

The logo for ENTAGO, featuring the word in a bold, black, sans-serif font. The letter 'E' is stylized with a blue horizontal bar above its top left corner.

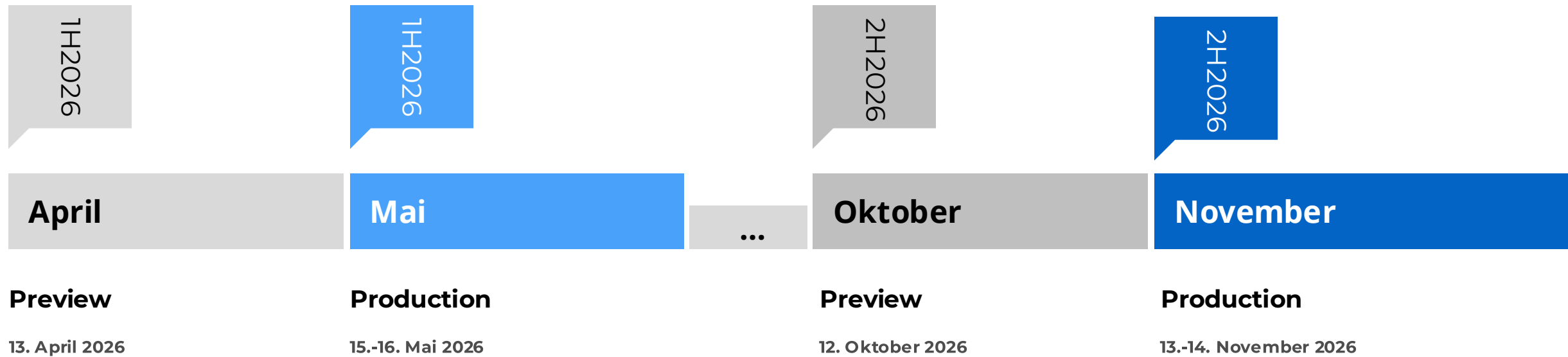
ENTAGO

A background image showing several hands stacked on top of each other in a circle, symbolizing teamwork. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter. In the background, a laptop and some papers with charts are visible.

RELEASE NOTES HIGHLIGHTS 2026 H1

ZEITPLAN

SAP SUCCESSFACTORS RELEASE 2026



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



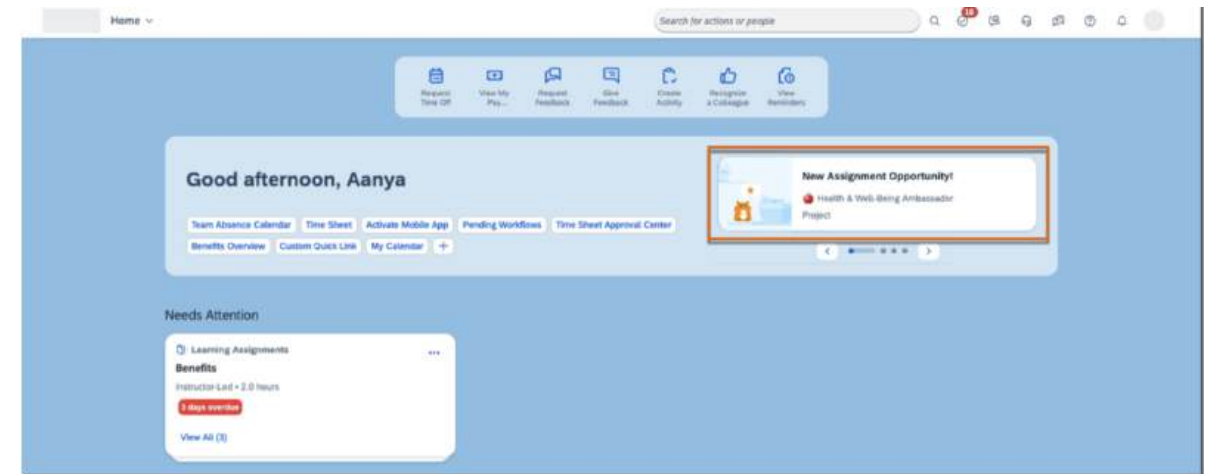
PLATFORM

Release Notes 2026 H1

OPPORTUNITY-EMPFEHLUNGEN ALS VORGESTELLTE KARTEN AUF DER AKTUELLEN STARTSEITE

Wir haben neue Karten für Schulungen, offene Stellen und Zuweisungsempfehlungen aus dem Entwicklungsmarktplatz hinzugefügt, die oben auf der aktuellen Startseite angezeigt werden. Neue Empfehlungen werden gemäß den folgenden Regeln als Karten auf der aktuellen Startseite angezeigt:

- Wenn die **intelligente Chancenempfehlung aktiviert ist**, werden diese Karten angezeigt, wenn neue Empfehlungen für Schulungen, offene Stellen oder Zuweisungen vorhanden sind.
- Wenn die **intelligente Chancenempfehlung nicht aktiviert ist**, sehen Sie diese Karten, wenn es neue Empfehlungen für Schulungen, offene Stellen oder Zuweisungen gibt und Sie den Entwicklungsmarktplatz seit mindestens zwei Wochen nicht besucht haben.
- Sie sehen jeweils nur **eine Karte** für jede Opportunity-Art. Das System zeigt die **neueste** Opportunity jeder Art an.
- Jede Karte bleibt **30 Tage sichtbar**, es sei denn, eine neuere Empfehlung ersetzt sie innerhalb dieses Zeitraums.



MEHRWERT

- Administratoren können das **Kartenbild** in **Admin-Center > Startseite verwalten > Hervorgehobene Karten > Neue Empfehlungen vom Entwicklungsmarktplatz** konfigurieren. Jede Empfehlungskarte ist für eine Person anstelle eines Beschäftigungsverhältnisses spezifisch.
- Wenn Sie ein Lesezeichen setzen, als nicht interessiert kennzeichnen, sich bewerben oder den Status der Opportunity ändern, wird die hervorgehobene Karte für alle Beschäftigungsverhältnisse **entfernt**, die mit dieser Person verknüpft sind.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp**: Automatically on
- Sie müssen die **neueste Startseite** und mindestens **eine Opportunity-Art** im Entwicklungsmarktplatz aktivieren.

BEURTEILUNG

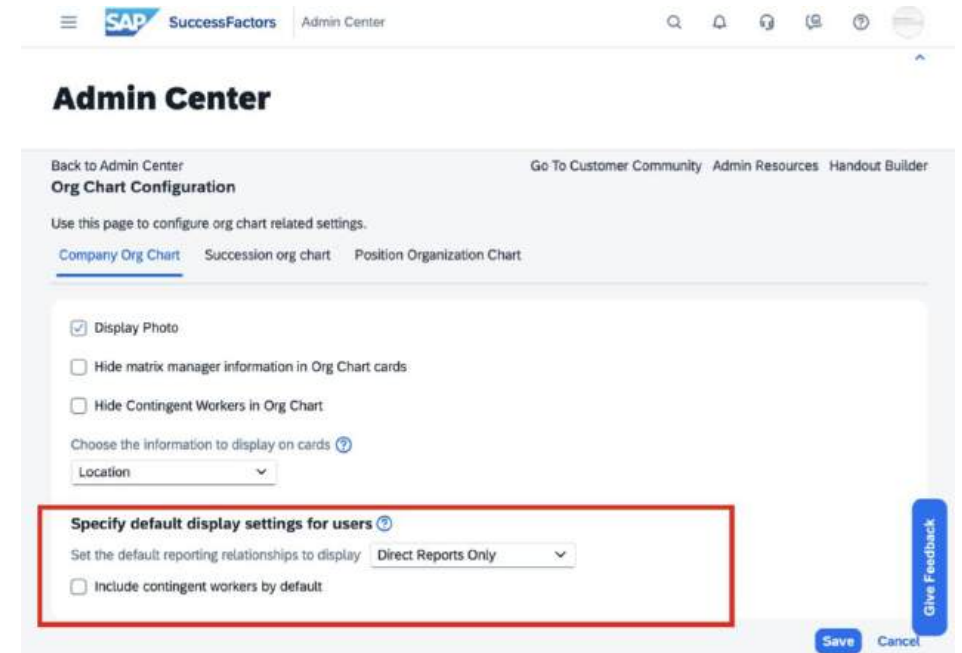
- Diese Erweiterung ermöglicht den Benutzer von zeitnahen, visuellen Empfehlungen zu profitieren und die **Motivation** mit **Schulungen, offenen Stellen und Zuweisungen** direkt von der **Startseite** aus verbessern zu können.

STANDARDEINSTELLUNGEN FÜR BENUTZEREINSTELLUNGEN FÜR ORGANIGRAMM

Als **Administrator** können Sie nun systemweite Standardwerte für die Benutzereinstellungen für die Anzeige von Berichten und Kontingentarbeitern im Organigramm festlegen. Mit den neuen Steuerelementen können Sie den Anfangszustand definieren, den Benutzer sehen, wenn sie das Organigramm öffnen.

Wir haben die folgenden beiden neuen Einstellungen auf der Seite Organigrammkonfiguration hinzugefügt:

- Legen Sie die **anzuzeigenden Standardberichtsbeziehungen fest**: Wählen Sie eine Option aus, um alle Mitarbeiter, nur direkt unterstellte Mitarbeiter oder Matrixmitarbeiter nur für alle Verwendungen anzuzeigen. Der Anfangswert ist auf Nur direkt unterstellte Mitarbeiter gesetzt.
- **Kontingentarbeiter** standardmäßig einbeziehen: Wenn diese Option ausgewählt ist, ist der Schalter Kontingentarbeiter einschließen in den Anzeigeeinstellungen standardmäßig für alle Benutzer aktiviert.



MEHRWERT

- Administratoren können eine **konsistente initiale Organigrammansicht** für Benutzer sicherstellen, wodurch manuelle Anpassungen vermieden und das Organigramm an den Unternehmensrichtlinien ausgerichtet werden muss.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp**: Automatically on
- Sie verfügen über die Berechtigung **Administratorberechtigungen > Systemeigenschaften verwalten > Organigrammkonfigurationen**.

BEURTEILUNG

- Sie können die **Standardeinstellungen** für die **Anzeige von Berichten** und **Kontingentarbeitern** für alle Benutzer in Ihrem System festlegen.

DATENANZEIGE DES VOLLSTÄNDIGEN PROFILS UNIVERSELL VERFÜGBAR

Die Datenanzeige im vollständigen Profil ist nun für alle Kunden sowohl in **Web-** als auch in **mobilen** Anwendungen verfügbar.

Wir haben den **Admin-Center-Schalter Unternehmensweite System- und Logo-Einstellungen > Vollständiges Profil** für das neueste Personenprofil aktivieren **entfernt**, der die Funktion steuert.

Die neueste Datenanzeige ist nun der **Standard** für alle Benutzer.

Sie können den Migrationsauftrag „Alte Personenprofilkonfigurationen migrieren“ weiterhin ausführen, wenn Sie Ihre aktuellen Profilkonfigurationen mit **alten** Personenprofilkonfigurationen überschreiben müssen.



MEHRWERT

- Als Administrator profitieren Sie von einer vereinfachten und konsistenten **Profilerfahrung**.
- Diese Änderung **reduziert** die Konfigurationsschritte und stellt sicher, dass alle Benutzer Zugriff auf die **neueste Profilansicht** haben.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatically on
- Sie müssen den Migrationsjob über die Einstellung **Unternehmensweite System- und Logo-Einstellungen > Alte Personenprofilkonfigurationen migrieren** ausführen, bevor die Datenanzeige universell verfügbar wird.

BEURTEILUNG

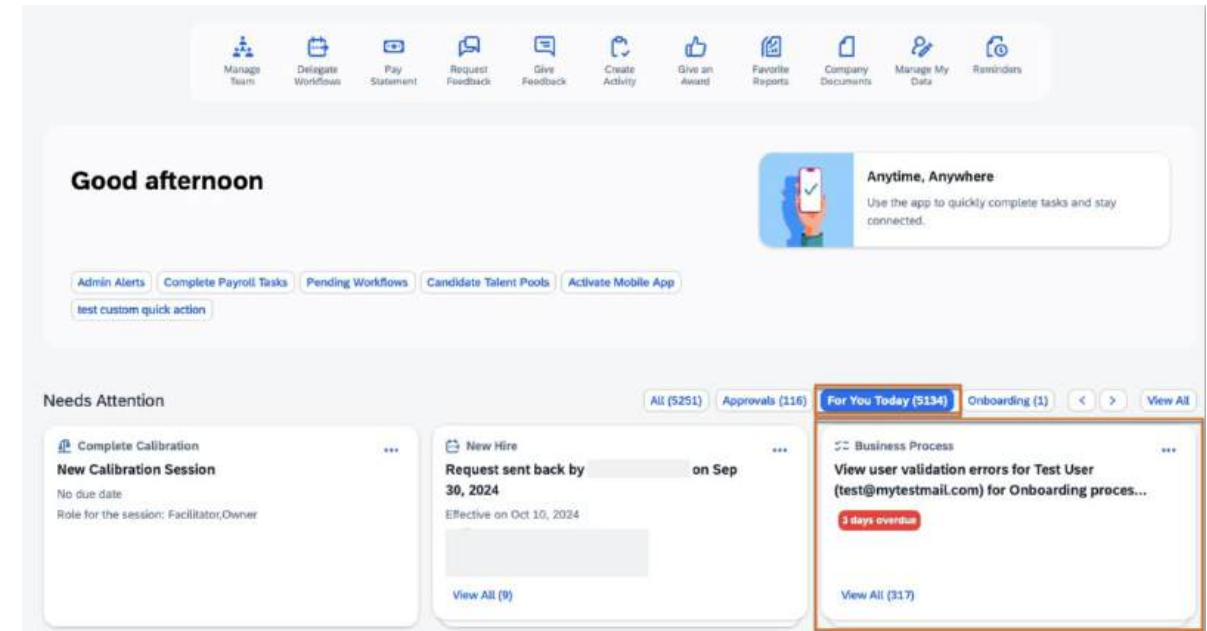
- In der aktuellen Version wird der Schalter **Vollständiges Profil** für das neueste Personenprofil aktivieren aus den **System- und Logo-Einstellungen des Unternehmens** für alle Kunden **entfernt**, und die Oberfläche ist nun für **alle verfügbar**.

ERWEITERUNGEN DER BUSINESS PROCESS ENGINE

Zwei Konfigurationen für die Business Process Engine sind nun im Admin-Center verfügbar, und alle zu erledigenden Geschäftsaufgaben werden nun im Abschnitt **Heute für Sie** auf der Startseite angezeigt.

Die folgenden beiden Konfigurationen für die Business Process Engine wurden von Provisioning in **Admin-Center > Einstellungen für Plattformfunktion** verschoben:

- **BPE:** Serviceaufgaben-Benutzeridentität zusammen mit BPE: Benutzeridentität
- BPE auf UI aktivieren



MEHRWERT

- Alle Geschäftsaufgaben (To-Do-Kategorie: 34) sind nun als zu erledigende Aufgaben im Abschnitt **Heute für Sie auf der alten Seite** und in der Kategorie **Für Sie heute im Abschnitt Handlungsbedarf** auf der **aktuellen Startseite** verfügbar.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Customer configured

BEURTEILUNG

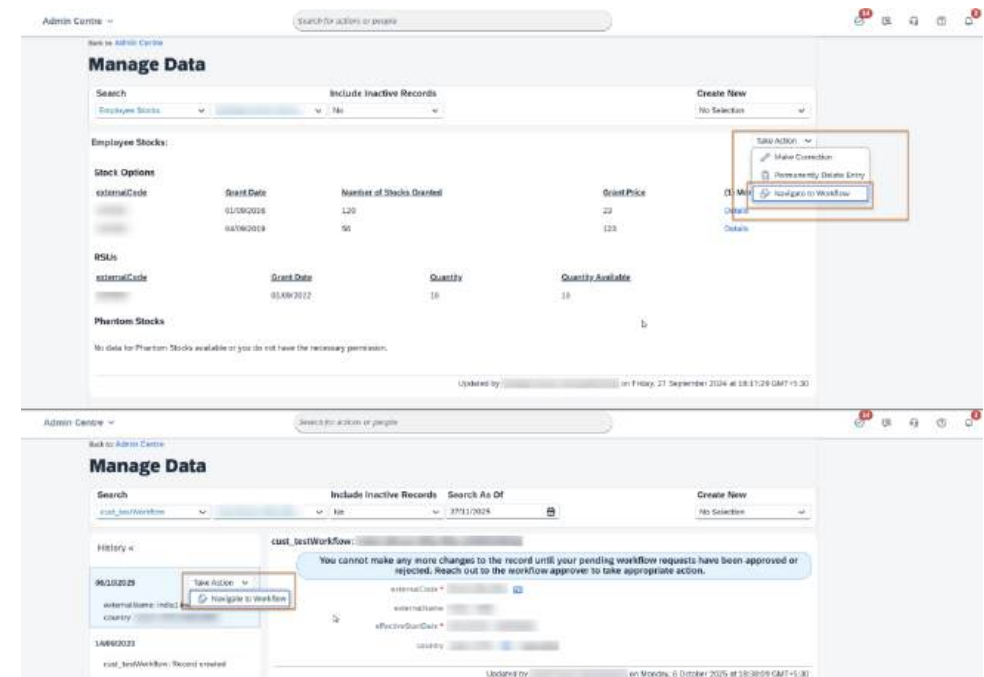
- In der aktuellen Version werden Geschäftsaufgaben im Abschnitt **Für Sie heute auf der alten Seite** und in der Kategorie **Für Sie heute im Abschnitt Handlungsbedarf** auf der aktuellen Startseite angezeigt.

LINK ZUR DIREKTEN WORKFLOW-GENEHMIGUNG AUF DER SEITE „DATEN VERWALTEN“

Administratoren können nun von **bestimmten Datensätzen** in „Daten verwalten“ aus auf einen **direkten Link zur Workflow-Genehmigungsseite** zugreifen und so den Prozess der Überprüfung ausstehender oder abgeschlossener Workflows optimieren.

Diese Funktion ist für **alle Objekte auf übergeordneter Ebene** in Daten verwalten verfügbar und gilt **nur für Datensätze**, bei denen **Ausstehende Daten** auf **Ja** gesetzt ist.

Wenn ein Workflow abgeschlossen ist, wird die **Menüoption Workflow-Genehmigungshistorie** anzeigen angezeigt, über die Administratoren sie auswählen und **direkt** zur Workflow-Genehmigungsseite navigieren können.



MEHRWERT

- Diese Erweiterung kommt Administratoren zugute, da sie den Zeit- und Arbeitsaufwand für die **Suche** und **Identifizierung** zugehöriger Workflow-Anträge reduzieren und so die Effizienz und Konsistenz auf der gesamten Plattform verbessern.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp**: Automatically on
- Sie verfügen über die Berechtigung **„Ausstehende Genehmigungen prüfen“** für das spezifische MDF-Objekt.

BEURTEILUNG

- In der aktuellen Version können Administratoren **direkt** von dem spezifischen Datensatz in Daten verwalten zur Workflow-Genehmigungsseite navigieren, wenn der Workflow **abgeschlossen** ist.



EMPLOYEE CENTRAL

Release Notes 2026 H1

PRIMÄRE TELEFON- UND E-MAIL-DATENSÄTZE AUTOMATISCH NEU ZUWEISEN

Die vorhandenen primäre Email- und Telefon-Datensätze können nun automatisch in nicht-primäre umgewandelt werden. Diese Option gilt für Importe, OData-APIs und Geschäftsregeln.

Mitarbeiter können nur einen primären Telefondatensatz und einen primären E-Mail-Datensatz haben. Vorher, wenn ein neuer primärer Datensatz hinzugefügt wurde, wurde ein Fehler ausgegeben. Nun ist es möglich eine neue Option „Automatische Neuordnung von primären Telefon- und E-Mail-Datensätzen aktivieren, so dass das System den vorhandenen primären Datensatz automatisch in einen nicht-primären Datensatz aktualisieren kann.

The screenshot shows the 'Import Employee Data' interface. At the top, there is a dropdown menu set to 'Import Data'. Below it, a warning message is displayed in a box:

Total records:1
Number of failed records:0
Number of records with warnings:1
 1 [redacted], Personal, t. [redacted] : [[Warning!], To ensure there is only one primary record, the system has changed the "IsPrimary" values of some records to "No"]
 The Import was successfully completed.

Below the warning, the interface includes several configuration options:

- Select an entity: * Email Information
- Purge Type: Full Purge Incremental Load
- Choose File: * Choose a file for upload...
- Import Description: Enter import job description...
- File Encoding: * Unicode (UTF-8)
- File Locale: * English US (English US)
- Real-Time Threshold: 10
- Date Format: MM/dd/yyyy

A note on the right side of the interface states: "If the file has records greater than 10 it will be submitted as background job after sanity check."

MEHRWERT

- Automatische Neuordnung der neuen Datensätze als «primär» und der vorhandenen Datensätze als «nicht-primär»
- Nahtlose Aktualisierung ohne Fehler während Imports ist sichergestellt

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kunden-Konfiguration
- Die Funktion „**Automatische Neuweisung von primären Telefon- und E-Mail-Datensätzen**“ muss in **Einstellungen für Employee Central verwalten** aktiviert werden.

BEURTEILUNG

- Besonders nützlich, wenn private E-Mail-Adressen oder Telefonnummer bei Onboarding erfasst werden und später die geschäftlichen E-Mail- bzw. Telefon-Datensätze über eine Integration ins EC geschrieben werden
- Die Einstellung kann **rückgängig** gemacht werden

AUTOMATISIERTES LÖSCHEN DER ZUKÜNFTIGEN STELLEN- UND VERGÜTUNGSINFORMATIONEN NACH BEENDIGUNG DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES

Die zukünftig datierten Datensätze aus Stellen- und Vergütungsinformationen können nach der Kündigung-Aktion automatisch entfernt werden. Das System überprüft dabei das Austrittsdatum aus Stelleninformationen (das Startdatum des inaktiven Datensatzes) und löscht die späteren Datensätze mit definierten Ereignisgründen. Die Einstellung kann für Ereignisgründe ohne Statusänderung aktiviert werden. Sie löst die Entfernung der relevanten Datensätze in folgenden Szenarien aus:

- «Beenden» durch Benutzeroberfläche (Aktionen)
- APIs
- Importe

Strukturen für Organisation, Gehalt und Stellen verwalten

Suchen :

Verlauf

01.01.1970 Maßnahme er...

Ereignisgrund: Datensatz erstellt

Ereignisgrund: Datenänderung (DATACHG)

Gültig ab 01.01.1970

Einträge in Blau zeigen an, dass an diesem Datum ein Eintrag geändert wurde

Ereignisgrundkennung DATACHG

Ereignisgrundname Datenänderung

Beschreibung Data Change

Status Aktiv

Ereignis Datenänderung

Mitarbeiterstatus Keine Auswahl

Folgeaktivität auf Planstelle Keine Auswahl

Gehaltsabrechnungereignis

Im Internen Stellenverlaufs-Portlet anzeigen Nein

Datensätze mit zukünftigem Datum nach Aktion „Kündigung“ löschen Ja

MEHRWERT

- Reduktion des administrativen Aufwands durch Wegfall manueller Bereinigungen
- Reduktion der Dateninkonsistenzen, die nachgelagerte Prozesse beeinträchtigen können
- Die gelöschten Datensätze werden in den Audit-Logs protokolliert

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kunden-Konfiguration
- Die Funktion ist standardmässig im System aktiviert. Muss pro Ereignisgrund angewendet werden: «Strukturen für Organisation, Gehalt und Stellen verwalten» - Ereignisgrund - „Datensätze mit zukünftigem Datum nach Aktion „Kündigung“ löschen“ = Ja

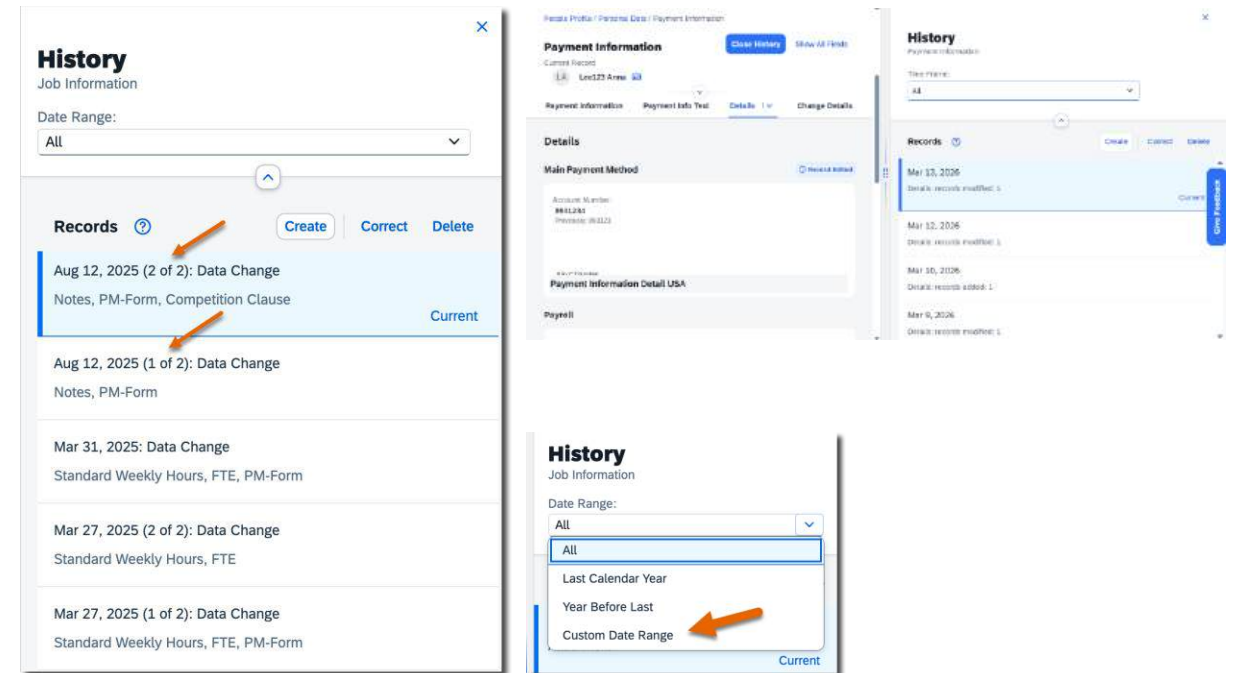
BEURTEILUNG

- Bessere Datenqualität und reduzierter administrativer Aufwand
- Muss einmalig definiert und aktiviert werden

ERWEITERUNGEN DER HISTORIEN-UI DES VOLLSTÄNDIGEN PROFILS

Die Verlaufsanzeige des neuesten Personenprofils wurde weiter verbessert und um neue Entitäten ergänzt. Die neu gestaltete Verlaufs-Benutzeroberfläche ist nun für „Vergütungsinformationen“, „Zahlungsinformationen“, „Alternative Kostenverteilung“, „Work Order“, „Wiederkehrende Abzüge“ sowie für benutzerdefinierte MDF-Informationen im vollständigen Profil verfügbar. Mehrere Probleme der Anzeige und Navigation wurden adressiert und Funktionalitäten ergänzt, unter anderem:

- Anzeige der Sequenznummer in der Liste der Historiensätze (Stelleninformationen) bei mehreren Einträgen pro Tag
- Möglichkeit Lückeneinträge zu löschen und zu korrigieren (Adressen, Angehörige, Stellenbeziehungen)
- Leere Abschnitte werden nicht mehr angezeigt (ausser bei Stelleninformationen)
- Verbesserte Navigation zu den relevanten zukünftigen Datensätzen in Historien-UI
- Historiensätze können nun nach einem benutzerdefinierten Datumsbereich gefiltert werden (statt nur nach den letzten Kalenderjahren). Dadurch lassen sich relevante Zeiträume gezielt eingrenzen, was die Überprüfung beschleunigt und die Berichtsgenauigkeit verbessert.



MEHRWERT

- Die Neuerungen zielen darauf die Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Benutzerfreundlichkeit der Historienanzeige zu verbessern
- Mehrere Probleme mit inkonsistenten Labels und Anzeige der historischen Datensätzen wurden gelöst
- Verfügbarkeit der weiteren Portlets in neugestalteten Verlaufs-Benutzerüberfläche sorgt für einheitliche Darstellung

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kunden-Konfiguration
- „Neuestes Personenprofil konfigurieren“
-> «Allgemeine Einstellungen» -> «Neueste Benutzeroberfläche für den Verlauf und die Bearbeitung für Employee-Central HRIS-Entitäten im kompletten Profil aktivieren»

BEURTEILUNG

- Die Verwendung der neuen Historien-UI ist derzeit noch optional. Gemäss Plan wird die neue Bearbeitungs- und Verlaufs-UI im Jahr 2027 universell aktiviert
- Für neue EC-Projekte wird empfohlen, die überarbeitete Version zu verwenden. Falls EC bereits im Einsatz ist, kann abgewartet werden, bis die Funktionalität weiter ausgereift ist.

BEREINIGUNG AUF FELDEBENE FÜR PERSÖNLICHE UND GLOBALE INFORMATIONEN

Mit der neuen Funktion zum feldbasierten Löschen (Field-Level Purge) können Administratoren gezielt einzelne Felder in den Entitäten „Persönliche Informationen“ und „Globale Informationen“ entfernen, ohne den gesamten Mitarbeiterdatensatz zu löschen. Diese Funktion ist für aktive Benutzer in Employee Central verfügbar.

Dies ermöglicht es, sensible Daten selektiv zu löschen, während wichtige Mitarbeiterdaten für betriebliche Zwecke erhalten bleiben. Die Löschung erfolgt gemäss definierter Aufbewahrungsrichtlinien und Compliance-Anforderungen. Dabei wird ein Audit-Datensatz generiert.

Gelöschte Daten werden zudem systemübergreifend entfernt (z. B. aus Payroll und angebundenen Systemen).

MEHRWERT

- Datenschutzerfordernungen werden erfüllt, ohne die Integrität und Kontinuität der Mitarbeiterdaten zu beeinträchtigen.
- Einheitliche systemübergreifende Entfernung soll sichergestellt werden

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Datenhaltungsrichtlinien können in in **„Datenaufbewahrungsrichtlinien verwalten“** erstellt werden.
- RBP: **„Datenhaltungsrichtlinien verwalten“** und **„Datenhaltungsrichtlinien-Objekte“**

BEURTEILUNG

- Nützlich falls einzelne Informationen aus den Entitäten „Persönliche Informationen“ und „Globale Informationen“ nach Compliance-Anforderungen gelöscht werden müssen

ERWEITERUNGEN FÜR BENUTZERDEFINIERTER WORKFLOW-BENACHRICHTIGUNGEN

Die benutzerdefinierten Workflow Benachrichtigungen können nun mehr kontextbezogene Details enthalten:

- Unterstützung für ausstehende Workflows: Werte aus Datensätzen, die auf eine Genehmigung warten, können direkt in Benachrichtigungen angezeigt werden
- Daten aus benutzerdefinierten MDF-Objekten (z.B. Time und Zahlungsinformationen) können nun in Dokumentgenerierungsvorlagen verwendet werden. Bisher unterstützte das System die direkte Anzeige der Daten nur aus Stelleninformationen oder Beschäftigungsinformationen
- Mit dem Mapping-Typ "Direkt", ermittelt das System nun Token mithilfe des ursprünglichen Datensatzes auf, der den Workflow ausgelöst hat. Wenn Daten aus einem Referenzobjekt (einem anderen Objekt) abgeleitet werden, findet das System relevante Daten anhand Benutzer-ID als auch durch das aktuelle Datum
- Diese Erweiterungen gelten jedoch nicht für die folgenden Workflow-Typen:
 - Nur CC-Workflows (Workflows ohne Genehmigende und Beitragende)
 - Grundlagenobjekt-Workflows
 - Nicht-benutzerbasierte MDF-Workflows
 - Workflows für neue Mitarbeiter

Document Generation Template:

[Insert New Record](#)

Template ID * WFEMAILTEMPLATE
Template Name * WorkflowEmailTemplate
Short Description
Category * Workflow
Country
Language * English US (English US) (en_US)
Calendar * Gregorian
Digital Signature * Not Applicable ?
Group WorkflowEmailTemplateG1 (WFEMAILTEMPG1) ▢
Status * Active
Email Subject There is a pending workflow request for your approval
Template Content * Hello [[approver]],
 A request related to [[event_reason]] is awaiting your approval. The data change concerns [[subject_user]], based in [[location]], with cost center [[cost_center]]. Here are the details:
 New job title: [[new_job_title]]
 Current Job title: [[existing_job_title]]
 Regards,
 HR team

MEHRWERT

- Mehr Informationen/Tokens können in benutzerdefinierten Benachrichtigungen angezeigt werden
- Die Benutzer können Informationen auf einen Blick sehen und schneller Entscheidungen treffen, ohne Informationen im System zu suchen.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kunden-Konfiguration
- Die Dokumentgenerierungsvorlagen müssen erstellt und/oder mit den neu verfügbaren Tokens ergänzt werden

BEURTEILUNG

- Erleichterte Bearbeitung von Workflow-Anfragen durch umfassende Informationen in den benutzerdefinierten Benachrichtigungen.



EMPLOYEE CENTRAL PAYROLL

Release Notes 2026 H1

LÄNDERSPEZIFISCHE GESETZLICHE ÄNDERUNGEN

Ein Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Änderungen in Employee Central Payroll soll Ihrer Unternehmung dabei helfen, Ihr System auf dem aktuellsten Stand zu halten, damit Sie keine dieser Neuigkeiten versäumen.

Für die Schweiz beinhaltet dies jahreswechelspezifische Hinweise, die wir Ihnen im Folgenden aufgelistet haben.

SAP-Hinweis	Titel
3645577	Vorankündigung Jahreswechsel 2025/2026 Personalabrechnung Schweiz
3706563	ERC2: Nachbesserungen zur Arbeitgeberbescheinigung
3708154	JW2025/26 (FAK): Änderungen kantonale Familienausgleichskassen
3703095	JW2025/26(SV): Mutterschaftsvers. Genf: neue Beitragssätze ab 01.01.2026
3703501	JW2025/26 (SV): PC FAM VD - neue Beitragssätze ab 01.01.2026
3657336	ERC2: Neue Arbeitgeberbescheinigung ab 2026
3657337	ZVB: Neue Zwischenverdienstbescheinigung ab 2026

MEHRWERT

- Regionenspezifische gesetzliche Änderungen sind pro **Land** aufgelistet
- In der **Schweiz** sind es für den **Jahreswechsel** relevanten **Hinweise**
- **Einfacher Absprung** über den hinterlegten Link im entsprechenden Hinweis

AUFWAND

- Die von Ihrer Unternehmung betroffenen Hinweise müssen im ECP- oder SAP HCM-System eingespielt werden.

BEURTEILUNG

- Überprüfen Sie, ob Ihr Unternehmen von diesen Hinweisen betroffen ist
- Spielen Sie die nötigen Hinweise, wenn nötig mithilfe der verantwortlichen Person, ein

GENERIERUNG DER ECP BENUTZER-ID AUS DEM EXTERNEN NAMEN DES IDENTITY AUTHENTICATION

Bisher hat das System Benutzererkennungen intern angelegt. In der aktuellen Version ordnen Sie den Anmeldenamen im [Identity Provisioning Service](#) zu, um die Employee Central Payroll-Benutzer-ID anzulegen.

Sie können diese Funktion mit Employee Central Payroll in SAP HCM sowohl für SAP S/4HANA wie auch für SAP ERP HCM verwenden.

User	MYEXTERNALID	i	User with Classic Address
Changed By			00:00:00
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Documentation Address Logon Data SNC Defaults </div>			
Person			
Title	▼		
Last Name	Müller		
First Name	Peter		
Academic Title			
Full Name			
Language	▼		

MEHRWERT

- Optimierung der HR-Vorgänge durch:
- Nahtlose Integration
- [Konsistente Benutzeridentifizierung](#) über alle Systeme hinweg

AUFWAND

- Keine technische Implementierung erforderlich

BEURTEILUNG

- Die Erweiterung reduziert den administrativen Aufwand und überführt die Benutzer-ID nahtlos in ECP/SAP HCM

GRUNDLEGENDE ERWEITERBARKEIT FÜR INFOTYP MAßNAHMEN (0000)

In der aktuellen Version können Sie die grundlegende **Erweiterbarkeit** für **Infotyp 0000** konfigurieren. Dieser Infotyp kann nun auf die gleiche Weise wie andere erweiterbare Infotypen erweitert werden, indem Sie benutzerdefinierte Feldzuordnungen direkt über die Standardkonfigurationsoberfläche konfigurieren. Es ist kein benutzerdefinierter Quelltext oder keine BAdI-Implementierung erforderlich.

In der vorherigen Version mussten Sie eine benutzerdefinierte Implementierung für das BAdI HRSFEC_B_CE_CHANGE_IT0000 anlegen, um benutzerdefinierte Felder aus EC in den Infotyp 0000 in ECP zu kopieren.

Wenn Sie ECP in HCM für SAP S/4HANA verwenden, mussten Sie eine Ausnahme anfordern. Das BAdI befindet sich auf der Simplification List und wird in der SAP-S/4HANA-Umgebung nicht unterstützt.

Display View "Employee Central Extensibility Mapping Con..": Overview

Employee Central ...	EC Element Name	IType	Field Name	Data type in Employee Central
job_information	custom_string6	0007	EMPCT	
job_information	custom_string7	0000	MASSN	EVENT
job_information	custom_string8	0000	MASSG	EVENT_REASON
job_information	standard_hours	0007	WOSTD	

MEHRWERT

- Die grundlegende Erweiterbarkeit wird nun für diesen Infotyp unterstützt.
- Keine benutzerdefinierte Entwicklung erforderlich
- Reduzierter Aufwand für die Replikation benutzerdefinierter Felddaten in den Infotyp 0000

AUFWAND

Sie müssen das Synchronisations-HRSP installieren, das im Mai 2026 ausgeliefert wurde.

- SAP S/4HANA: [Zeitpläne für SAP S/4HANA HR Support Package](#)
- SAP ERP HCM (EA-HR EHP8): [Zeitpläne für EA-HR EHP8 Support Packages](#)

BEURTEILUNG

- Diese Erweiterung reduziert den Aufwand für die Replikation benutzerdefinierter Felddaten in den Infotyp 0000, da keine benutzerdefinierte Entwicklung erforderlich ist.

ERWEITERTE REPLIKATION VON GESCHLECHTSFELDERN

Employee Central Payroll unterstützt nun die **Replikation** der Werte **Männlich** und **Weiblich** aus dem länder-/regionsspezifischen Geschlechtsfeld im Abschnitt SAP SuccessFactors Employee Central Globale Informationen für alle Länder. Diese Erweiterung optimiert die Verwaltung von Geschlechterdaten, wenn Mitarbeiter zwischen Ländern wechseln.

Die Replikationslogik wurde aktualisiert, sodass die Werte Männlich und Weiblich aus dem länder-/regionsspezifischen Geschlechtsfeld für jedes Land/jede Region akzeptiert werden, auch wenn das Land/die Region nicht in der SAP-Standardtabelle (T77PAD_GENDER) zugeordnet ist.

Umfassendere Geschlechtswerte, z.B. divers, werden weiterhin nur für Länder mit von SAP ausgelieferten Mappings repliziert. Wenn nicht unterstützte Werte für Länder ohne Zuordnungen eingegeben werden, wird die Replikation gesperrt, und es wird eine Fehlermeldung angezeigt.

MEHRWERT

- Diese Änderung reduziert den Aufwand für die doppelte Pflege der Geschlechter
- Zudem ermöglicht sie eine länderübergreifende konsistente Replikation von Geschlechterdaten

AUFWAND

- Administratoren müssen das länder-/regionsspezifische Feld für das Geschlecht in „Geschäftskonfiguration verwalten“ aktivieren und eine Auswahlliste zuordnen, die die Werte Männlich und Weiblich enthält.

BEURTEILUNG

- Die Erweiterung vereinfacht die Verwaltung der Geschlechterdaten, wenn Mitarbeiter zwischen Ländern wechseln.

REPLIKATION VON BEGINN- UND ENDZEITEN IN ZEITBEWERTUNGSERGEBNISSEN IM INFOTYP 2010

Start- und **Endzeiten** in Zeitbewertungsergebnissen werden nun in den **Infotyp Entgeltbelege (2010)** in einem SAP-Personalabrechnungssystem **repliziert**, um eine genaue Personalabrechnung und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sicherzustellen.

In SAP SuccessFactors Time Tracking können Sie nun Zeitauswertungsergebnisse so konfigurieren, dass Start- und Endzeiten sowie ein Kennzeichen für den Vortag enthalten sind. Diese Informationen werden über die Punkt-zu-Punkt-Integration in den Infotyp Entgeltbelege (2010) in einem SAP-Abrechnungssystem repliziert. Diese Erweiterung unterstützt länder-/regionsspezifische Personalabrechnungsanforderungen durch die Bereitstellung von Start- und Endzeiten sowie Vortageskennzeichen in Zeitauswertungsergebnissen. Diese Daten ermöglichen eine korrekte Verarbeitung von Lohnarten wie Nacht-, Sonntags- und Feiertagsaufschlägen und unterstützen die Einhaltung nationaler Vorschriften, z.B. des deutschen §3b Einkommensteuergesetzes.

In der vorherigen Version enthielten die Zeitauswertungsergebnisse keine Start- und Endzeiten oder ein Vortageskennzeichen. Dadurch konnten Personalabrechnungssysteme bestimmte Lohnarten, die diese Informationen benötigen, nicht zuverlässig verarbeiten, um länderspezifische Compliance-Anforderungen zu erfüllen, z.B. solche, die durch deutsche Vorschriften definiert sind.

MEHRWERT

- Die Zeitauswertungsergebnisse mit Start- und Endzeiten zusammen mit einem Vortageskennzeichen werden in ein SAP-Personalabrechnungssystem repliziert.
- Personalabrechnungssysteme können nun bestimmte Lohnarten zuverlässig verarbeiten um somit nationale Vorschriften besser einhalten zu können.

AUFWAND

Sie müssen das Synchronisations-HRSP installieren, das im Mai 2026 ausgeliefert wurde.

- SAP S/4HANA: [Zeitpläne für SAP S/4HANA HR Support Package](#)
- SAP ERP HCM (EA-HR EHP8): [Zeitpläne für EA-HR EHP8 Support Packages](#)

BEURTEILUNG

- Diese Erweiterung ist nützlich, wenn Zeitbewertungsergebnisse in den Infotyp 2010 repliziert werden müssen.
- Neu werden nun die Start- und Endzeiten sowie Vortageskennzeichen ins ECP repliziert



TIME TRACKING

Release Notes 2026 H1

REGELUNG VON ÜBERSCHNEIDUNGEN ZWISCHEN AB- UND ANWESENHEITEN

Mit der neuen Funktion zur **Kollisionsbehandlung zwischen Abwesenheiten und Anwesenheiten** kann das System flexibel mit Überschneidungen umgehen.

Bisher führten Überschneidungen (z. B. zwischen Kommen/Gehen und Abwesenheiten wie Ferien oder Krankheit) zu Fehlern und blockierten die Zeiterfassung. Neu werden solche Situationen automatisch verarbeitet und je nach Konfiguration, lediglich als Warnung ausgegeben.

Darüber hinaus werden folgende Szenarien unterstützt:

Zeiterfassung trotz bestehender Abwesenheit (z. B. bei externen Zeitimporten)

Erfassung von Arbeitszeiten ausserhalb von Abwesenheiten (z. B. Pikett- oder Überzeit an Abwesenheitstagen)

Die Steuerung erfolgt über konfigurierbare Regeln unter Daten verwalten (z. B. Zeittypkonfliktgruppierung und Zeitmanagementkonfliktlösung).

The screenshot shows a user interface for time management on Thursday, February 5, 2026. It displays various time-related data:

- Planned Working Time:** 8:00 AM - 5:00 PM
- Day Model:** PA_CLT_DM_W/O_BRK
- Accumulated Dynamic Breaks:** 30 min (after 6 hr 00 min), 45 min (after 9 hr 00 min)
- Recorded Working Time:** 4 hr 30 min

 Below this, there are sections for Working Times (1), On-Call Times (0), and Absences (1). A 'Vacation' absence is listed from 12:15 PM to 5:00 PM. A warning message is shown: 'Warning message display due to a resolved collision'. The message details a collision between an absence on Feb 5, 2026 from 12:15 PM to 5:00 PM and an attendance on Feb 5, 2026 from 8:00 AM to 12:30 PM. The system has automatically resolved this collision.

MEHRWERT

- **Flexiblere Zeiterfassung** bei Überschneidungen
- **Reduktion von Fehlern und manuellen Eingriffen**
- **Realitätsnahe Abbildung** von Arbeits- und Abwesenheitssituationen
- Unterstützung von **Pikett- und Überzeit-Szenarien trotz Abwesenheit**
- **Automatisierte Verarbeitung** statt Blockierung

AUFWAND

- Die Steuerung erfolgt über konfigurierbare Regeln unter Daten verwalten (z. B. Zeittypkonfliktgruppierung und Zeitmanagementkonfliktlösung)
- Keine technische Implementierung, aber konzeptioneller Aufwand

BEURTEILUNG

- Die Funktion verbessert die Zeiterfassung deutlich und **ermöglicht eine realitätsnahe Abbildung von Überschneidungen**
- Der Konfigurationsaufwand ist moderat und erfordert eine **fachliche Abstimmung der Regeln**

ANWESENHEITSKONTINGENT

Mitarbeitende können nun mithilfe eines **Anwesenheitskontingents** bei Bedarf und nach vorheriger Genehmigung zusätzliche Stunden arbeiten.

Ein Anwesenheitskontingent stellt **den genehmigten Anspruch eines Mitarbeitenden** dar, innerhalb eines **festgelegten Zeitraums** und auf der Grundlage einer vorherigen Genehmigung bestimmte **Arten von Arbeitsstunden**, wie z. B. Überstunden, zu leisten. Ein Anwesenheitskontingent kann mit den **folgenden Parametern** definiert werden:

- Zeitraum (obligatorisch)
- Einschränkung auf Arbeitstage
- Einschränkung auf Wochentage
- Zeitliche Einschränkungen
- Kontingentgrenze

The screenshot shows the SAP SuccessFactors interface for 'Attendance Quotas'. A modal window titled 'View Attendance Quota' is open, displaying the following details for a selected quota:

- Time Period:** Jun 24 – Jun 30, 2025
- Type:** Overtime
- Working Day Restriction:** Working Days Only
- Allowed Weekdays:** Monday, Tuesday, Wednesday, Thursday, Friday
- Start Time Restriction:** 2:00 PM
- End Time Restriction:** 10:00 PM
- Applicable Day:** Current Day
- Quota:** 8:00 hrs
- Overtime Compensation Variant:** Payout
- Reason:** I need to finish the preparation for the demo by 30th June, 2025 hence raising this overtime request.

The background shows a table of 'Attendance Quotas (20)' with columns for Type, Date, and Status. The table lists various quotas, including Overtime, On Call, and Working Time Outside Flextime Bandwidth, with their respective dates and statuses (Approved, Pending, Declined).

MEHRWERT

- Erhöht die **Flexibilität** in der Time Tracking **Konfiguration für Anwesenheiten**.
- **Mitarbeitende** können **eigenständig (ESS) Anwesenheitskontingente** basierend auf **definierter Konfiguration** beantragen.

AUFWAND

- Anpassung der **Berechtigungen (RBP)** für die **Umsetzung des Customizings**
- Customizing von **Anwesenheitskontingenten**
- Anpassung von **Zeiterfassungsprofil-Berechnungen** (falls notwendig)

BEURTEILUNG

- Mit der neuen Konfigurationsmöglichkeit kann nebst Abwesenheit-, neu auch Anwesenheitskontingente angelegt werden.
- Für Kunden mit Anwesenheitskontingentierung kann die neue Funktionalität von grossem Interesse sein.

DYNAMISCHE PAUSENBERECHNUNG FÜR ABWESENHEITSTYPEN

Neu kann gesteuert werden, wie Teilabwesenheiten bei der dynamischen Pausenberechnung berücksichtigt werden.

Für jeden Abwesenheitstyp kann festgelegt werden, ob dieser als Arbeitszeit oder als Pause behandelt wird. Dadurch wird verhindert, dass bei Kombination von Arbeitszeit und Teilabwesenheit am selben Tag Pausen doppelt abgezogen werden.

Standardmässig bleiben bestehende Konfigurationen unverändert.

Vor dem Release

Neu mit dem Release

MEHRWERT

- **Korrekte Pausenberechnung** bei Teilabwesenheiten
- Vermeidung von **Doppelabzügen von Pausen**
- **Genauere Zeitkonten und Payroll-Ergebnisse**
- Flexiblere Abbildung realer Arbeitssituationen (z. B. Arzttermine, Halbtage Ferien)

AUFWAND

- Anpassung der Konfiguration
- **Fachliche Abstimmung** notwendig (Definition je Abwesenheitstyp)

BEURTEILUNG

- Die Erweiterung verbessert die Genauigkeit der Zeitbewertung deutlich und **reduziert Fehlberechnungen** bei Teilabwesenheiten.
- Voraussetzung ist eine **klare fachliche Definition** der Abwesenheitstypen..

ÄNDERUNGEN AN DER ARBEITSZEITPLAN-SUCHE

Die [Suche nach Arbeitszeitplänen](#) wurde im neuesten Personenprofil überarbeitet und nutzt nun einen geführten Prozess (Assistenten) zur Erstellung und Zuweisung von Arbeitszeitmodellen.

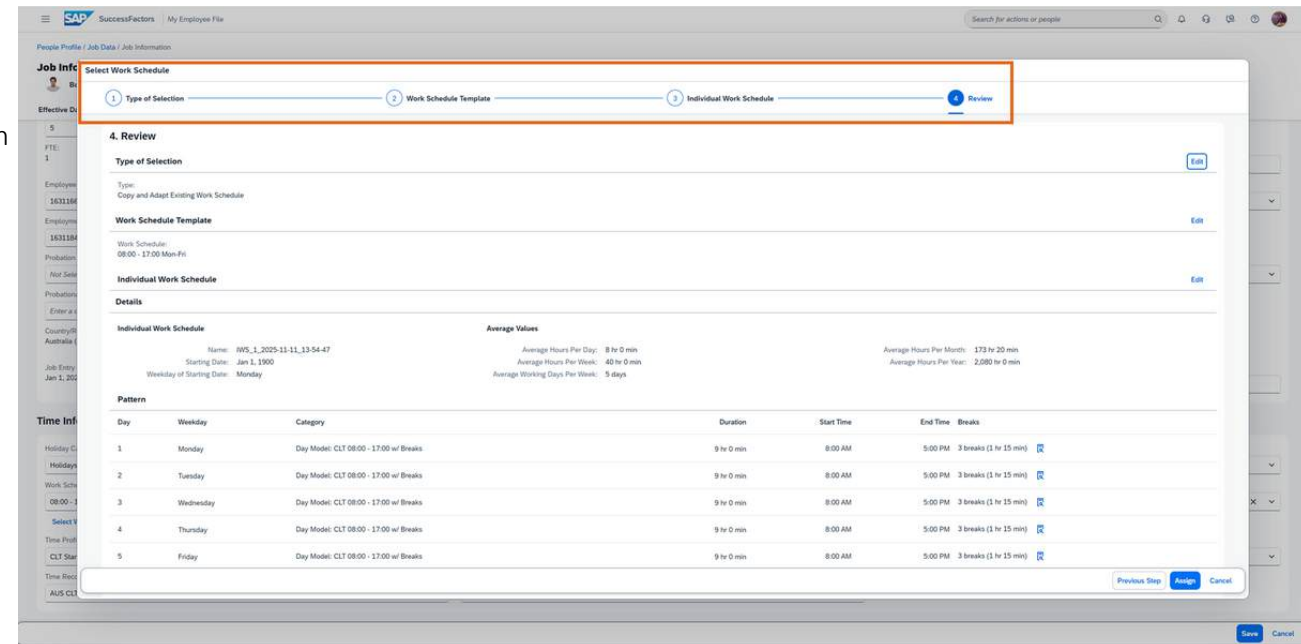
Die grundlegenden Funktionen bleiben unverändert. Die Benutzerführung wurde jedoch optimiert und an die aktuellen Fiori-Designprinzipien sowie Barrierefreiheitsstandards angepasst.

Folgende Anwendungsfälle werden durch den neuen Prozess unterstützt:

- Suche und Zuweisung eines bestehenden Arbeitszeitmodells
- Kopieren eines bestehenden Arbeitszeitmodells als Vorlage mit anschliessender Anpassung
- Erstellung eines neuen, individuellen Arbeitszeitmodells

Zusätzlich:

Der Link „Find a Work Schedule“ wurde in „Select Work Schedule“ umbenannt
Die Detailansicht („View Work Schedule Details“) wurde ebenfalls überarbeitet.



MEHRWERT

- **Einfachere Bedienung** durch geführten Prozess
- **Weniger Fehler** dank klarer Struktur
- **Schnellere Bearbeitung** von Arbeitszeitmodellen
- **Modernes, barrierefreies UI** gemäss Fiori-Standard

AUFWAND

- **Neuste Benutzeroberfläche für den Verlauf** muss aktiviert sein (**Voraussetzung**)
- Keine technische Implementierung erforderlich
- Minimaler Aufwand, primär **Information & Schulung der Anwender** erforderlich

BEURTEILUNG

- Es handelt sich um eine benutzerseitige **Optimierung ohne funktionale Änderungen**.
- Der **Einführungsaufwand ist minimal**, da keine technischen Anpassungen erforderlich sind.
- **Geringes Risiko** und **klare Empfehlung** zur Nutzung.

ERWEITERUNGEN BEI WORKFLOW-BENACHRICHTIGUNGEN

Neu können **benutzerdefinierte Workflow-Benachrichtigungen** im **Time Tracking** sowie für **Einzelgenehmigungen** über das **Framework zur Dokumentenerstellung** erstellt werden.

Dabei stehen zusätzliche **Platzhalter (Tokens)** zur Verfügung, mit denen Inhalte dynamisch in E-Mails eingebunden werden können (z. B. Name des Mitarbeitenden, Zeitart sowie Start- und Enddatum/-zeit).

Neu können zudem auch Daten aus **benutzerbasierten MDF-Objekten** (z. B. Mitarbeiterabwesenheiten, Arbeitszeiterfassungen) verwendet werden.

Back to: Admin Centre
Manage Document Template Mapping

Select Template: All | JM_WF_TEMPLATE (JM_WF_TEMPLATE...)

Placeholder	Mapping Type	Base Object	Target Field	Rule	Reference
USER: NA...	Direct	Employee Time	User	No Selection	No Selection
HRIS-Actio...	Direct	Employee Time	Approval Status	No Selection	No Selection
Time-Off Ty...	Direct	Employee Time	Time Type	No Selection	No Selection
Start-Date	Direct	Employee Time	Start Date	No Selection	No Selection
End-Date	Direct	Employee Time	End Date	No Selection	No Selection
jz_boolean	Direct	Employee Time	jz_boolean	No Selection	No Selection
jz_decimal	Direct	Employee Time	jz_decimal	No Selection	No Selection

Save Cancel

MEHRWERT

- Individuelle und aussagekräftigere Benachrichtigungen
- Mehr Kontext in E-Mails durch dynamische Inhalte
- Flexiblere Gestaltung von Workflow-Kommunikation
- Bessere Transparenz für Mitarbeitende und Genehmigende

AUFWAND

- Aktivierung und Konfiguration des Dokumentenerstellungs Frameworks erforderlich
- Erstellung und Anpassung von Templates notwendig
- Berechtigungen (RBP) müssen geprüft werden

BEURTEILUNG

- Die Erweiterung steigert die Flexibilität und Qualität der Workflow-Kommunikation deutlich und ermöglicht eine zielgerichtetere sowie informativere Benachrichtigung



PERFORMANCE & GOALS

Release Notes 2026 H1

NEUES REGELSZENARIO FÜR LEISTUNGSFORMULARE

Ein weiteres neues Regelszenario steht zur Verfügung: Mit «[Formularversand bei bestimmten Bewertungsergebnis](#)» können von Performance-Management-Formularen **automatisch Folgeformulare erstellt werden**, wenn ein Mitarbeitender in einem initialen Performance-Formular bestimmte Bewertungskriterien erfüllt. Das passiert beim **Weiterleiten des Formulars in den nächsten Schritt**.

Typische Beispiele sind:

Bei **sehr guter Potenzialbewertung** wird automatisch ein **Leadership Entwicklungs-Formular** erstellt.

Bei **unterdurchschnittlicher Gesamtleistung oder Kompetenzbewertung** wird ein **Entwicklungs-Plan oder Performance Verbesserungs-Plan** ausgelöst.

Zusätzlich kann das System eine **Hinweismeldung beim Weiterleiten anzeigen**, um Benutzer vorab über die automatische Erstellung zu informieren, sowie **relevante Inhalte aus dem Ausgangsformular übernehmen** (z. B. Zielbewertungen, Kompetenzen, Gesamtbewertungen oder Benutzerdefinierte Felder) und im Folgeformular bereitstellen. Die Auslösung kann sowohl bei **Einzel- als auch Massenrouting** erfolgen und wird im **Audit Trail des Folgeformulars dokumentiert**.

MEHRWERT

- **Neue Funktion:** Die Funktion sorgt für eine automatisierte und konsistente Ableitung von Entwicklungsmaßnahmen aus Performance-Ergebnissen. Dadurch werden kritische Fälle oder Entwicklungspotenziale schneller erkannt und direkt in konkrete Folgeprozesse überführt.

AUFWAND

- **Mittlerer bis Hoher Aufwand**
- Es müssen mehrere Formulare, Geschäftsregeln, Nachrichten-Texte, Vorlagen sowie Berechtigungen sauber eingerichtet und abgestimmt werden müssen.

BEURTEILUNG

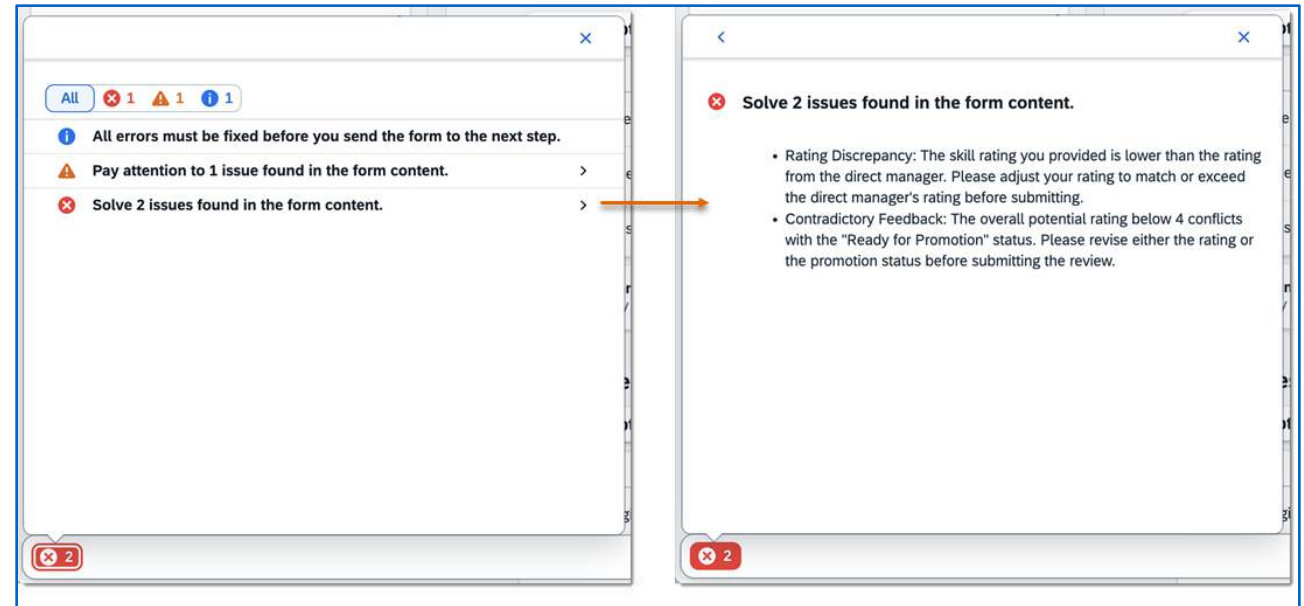
- Sehr starke Erweiterung für Performance- und Talentmanagement, da diese die Follow-up-Prozesse standardisiert, deutlich beschleunigt sowie die Verbindung zwischen Bewertung und Entwicklung konsequent stärkt.

NEUES REGELSZENARIO FÜR LEISTUNGSFORMULARE

Ein neues Regelszenario steht zur Verfügung: «**Benutzerdefinierte Prüfungen für Formularfelder**» können jetzt in Performance-Management-Formularen für **individuelle Validierungsregeln mit Warn- oder Fehlermeldungen** erstellt werden. Diese Geschäftsregeln prüfen definierte Bedingungen (z. B. inkonsistente Bewertungen) und zeigen entsprechende Hinweise an, wenn das Formular gespeichert oder weitergeleitet wird.

Typische Beispiele sind:

- Wenn ein Vorgesetzter mehr als 75 % der Ziele mit der höchsten Bewertung bewertet, erscheint eine Warnmeldung, die zu einer erneuten Überprüfung der Bewertungen auffordert.
- Wenn ein Nächsthöherer Vorgesetzter eine Kompetenz niedriger bewertet als der direkte Vorgesetzte, wird eine Warnmeldung angezeigt, die empfiehlt, die Bewertung anzupassen.
- Wenn ein HR-Manager «Bereit für eine Beförderung» auswählt, aber gleichzeitig ein Potenzialrating unter 4 vergibt, erscheint eine Fehlermeldung, die vor der Einreichung korrigiert werden muss.



MEHRWERT

- **Neue Funktion:** Die Funktion ermöglicht flexiblere und organisationsspezifische Prüfregeln, wodurch Bewertungsfehler oder Inkonsistenzen frühzeitig erkannt werden. Das erhöht die Qualität und Konsistenz der Performancebewertungen.

AUFWAND

- **Mittlerer Aufwand**
- Es müssen Nachrichten-Texte, Geschäftsregeln, Trigger sowie entsprechende Berechtigungen konfiguriert werden.

BEURTEILUNG

- Sehr nützliche Erweiterung für Governance und Qualitätssicherung im Performance-Management-Prozess, besonders in Organisationen mit komplexen Bewertungsrichtlinien.

MASSENÄNDERUNGEN VON ZIELPLANSTATUS

Mit der neuen Admin-Funktion «[Massenänderung Zielplanstatus](#)» können Administratoren den [Status von Zielplänen für viele Mitarbeitende gleichzeitig ändern](#). Die Änderungen werden über eine [CSV-Datei \(bis zu 30.000 Einträge\)](#) hochgeladen und als Hintergrundjob verarbeitet, wobei Validierungen sicherstellen, dass nur gültige Änderungen durchgeführt werden.

MEHRWERT

- **Administration:** Die Funktion reduziert den administrativen Aufwand erheblich, da Zielplan-Status nicht mehr einzeln pro Mitarbeiter angepasst werden müssen. Dadurch lassen sich große Änderungen deutlich schneller und effizienter durchführen.

AUFWAND

- **Geringer Aufwand**
- Latest Goal Management muss aktiviert sein und eine Admin-Berechtigung muss vergeben werden.

BEURTEILUNG

- Sehr praktische administrative Verbesserung, besonders für Organisationen mit vielen Mitarbeitenden oder zentral gesteuerten Zielplanprozessen.
- Umgesetzt auf Kundenwunsch (Enhancement Request)

BEWERTUNG DER FÜR DIE NÄCHSTE ROLLE ERFORDERLICHEN ATTRIBUTE

Die neue Funktion in den Leistungsbeurteilungs-Formularen ermöglicht es, einen Abschnitt hinzuzufügen, in dem **Fähigkeiten oder Kompetenzen für die nächste mögliche Jobrolle eines Mitarbeitenden** bewertet werden können.

Unter **Vorlagen verwalten** kann dafür ein **Attribute-Bereich (Skills oder Kompetenzen)** mit der Option **Nächste mögliche Stelle** ausgewählt werden. Dadurch werden die für die zukünftige Rolle relevanten Attribute **automatisch in das Formular übernommen**. Zudem kann über **Geschäftsregeln** gesteuert werden, wann dieser Abschnitt im Formular angezeigt wird.

MEHRWERT

- **Neue Funktion:** Die Funktion stärkt die Verknüpfung von Performance Management und Karriereentwicklung, da Entwicklungsbedarfe für den nächsten Karriereschritt direkt sichtbar werden. Dies unterstützt eine gezieltere Talent- und Nachfolgeplanung.

AUFWAND

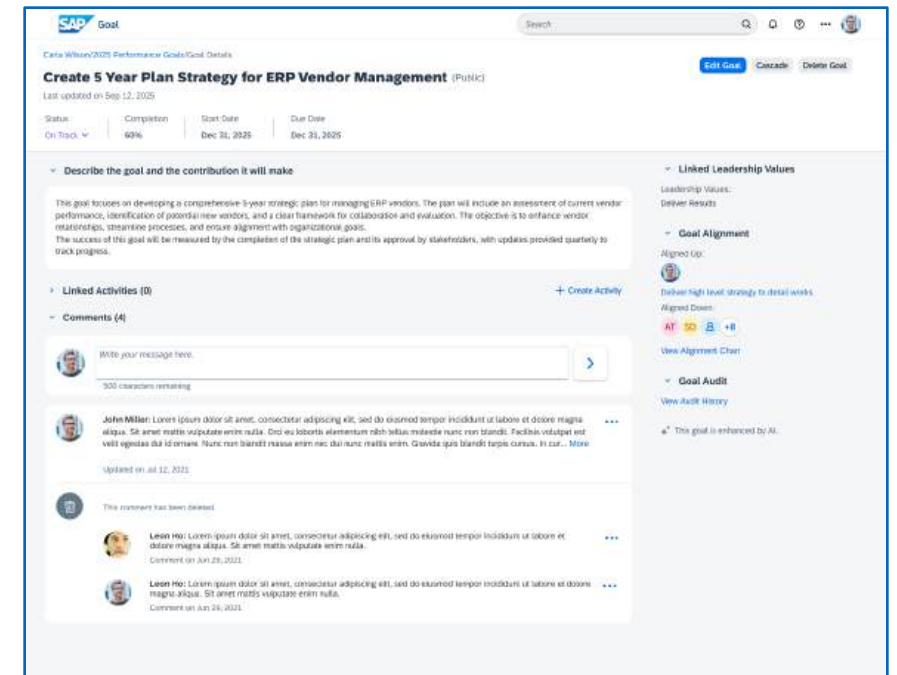
- **Mittlerer Aufwand**
- Neben der Aktivierung von Funktionen, müssen Formulare, Berechtigungen und allenfalls Geschäftsregeln angepasst werden

BEURTEILUNG

- Sinnvolle Erweiterung für Unternehmen mit strukturierter Karriereplanung, da Performance-Reviews stärker entwicklungsorientiert genutzt werden können.

VISUELLE VERBESSERUNGEN AUF DEM ZIELPLAN

Die Ansicht des Zielplans wurde **layouttechnisch überarbeitet**, um eine übersichtlichere und intuitivere Darstellung zu bieten. Dabei wurden unter anderem die **Anordnung von Feldern, Datumsinformationen und Inhaltsbereichen optimiert**, leere Bereiche automatisch ausgeblendet und das Layout auf den Seiten für **Zieldetails, Erstellung und Bearbeitung** verbessert.



MEHRWERT

- **Aufwertung:** Die Anpassungen verbessern die Lesbarkeit und Übersichtlichkeit der Zielinformationen, sodass Nutzer Ziele schneller prüfen und verwalten können. Dadurch wird die Benutzerfreundlichkeit im Goal Management allgemein erhöht.

AUFWAND

- **Geringer Aufwand**
- Latest Goal Management muss aktiviert sein.

BEURTEILUNG

- Sinnvolle UX-Verbesserung mit geringem Aufwand, die die tägliche Nutzung des Zielplans und der darin erfassten Ziele effizienter und übersichtlicher macht.
- Umgesetzt auf Kundenwunsch (Enhancement Request)



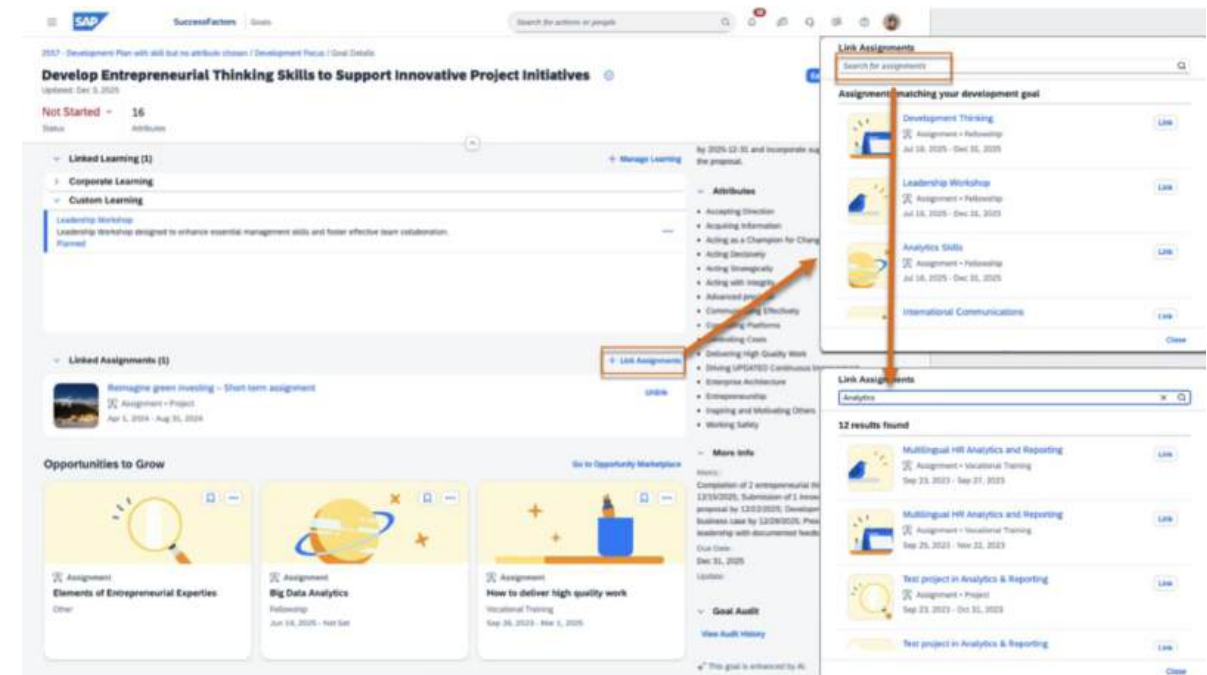
SUCCESSION & DEVELOPMENT

Release Notes 2026 H1

SEARCH FOR AND LINK ASSIGNMENTS TO DEVELOPMENT GOALS

Sie können nun im Abschnitt **Verknüpfte** Zuweisungen auf der Seite mit den Zieldetails nach Einsätzen suchen und diese mit Ihren Entwicklungszielen verknüpfen.

Dem Abschnitt **Verknüpfte Zuordnungen** auf der Detailseite des Entwicklungsziels wurde die neue Drucktaste Linkzuordnungen hinzugefügt. Wenn im Abschnitt **Zu wachsende Opportunities** keine Zuordnungsempfehlung vorhanden ist oder Sie die Zuordnungsempfehlungen nicht wünschenswert finden, können Sie die neue Drucktaste wählen, um nach Zuordnungen zu suchen und diese zu verknüpfen. Benutzer können Zuweisungen direkt aus den Suchergebnissen mit Entwicklungszielen verknüpfen. Sobald eine Zuordnung verknüpft ist, wird sie dem Abschnitt **Verknüpfte Zuordnungen** hinzugefügt.



MEHRWERT

- In der aktuellen Version können Benutzer nach Zuordnungen suchen und diese direkt aus den Suchergebnissen mit Entwicklungszielen verknüpfen.

AUFWAND

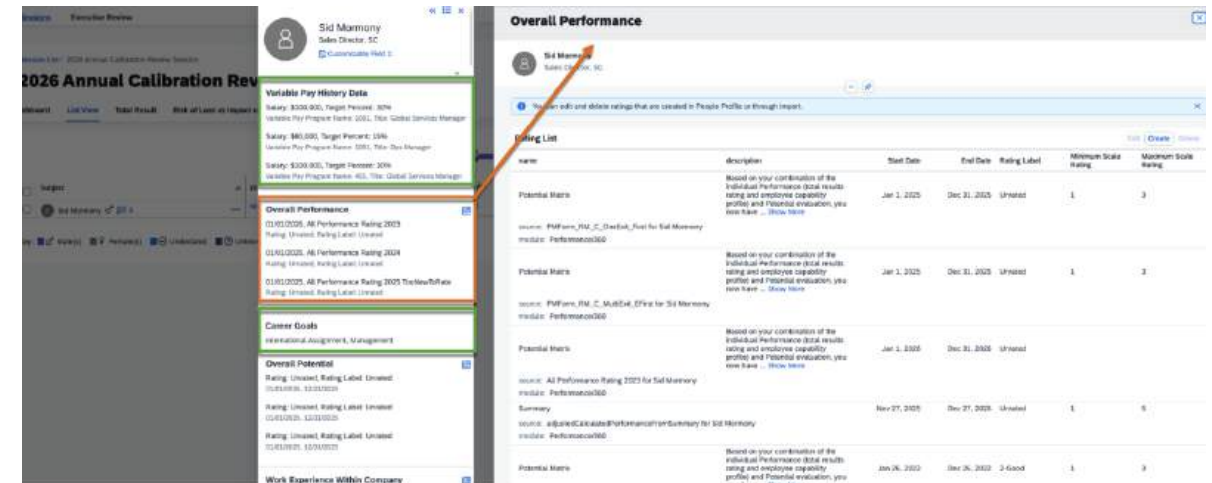
- **Konfigurationstyp:** Automatically on
- Sie haben das **neueste Zielmanagement** aktiviert
- Das Feld **competencies** wird in der Entwicklungszielplanvorlage konfiguriert
- Benutzer haben die Berechtigung **read** oder **write** für das Feld **competencies**

BEURTEILUNG

- In der vorherigen Version konnten Benutzer im Abschnitt Verknüpfte Zuweisungen auf der Detailseite des Entwicklungsziels **nicht** nach Zuweisungen suchen oder diese direkt mit Entwicklungszielen verknüpfen.

VERBESSERTE OBERFLÄCHE FÜR DIE TALENTKARTENBEARBEITUNG

Sie können nun die Abschnittsdetails einer Talentkarte im neuesten Dialogfeld "Personenprofil" bearbeiten.



MEHRWERT

- Wenn Sie in der aktuellen Version in der oberen rechten Ecke eines Abschnitts Bearbeiten wählen, wird das **neueste Dialogfeld Personenprofil** geöffnet, in dem Sie detaillierte Informationen anzeigen und bearbeiten können.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Customer configured
- Sie haben die entsprechenden benutzerdefinierten **Hintergrundelementinformationen** im neuesten Personenprofil konfiguriert.

BEURTEILUNG

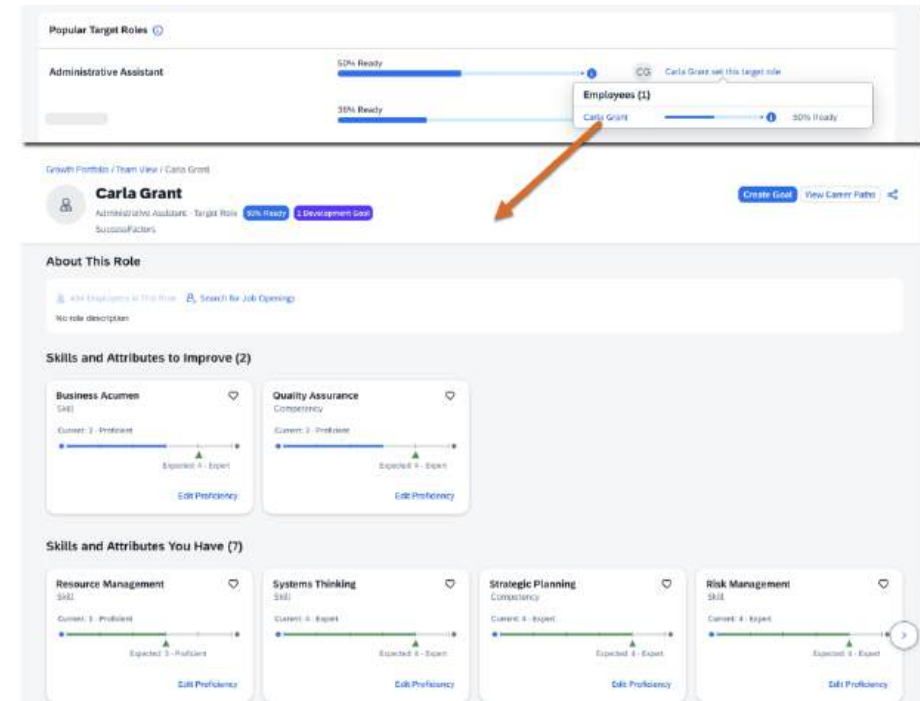
- Die Bearbeitung ist für die Abschnitte „**Karriereziele**“ und „**Verlaufsdaten der variablen Bezahlung**“ nicht verfügbar, da sie im neuesten Personenprofil nicht unterstützt werden.

ROLLENDetails VON MITARBEITERN ANZEIGEN

Vorgesetzte können nun Rollendetails der aktuellen und angestrebten Rollen von Mitarbeitern im neuesten Karriere-Arbeitsblatt anzeigen. In **Wachstums-Portfolio > Teamansicht > Zusammenfassung** können Manager nicht nur die aktuellen und angestrebten Rollen der Mitarbeiter sehen, sondern auch einen Drilldown zu den Details jeder Rolle durchführen, indem sie einen Mitarbeiternamen auswählen.

Auf der Seite mit den Rollendetails eines Mitarbeiters können Manager die folgenden Informationen anzeigen:

- *Rollenname und Jobfamilie*
- *Rollenbereitschaft für Zielrollen*
- *Verknüpfte Entwicklungsziele*
- *Rollenbeschreibung*
- *Aktuelle Mitarbeiter in dieser Rolle*
- *Offene Stellen für diese Rolle*
- *Qualifikationen und Attribute, die der Mitarbeiter erreicht hat oder verbessern muss*
- *Karrierewege dieser Rolle*



MEHRWERT

- Fähigkeiten oder Attribute als leidenschaftlich kennzeichnen
- Kompetenzniveaus von Fähigkeiten oder Attributen bearbeiten
- Entwicklungsziele erstellen
- Rollenbereitschaft bewerten
- Zielrolle entfernen
- Rolle teilen

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatically on
- Sie haben die Vorgesetztenansicht im **neuesten Karriere-Arbeitsblatt** aktiviert.

BEURTEILUNG

- Einige Informationen und Aktionen, die Vorgesetzten auf der Seite mit den Rollendetails der Mitarbeiter zur Verfügung stehen, erfordern **Vorlagenkonfigurationen und -berechtigungen**.

MENTOR-GENEHMIGUNGSMETHODE FÜR LAUFENDE PROGRAMME ÄNDERN

Beim Einrichten von offenen Einschreibungsprogrammen entscheiden Administratoren und Programmeigentümer, ob Mitarbeiter eine **Genehmigung benötigen**, um als Mentoren beizutreten, und wenn ja, ob diese Genehmigung von Administratoren oder Vorgesetzten erfolgen soll. Bisher konnten sie die Methode zur Mentorgenehmigung für bereits laufende Programme nicht ändern.

Jetzt können sie dazu die Option **Mentorgenehmigung** erforderlich (durch Administratoren des Mentoringprogramms oder durch Vorgesetzte) in Mentoringprogramme verwalten verwenden:


- Wenn sie diese Option aktivieren, müssen neue Mentoranfragen von der von ihnen festgelegten Rolle genehmigt werden.
- Wenn sie diese Option deaktivieren, genehmigt das System automatisch alle ausstehenden Anforderungen.
- Wenn sie die Methode von Administratorgenehmigung in Managergenehmigung ändern, erhalten Vorgesetzte Benachrichtigungen per E-Mail und auf der Startseite.
- Wenn sie die Methode von Managergenehmigung in Administratorgenehmigung ändern, prüfen Administratoren Anforderungen selbst.

Mentor Approval Method

i You're changing the mentor approval method from manager approval to administrator approval. After saving the change, open the Mentors tab to review requests. Be cautious with the change, since its impact is significant.

Require Mentor Approval (by mentoring program administrators or by managers)

Administrators or owners approve mentors 

Please provide instructions about the documents you want mentors to submit in support of their application. 

Managers approve mentors 

MEHRWERT

- In der aktuellen Version können Administratoren und Programmeigentümer die Mentorgenehmigungsmethode nach dem Starten eines Programms **ändern**. Eine Informationsmeldung hilft ihnen, die Auswirkungen der Änderung zu verstehen.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp**: Automatically on

BEURTEILUNG

- In der vorherigen Version konnten sie die Mentorgenehmigungsmethode nach dem **Starten** eines Programms **nicht ändern**.



RECRUITING

Release Notes 2026 H1

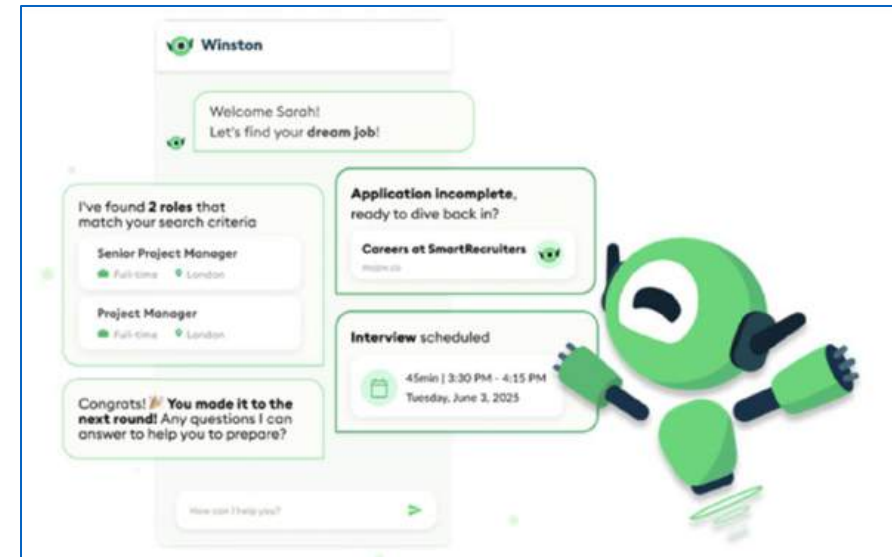
INTEGRATION MIT SMARTRECRUITERS WINSTON

SmartRecruiters Winston kann in SAP SuccessFactors Recruiting via Career Site Builder integriert werden. So kann SmartRecruiters Winston in die **Karriereseite eingebunden** werden.

SmartRecruiters Winston bietet so die Möglichkeit mit **Bewerbenden auf der Karriereseite zu chatten** und sie so anzuleiten und zu unterstützen.

Sie können Winston Chat als Overlay für Ihre bestehende Karriereseite in SAP SuccessFactors Recruiting nutzen. Die Integration umfasst:

- Die Möglichkeit, Stellenangebotsdaten aus SAP SuccessFactors Recruiting mit SmartRecruiters zu synchronisieren und sie so für Winston Chat verfügbar zu machen.
- Die Möglichkeit, Winston Chat mithilfe des Career Site Builders in Ihre Karriereseite einzubetten.



MEHRWERT

- Diese **Integration** ermöglicht es Ihnen, **Winston Chat zu nutzen**, auch wenn Sie **SAP SuccessFactors Recruiting** als Ihr **Bewerbermanagementsystem** verwenden.

AUFWAND

- **Relativ hoher Aufwand**, um beide Systeme zu integrieren.
- **Separate Lizenz** für SmartRecruiters Winston
- Winston Chat wird mithilfe eines Einbettungscodes in eine Karriereseite im Career Site Builder eingebettet.

BEURTEILUNG

- Gute **Übergangslösung** für Kunden, die gerne bereits SmartRecruiters Winston Chat nutzen, aber noch eine Weile mit SuccessFactors Recruiting arbeiten möchten.

FELDER IM RECRUITING ALS AUSWERTBAR DEFINIEREN

Als **Administrator** können Sie nun direkt im Admin Center **benutzerdefinierte Felder** für Rekrutierungsvorlagen als **auswertbar** hinterlegen. Dies war bisher nur via Provisioning möglich.

Mit dem Tool „**Berichtsfähige benutzerdefinierte Felder verwalten**“ im Admin Center können Sie benutzerdefinierte Felder für Vorlagen für Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Bewerberprofile als auswertbar festlegen.

Das System überprüft die Auswahl, um doppelte Zuordnungen zu vermeiden und sicherzustellen, dass die Datentypen korrekt ausgewählt sind.

Sobald die Konfiguration gespeichert wurde, stehen die Felder sofort in Berichtscenter (Ad-hoc- und Story-Berichten) zur Verfügung.

Stellenanforderung Felder synchronisieren | Felder bearbeiten

Textfelder | Kleine Textfelder | Zahlenfelder | Auswahllistenfelder | Datumsfelder

Die Rich-Text-Felder und Textbereichsfelder mit maximal 4000 Zeichen sind berichtsfähig.

Limit Felder insgesamt: 100 | Zugeordnete Felder: 4

Feldzuordnung Suchen

Feldname	Feldkennung
Text 1	cust_extTitle
Text 2	cust_ftc
Text 3	cust_locationPosting
Text 4	cust_comments

MEHRWERT

- Administratoren können nun **selbstständig** direkt in der Instanz benutzerdefinierte Felder im Recruiting als auswertbar festlegen.

AUFWAND

- Kleiner Aufwand**
- Die Funktionalität kann einfach bestehenden Rollen hinzugefügt werden und ist so direkt verfügbar

BEURTEILUNG

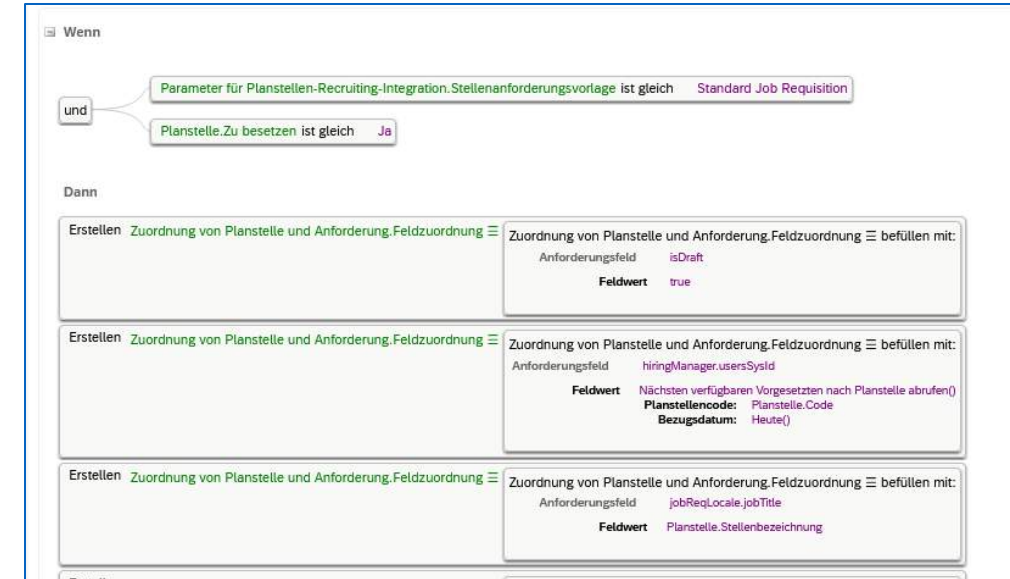
- Das eigenständige Verwalten der benutzerdefinierten Felder im Recruiting für Reporting ist empfohlen.

ERWEITERUNGEN NEUE BEWERBER-WORKBENCH

Administratoren können nun für die neue Bewerber-Workbench **OnChange“-Geschäftsregeln** verwenden, um **Benachrichtigungen und Meldungen auszulösen**, wenn der **Status eines Bewerbers** geändert wird.

Dem Portlet „**Bewerberinformationen**“ wurde ein neues Status-Dropdown-Menü hinzugefügt, das bei einer Aktualisierung OnChange-Geschäftsregeln, Benachrichtigungen und Validierungen (einschliesslich Pflichtfeldern und erforderlichen Statusübergängen) auslöst. Dadurch wird sichergestellt, dass alle erforderlichen Angaben ausgefüllt sind, bevor die Statusänderung gespeichert wird.

Stellenanforderungen können nun **automatisch geschlossen** werden, wenn ein Kandidat:in den Status „Eingestellt“ versetzt wird. So wie es früher auch in der alten Ansicht möglich war.



MEHRWERT

- Diese **Erweiterung** verbessert das Einsetzen von **Geschäftsregeln im Recruiting** und ermöglicht so, dass bei einer Aktualisierung des Kandidatenstatus Benachrichtigungen und Melden ausgelöst werden können.

AUFWAND

- **Kein Aufwand**
- Die Funktionalität steht direkt zur Verfügung.

BEURTEILUNG

- Eine wertvolle Erweiterung und sinnvoll einzusetzen, wenn Benachrichtigen oder Meldungen nach Statuswechsel ausgelöst werden sollen.

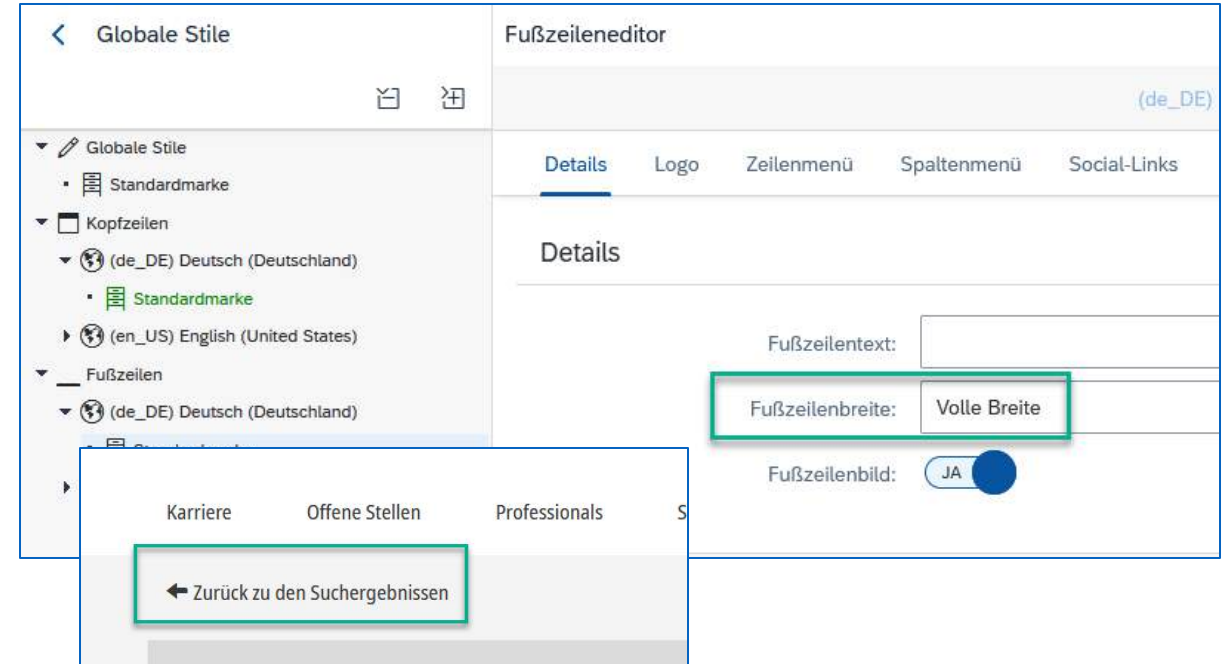
VERBESSERUNG CAREER SITE BUILDER & KARRIERESEITEN

Es wurden einige kleinere Verbesserungen am Design im Career Site Builder und auf den Karriereseiten vorgenommen.

Wenn der Inhaltsstil auf „**Volle Breite**“ eingestellt ist für eine **Karriereseite (inkl. Footer)**, wird der gesamte Inhalt so erweitert, dass er die gesamte Breite des Bildschirms ausfüllt.

Bisher wurden die Einstellungen für den Inhaltsstil bei einigen Komponenten auf diesen Seiten nicht korrekt umgesetzt. Sie wurden mit einer festen Breite auf der Seite zentriert, selbst wenn die Einstellung auf „Volle Breite“ gesetzt war.

Sie können nun den Link „**Zurück zu den Suchergebnissen**“, der oben auf einem Stelleninserat angezeigt wird, stilistisch anpassen.



MEHRWERT

- Diese Erweiterung verbessert die **Darstellung von Karriereseite** und ermöglicht einen Auftritt näher an den Vorgaben des jeweiligen Corporate Designs.

AUFWAND

- **Kein Aufwand**
- Die Funktionalität steht direkt zur Verfügung.

BEURTEILUNG

- Falls diese Punkte aktuell nicht dem Corporate Design entsprechen, kann dies neu einfach verbessert werden.



ONBOARDING

Release Notes 2026 H1

NEUE AUFGABENVERWALTUNGSSEITE FÜR ONBOARDING

Mit der neuen Seite „Aufgabenverwaltung“ wird eine zentrale Übersicht für alle Onboarding-Aufgaben bereitgestellt.

- Aufgaben können nun unabhängig vom bisherigen To-Do-Bereich direkt im Onboarding-Framework eingesehen, gefiltert und bearbeitet werden
- Umfangreiche Filterfunktionen (z. B. nach Mitarbeiter, Status, Aufgabentyp oder Fälligkeit) ermöglichen eine gezielte Steuerung und Priorisierung von Aufgaben
- Die Seite kann über das Onboarding-Dashboard oder optional über einen Quick Link auf der Startseite aufgerufen werden

The screenshot shows the SAP SuccessFactors Task Management interface. At the top, there's a search bar and navigation icons. Below that, the 'Task Management' title is highlighted. The interface includes several filter fields: 'Employee Name' with a search input, 'Task Status' with a dropdown menu, 'Task Group' with a dropdown menu, 'Task Type' with a dropdown menu, and 'Due Date' with 'From' and 'To' date pickers. A 'Go' button is located to the right of the date pickers. Below the filters, there's a 'List of Tasks (482)' section with a table of tasks. The table has columns for Task Name, Task Group, Employee Name, Task Status, Due Date, Process Type, and Actions. Three tasks are visible, all with 'On Track' status and 'Start' actions.

This screenshot is similar to the one above but highlights the filter fields with a red box. The filter fields include 'Employee Name' (with a search input), 'Task Status' (dropdown), 'Task Group' (dropdown), 'Task Type' (dropdown), and 'Due Date' (with 'From' and 'To' date pickers). The 'Go' button is also visible.

MEHRWERT

- Zentrale und transparente Übersicht aller Onboarding-Aufgaben
- Deutlich verbesserte Filter- und Suchmöglichkeiten
- Schnellere Navigation und Bearbeitung von Aufgaben
- Reduzierung der Abhängigkeit vom To-Do-Bereich

AUFWAND

- Geringer Aufwand
- Aktivierung im Admin Center erforderlich#
- Optional: Einrichtung eines Quick Links

BEURTEILUNG

- Klare Verbesserung der Usability und Effizienz im Task Management mit direktem Mehrwert im operativen Alltag
- Low Effort / High Impact

ÄNDERUNG DER VERFÜGBARKEIT VON ANGEHÖRIGEN

Durch die Aktivierung der Einstellung „Länder-/regionsspezifische Angehörigenbeziehungen“ im neuesten People Profile wird der Abschnitt „Angehörige“ aus der Onboarding-Anwendung entfernt. Neue Mitarbeiter und Manager können während des gesamten Onboarding-Prozesses keine Angehörigendaten mehr anzeigen, erfassen oder bearbeiten. Dies betrifft u. a. die Datenprüfung, Neueinstellungen, Rehires sowie Offboarding-Prozesse. Stattdessen werden Angehörigeninformationen ausschließlich in Employee Central verwaltet. Bereits im Onboarding erfasste Daten werden nicht mehr übernommen, sondern durch die länder-/regionsspezifischen Daten aus Employee Central ersetzt.

Die Aktivierung dieser Einstellung ist irreversibel. Die Erfassung der Angehörigen erfolgt erst nach dem Eintrittsdatum direkt in Employee Central.

MEHRWERT

- Einheitliche und konsistente Verwaltung von Angehörigendaten
- Vermeidung redundanter oder widersprüchlicher Daten
- Klare Systemtrennung zwischen Onboarding und Employee Central

AUFWAND

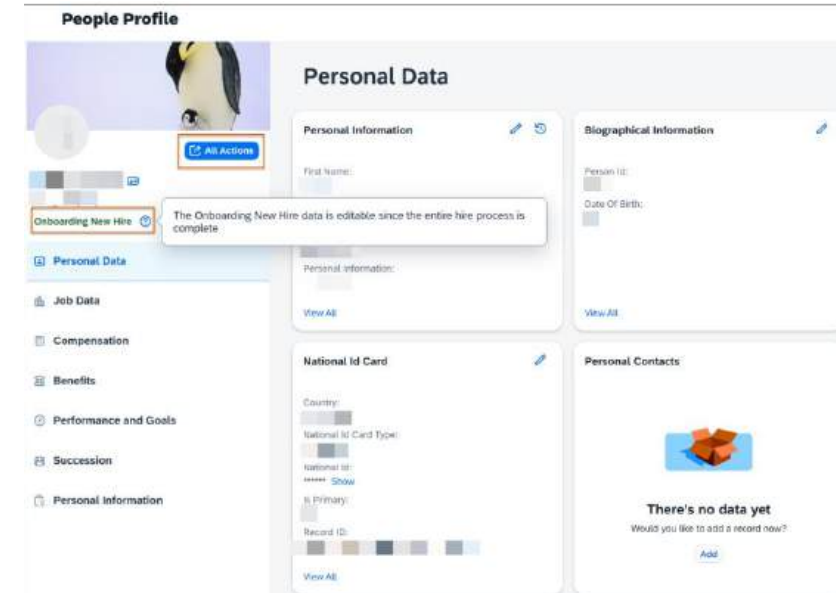
- Mittlerer Aufwand
- Voraussetzung: Latest People Profile aktiv
- Analyse und Anpassung bestehender Onboarding-Prozesse

BEURTEILUNG

- Funktional sinnvolle Harmonisierung mit Fokus auf Datenkonsistenz, jedoch mit erheblichem Einfluss auf bestehende Prozesse. Aufgrund der Irreversibilität kritisch zu bewerten. Medium Effort / High Impact (mit Risiko)

ERWEITERTER EINSTELLUNGSSTATUSINDIKATOR IM NEUESTEN PERSONENPROFIL

Im neuesten Personenprofil wird ein erweiterter Einstellungsstatusindikator eingeführt, der den Status von neuen Mitarbeitenden während des Onboarding-Prozesses transparent darstellt. Der Indikator „Onboarding neuer Mitarbeiter“ zeigt den aktuellen Status inklusive erklärendem Informationstext an und verschwindet automatisch, sobald der Mitarbeitende aktiv wird. Während des Onboardings sind die Profildaten zunächst schreibgeschützt, um Dateninkonsistenzen zu vermeiden. Erst nach Abschluss bestimmter Prozessschritte (MPH) erhalten HR und Manager wieder Bearbeitungsrechte. Wird das Onboarding abgebrochen, wird der Benutzer als inaktiv gekennzeichnet.



MEHRWERT

- Klare Transparenz über den Einstellungsstatus im Profil
- Vermeidung von Datenfehlern durch eingeschränkte Bearbeitung während kritischer Phasen
- Verbesserte Prozesssicherheit im Onboarding
- Einheitliche Darstellung des Status über verschiedene Profilansichten hinweg

AUFWAND

- Kein Aktivierungsaufwand (automatisch verfügbar)
- Keine technische Konfiguration notwendig

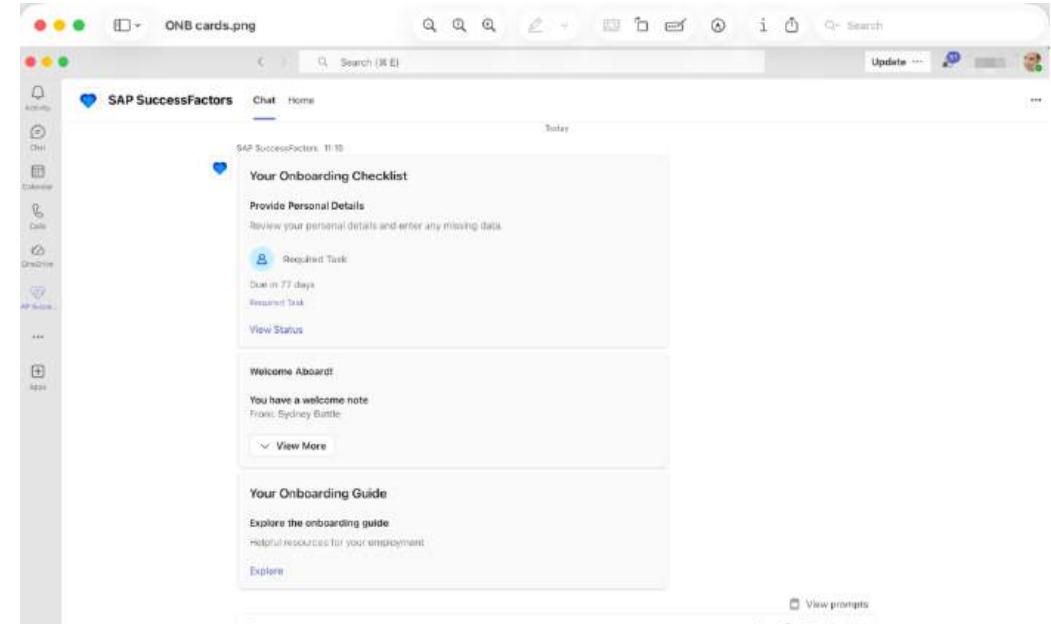
BEURTEILUNG

- Sehr sinnvolle Erweiterung zur Sicherstellung der Datenintegrität und besseren Nachvollziehbarkeit im Onboarding-Prozess.

ONBOARDING-BENACHRICHTIGUNGSKARTEN IN MICROSOFT TEAMS VERFÜGBAR

Die SAP SuccessFactors App in Microsoft Teams unterstützt nun Onboarding-Benachrichtigungskarten, sodass wichtige Informationen direkt in Teams angezeigt werden. Neue Mitarbeitende erhalten dadurch relevante Updates wie Willkommensnachrichten, Aufgabenlisten, Onboarding-Guides oder Compliance-Anforderungen, ohne sich in SuccessFactors einloggen zu müssen. Die Benachrichtigungen werden über aktivierbare Features im Admin Center gesteuert.

- **Willkommen an Bord!:** zeigt eine Begrüßungsnachricht eines Vorgesetzten oder anderer Onboarding-Teilnehmer an.
- **Ihre Einstiegsprüfliste:** fordert neue Mitarbeiter auf, Onboarding-Aufgaben abzuschließen.
- **Ihr Onboarding-Leitfaden:** stellt hilfreiche Onboarding-Informationen bereit, z. B. Vorbereitung auf Tag 1, empfohlene Links, wichtige Ansprechpartner und Onboarding-Meetings.



MEHRWERT

- Direkte Kommunikation im gewohnten Arbeitsumfeld (Microsoft Teams)
- Höhere Nutzerakzeptanz und bessere User Experience

AUFWAND

- Mittlerer Aufwand
- Aktivierung und Konfiguration im Admin Center erforderlich
- Integration der SAP SuccessFactors App in Microsoft Teams

BEURTEILUNG

- Sehr wertvolle Erweiterung für moderne Arbeitsumgebungen mit starkem Fokus auf User Experience und Effizienzsteigerung.
- Medium Effort / High Impact

KONSISTENTE GENERIERUNG DER BENUTZER-ID FÜR MANUELLES ONBOARDING

- Beim manuellen Onboarding kann nun eine regelbasierte Generierung der Benutzer-ID aktiviert werden, die den gleichen Regeln wie in Employee Central und Recruiting folgt
- Durch einen neuen Schalter in den Onboarding-Einstellungen wird sichergestellt, dass Benutzer-IDs automatisch anhand definierter Geschäftsregeln erstellt werden. Das manuelle Eingabefeld für die Benutzer-ID wird dabei schreibgeschützt
- Falls die Regel nicht ausgeführt werden kann, greift das System auf die bisherige Logik zurück

Manual Onboarding Settings

This switch enables the system to respect the Employee Central "Rule to generate next employee ID" when manually adding a new hire to Onboarding. When enabled, the "Add new employee ID" field on the Add New Hire to Onboarding page is read-only. This rule is not enforced on the Provide Personal Data page that appears if the new hire selects the "Provide Additional Data" option.

Respect Rule-Based Generation of User ID During Manual Onboarding OFF

Admin Centre / Add New Recruit to Onboarding

Add New Recruit to Onboarding

This feature allows you to manually create records directly into Onboarding. By directly adding a new recruit, you are bypassing the recruiting process. In case, the process flow requires additional information, you are prompted to provide the required data in your To Do section.

Basic Information

First Name*	Last Name*	Email ID*	Recruit date*
<input type="text" value="Enter a first name"/>	<input type="text" value="Enter a last name"/>	<input type="text" value="Enter an email address"/>	<input type="text" value="Enter a date"/>
Company*	Recruiting Manager ID*	Event Reason*	Locale for New Recruit
<input type="text" value="Enter a company"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Add new employee ID

MEHRWERT

- Einheitliche und konsistente Benutzer-ID-Vergabe / Reduzierung von Fehlern und manuellem Aufwand
- Verbesserte Datenintegrität
- Optimierung von Integrationen mit Drittsystemen

AUFWAND

- Konfiguration einer entsprechenden Geschäftsregel in Employee Central erforderlich
- Aktivierung des Schalters im Admin Center
- Abstimmung mit IT/HR zur Definition der ID-Logik

BEURTEILUNG

- Wichtige technische Verbesserung zur Sicherstellung konsistenter Stammdaten und stabiler Systemintegration
- Medium Effort / High Impact



COMPENSATION

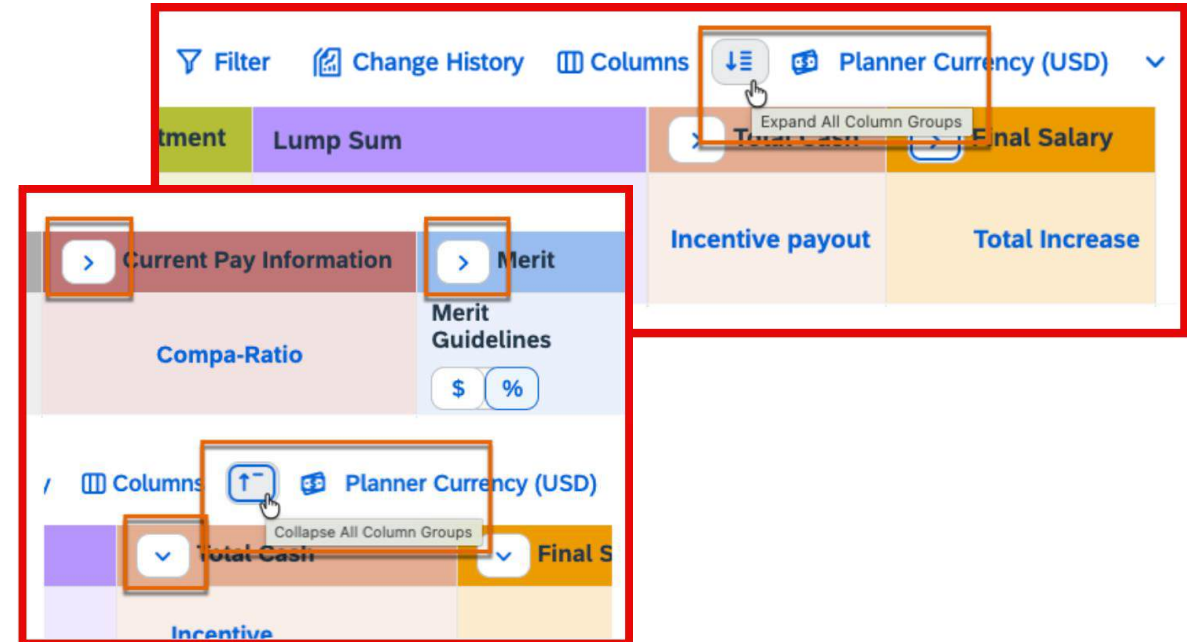
Release Notes 2026 H1

ERWEITERTE EXPAND/COLLAPSE-FUNKTION FÜR SPALTENGRUPPEN IM COMPENSATION WORKSHEET

SAP hat die Bedienbarkeit der Compensation Worksheets verbessert, indem zwei neue Schaltflächen eingeführt wurden: «Expand All» und «Collapse All».

Damit können Planner alle Spaltengruppen im Worksheet mit einem einzigen Klick auf- oder zuklappen, anstatt jede Gruppe einzeln zu bearbeiten.

Zusätzlich wurde das bisherige Expand/Collapse-Icon optisch überarbeitet und ist nun besser sichtbar und intuitiver gestaltet.



MEHRWERT

- Schnellere Navigation in umfangreichen Worksheets mit vielen Spaltengruppen
- Weniger Klicks für Planner beim Wechsel zwischen Gesamt- und Detailansicht
- Klarere, modernere Oberfläche durch überarbeitetes Icon

AUFWAND

- **Geringer Aufwand** – automatisch aktiv, kein Konfigurationsaufwand.
- Ggf. Screenshots in bestehenden Schulungsunterlagen aktualisieren.

BEURTEILUNG

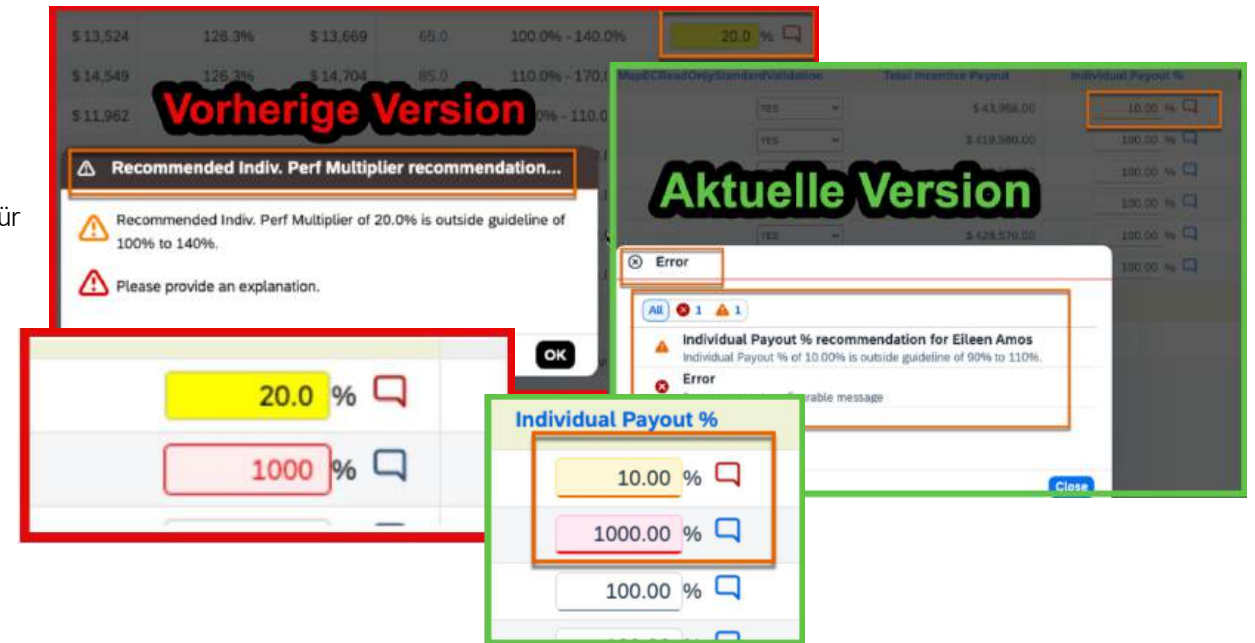
- Klassischer Quick Win ohne Kosten oder Risiken. Besonders wertvoll bei Worksheets mit vielen Spaltengruppen. Kurze Info an die Planner empfehlenswert.

EINHEITLICHE FARBEN UND MELDUNGEN FÜR FEHLER UND WARNUNGEN

SAP hat die visuelle Darstellung von Validierungsmeldungen im gesamten Compensation-Modul vereinheitlicht.

Fehler- und Warnfarben sowie Meldungstexte sind nun konsistent – über Compensation Worksheet, Executive Review und Compensation Profile hinweg, und für alle Plantypen (Compensation, Variable Pay, Total Compensation).

Warnungen erscheinen künftig in einem hellen Gelb, Fehler in einem hellen Rosa, jeweils mit farblich hervorgehobenem Feldrand. Auch Custom Validations sind von dieser Vereinheitlichung betroffen.



MEHRWERT

- Einheitliches, vorhersehbares Feedback für Planner und Administratoren
- Klare Unterscheidung zwischen weichen Warnungen (Soft Violation) und harten Fehlern (Hard Violation)
- Reduzierte Verwirrung bei Nutzern, die in mehreren Plantypen arbeiten

AUFWAND

- **Geringer Aufwand** – automatisch aktiv, kein Konfigurationsaufwand. Ggf. Screenshots in bestehenden Schulungsunterlagen aktualisieren, da sich Farben und Meldungsoptik geändert haben.

BEURTEILUNG

- Reine UX-Verbesserung ohne Kosten oder Risiken. Kurze Info an Planner sinnvoll, damit die geänderten Farben nicht als Systemfehler missverstanden werden.

XML-UPLOAD FÜR PLAN TEMPLATES DIREKT IN COMPENSATION HOME

Administratoren können ab sofort XML-Dateien für bestehende Compensation-, Variable Pay- und Total Compensation-Templates direkt in Compensation Home hochladen. Über ein neues «Update Template»-Icon öffnet sich ein Dialog zur Dateiauswahl.

Bisher war dieser XML-Upload ausschliesslich über Provisioning möglich – eine Umgebung, auf die reguläre Admins keinen Zugriff haben.

Voraussetzung: RBP-Berechtigung Administrator Permissions > Manage Compensation and Varpay > Upload and Update Compensation Planning XML Templates

Salary|Bonus|Stock
2024 Compensation & Equity
1 Worksheet(s)

Update Template

Template successfully saved

Template Name* 2024 Comprehensive Compensation Plan

Choose File 2024 Comprehensive Compensation Plan_v11.xml

Browse

Upload Cancel

MEHRWERT

- Admins sind bei XML-Änderungen an Templates nicht mehr auf Personen mit Provisioning-Zugriff angewiesen
- Schnellere, selbständige Template-Pflege ohne Umweg über SAP Support oder interne Provisioning-Admins
- Besonders relevant bei laufenden Comp-Zyklen, wo rasche Template-Anpassungen nötig sind

AUFWAND

- **Geringer Aufwand** – automatisch verfügbar.
- RBP-Berechtigung muss einmalig für die zuständigen Admins gesetzt werden.

BEURTEILUNG

- Eines der praktisch wertvollsten Features dieses Release für Compensation-Admins. Wer regelmässig XML-Anpassungen an Templates vornimmt, gewinnt hier echte Unabhängigkeit. Die RBP-Vergabe sollte bewusst und restriktiv erfolgen, da XML-Änderungen direkte Auswirkungen auf laufende Planungsprozesse haben können.

ADVANCED MASS ACTIONS IM COMPENSATION EXECUTIVE REVIEW

SAP hat die **Mass Action-Funktion** im Executive Review grundlegend erweitert. Planner können nun Vergütungsanpassungen für gefilterte **Mitarbeiterpopulationen** effizienter und mit mehr Kontrolle durchführen. Die wichtigsten Neuerungen:

Änderungen für bis zu **150 Mitarbeitende** werden sofort verarbeitet, bei grösseren Populationen wird automatisch ein Hintergrundjob eingeplant. Im Vorschau-Dialog sind nun Budget-Informationen tabellarisch als **Vorher/Nachher-Vergleich** sichtbar. Der Program-Dropdown enthält neu alle editierbaren Felder aus Salary-, Bonus- und Stock-Tabs inkl. Custom Fields. Zusätzlich werden Guideline und Pay Range als Anpassungskriterien unterstützt, und die aktiven Filter im Executive Review werden bei der Mass Action berücksichtigt.

Aktivierung: *Compensation Home > Actions for all plans > Company Settings > Enable Advanced Mass Action*

Voraussetzung: Feldbasierte Berechtigungen (**Field-Based Permissions**) für die betroffenen Felder müssen korrekt konfiguriert sein.

MEHRWERT

- Massnahmen für kleine Gruppen (<150) sofort ausführbar – schnellere Iterationen und Vergleiche
- Budget-Impact vor Ausführung sichtbar – höhere Planungssicherheit für Admins und HR
- Unterstützung von Guidelines und Pay Ranges als Kriterien – regelkonforme Massenanpassungen
- Alle editierbaren Felder inkl. Custom Fields nutzbar – deutlich höhere Flexibilität als bisher

AUFWAND

- **Mittlerer Aufwand** – muss manuell aktiviert werden (Enable Advanced Mass Action). Anschliessend Field-Based Permissions prüfen und ggf. anpassen. Test im Preview-System empfohlen, da es sich um ein Major-Feature mit direkter Auswirkung auf laufende Planungsprozesse handelt.

BEURTEILUNG

- Stärkstes Feature dieses Release. Besonders wertvoll bei grossen Populationen oder komplexen Comp-Strukturen. Da die Funktion manuell aktiviert werden muss und direkte Budgetwirkung hat, ist ein Test im Preview-System vor Produktivgang zwingend empfohlen.



LEARNING

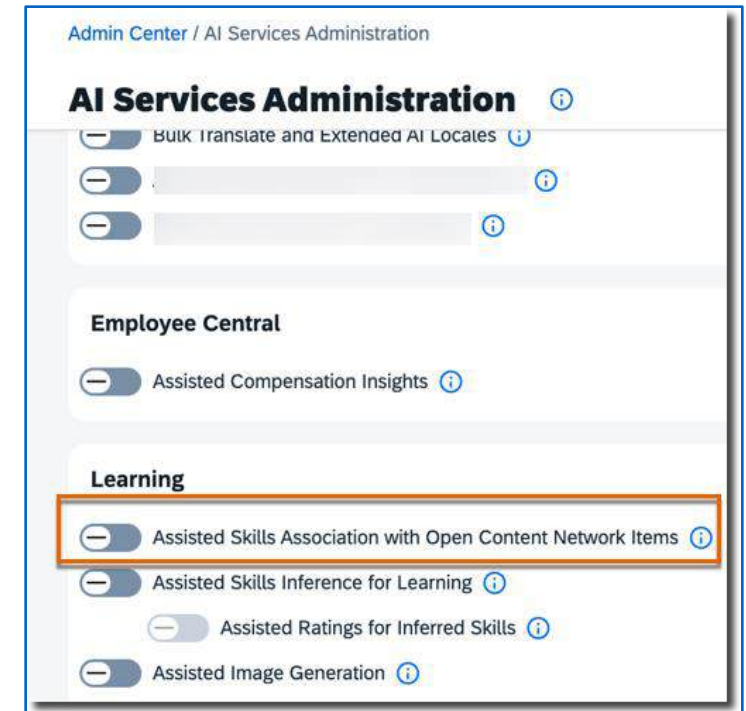
Release Notes 2026 H1

KI-GESTÜTZTE ZUORDNUNG VON SKILLS

Die Funktion «KI-gestützte Zuordnung von Skills zu Elementen des Open-Content-Netzwerks» ist nun **generell verfügbar**. Sie ermöglicht die **automatische Standardisierung und Zuordnung von Skills zu Inhalten aus dem Open Content Network (OCN)**.

Dabei werden die von OCN-Anbietern gelieferten Skills beim Import (manuell oder automatisch) mit der **Skills-Struktur im Talent Intelligence Hub (Attribute-Bibliothek)** abgeglichen und standardisiert. Dadurch werden Inhalte konsistent mit dem unternehmensweiten Skill-Modell verknüpft.

Die Funktion kann nur genutzt werden, wenn eine entsprechende Lizenz zu KI-Einheiten vorhanden ist und die Integration zwischen Learning, SF-Plattform und Talent Intelligence Hub korrekt eingerichtet wurde. Zusätzlich muss die Option in der KI-Services Administration im Admin Center aktiviert werden.



MEHRWERT

- **Neue Funktion:** Die Funktion sorgt für eine einheitliche und standardisierte Skill-Zuordnung über externe Lerninhalte hinweg, wodurch die Qualität und Vergleichbarkeit von Skills im Learning- und Talentkontext deutlich steigt. Das verbessert insbesondere Skill-basiertes Lernen und Empfehlungen.

AUFWAND

- **Mittlerer Aufwand**
- Neben der Aktivierung ist auch die Integration zwischen Learning und Plattform, Talent Intelligence Hub Setup, API-basiertem Import sowie AI-Service-Konfiguration erforderlich sind.

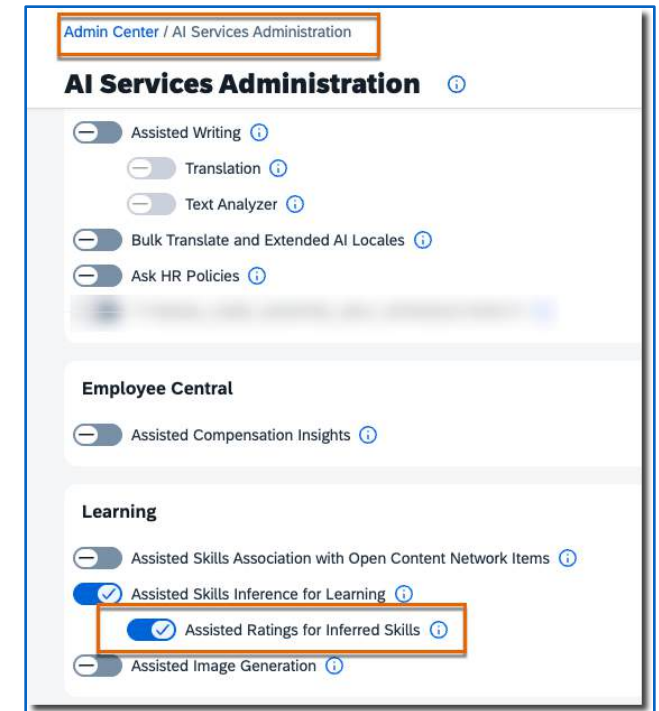
BEURTEILUNG

- Sehr wertvolle Erweiterung für organisationsweites Skill-Management, insbesondere für Unternehmen mit OCN-Inhalten und KI-gestütztem Learning. Erhöhung der Datenqualität und Stärkung eines Skill-basierten Ansatzes im gesamten SuccessFactors-Ökosystem.

KI-GESTÜTZTE ZUORDNUNG VON SKILLS

Die Funktion «KI-gestützte Bewertungen für abgeleitete Skills» nutzt generative KI, um bei der Skill-Erkennung nicht nur **Skills aus Lerninhalten (Titel und Beschreibungen)** abzuleiten, sondern zusätzlich auch **passende Bewertungen** zu bestimmen. Diese Ratings orientieren sich an den im **Talent Intelligence Hub** definierten **Skill-Leveln**.

Die KI-gestützten Ergebnisse werden in der unterstützten Skill-Oberfläche angezeigt, wo sie geprüft und anschließend Lerninhalten und Programmen zugeordnet werden können. Nach der Bestätigung erscheinen die Skills inklusive Bewertungen im **Attribute-Bereich der jeweiligen Items und Programme**. Voraussetzung für gute Ergebnisse sind **klare und gut strukturierte Titel und Beschreibungen** der Lerninhalte.



MEHRWERT

- **Erweiterung:** Die Funktion automatisiert nicht nur die Skill-Erkennung, sondern auch die Bewertung von Skill-Niveaus, wodurch manuelle Pflege deutlich reduziert wird. Dadurch werden präzisere Skill-Profile und bessere Lernempfehlungen ermöglicht.

AUFWAND

- **Mittlerer Aufwand**
- Neben der KI-Lizenzierung müssen auch mehrere KI-Services aktiviert, Integrationen geprüft und Skill-Datenstrukturen gepflegt werden.

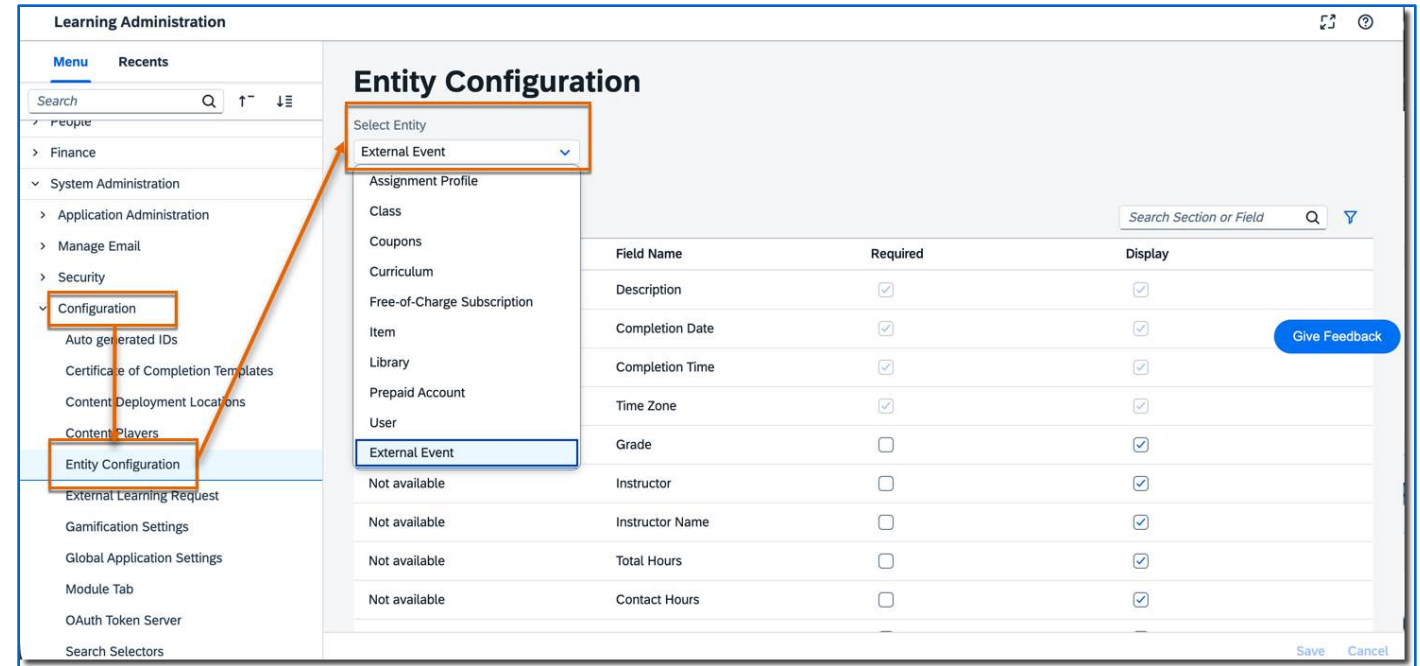
BEURTEILUNG

- Sehr starke KI-Erweiterung für Skill-basiertes Learning, da sie die Qualität der Skilldaten erhöht und gleichzeitig den administrativen Aufwand für Bewertungen deutlich reduziert.

ERWEITERUNGEN BEI EXTERNEN EVENTS

SuccessFactors Learning erweitert die **Externen Learning Events** um zusätzliche Felder, damit externe Lernaktivitäten detaillierter erfasst werden können. Neu hinzugekommen sind u. a. **Zusätzliche Details, Liefermethode, Kategorie, Quelle und Quelle-URL**.

Diese Felder können in der **Entity Konfiguration** je nach Bedarf sichtbar oder verpflichtend gemacht und über **Label-Anpassungen sprachlich angepasst** werden. Zusätzlich werden die neuen Felder auch von mehreren **OData APIs** unterstützt, sodass externe Lernereignisse nun konsistenter in Integrationen und Reports verarbeitet werden können.



The screenshot shows the 'Learning Administration' interface. On the left is a navigation menu with 'Configuration' and 'Entity Configuration' highlighted. The main area is titled 'Entity Configuration' and shows a dropdown menu for 'Select Entity' with 'External Event' selected. Below this is a table with columns 'Field Name', 'Required', and 'Display'.

Field Name	Required	Display
Description	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Completion Date	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Completion Time	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Time Zone	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Grade	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Instructor	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Instructor Name	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Total Hours	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Contact Hours	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

MEHRWERT

- **Erweiterung:** Die Erweiterung ermöglicht eine deutlich präzisere Dokumentation externer Lernaktivitäten, was die Datenqualität im Learning Historie verbessert. Dadurch werden externe Lernnachweise besser nachvollziehbar und in Reporting sowie Talentprozessen nutzbarer.

AUFWAND

- **Geringer bis Mittlerer Aufwand**
- Es müssen lediglich die Entity Konfiguration angepasst und ggf. Felder als sichtbar oder verpflichtend definiert werden.

BEURTEILUNG

- Sinnvolle Daten- und Reporting-Verbesserung mit überschaubarem Aufwand, die vor allem für Unternehmen mit vielen externen Trainings eine bessere Transparenz und Nachvollziehbarkeit schafft.

VORKALKULIERTE DATEN ZU PROGRAMMABSCHLUSS IN BERICHTEN

Im Learning werden [Programm-Abschluss Prozentwerte](#) jetzt über einen neuen, [vorkalkulierten Datenbank-Viewer \(pv_stud_prog_sec_entry_compl_data\)](#) in [Data Extract Services](#) bereitgestellt.

Damit entfällt die bisherige Laufzeitberechnung über den eingestellten `GetProgramCompletionPercentage` Operator.

MEHRWERT

- **Neue Funktion:** Die Änderung führt zu deutlich schnelleren und stabileren Reports, da Abschlussquoten nicht mehr zur Laufzeit berechnet werden müssen. Dabei wird auch die Skalierbarkeit von grossen Datenextraktionen verbessert.


AUFWAND


- **Geringer bis Mittlerer Aufwand**
- Bestehende Reports und Integrationen vom alten Operator auf die neue Data-Extract-Struktur müssen migriert werden (inkl. Anpassung von Queries und Tests).

BEURTEILUNG

- Sehr sinnvolle technische Optimierung für Reporting, da sie die Performance und Stabilität deutlich verbessert und gleichzeitig eine saubere Ablösung des Legacy-Operators ermöglicht. Besonders relevant für Organisationen mit umfangreichem Learning-Reporting.

ENTAGO

 Entago AG
Buckhauserstrasse 34
CH-8048 Zurich

 info@entago.ch

 www.entago.ch

VIELEN
DANK!