



Einführung von SuccessFactors Employee Central – Fallstricke und Best Practices

”

Ein HR-System ist nur so gut wie seine Stammdaten und die Prozesse dahinter. Employee Central bietet das technologische Fundament – den Erfolg bestimmen jedoch Strategie, Governance und konsequente Umsetzung. Dieses Whitepaper zeigt Ihnen die häufigsten Fallstricke bei der EC-Einführung und liefert praxiserprobte Best Practices, um Ihr Projekt von Anfang an auf Erfolgskurs zu bringen.



AUTOR
MARCEL HOLLER
marcel.holler@abat.de

Unternehmen stehen heute unter wachsendem Druck, ihre HR-Systeme zu modernisieren und global zu harmonisieren.

Im Zuge dieser Transformation gewinnt **SAP SuccessFactors Employee Central (EC)** zunehmend an Bedeutung als globale, cloudbasierte Plattform für Personalstammdaten, Organisationsstrukturen und Self-Services etc. Doch obwohl EC eine starke technologische Basis bietet, verzögern sich Einführungsprojekte in der Praxis kaum an der Software selbst. Viel häufiger entstehen Verzögerungen, Reibungsverluste oder Fehlkonfigurationen durch unklare Rollen, fehlende Governance, unvorbereitete Daten oder eine unzureichend durchdachte Integrationsarchitektur.

Unternehmen schaffen mit Employee Central eine solide Basis für digitale HR-Prozesse, bessere Datenqualität und effiziente Personalabläufe – und legen gleichzeitig den Grundstein für moderne People-Analytics, KI-gestützte HR-Services und ein skalierbares globales HR-Zielbild.

Genau aus dieser strategischen Rolle ergibt sich die zentrale Frage, warum Employee Central heute als unverzichtbares Fundament moderner HR-Landschaften gilt.

Warum ist Employee Central für moderne HR Landschaften unverzichtbar?

Employee Central bildet die Basis für ein modernes, globales HR Ökosystem. Es ermöglicht nicht nur die zentrale Verwaltung von Mitarbeitenden und Organisationsdaten, sondern schafft auch die Grundlage für standardisierte Prozesse, digitale Self Services, effiziente Workflows und moderne People Analytics-Berichte. Durch seine Cloud Architektur bleibt EC stets aktuell und unterstützt Unternehmen dabei, Silos aufzubrechen und eine einheitliche, konsistente Datenbasis aufzubauen.

Gleichzeitig dient EC als Dreh- und Angelpunkt für zahlreiche angrenzende Systeme. Dazu zählen

Talentprozesse wie Recruiting, Learning oder Nachfolge & Entwicklung, aber auch Zeiterfassung, Payroll, Finance Integrationen und Analytics. Genau diese zentrale Rolle macht eine saubere und durchdachte Einführung so entscheidend.

Gerade weil Employee Central eine so zentrale Rolle im HR-Ökosystem einnimmt, zeigen sich in Einführungsprojekten wiederkehrende Fallstricke, die den Erfolg maßgeblich beeinflussen.

Welche Fallstricke verzögern EC-Projekte am häufigsten?

Die Praxis zeigt: Ein EC Projekt wird selten durch technische Limitationen herausfordernd, sondern durch organisatorische und konzeptionelle Themen. Die häufigsten Stolperfallen lassen sich in sieben Kategorien einteilen.

1 Unterschätzte Datenqualität:

Die Qualität eines HR Systems ist niemals besser als seine Stammdaten. Wenn bereits im Quellsystem bzw. Legacy-System Dubletten, widersprüchliche Werte oder uneinheitliche Codierungen vorliegen, wandern diese Probleme unweigerlich in EC. Eine spätere Bereinigung ist deutlich aufwendiger als eine saubere Vorbereitung.

Best Practice:

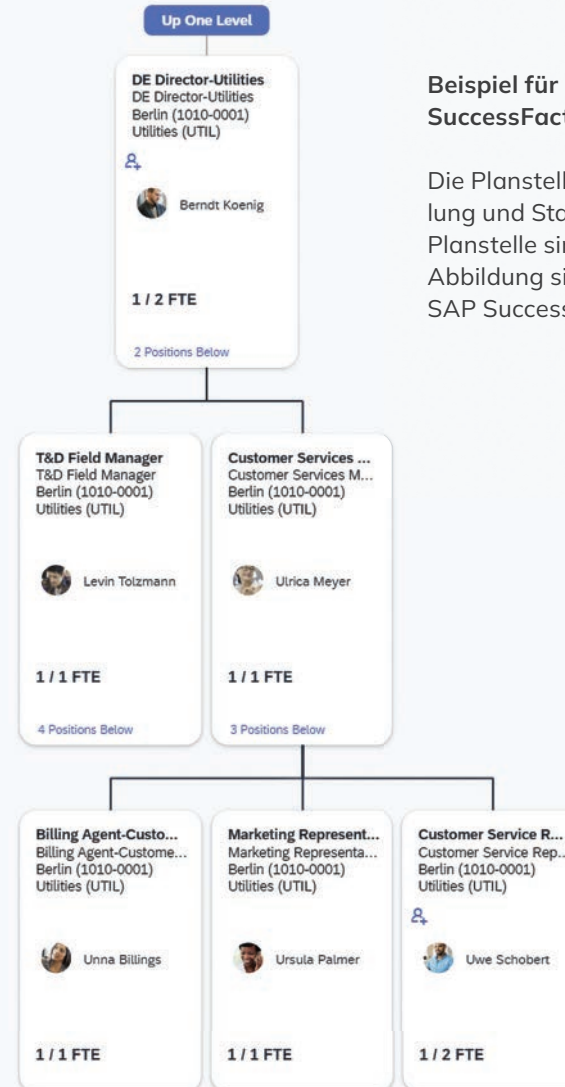
Datenqualitätsanalyse VOR der Migration durchführen.

2 Unzureichend definierte Organisationsstrukturen:

Ein inkonsistentes oder historisch gewachsenes Job- und Positionsmodell führt zu Problemen in nahezu allen Folgeprozessen. Besonders Talent-Module wie Recruiting oder Nachfolge & Entwicklung sind stark von einem stabilen Organisationsmodell abhängig.

Best Practice:

Definieren Sie das Positionsmodell frühzeitig (Phase 1–2) und konsequent – das ist der Schlüssel zu stabilen Folgeprozessen.



Beispiel für ein Planstellenorganigramm in SuccessFactors Employee Central.

Die Planstellenbezeichnung, Geschäftsbereich, Abteilung und Standort sind ersichtlich. Weitere Attribute zur Planstelle sind dem Objekt „Position“ hinterlegt. In der Abbildung sind zugeordnete Mitarbeitende aus dem SAP SuccessFactors Sales-Demosystem zu sehen.

3 Fehlende Integrationsstrategie:

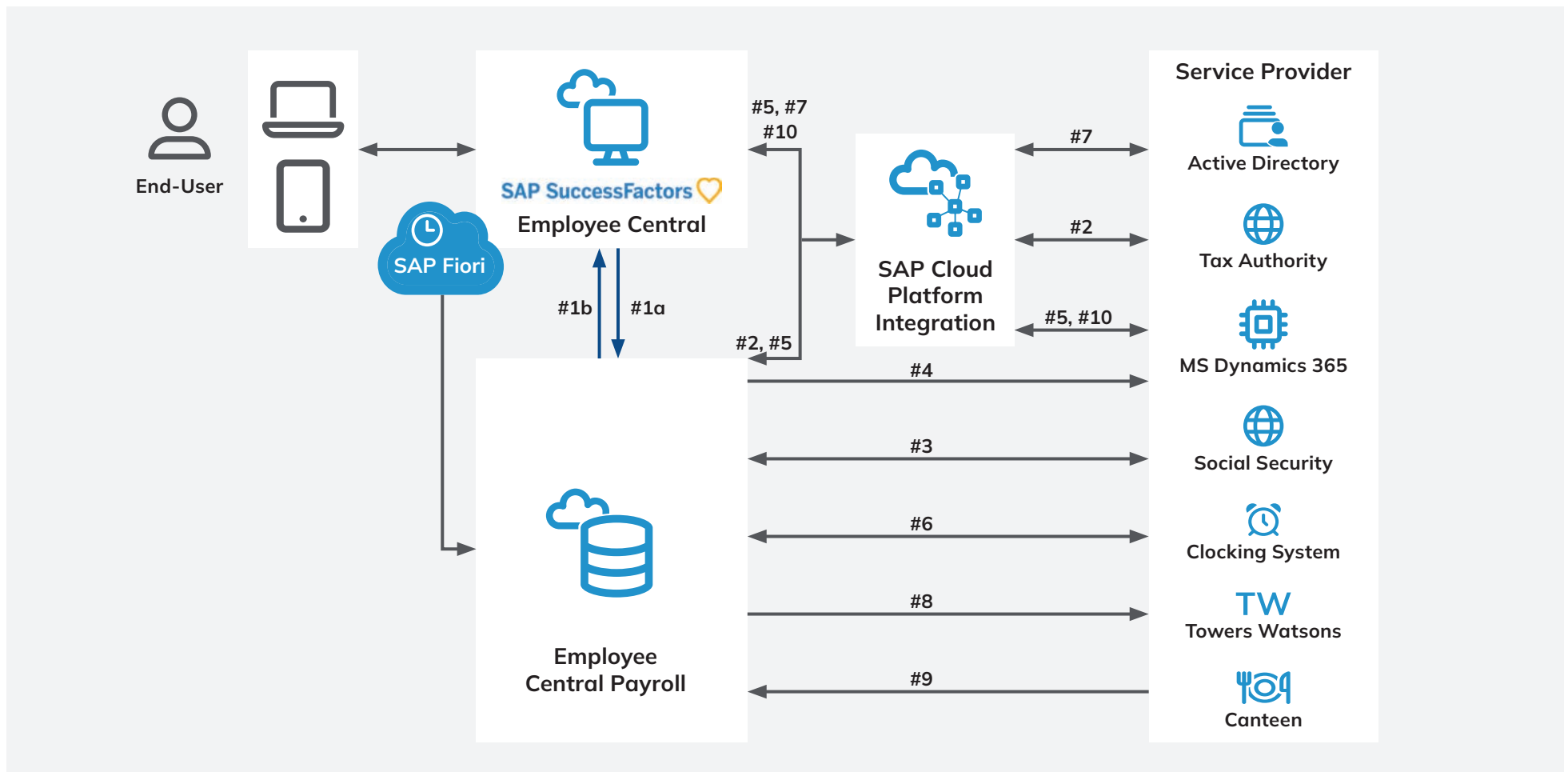
Oft wird EC als isoliertes System betrachtet. Tatsächlich ist es jedoch nur in Verbindung mit funktionierenden Integrationen zu Payroll, Finance, IT Systemen oder Zeiterfassung voll einsatzfähig. Fehlerhafte API Konzepte, fehlende Monitoring Mechanismen oder nicht durchdachte Event Trigger zählen zu den häufigsten Ursachen für Projektverzögerungen.

Wenn möglich sollten Daten immer direkt das führende System („Single Source of Truth“) über API integriert werden, statt diese aus einem nachgelagerten System wie z. B. S/4HANA abzufragen, welches die Daten nur repliziert.

Best Practice:

Single Source of Truth (SSOT) – Daten sollten direkt vom führenden System über APIs integriert werden.

An diesem Beispiel sieht man die HR-Systemlandschaft. Es werden neben SuccessFactors Employee Central auch SuccessFactors Employee Central Payroll, SAP Business Technology Platform (SAP BTP) und weitere Service Provider zu einer HRIS-Systemlandschaft über Schnittstellen verbunden. Der Endkunde interagiert ausschließlich mit SuccessFactors und SAP Fiori Apps.



4 Lokale Anforderungen zu spät berücksichtigt: Viele Organisationen unterschätzen die Vielfalt nationaler Anforderungen – etwa arbeitsrechtliche Regelungen, Zeitarten, steuerliche Felder oder Meldeprozesse. Werden diese Aspekte erst spät berücksichtigt, entsteht unnötiger Nachbearbeitungsaufwand.

Best Practice:

Global Template plus lokale Ausprägungen – Globale Elemente zentral definieren, lokale Besonderheiten flexibel ergänzen.

5 Überladene Workflows:

Was gut gemeint ist, führt häufig zu Komplexität: Zu viele Ausnahmen, Sonderregeln oder Genehmigungsstufen machen Prozesse schwerfällig und erhöhen die Fehlerrate.

Best Practice:

Konsequente Standardisierung – so wenige Wege wie möglich, aber so viele wie nötig.

6 Fehlende Governance:

Ohne klar definierte Rollen, Verantwortlichkeiten und Datenprozesse entsteht Chaos im operativen Betrieb. Governance ist kein Zusatz, sondern das Fundament des Systems. Fragen wie „Wer ist Data Owner?“, „Wer darf was ändern?“ und „Wer ist verantwortlich, wenn Daten falsch sind?“ sollten früh im Projektverlauf beantwortet werden. Governance in SuccessFactors Employee Central bedeutet die organisatorischen und technischen Regeln, die sicherstellen, dass das System korrekt genutzt, sicher betrieben und als zuverlässige Single Source of Truth für HR-Daten funktioniert.

Best Practice:

Attributbasiertes Berechtigungsmodell (ABAC) – Rollen werden dynamisch zugewiesen, nicht manuell gepflegt.

7 Unterschätztes Testing & Cutover:

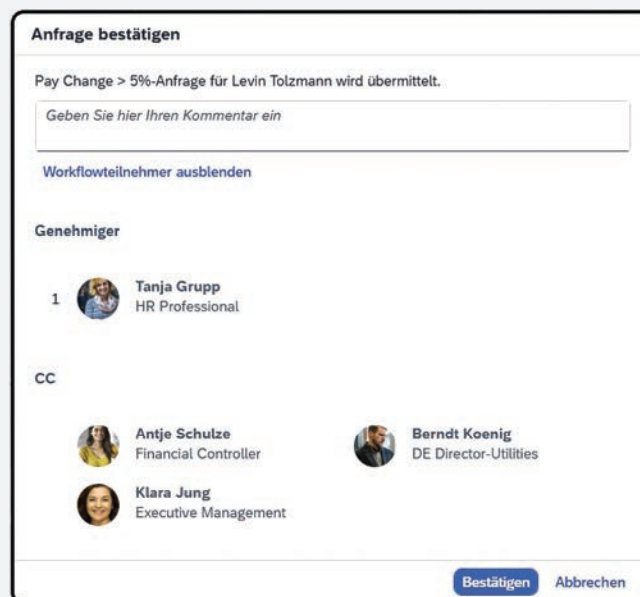
End to End Tests, Payroll Paralleltests, Genehmigungsabläufe, Rollenberechtigungen und Migrationstests werden häufig unterschätzt – obwohl sie darüber entscheiden, wie stabil das System beim Go-live tatsächlich funktioniert.

Best Practice:

Mehrere Testzyklen – Mindestens 3 vollständige Test-Runden vor Go-live.

Beispiel eines Workflows zur Änderung von Vergütungsinformationen.

Der Workflow wird in SuccessFactors Employee Central ausgelöst und ein Genehmiger (SAP SuccessFactors Sales-Demosystem) Mitarbeiterin Tanja Grupp muss die Vergütungsinformationsänderung genehmigen. Drei weitere Personen werden nach Genehmigung benachrichtigt (CC Workflow Teilnehmende).



Zusammengefasst haben nahezu alle genannten Fallstricke eine gemeinsame Ursache: ein unzureichend definiertes Daten- und Organisationsmodell.

Warum ist ein robustes Daten- und Organisationsmodell entscheidend?

Ein robustes Daten- und Organisationsmodell entscheidet maßgeblich darüber, wie flexibel, fehlerfrei und skalierbar ein EC System ist. Dabei kommt den Foundation Objects (z. B. Legal Entities, Business Units, Positionen oder Kostenstellen) eine besondere Bedeutung zu.

Vor allem das positionsbasierte Organisationsmodell hat sich als Best Practice durchgesetzt. Dies wird meist als führende Hierarchie eingesetzt. Positionen fungieren als verbindendes Element zwischen Recruiter Prozessen, Talententwicklung, Vergütungsstrukturen und Analytics. Eine sauber gepflegte Positionshierarchie sorgt dafür, dass Führungsspannen, Genehmigungswege und Nachfolge- & Entwicklungsrelevante Kriterien automatisch abgeleitet werden können – anstatt sie manuell nacharbeiten zu müssen.

Darüber hinaus stellt die effektive Datumslogik sicher, dass historische und zukünftige Daten korrekt verwaltet werden. Unternehmen, die diese Logik frühzeitig verstehen und konsequent anwenden, profitieren langfristig von sauberer Datenhistorisierung und klarer Nachvollziehbarkeit.

Wie gestalte ich eine erfolgreiche Datenmigration mit klarer Data Governance?

Eine erfolgreiche Migration ist weit mehr als ein technischer Import. Sie erfordert ein strukturiertes Vorgehen: Zunächst müssen Datenqualitätsanalysen durchgeführt, Codes und Stammdaten harmonisiert und veraltete Strukturen bereinigt werden.

Anschließend folgen mehrere Testmigrationen, in denen nicht nur technische, sondern auch fachliche Validierungen erfolgen.

Langfristig trägt eine klare Data Governance wesentlich zum Betriebserfolg bei. Dazu gehören definierte Verantwortlichkeiten (Data Owner, Data Steward), regelmäßige Qualitätsmessungen, automatisierte Health Checks und ein geregelter Änderungsprozess. Erst dadurch entsteht eine verlässliche Datenbasis, die den operativen Betrieb nachhaltig stützt.

Wie gestalte ich eine zukunftssichere Integrationsarchitektur mit SAP BTP?

Employee Central entfaltet seinen vollen Nutzen erst, wenn es nahtlos mit anderen Systemen kommuniziert. Moderne Systemlandschaften nutzen hierfür die SAP Business Technology Platform (BTP) als Integrations Layer. Über OData APIs, Event Benachrichtigungen oder standardisierte Integrationspakete können Systeme wie Payroll, Zeiterfassung, Finance, Identity Management oder Analytics eingebunden werden.

Eine eventgesteuerte Architektur ermöglicht es Unternehmen, Prozesse nahezu in Echtzeit auszulösen. So kann ein Eintritt beispielsweise automatische Provisionierungen, Zugriffsanmeldungen oder Kostenstellenzuordnungen auslösen. Eine solche Architektur senkt Fehlerquoten und erhöht Transparenz und Geschwindigkeit – vorausgesetzt, sie wird sauber geplant und konsequent überwacht.

Welche Rolle spielen Lokalisierungen und Compliance bei globalen Employee-Central-Einführungen?

Global operierende Unternehmen stehen vor der Herausforderung, einen einheitlichen HR Standard zu schaffen und gleichzeitig lokalen Anforderungen gerecht zu werden. Erfolgreiche Projekte setzen daher auf ein „Global Template plus lokale Ausprägungen“. Während globale Elemente zentral definiert werden, können lokale Besonderheiten wie arbeitsrechtliche Regelungen, steuerliche Felder, Zeitarten oder Genehmigungsmodelle flexibel ergänzt werden.

Auch Compliance spielt eine wesentliche Rolle: Datenschutzbestimmungen, DSGVO Konformität, Datenminimierung und Audit Fähigkeit müssen von Anfang an berücksichtigt werden.

Das Beispiel aus dem Modul Employee Central verdeutlicht die zentralen Governance-Elemente.

Governance in Employee Central

Governance in SuccessFactors Employee Central bedeutet organisatorische und technische Regeln, die für eine korrekte Nutzung und einen sicheren Betrieb des Systems sorgen.

 Wer ist Data Owner?	 Wer darf was ändern?	 Wer ist verantwortlich, wenn Daten falsch sind?
--	---	--

Best Practice: Attributbasiertes Berechtigungsmodell (ABAC) – Rollen werden dynamisch zugewiesen, nicht manuell gepflegt

Wie gestalten Unternehmen Workflows, Berechtigungen und Self-Services in Employee Central effizient und sicher?

Workflows bilden das Rückgrat standardisierter HR Prozesse. Sie müssen jedoch schlank, verständlich und logisch aufgebaut sein. Zu viele Ausnahmen erschweren den Betrieb und führen zu Fehlern. Erfolgreiche Unternehmen setzen daher auf konsequente Standardisierung: So wenige Wege wie möglich, aber so viele wie nötig.

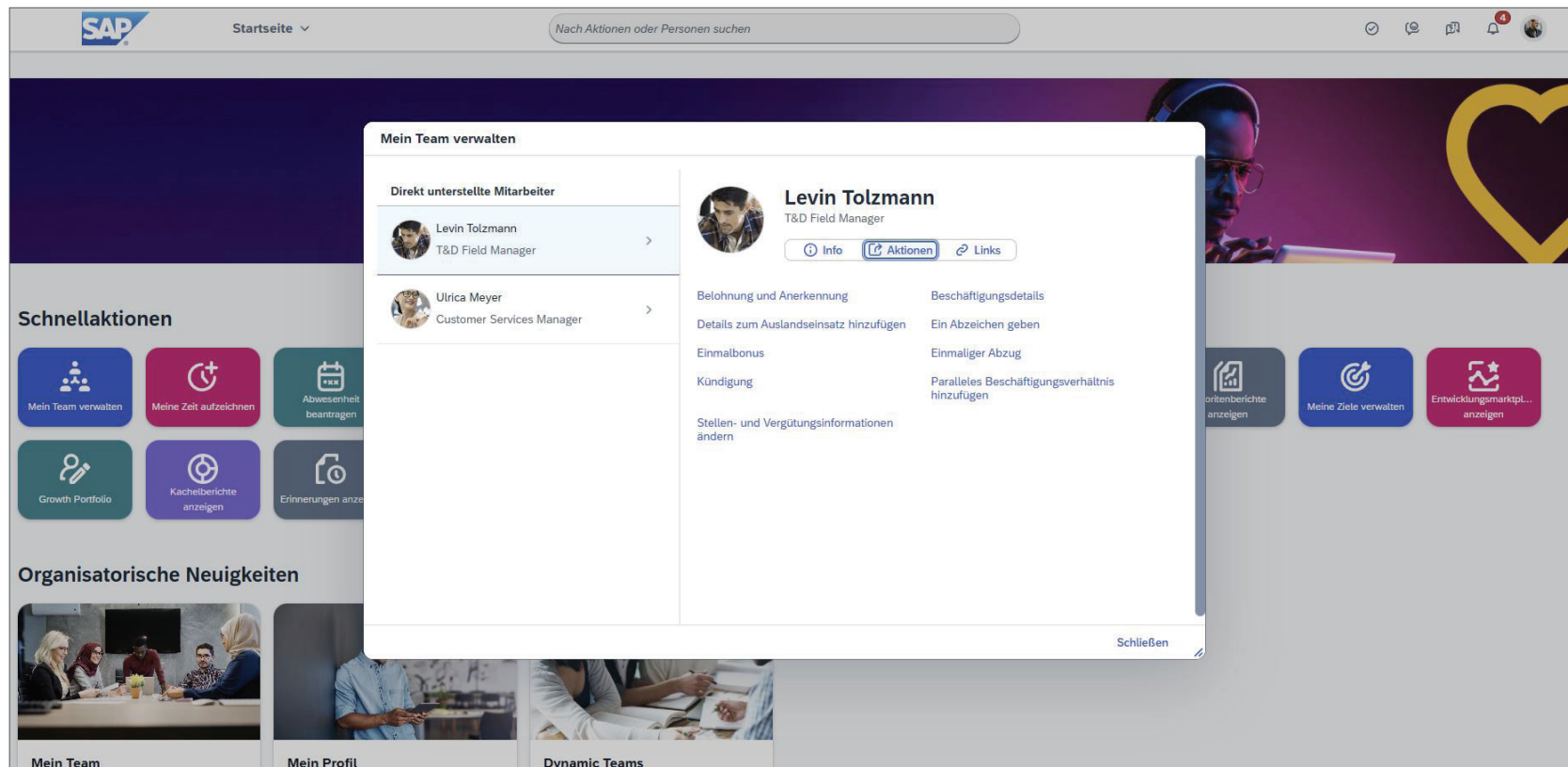
Das Rollen- und Berechtigungsmodell (RBP) ist ein weiterer zentraler Erfolgsfaktor. Durch ein

attributbasiertes Berechtigungsmodell lassen sich Rollen dynamisch zuweisen, ohne dass einzelne User manuell gepflegt werden müssen.

Self Services – etwa für Profilaktualisierungen, Dokumentdownloads oder Abwesenheitsanträge – steigern die Nutzerakzeptanz und entlasten HR Abteilungen spürbar.

Um diese fachlichen, technischen und organisatorischen Anforderungen kontrolliert umzusetzen, hat sich ein strukturiertes Vorgehensmodell bewährt.

Die dargestellten Self-Service-Kacheln ermöglichen es Managern, je nach Berechtigungsumfang verschiedene Aktionen direkt im System auszuführen.



Vorgehensmodell: Von der Vision bis zum Hypercare

In den meisten Projekten verwendet man in unterschiedlicher Tiefe die SAP Activate Methodik um eine EC Einführung durchzuführen. Diese wird in fünf klaren Phasen unterteilt:

1. Prepare: Vision, Zielbild, Governance und Integrationsstrategie werden festgelegt.
2. Explore: Fit to Standard Workshops, frühe Prototypen und ein solides Prozessverständnis.
3. Realize: Konfiguration, Migration, Integrationen und umfangreiche Testzyklen.
4. Deploy: Cutover Planung, Schulungen, Go-live.
5. Run: Hypercare, Stabilisierung, Monitoring, kontinuierliche Verbesserung.

Dieses strukturierte Vorgehen gewährleistet Transparenz, Vorhersehbarkeit und nachvollziehbare Qualität im Projektverlauf.

Lessons Learned – Was erfolgreiche Projekte auszeichnet

Aus zahlreichen Projekten lassen sich wiederkehrende Muster erkennen. Erfolgreiche Unternehmen:

- starten mit Pilotländern und skalieren erst später global,
- definieren das Positionsmodell frühzeitig und konsequent,
- nutzen die SAP BTP als zentrales Integrations Backbone,
- investieren ausreichend Zeit in Schulung und Change Management,
- testen End to End statt nur modulbezogen,
- planen den Cutover detailliert und realistisch.

Diese Erkenntnisse machen Projekte kalkulierbarer und sorgen dafür, dass die Einführung nicht nur technisch, sondern organisatorisch gelingt.

Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Einführung von SAP SuccessFactors Employee Central ist weit mehr als ein IT Projekt. Sie transformiert HR Prozesse, harmonisiert Unternehmensstrukturen und schafft die Grundlage für moderne People Analysen und digitale Self Services. Unternehmen, die in ein sauberes Datenmodell, eine durchdachte Integrationsstrategie und klare Governance investieren, schaffen sich eine zukunftssichere Basis für globales Personalmanagement.

Employee Central ist kein Tool – es ist ein strategisches Fundament. Und genau deshalb lohnt sich eine sorgfältige, praxisnahe und gut durchdachte Einführung und Nutzung.

Wenn Sie vor einer EC-Einführung stehen oder einen Readiness-Check benötigen, begleiten wir Sie gerne mit unserer praxisbewährten EC-Methodik.

Was sind messbare Erfolgskriterien?

Erfolgreiche EC Einführungen definieren klare KPIs, etwa:

- Hohe Datenqualität (Fehlerquote < 2 %)
- Schnelle Prozessdurchlaufzeiten (Hire to Active < 3 Tage)

- Stabile Integrationen (> 99,5 % Erfolgsquote)
- Hohe Nutzung der Self Services (> 80 %)

Diese Kennzahlen unterstützen Unternehmen dabei, den Projekterfolg objektiv zu bewerten und langfristig weiterzuentwickeln.

Linksammlung für weiterführende Informationen:

1. <https://pages.community.sap.com/topics/successfactors/implementation-design-principles>
2. <https://pages.community.sap.com/topics/successfactors/product-release-road-map>
3. https://partneredge.sap.com/en/library/education/products/emp_mng/hcm/implement/conwb/tr_wb_config_ec.html
4. https://partneredge.sap.com/en/library/education/products/emp_mng/hcm/implement/conwb/tr_wb_config_platform.html
5. <https://help.sap.com/docs/successfactors-employee-central/implementing-employee-central-core/recommended-implementation-sequence>
6. <https://community.sap.com/t5/downloadable-assets/downloadable-assets-from-the-sap-successfactors-process-library/ta-p/130541>

ANSPRECHPARTNER

Marcel Holler

Senior Consultant

marcel.holler@abat.de

ÜBER UNS

The logo for abat, consisting of the lowercase letters 'a', 'b', 'a', and 't' in a bold, rounded, sans-serif font. The letters are white and set against a dark grey background.

Die abat-Gruppe, 1998 gegründet, ist SAP-Dienstleister, innovativer Softwareentwickler und Lösungsanbieter für softwaregestützte Geschäftsprozesse – vor allem in

den Kernbranchen Automotive, Diskrete Fertigung, Life Science, Aerospace, Defense & Security sowie für Unternehmen mit logistischen Prozessen oder Fertigungssteuerung. Mit unseren sechs Leistungsbereichen verschaffen wir Unternehmen den Freiraum, den sie für neue Ideen, effiziente Prozesse und zukunftsweisende Lösungen benötigen.

Im Leistungsbereich **consult** beraten und begleiten wir Sie in allen Phasen eines SAP-Projektes – von der Konzeption über die Implementierung bis zum Betrieb Ihres SAP-Systems. Dank **manufacture** erhalten Sie digitale Hochverfügbarkeitslösungen zur Produktionssteuerung im Bereich der komplexen Fertigungsindustrie. Mit **transform** bieten wir innovative und einzigartige Lösungen, die Sie besonders machen: von KI über Cloud-Services bis zu RPA. Der Bereich **plm** hält übergreifende Prozessberatung bereit, mit dem Ziel, einen durchgängigen Datenfluss über PLM, ERP und MES zu erreichen. Angebote aus dem Bereich **protect** helfen Kunden dabei, Informationen zu schützen sowie Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität in Geschäftsbeziehungen zu bewahren. Und schlussendlich beraten unsere Expert*innen des Bereichs **sustain** u.a. dazu, wie sich Nachhaltigkeit sowie die Berichterstattung darüber strategisch und strukturell im Unternehmen verankern lassen.

abat | An der Reeperbahn 10 | 28217 Bremen | +49 421 43 04 60 | www.abat.de