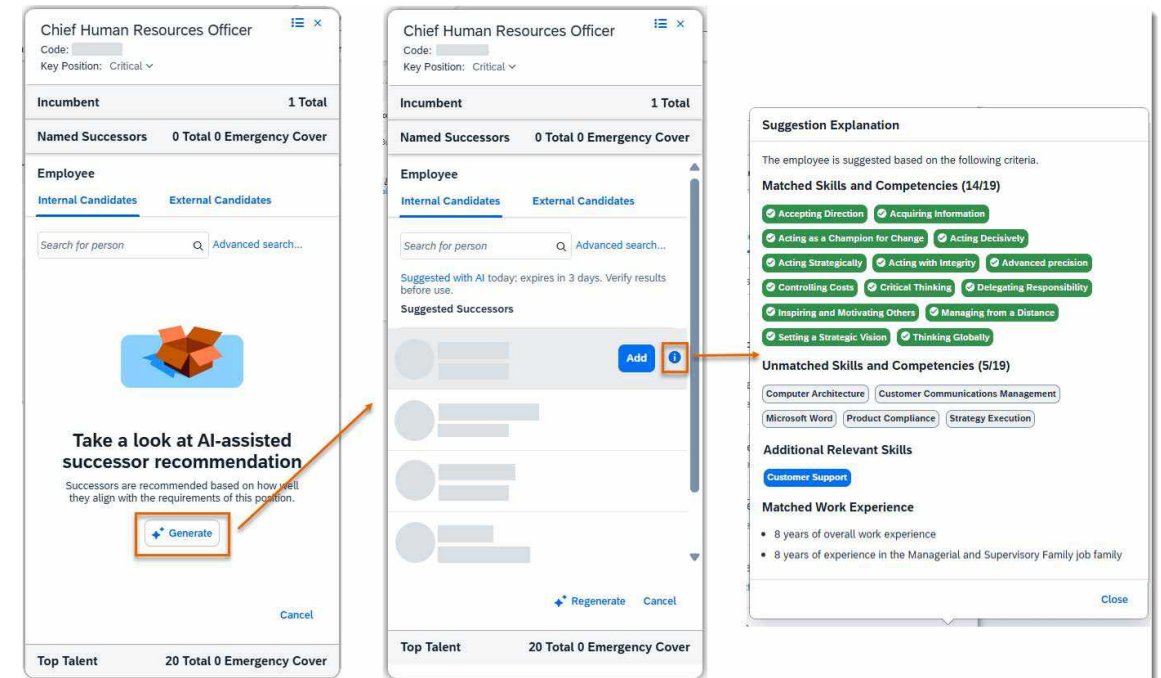
Mithilfe generativer KI-Funktionen können Nachfolgeplaner eine Referenzliste der potenziellen Nachfolger anzeigen, die basierend auf ihren Qualifikationen, Kompetenzen und Arbeitserfahrung empfohlen werden.

Wenn Sie die Funktion vorgeschlagene Nachfolger aktiviert haben, können Sie ausserdem die Funktion KI-unterstützte Nachfolgerempfehlung aktivieren und die in der Empfehlung verwendeten Kriterien und Gewichtungen konfigurieren.

Die Gewichtung der Kriterien wird in der Konfiguration nach Bedarf gepflegt.
Beispiel (50% Qualifikation und Kompetenz / 50% Berufserfahrung):

Use the following settings to configure criteria and weights for AI-assisted successor recommendation. Each weight must be an integer between 0 and 100. All weights must add up to 100%.

- ☒ Include skills and competencies %
- ☒ Include work experience %



MEHRWERT

- Einbezug von Daten wie, Planstellenbezogene Jobfamilien, Stellenrollen und Stellenprofile in der Stellenprofilerstellung, für die KI-gestützte Nachfolgerempfehlung
- Mehr rollenbezogene Datenquellen für die Selektion
- Mögliche Unterstützung bei Entscheidungsfindung mit Hilfe von auf dem System befindlichen Daten

AUFWAND

- Migration auf Talent-Intelligence-Hub
- Erwerb von KI-Lizenzen
- Konfiguration KI-Einheit
- Implementierung und Aktivierung (+Systemkonfiguration)

BEURTEILUNG

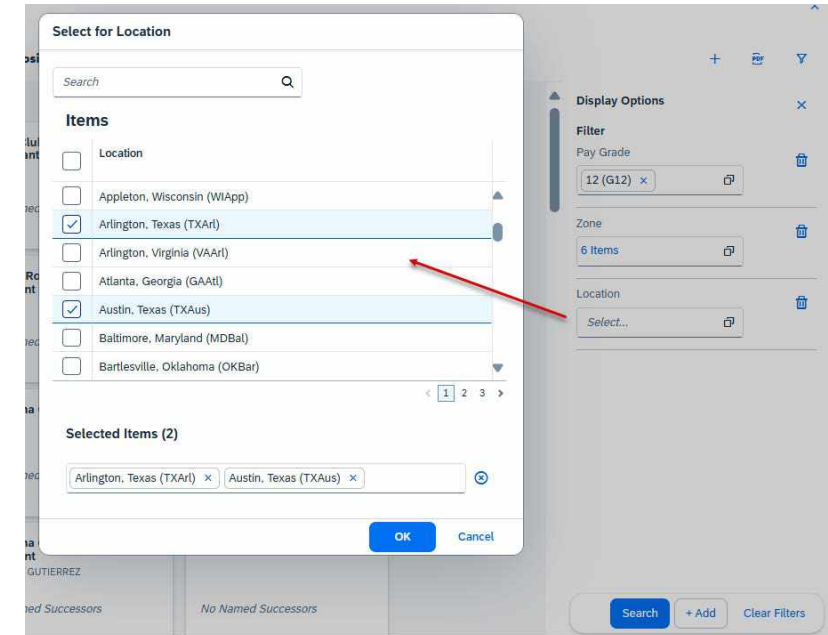
- Zukunftsträchtige Anwendung von KI-gestützter Nachfolgeplanung. Bei erworbenen KI-Lizenzen für Success Factors eine Option, die in die Talentedwicklung bzw. Nachfolgeplanung miteinbezogen werden sollte.

FILTEROPTION IN DER „POSITION TILE VIEW“ MIT GRUNDLAGENOBJEKTEN

In der Planstellen-Kachelansicht der Nachfolgeplanung, kann mit der neuen Funktion auf Grundlagenobjekte (Foundation Objects) gefiltert werden. Als Beispiel (siehe Screenshot) kann nach „Location“ gefiltert werden.

Weitere Beispiele für Filteroptionen sind u.a.: Gehaltsgruppe, Standort, Bereich, etc.

Mit dieser Erweiterung können Benutzer Planstellenkacheln mit vorkonfigurierten Optionen filtern, was eine einheitlichere Suche nach Planstellen bietet.



MEHRWERT

- Neben allgemeinen Objekten nun auch Filteroptionen auf Grundlagenobjekte
- Durch vorkonfigurierte Vorlagen schnelles und effizientes Auswerten der gewünschten Ansicht
- Granulare Filteroption auf z.B. einen Standort

AUFWAND

- Aktivierung „Grundlagenobjekte in Filter einschliessen“ in den Nachfogleinstellungen

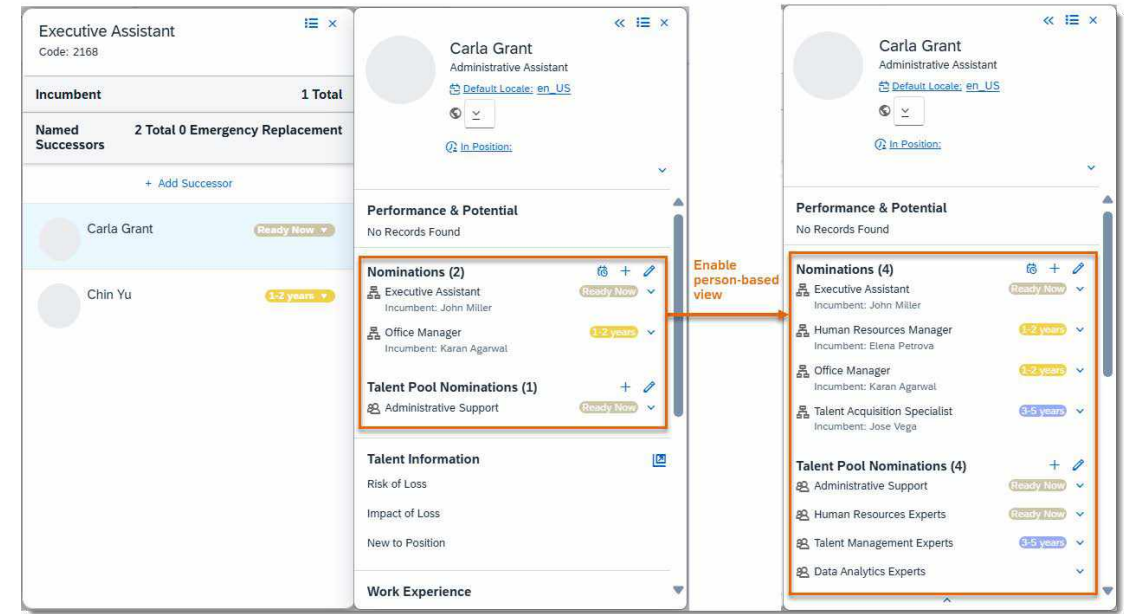
BEURTEILUNG

- Effizientes Filtern auf diverse Grundlagenobjekte
- Der Aufwand bezieht sich ausschliesslich auf die [Berechtigungsanpassung](#) und hat keine weiteren Konfigurationseinstellungen zur Folge.

ANZEIGE PERSONENBASIERTER NOMINIERUNGEN AUF TALENT CARD UND PERSONENPROFIL

Mit der neuen Funktion kann auf der Talent Card, oder dem Personenprofil, neben der Planstelle nun auch die Person, welche die Planstelle aktuell besetzt, angezeigt werden.

Das Feature ermöglicht das Anzeigen von **Mehrfachbeschäftigung** und den damit verbundenen Nominierungen (bspw. HR und Administration -> siehe Screenshot)



MEHRWERT

- Anzeigen von mehreren Planstellen, bei z.B. Mehrfachbeschäftigung
- Zusätzlich zur Anzeige auf der Talent Card auch im Personenprofil anzeigbar
- Umfassende Ansicht auf Nominierungsinformationen für Personen mit Mehrfachbeschäftigung

AUFWAND

- Mehrfachbeschäftigung (Concurrent Employment) aktiviert
- Berechtigungsanpassung (Nachfolgeplaner)

BEURTEILUNG

- Bei aktiver Verwendung der Mehrfachbeschäftigung korrekte Anzeige von Nominierungsinformationen
- Geringer Konfigurationsaufwand

INAKTIVE USER AB SOFORT IN TALENT POOLS SICHTBAR

Mit der neuen Funktion ist es möglich **inaktive** User, welche in der Zielpopulation des Anwenders liegen, in den Talentpools anzuzeigen und zu bearbeiten. Mit dieser Funktion ist es nun möglich aktive **und** inaktive User zur gleichen Zeit anzuzeigen.

The screenshot shows the SAP SuccessFactors 'Top-Talent' interface. At the top, there's a navigation bar with options like 'Nachfolge-Organigramm', 'Planstellenkachel', 'Herkunftsdiagramm', 'Talentpools', 'Talent Suche', 'Leistung/Potenzial-Matrix', and 'Wie es Was'. Below this, there's a search bar and filters for 'Nominierte(r)', 'Status', 'Notfallvertretung', 'Stellenbezeichnung', and 'Bereitschaft'. The main table lists 29 nominees for 'Top-Talent'. The table columns are: Name, Stellenbezeichnung, Notfallvertretung, Bereitschaft, Status, and Notizen. The 'Bereitschaft' column shows 'Ab sofort verfügbar' for all listed nominees. The 'Status' column shows 'Genehmigt' for all listed nominees.

Name	Stellenbezeichnung	Notfallvertretung	Bereitschaft	Status	Notizen
Andree Durant	Planning & Scheduling Manager	Nein	Ab sofort verfügbar	Genehmigt	
Brian Seabury	VP Facilities	Nein	Ab sofort verfügbar	Genehmigt	
Charlene Richardson	Production Director	Nein	Ab sofort verfügbar	Genehmigt	Charles has held management r...
Daniel Brunner	Account Executive	Nein	Ab sofort verfügbar	Genehmigt	
Hubert Maigne	Production Director	Nein	Ab sofort verfügbar	Genehmigt	Hubert has held management r...

MEHRWERT

- Es werden alle User, unabhängig des Status, sichtbar gemacht
- Bisher war es lediglich möglich aktive, oder inaktive User anzuzeigen. Mit dem neuen Feature muss die Unterscheidung zwischen aktiv/inaktiv nicht mehr gemacht werden

AUFWAND

- Anpassung RBP (Nachfolgeverwaltung -> **Nachfolgemanagement**)
- Aktivierung von inaktiven Benutzern in **Zielpopulation**

BEURTEILUNG

- Hilfreich, wenn **inaktive Benutzer** in die Nachfolgeplanung **miteinbezogen** werden sollen.
- Der Aufwand bezieht sich ausschliesslich auf die **Berechtigungsanpassung** und hat keine weiteren Konfigurationseinstellungen zur Folge.

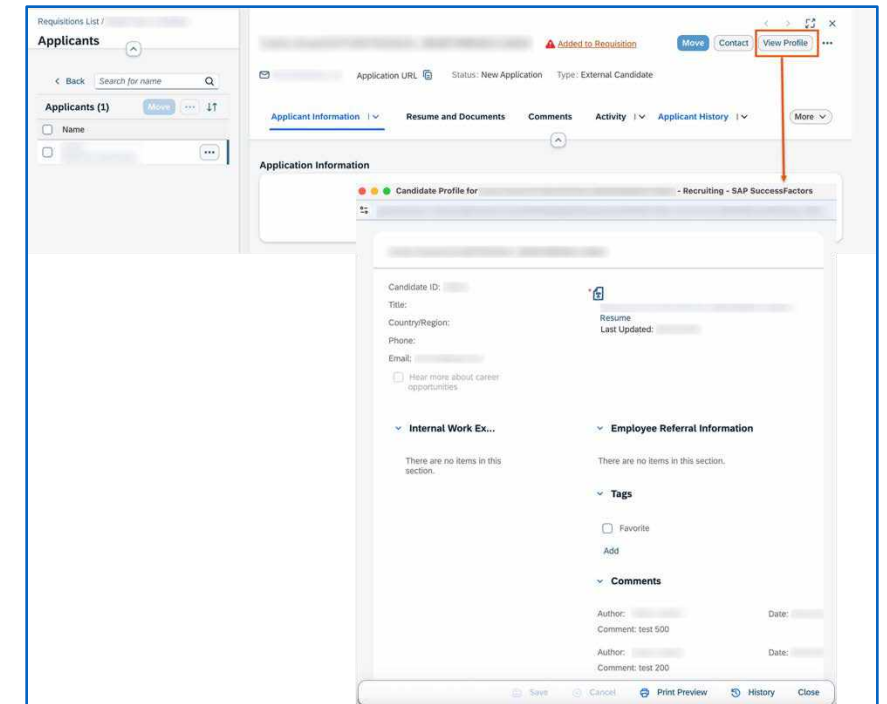


RECRUITING

Release Notes 2025 H2

VERBESSERTE NAVIGATION ZU KANDIDATENPROFILEN

Im neu gestalteten Bewerbermanagement-Tool können Recruiter jetzt direkt über die [Bewerberdetailseite](#) per Klick auf **«Profil anzeigen»** das Kandidatenprofil in einem neuen Fenster öffnen, was einen einfachen und schnellen Übergang zur Profilsicht ermöglicht.



MEHRWERT

- **Vereinfachung:** Die neue Schaltfläche «Profil anzeigen» ermöglicht einen schnellen und direkten Zugriff auf das Kandidatenprofil, was die Bereitstellung von Bewerberprofilinformationen auf einen Blick vereinfacht.
- In der vorherigen Version wurde die Schaltfläche «Profil anzeigen» für einen Bewerber im neu gestalteten Bewerbermanagement-Tool nicht unterstützt.

AUFWAND

- **Automatisch verfügbar:** Keine Konfiguration notwendig.
- Nur in der neuen «Neuen Kandidatenansicht» verfügbar.

BEURTEILUNG

- Die Funktion ist eine sinnvolle Erweiterung, die die Nutzerfreundlichkeit deutlich verbessert und den Arbeitsalltag von Recruitern erleichtert.

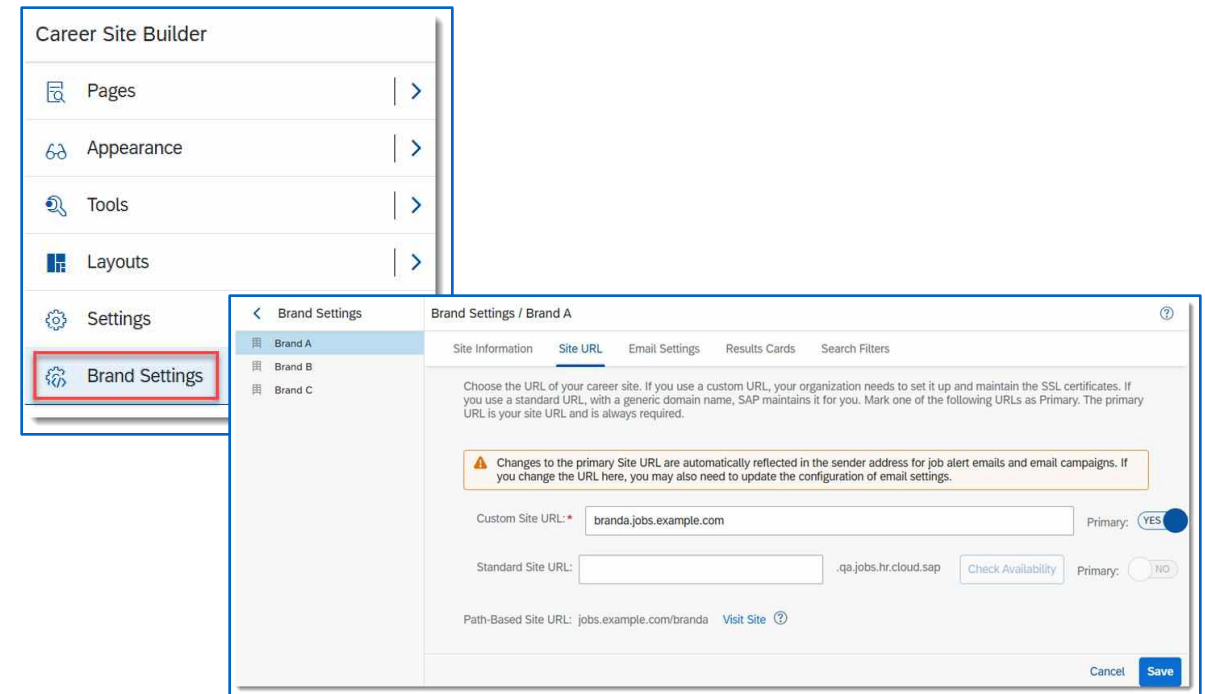
MARKENEINSTELLUNG IM CAREER SITE BUILDER

Im Career Site Builder können jetzt über die neue Registerkarte «Markeneinstellungen» zahlreiche Karriereseiteneinstellungen für jede einzelne Marke separat konfiguriert werden.

Dazu gehören Website-Informationen, URLs, E-Mail-Absenderadressen, Suchfilter, Ergebniskarten sowie Design-Parameter wie Schriftart und Abstände.

Diese Einstellungen gelten zusätzlich zu den bestehenden globalen oder Standardmarken-Konfigurationen und sind optional.

Die Funktion ist verfügbar, wenn das einheitliche Datenmodell aktiviert ist und mehrere Marken erstellt wurden.



MEHRWERT

- **Individualisierung:** Die Erweiterung bietet individuelle Einstellungen für jede Marke innerhalb desselben Career Site Builders. Das erhöht Relevanz und Wiedererkennbarkeit für unterschiedliche Zielgruppen und zentralisiert die Verwaltung verschiedener Marken.

AUFWAND

- **Konfiguration** in SuccessFactors **notwendig**.
- Der **Aufwand ist mittel bis gering**.

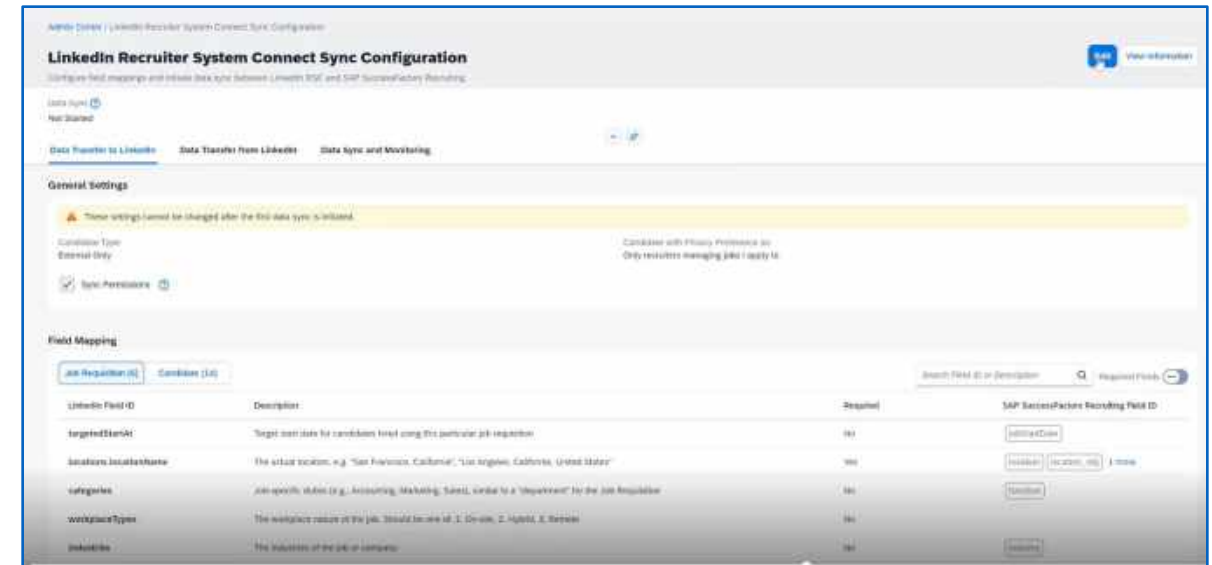
BEURTEILUNG

- Die markenspezifischen Einstellungen bieten mehr Flexibilität und Professionalität im Recruiting-Auftritt, ohne die bestehende Standardmarke zu beeinträchtigen.

INTEGRATION MIT LINKED IN RECRUITER SYSTEM

Mit der Integration von LinkedIn Recruiter System Connect (RSC) in SAP SuccessFactors Recruiting können Recruiting-Daten wie Kandidaten, Bewerbungen und Stellenanforderungen nahtlos zwischen beiden Systemen synchronisiert werden.

Die Aktivierung und Konfiguration erfolgt über das Security Center und eine zentrale Sync-Konfigurationsseite. Zusätzlich steht eine neue zentrale Oberfläche zur Verfügung, über die sich allgemeine Einstellungen sowie Standardfeldzuordnungen konfigurieren lassen, welche auch flexibel an spezifische Anforderungen angepasst werden.



MEHRWERT

- **Integration:** Die Integration automatisiert den Datenaustausch zwischen SAP SuccessFactors und LinkedIn, reduziert manuelle Eingaben und sorgt für konsistente und aktuelle Informationen im gesamten Recruiting-Prozess.
- Mit dieser Version ist die LinkedIn RSC-Funktion erstmals in SAP SuccessFactors Recruiting verfügbar.

AUFWAND

- **Konfiguration** in SuccessFactors und LinkedIn **notwendig**.
- Der **Aufwand ist gering**.

BEURTEILUNG

- Diese Erweiterung steigert die Effizienz im Recruiting deutlich, da manuelle Dateneingaben entfallen, Medienbrüche vermieden werden und eine zentrale, anpassbare Steuerung der Integration ermöglicht wird.

ABSENDERADRESSEN KARRIERESEITE

Im Career Site Builder können nun **benutzerdefinierte Absenderadressen** für Jobbenachrichtigungs-E-Mails und Kampagnen-E-Mails konfiguriert werden, sodass diese **E-Mails von einer Domain Ihrer entsprechenden Organisation** versendet werden.

Ausserdem steht eine neue DNS-Überprüfungsfunktion zur Verfügung, mit der direkt im Career Site Builder sichergestellt wird, dass die E-Mail-Infrastruktur korrekt eingerichtet ist (z. B. SPF, DKIM, DMARC).

Für Kunden mit mehreren Brands lassen sich Absenderadressen nun spezifisch konfigurieren. Die Konfigurationsfelder wurden dabei übersichtlich überarbeitet und neu gruppiert.

Benutzerdefinierte Absenderadressen erfordern nur die Eingabe des «@-lokalen Teils», während die IT die DNS-Einträge korrekt konfigurieren und einen SAP-Schlüssel anfordern muss.

Verify DNS Configuration for Use of Custom Sender Address			
Use the information below to verify that DNS records are configured correctly for your custom site URL. Before you can use a custom sender address, you first need to configure the following DNS records so that emails can be sent from your domain. DNS configuration is only required for a custom site URL. If you use a standard site URL, it isn't necessary because SAP maintains it for you.			
Record Type	Status	Subdomain	Record Value
SPF	Active	mail.jobs	Currently Configured Value: SPF record found for domain mail.jobs.example.com
			Expected Value:
MX	Active	mail.jobs	Currently Configured Value: Mx record found for domain mail.jobs.example.com
			Expected Value:
DKIM	Active	sfc_m_domainkey.mail.jobs	Currently Configured Value: Dkim record found for domain mail.jobs.example.com
			Expected Value:
DMARC	Active	mail.jobs	Currently Configured Value: Dmarc record found for domain mail.jobs.example.com
			Expected Value:

MEHRWERT

- Individualisierung:** Die Möglichkeit zur Verwendung benutzerdefinierter Absenderadressen stärkt Branding und Vertrauenswürdigkeit von E-Mails. Die DNS-Prüfung innerhalb des Tools reduziert technische Hürden und ermöglicht eine sichere, zuverlässige E-Mail-Kommunikation direkt von der Karriereseite aus.

AUFWAND

- Konfiguration** in SuccessFactors **notwendig**.
- Der **Aufwand ist gering**.

BEURTEILUNG

- Diese Erweiterung ist ein klarer Fortschritt in Richtung professioneller, markenkonformer Kommunikation im Recruiting. Sie verbessert nicht nur die technische Transparenz, sondern auch das Nutzererlebnis für Bewerber – ein wichtiges Detail im Wettbewerb um Talente.

AGENTUR: MULTI-FAKTOR-AUTHENTIFIZIERUNG (MFA)

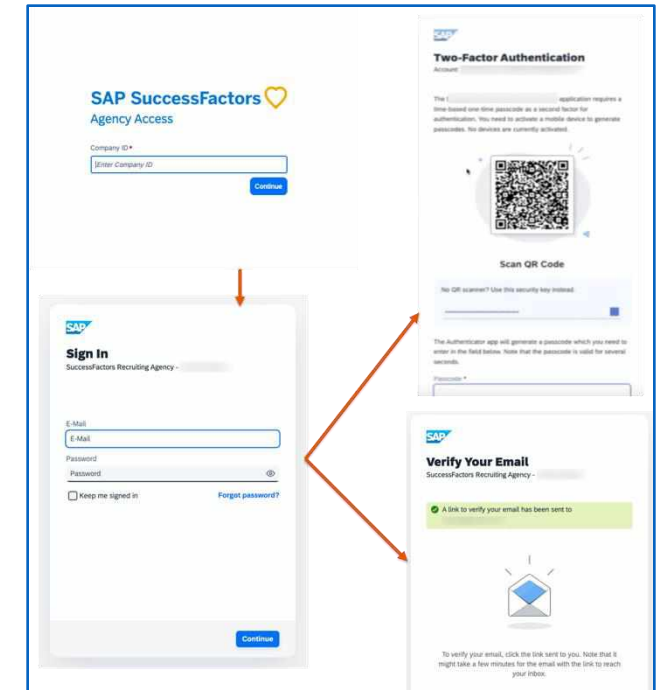
Recruiting-Administratoren können nun die Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA) über den Identitätsauthentifizierungsdienst (IAS) für Agenturbenutzer aktivieren.

Die entsprechende Einstellung wurde im Admin Center unter «Recruiting-Einstellungen verwalten» im Abschnitt «Agenturportal» eingeführt.

Die SAP SuccessFactors-Instanz muss in IAS integriert sein und innerhalb der IAS-Konsole muss eine agenturspezifische Anwendung erstellt werden.

Für bestehende Kunden wird die agenturspezifische Anwendung automatisch in IAS erstellt. Die Standardeinstellungen für die Passwortrichtlinie und E-Mail-Vorlagen werden angewendet, können jedoch entsprechend in der Konfigurationen Ihrer Anforderungen geändert werden.

Für neu hinzugekommene Kunden und Kunden mit kontrolliertem Zugriff muss manuell eine agenturspezifische Anwendung innerhalb des IAS eingerichtet werden.



MEHRWERT

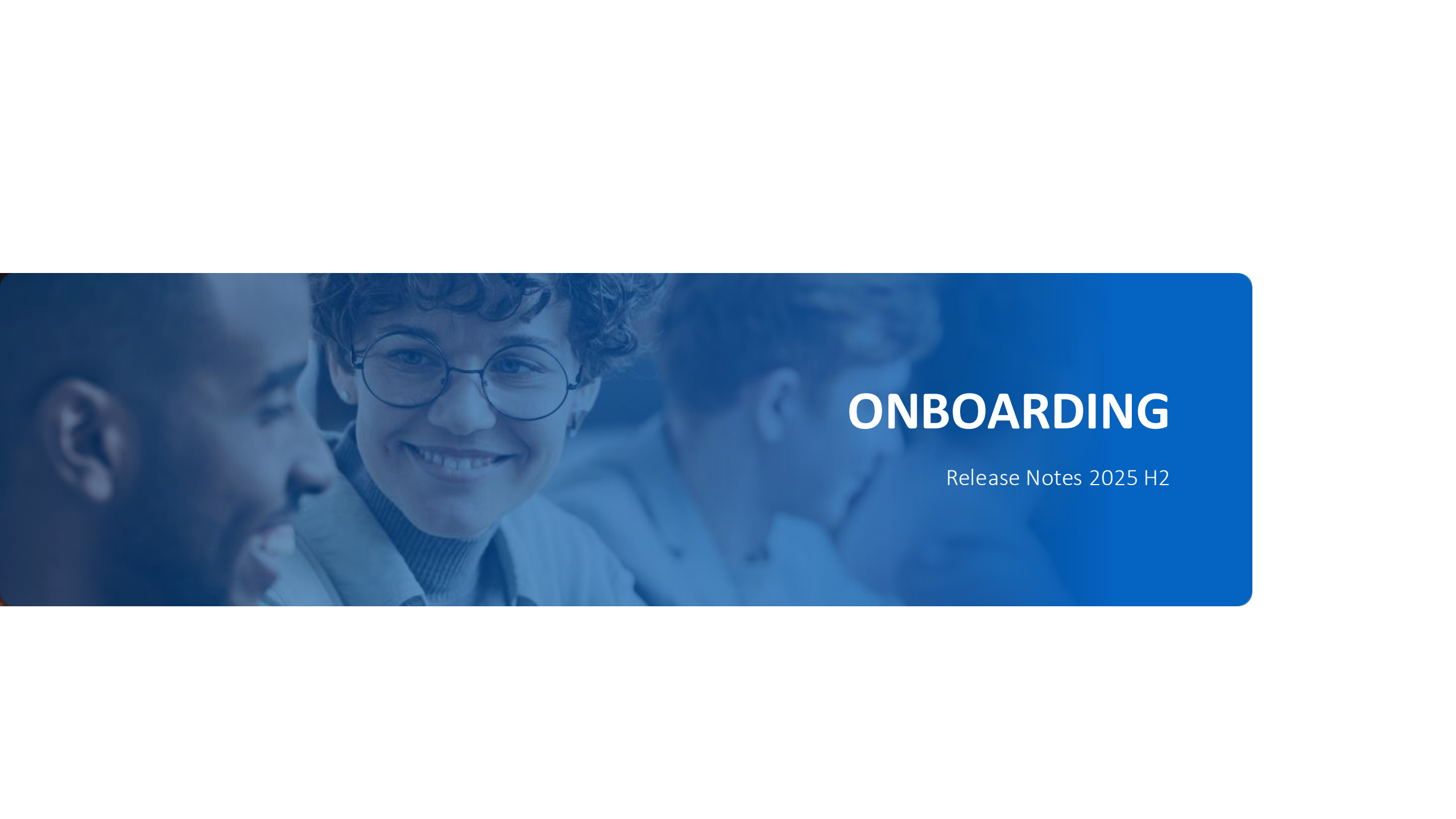
- **Sicherheit:** Die Aktivierung von MFA erhöht die Sicherheit beim Zugriff durch Agenturbenutzer erheblich, da zusätzliche Authentifizierungsmethoden erforderlich sind. Dadurch wird der Schutz sensibler Bewerber- und Unternehmensdaten verbessert.

AUFWAND

- **Konfiguration** in SuccessFactors **notwendig**.
- Der Aufwand für **Bestandkunden ist gering** und für **neue Kunden mittel bis gering**.

BEURTEILUNG

- Die Integration von IAS mit MFA stellt eine wichtige Sicherheitsmassnahme dar und entspricht aktuellen IT-Sicherheitsstandards. Sie stärkt das Vertrauen in den Agenturzugriff und reduziert das Risiko unbefugter Zugriffe.



ONBOARDING

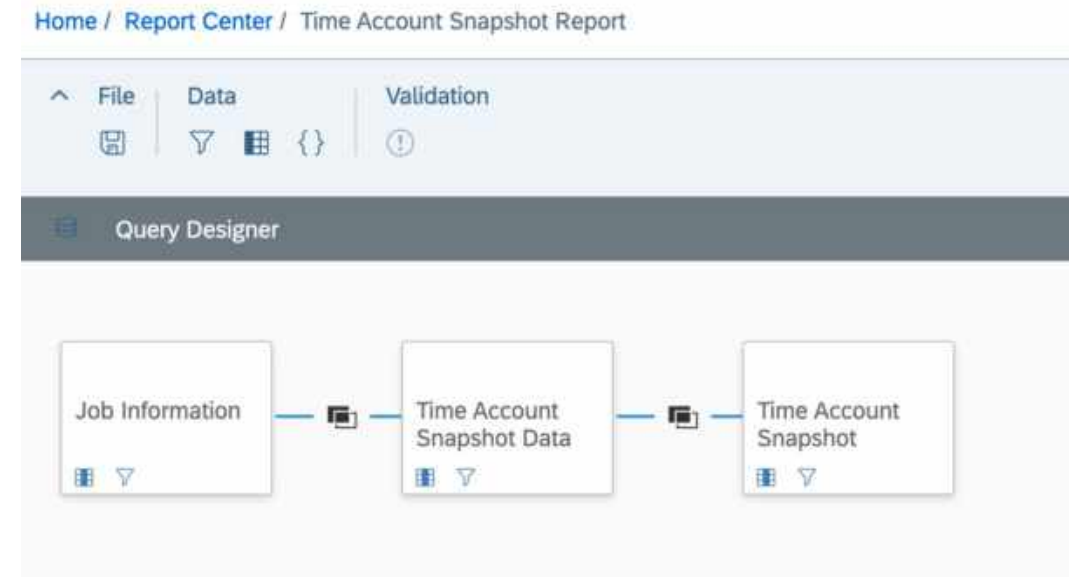
Release Notes 2025 H2

VERBESSERTE ONBOARDING-STATUSANZEIGE BEI DER INITIIERUNG AUS RECRUITING

Die Initiierungslogik zwischen Recruiting und Onboarding wurde komplett überarbeitet.

Anstatt einer einfachen Erfolgsmeldung zeigt das System **jetzt detaillierte Statusinformationen** zu jedem Onboarding-Vorgang, inklusive Fehlerursache und Restart-Möglichkeit.

Personalverantwortliche sehen sofort, ob ein Onboarding erfolgreich gestartet wurde, ob Daten fehlen oder ob eine manuelle Korrektur erforderlich ist. Damit wird der gesamte Übergang von Recruiting zu Onboarding **deutlich transparenter und steuerbarer**.



MEHRWERT

- **Klare Statusmeldungen** (Pending, Failed – Data Error, Completed etc.) statt Black-Box-Verhalten.
- Schnellere Problembhebung durch **direkte Fehlerbeschreibung** und Neustart-Option.
- Verbesserte Zusammenarbeit zwischen Recruitern und HR-Admins.

AUFWAND

- Integration Recruiting → Onboarding aktiviert.
- Benutzerberechtigungen für Onboarding Process Messages und Zugriff auf Initiierungslogs.
- Pflege der Admin-Gruppe SAP_ONB2_ErrorFlowAdmins.

BEURTEILUNG

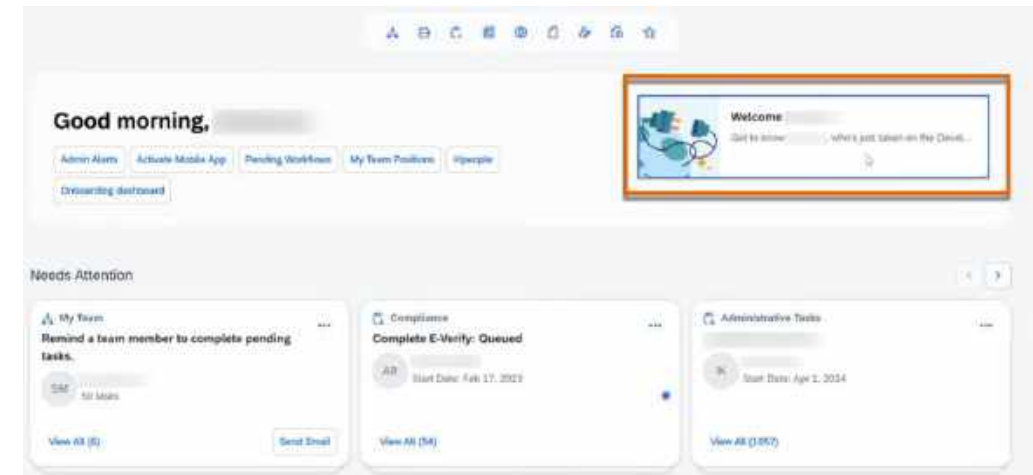
- Hoher praktischer Nutzen, sofort sichtbare Prozessverbesserung – empfehlenswert für alle Kunden mit aktiver Recruiting-Onboarding-Integration.

NEUE ONBOARDING-KARTEN AUF DER STARTSEITE

Onboarding nutzt nun die neuen **Featured Cards** der Latest Home Page.

Zwei automatisch angezeigte Karten – „**Welcome a New Teammate**“ und „**Connect with Your Buddy**“ – fördern soziale Interaktion und erleichtern den Einstieg neuer Mitarbeitender.

Manager, Buddys und Teammitglieder werden aktiv eingebunden, ohne separate Aufgaben oder E-Mails. Die Karten verschwinden automatisch nach 30 Tagen.



MEHRWERT

- **Stärkt Mitarbeiterbindung** durch persönliche Begrüssungen.
- Sichtbare Onboarding-Aktionen **direkt auf der Startseite**.
- Erhöht Akzeptanz der neuen Home Page und verbessert UX.

AUFWAND

- Aktivierte Latest Home Page Experience.
- Berechtigungen zur Anzeige von Featured Cards.
- Keine zusätzliche Lizenz oder Erweiterung nötig.

BEURTEILUNG

- Ideal für Organisationen mit Fokus auf Mitarbeitererlebnis – kein Pflichtfeature, aber hohes Engagement-Potenzial.

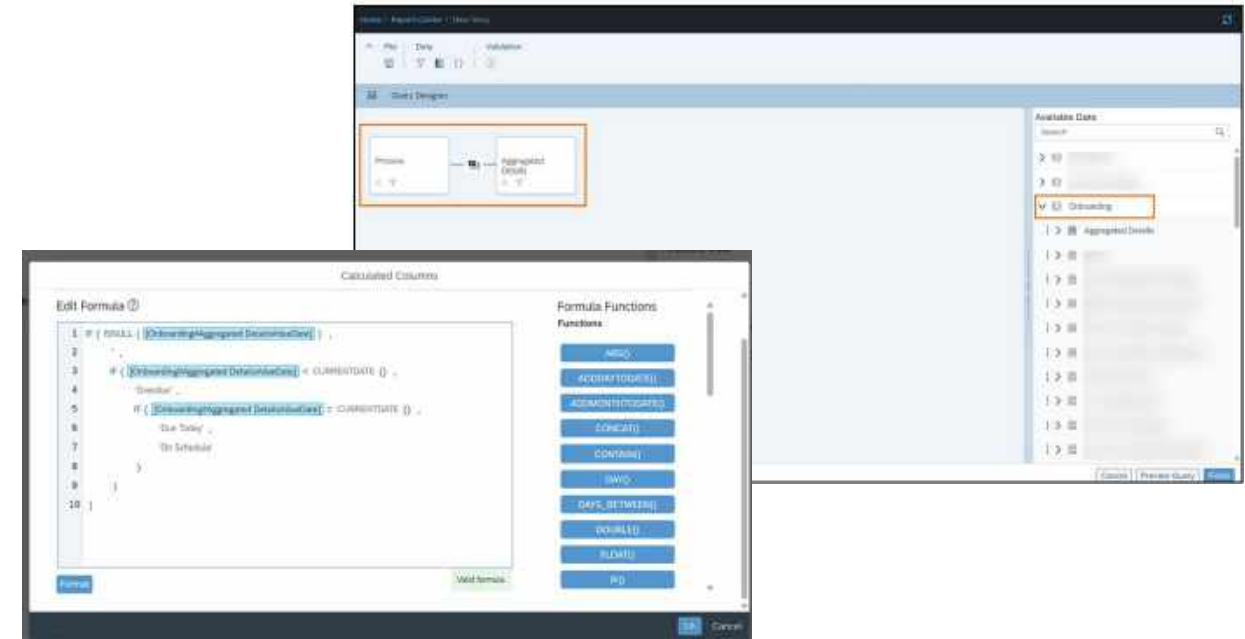
EIGENE BERICHTE FÜR ONBOARDING-AUFGABEN

Mit dieser Erweiterung können Administrator:innen und HR-Teams erstmals eigene Reports für Onboarding-Aufgaben direkt im Report Center erstellen.

Die **bisher geschlossene Datenquelle** “Onboarding 2.0 Tasks” steht nun zur Verfügung und ermöglicht eine detaillierte Analyse von Aufgabenstatus, Verantwortlichen, Durchlaufzeiten und Engpässen.

So lassen sich **Prozessfortschritt, offene To-Dos und SLA-Verletzungen transparent überwachen** – ohne externe Tools oder manuelle Exporte.

Das Reporting kann mit weiteren EC- oder Recruiting-Feldern kombiniert werden, um vollständige **Hire-to-Start-Übersichten** zu erstellen.



MEHRWERT

- **Volle Transparenz** über Onboarding-Prozesse und Aufgabenstatus.
- Schnellere Problemidentifikation durch **Echtzeit-Monitoring** direkt im System.
- Nahtlose Integration mit bestehenden EC- und Recruiting-Reports für **End-to-End-Analysen**.

AUFWAND

- Zugriff auf die neue Datenquelle Onboarding 2.0 Tasks (Permission Category = Onboarding).
- Berechtigungen für Reporting-Domänen Onboarding 2.0 Process and Task Data in RBP-Rollen.

BEURTEILUNG

- Ein reifes, sofort nutzbares Feature mit hohem Praxiswert – insbesondere für Kunden, die Prozesse überwachen oder KPIs wie Task Completion Rate oder Average Onboarding Duration messen möchten. Keine zusätzlichen Kosten oder Risiken, daher klare Empfehlung zur Aktivierung.



COMPENSATION

Release Notes 2025 H2

ERWEITERTE FILTER FÜR FORMULARE

Ab dem 2025 H2 Release werden erweiterte Filtermöglichkeiten für Arbeitsblätter im Bereich Compensation, Variable Pay und Total Compensation eingeführt. Diese erweiterten Filterfunktionen ermöglichen eine detailliertere und flexiblere Filterung von Daten basierend auf benutzerdefinierten Kriterien.

← Vorher & Nachher →

Filter	Created By
Current Pay Rate > 10k	Aanya Singh
Force Comment Status is TRUE	Aanya Singh
outside of guidelines TRUE	Aanya Singh
Employee [5] + date in position > 1/1/2012	Aanya Singh
Total Raise	Aanya Singh

MEHRWERT

- Ermöglicht eine präzisere Filterung von Daten für Compensation, Variable Pay und Total Compensation.
- Bessere Steuerung und Anpassung von Filtern für unterschiedliche Anforderungen.
- Erhöht die Effizienz für Compensation- und HR-Teams bei der Arbeit mit grossen Datenmengen.
- Verbesserung der Benutzererfahrung durch eine erweiterte Filter-UI.

AUFWAND

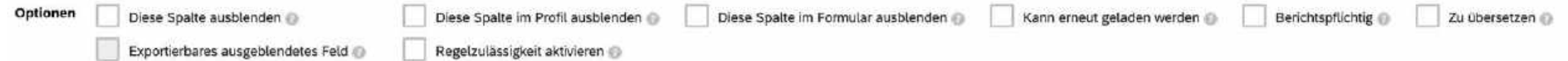
- Der Administrator muss die erweiterten Filter über Compensation Home > Actions for all Plans > Company Settings > Manage Company Settings aktivieren

BEURTEILUNG

- Für Unternehmen mit komplexen Compensation-Prozessen oder grossen Datenmengen ist dies eine wertvolle Erweiterung.

SICHTBARKEIT VON FELDERN IM COMPENSATION PROFILE

Mit dem Release 2H 2025 wurde die Steuerung der Sichtbarkeit benutzerdefinierter Felder im **Compensation Profile** erweitert. Administratoren können nun gezielt festlegen, ob ein Feld im **Profil**, im **Worksheet** oder in **beiden** angezeigt werden soll. Zur Verfügung stehen die Optionen:



- *Diese Spalte im Profil ausblenden* – Spalte nur im Profil ausblenden
- *Diese Spalte im Formular ausblenden* – Spalte nur im Worksheet ausblenden
- *Diese Spalte ausblenden* – Spalte vollständig ausblenden

Auch wenn ein Feld ausgeblendet wird, kann es weiterhin für Berechnungen verwendet werden. Diese Funktion basiert auf einer Customer-Influence-Idee (ID 310450) und bietet mehr Flexibilität in der Darstellung von Vergütungsdaten.

MEHRWERT

- Erhöhte Flexibilität bei der Feldsichtbarkeit zwischen Profil und Worksheet
- Verbesserter Datenschutz durch gezielte Steuerung der Sichtbarkeit
- Bessere Anpassung an unterschiedliche Rollen- und Berechtigungsanforderungen

AUFWAND

- Gering – Aktivierung und Steuerung direkt über das Design Worksheet Tool; keine komplexen Template-Anpassungen erforderlich

BEURTEILUNG

- Sinnvolle und praxisnahe Erweiterung, die insbesondere bei kundenspezifischen Feldern und differenzierten Rollenkonzepten eine spürbare Erleichterung in der Administration bringt.

ALLE VERGÜTUNGSFORMULARE IM POSTEINGANG WEITERLEITEN

Mit dem Release 2H 2025 können Administratoren und Berechtigte nun **alle Vergütungsformulare im Posteingang gesammelt** einen Schritt **vorwärts oder rückwärts** routen.

Dazu steht die neue Schaltfläche „**Route All Forms**“ zur Verfügung. Die Funktion unterstützt Compensation-, Variable-Pay- und Total-Compensation-Templates, sofern alle Formulare demselben Template zugeordnet sind.

Im Hintergrund wird automatisch ein geplanter Job vom Typ *Mass Route Document* ausgeführt, der im *Scheduled Job Manager* überwacht werden kann. Nach Abschluss des Jobs erfolgt eine Benachrichtigung. Fehlgeschlagene Formulare (z. B. aufgrund von Validierungsfehlern) werden nicht weitergeleitet.

Eigene Formulare

- Alle Formulare
- In Bearbeitung
- Posteingang**
- Weiterleitung
- Abgeschlossen
- Nicht abgelegt

Posteingang

Vorlage: Alle | Aktueller Schritt: Alle | Gruppe: Alle | Planer: Nach Mitarbeiter suc... | Geschäftsbereich: Alle | Org Einheit: Alle

Standort: Alle | Customizable Field 1: Alle | Mitarbeitergruppe: Alle | Unternehmenseinheit: Alle | Mitarbeiterkreis: Alle

Suchen Zurücksetzen

Formulare (8)

Titel	Mitarbeiter	Aktueller Schritt	Zuweisungsdatum	Fälligkeitsdatum
Einleitende Validierung		Einleitende Validierung	14.10.2025	
Einleitende Validierung		Einleitende Validierung	14.10.2025	
Einleitende Validierung		Einleitende Validierung	14.10.2025	
Einleitende Validierung		Einleitende Validierung	14.10.2025	
Einleitende Validierung		Einleitende Validierung	14.10.2025	
Einleitende Validierung		Einleitende Validierung	14.10.2025	
Einleitende Validierung		Einleitende Validierung	14.10.2025	
Einleitende Validierung		Einleitende Validierung	14.10.2025	

Bestätigung

Sie sind dabei, alle Formulare für die Vorlage 2025 Lohnrunde weiterzuleiten.

Vorlage: *
2025 Lohnrunde

Geben Sie Ihre Kommentare ein (optional)

Hinweis: Ihre Kommentare können je nach Konfiguration der jeweiligen Formularvorlage in die E-Mail-Benachrichtigungen an die Formularempfänger aufgenommen werden.

Zum nächsten Schritt senden Zum vorherigen Schritt senden

MEHRWERT

- Deutlich effizienteres Routing grosser Formularmengen im Posteingang
- Spart manuelle Arbeitsschritte und reduziert Fehlerquellen
- Transparente Prozesssteuerung durch automatische Job-Überwachung

AUFWAND

- Gering – Funktion ist automatisch aktiviert; erfordert lediglich entsprechende Berechtigungen (Mass Route Document Forward/Backward)

BEURTEILUNG

- Sehr nützliche Verbesserung für Administratoren und Compensation-Teams mit hohem Formularvolumen. Spart Zeit, vereinfacht das Handling während Review- oder Nachbearbeitungsphasen erheblich.



LEARNING

Release Notes 2025 H2

NEUE LEARNING EXPERIENCE ALLGEMEIN VERFÜGBAR

Die [neue Lern-Startseite](#) ist nun für alle Kunden [allgemein verfügbar](#).

Mit diesem Release werden alle verbleibenden Kunden, die noch die alte Version verwenden, automatisch auf die neue Version aktualisiert. Ab sofort kann nicht mehr zur alten Lern-Startseite zurückgekehrt werden.

Um eine einheitliche Learning Experience zu gewährleisten, wurde die Option Neue Learning Experience entfernt. Lernende können nicht mehr zwischen der alten und der neuen Version wechseln.

MEHRWERT

- Durch diese allgemeine Einführung profitieren alle Kunden von der verbesserten Learning Experience und den erweiterten Funktionen der neuen Lern-Startseite, die eine optimierte und moderne Benutzererfahrung für Lernende ermöglicht.

AUFWAND

- Das Feature ist [automatisch aktiv](#) – es ist kein manueller Konfigurationsaufwand notwendig.

BEURTEILUNG

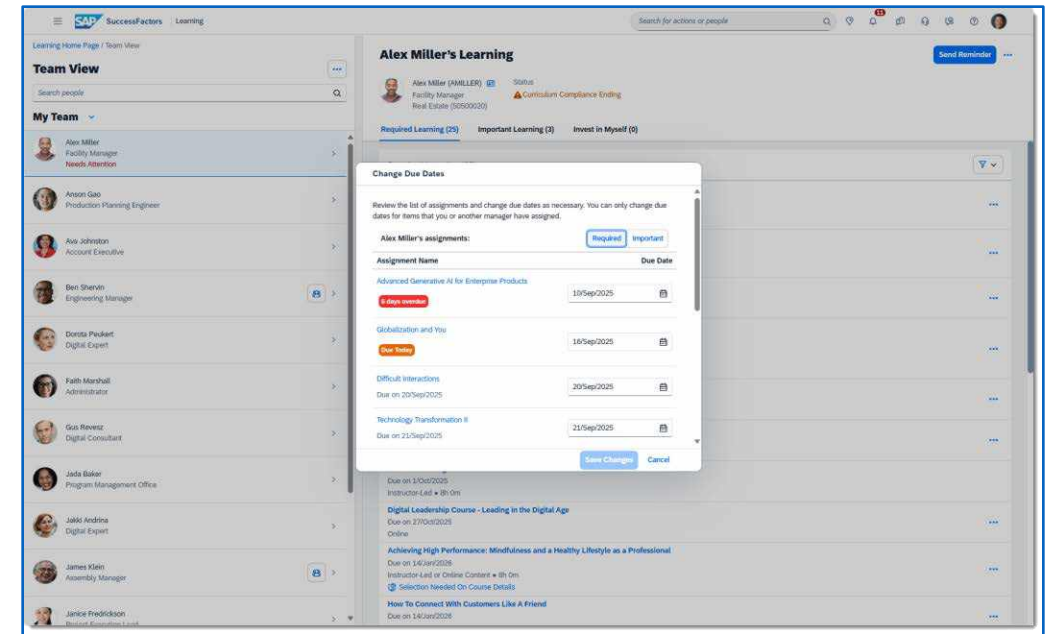
- Die Neue Learning Experience verbessert die Learning-Experience der Mitarbeitenden.

FÄLLIGKEITSTERMINE IN DER TEAMANSICHT

Manager können jetzt in der Teamansicht direkt die Fälligkeitstermine von Aufgaben einzeln oder in der Massенbearbeitung ändern, sofern diese Aufgaben ursprünglich von einem Manager zugewiesen wurden.

Dies gilt auch für Aufgaben innerhalb eines Lernplans. Die Änderung erfolgt über die Option **«Fälligkeitstermine ändern»** im Menü «Weitere Aktionen» innerhalb der Lernergebnisse eines Mitarbeitenden.

Die Funktion unterstützt alle Managertypen und aktualisiert den Aufgabenstatus sowie Erinnerungen in Echtzeit.



MEHRWERT

- Die Funktion ermöglicht es Managern, flexibler auf individuelle Lernbedarfe oder Terminverschiebungen im Team zu reagieren – ohne Umweg über Administratoren oder andere Rollen.

AUFWAND

- Das Feature ist **automatisch aktiv** – es ist kein manueller Konfigurationsaufwand notwendig.
- Es sind Anpassungen an der den Rollen und Berechtigungen erforderlich.
- Der **Aufwand ist gering**.

BEURTEILUNG

- Diese Erweiterung stärkt die Rolle der Führungskräfte im Lernprozess und entlastet die Administration.
- Die Nachfrage nach dieser Funktion wurde von SAP aus der Customer Community aufgenommen und umgesetzt.

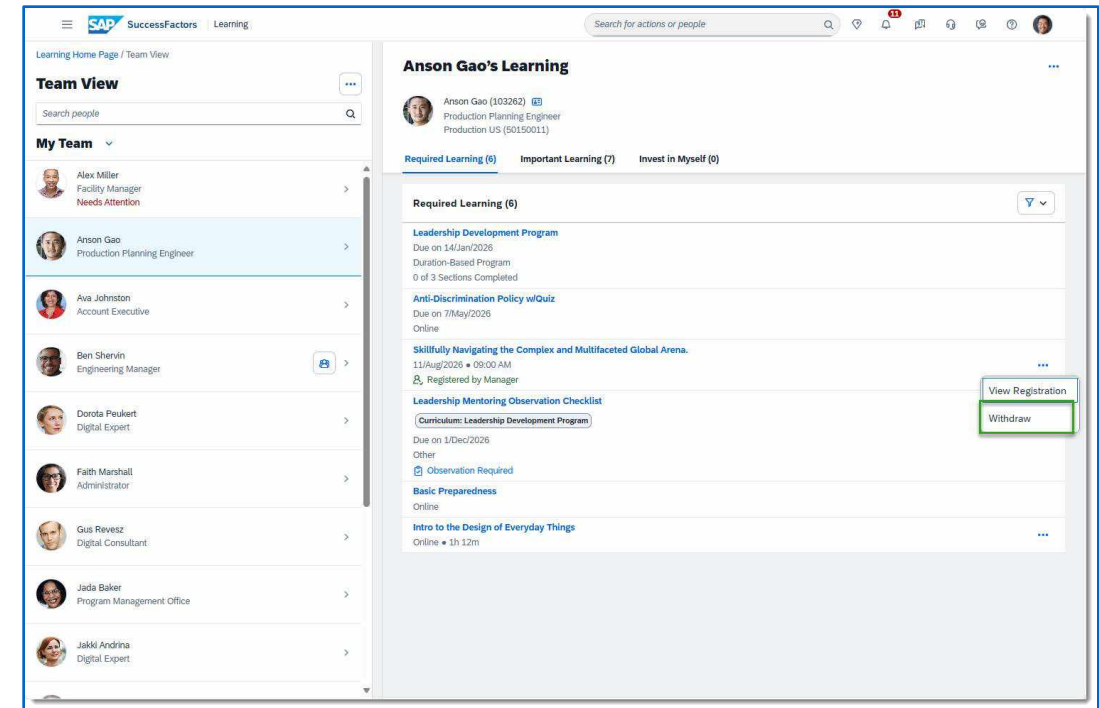
ZURÜCKZIEHEN AUS EINER KLASSE

Mit diesem Release gibt es die Möglichkeit, dass Manager **Lernende** mithilfe des Team View direkt aus **Kursen entfernen** können.

Auf der Seite Team View können Manager die Kurse ihrer unterstellten Mitarbeitenden anzeigen und sie aus dem Kurs entfernen, indem sie das Menü «Weitere Aktionen» auswählen und «Entfernen» wählen. Manager können auch direkt zur Seite Kursdetails navigieren und dieselbe Aktion ausführen, indem sie auf die Schaltfläche «Entfernen» klicken.

Die Option «Zurückziehen» wird nun im Menü «Weitere Aktionen» angezeigt.

Bisher konnten Manager ihre Mitarbeitenden nur massenhaft aus einer Klasse zurückziehen.



MEHRWERT

- Manager können Lernende nun direkt und unkompliziert über die Teamansicht aus Kursen zurückziehen, ohne auf das Massenentzugstool angewiesen zu sein.

AUFWAND

- Das Feature ist **automatisch aktiv** – es ist kein manueller Konfigurationsaufwand notwendig.
- Es sind Anpassungen an den Rollen und Berechtigungen erforderlich.
- Der **Aufwand ist gering**.

BEURTEILUNG

- Die Funktion verbessert die Benutzerfreundlichkeit und gibt Managern mehr Kontrolle im Lernprozess, da Rückzüge schneller und kontextbezogen durchgeführt werden können.
- Diese Nachfrage nach dieser Funktion wurde von SAP aus der Customer Community aufgenommen und umgesetzt.

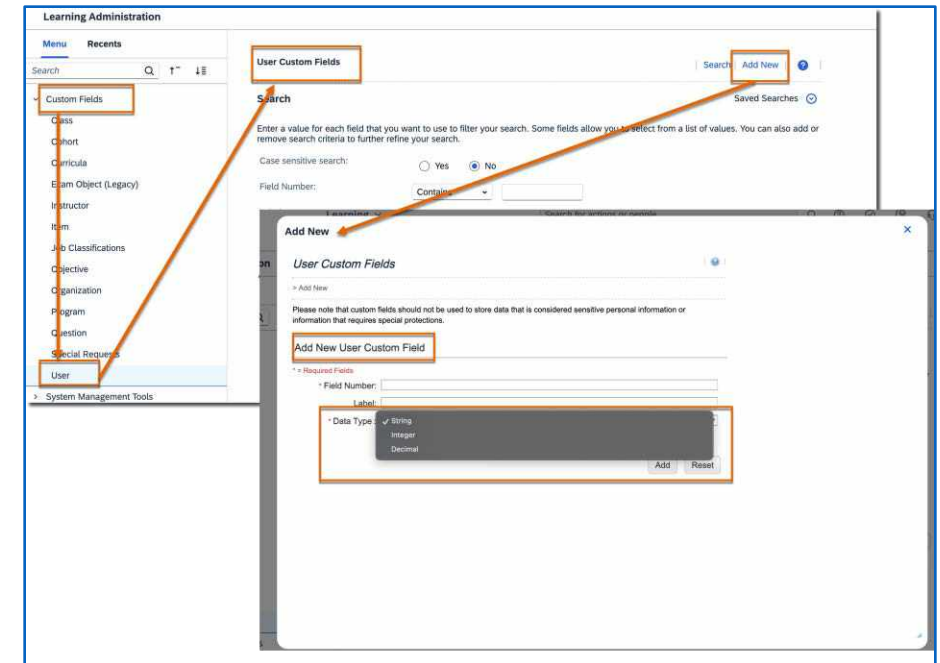
BENUTZERDEFINIERT FELD FÜR BENUTZER

Mit dem aktuellen Release können **benutzerdefinierte Felder** (Custom Fields) für die Benutzer-Entität nun zusätzlich zum bisherigen String-Typ auch als Integer (**Ganzzahl**) oder Decimal (**Dezimalzahl**) erstellt werden.

Diese Felder lassen sich beim Erstellen oder Bearbeiten über das neue Feld «Datentyp» (String, Integer, Decimal) festlegen. Für bestehende Felder wird empfohlen, vor einer Typänderung alle Verweise zu entfernen.

Die neuen Felder werden in folgenden Bereichen unterstützt:

- **Suche:** Benutzer können nun auch über Integer- und Decimal-Felder gefiltert werden.
- **Zuweisungsprofile:** Regelkonfiguration unterstützt nun alle drei Datentypen.
- **Berichte:** Integer- und Decimal-Felder sind in Standard- und benutzerdefinierten Berichten enthalten (wenn «Benutzerdefinierte Felder einbeziehen» aktiviert ist).



MEHRWERT

- **Flexibilität:** Erweiterte Möglichkeiten zur Nutzersegmentierung, Filterung und Berichterstattung durch verschiedene Feldtypen.
- **Zielgerichtete Steuerung:** Dynamischere Zuweisungsprofile und präzisere Auswertungen durch numerische Bedingungen.

AUFWAND

- Das Feature ist **automatisch aktiv** – es ist kein manueller Konfigurationsaufwand notwendig.

BEURTEILUNG

- Die Erweiterung stellt eine sinnvolle Ergänzung dar, um geschäftsspezifische Anforderungen besser abzubilden und das Datenmodell dynamischer zu gestalten. Besonders im Reporting und bei der Zielgruppensteuerung bringt sie einen klaren Nutzen.

ENTAGO



Entago AG
Buckhauserstrasse 34
CH-8048 Zurich



info@entago.ch



www.entago.ch

VIELEN
DANK!