



PRESSEMITTEILUNG

[DSAG-Personaltage 2026: Umfrage zur Zukunft der HR-Arbeit](#)

Unternehmen treiben HR-Transformation voran – H4S4, SuccessFactors und KI im Fokus

Walldorf, 27.01.2026 – Die digitale Transformation in HR und IT schreitet rasant voran – von SuccessFactors-Migration über Künstliche-Intelligenz (KI)-Anwendungen bis hin zu neuen Anforderungen an Zeiterfassung und Datenstrategie. Doch wo stehen die Unternehmen und Organisationen derzeit? Die Deutschsprachige SAP-Anwendergruppe e. V. (DSAG) hat die [DSAG-Personaltage 2026](#) vom 17.-18. Juni 2026 in Heidelberg zum Anlass genommen, und ihre Mitglieder nach den Herausforderungen, Trends und Lösungsansätzen für IT- und HR-Verantwortliche sowie Fachkräfte in diesen Bereichen im SAP-Kontext befragt. Zwei zentrale Ergebnisse der Umfrage*: SAP SuccessFactors scheint vielfach in den HR-IT-Roadmaps der befragten Unternehmen verankert. Und die Umstellung auf SAP HCM for S/4HANA (H4S4) ist derzeit ein Thema, das viele Unternehmen umtreibt.

„Die Umfrage unter unseren Mitgliedern im HR-IT-Umfeld belegt einerseits die hohe Relevanz von H4S4 und SuccessFactors-Umstellungen sowie die deutlichen Handlungsfelder im Bereich Künstliche Intelligenz (KI), Cloud und allgemein bei der Digitalisierung von HR-Prozessen“, fasst Hermann-Josef Haag, DSAG-Fachvorstand Personalwesen & Public Sector, zusammen. Auf die Frage, welche SAP-Systeme sie derzeit im HR einsetzen, gaben 71 Prozent der Befragten an, noch mit SAP ECC HCM (On-Premises) zu arbeiten. 39 Prozent nutzen SAP SuccessFactors, 23 Prozent SAP S/4HANA HCM (H4S4) On-Premises und 9 Prozent SAP S/4HANA HCM in der Private Cloud. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich. „An den Antworten wird deutlich, wie heterogen die digitale Transformation in HR und IT ausfällt – und dass sie derzeit in vollem Gange ist“, ordnet Haag ein.

Umstellung auf HCM for S/4HANA (H4S4) dominiert Transformations-Roadmaps

Im Rahmen der Umfrage hat die DSAG auch mittels Freitext erhoben, in welchen Umstellungen sich die Unternehmen derzeit befinden, bzw. was sie planen. Das Gros der Ant-

PRESSEMITTEILUNG

wortenden gab an, sich mit der Umstellung auf SAP S/4HANA HCM (H4S4) (On-Premises oder Private Cloud) zu befassen. Dies legt nahe, dass viele Kunden auf H4S4 migrieren, um ihre bisher getätigten Investitionen sowie den Core zu schützen. „Auf der einen Seite zwingt das bevorstehende Wartungsende der bisherigen ERP-HCM-Lösungen Unternehmen dazu, mit zukunftssicheren Plattformen zu planen. Auf der anderen Seite stehen viele Unternehmen vor der Herausforderung, Datenmigration, Prozessharmonisierung und Hybrid-Strategien in Einklang zu bringen – bei gleichzeitigem Bedarf an Planungssicherheit und Ressourcen“, so Haag.

Die Umstellung auf H4S4 stellt für viele Unternehmen zunächst keinen grundlegenden funktionalen Neustart dar. Sie ist vor allem ein notwendiger Schritt, um Wartungssicherheit für bestehende HR-Kernprozesse zu gewährleisten. „Die reine Migration von SAP HCM nach H4S4 ist technisch in vielen Fällen gut beherrschbar“, erläutert Haag. Komplex wird die Transformation dort, wo Unternehmen die HR-Umstellung mit einem Greenfield-Ansatz für S/4HANA, mit weiteren Modulen wie Finance oder mit der Einführung von SuccessFactors kombinieren. Viele Unternehmen entscheiden sich daher bewusst für einen schrittweisen Ansatz. Zunächst steht die Absicherung der bestehenden HR-Landschaft durch H4S4 im Vordergrund, während die Modernisierung von Prozessen und Funktionen – etwa über SuccessFactors – zeitlich nachgelagert erfolgt. Um diesen Weg planbar zu gestalten, braucht es aus DSAG-Sicht klare Roadmaps, transparente Abhängigkeiten und verlässliche Migrationshilfen, damit Unternehmen Aufwand, Ressourcen und Transformationsschritte realistisch steuern können.

SuccessFactors – zwischen Pflichtmodulen und strategischem Potenzial

Danach befragt, welche Rolle SAP SuccessFactors in der HR-IT-Roadmap spielt, gaben knapp 4 Prozent an, die Cloud-Lösung vollständig implementiert zu haben, während knapp 40 Prozent sie teilweise eingeführt haben und 11 Prozent planen, dies zu tun. 28 Prozent der Befragten planen keine Einführung von SuccessFactors und 17 Prozent sind noch in der Evaluierung. „Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass viele Unternehmen zwar bereits erste Schritte in Richtung Cloud gegangen sind, die Realität aber stark von hybriden Szenarien geprägt bleibt“, ordnet Haag ein und ergänzt. „Gerade im HR-Bereich ist die Cloud-Transformation ein aufwendiger Prozess, in dem Basisfunktionen, Integrationen und branchenspezifische Anforderungen sauber zusammenspielen müssen. Deshalb

PRESSEMITTEILUNG

ist es entscheidend, dass SAP klare Entwicklungs- und Integrationspfade für SuccessFactors, H4S4 und hybride Architekturen anbietet.“

Diese heterogene Transformationslandschaft spiegelt sich auch in der Modulnutzung von SuccessFactors wider. Besonders gefragt sind SAP SuccessFactors Recruiting (41 Prozent), Employee Central (39 Prozent), Learning (37 Prozent) sowie Performance & Goals (34 Prozent) – also jene Module, die im operativen HR-Alltag schnell spürbaren Mehrwert bieten. Onboarding (26 Prozent) und Compensation (19 Prozent) folgen mit mittlerer Verbreitung. Payroll-nahe Module wie Employee Central Payroll (8 Prozent) oder Time Tracking (9 Prozent) werden trotz ihrer strategischen Bedeutung noch vergleichsweise zurückhaltend genutzt. Analytics-Funktionen wie Workforce Analytics (3 Prozent) oder Workforce Planning (2 Prozent) spielen bislang eine eher untergeordnete Rolle. „Dass Payroll-nahe Module hier etwas abgeschlagen sind, liegt daran, dass manche Funktionen oder Branchenspezifika noch fehlen“, meint Haag.

Strategische Integration von SmartRecruiters

Interessant ist vor diesem Hintergrund auch die [SAP-Ankündigung einer strategischen Integration von SmartRecruiters in das SAP SuccessFactors-Portfolio](#). „Hier ist geplant, SmartRecruiters AI-Fähigkeiten auch SuccessFactors-Recruiting-Kunden zur Verfügung zu stellen. Perspektivisch wird SmartRecruiters SuccessFactors Recruiting ablösen. Für DSAG-Mitglieder gilt es daher bereits jetzt, sich mit dieser strategischen SAP-Entscheidung auseinanderzusetzen. Sie sollten sich einen Überblick über mögliche Chancen und Risiken auf ihre Unternehmensstrategie verschaffen. Hier bieten die DSAG-Personaltage eine gute Möglichkeit“, fasst Haag zusammen.

Weniger Abhängigkeit von der IT-Abteilung durch SuccessFactors?

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse bezogen auf SAP SuccessFactors wurde auch die Frage gestellt, ob erwartet wird, dass die Abhängigkeit von der IT-Abteilung durch den Einsatz von SuccessFactors als Software-as-a-Service-Lösung sinkt. Die Antworten zeigen ein differenziertes Bild: 21 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass die IT-Abhängigkeit abnimmt, 47 Prozent sehen keine Veränderung und 32 Prozent können dies nicht einschätzen. „Die Ergebnisse spiegeln die Realität hybrider Transformationslandschaften wider“, ordnet Haag ein. „Zwar bieten Cloud-basierte Module wie Recruiting,

PRESSEMITTEILUNG

Learning oder Employee Central schnell spürbaren Mehrwert für die HR-Abteilungen. Strategisch und technisch komplexere Funktionen bleiben jedoch oft weiterhin IT-abhängig. Entlastung der IT tritt also nicht automatisch ein, sondern erfordert begleitende Prozess- und Schnittstellenanpassungen sowie klare Integrationspfade.“ Die Einführung von SuccessFactors bietet zwar Chancen zur Entlastung der IT, die tatsächliche Wirkung hängt aber stark von der jeweiligen Organisationsstruktur, den genutzten Modulen und dem Integrationsgrad ab.

Top-Herausforderungen im HR-IT-Kontext

Direkt gefragt nach der Relevanz bestimmter Themen im HR-IT-Kontext lassen sich die folgenden Top-5-Herausforderungen als sehr relevant/relevant identifizieren:

- Digitale Personalprozesse & Self Services (74 Prozent)
- Migration von SAP ECC HCM auf H4S4 (64 Prozent)
- Datenschutz und Compliance in SAP-HR-Systemen (55 Prozent)
- HR-Analytics und -Reporting (52 Prozent)
- Zeiterfassung & Arbeitszeitrecht (EuGH, NachweisG) (47 Prozent)

„Die Umfrage zeigt sehr deutlich, dass Unternehmen im HR-IT-Kontext aktuell vor allem mit grundlegenden Strukturthemen beschäftigt sind“, ordnet Haag ein. „Rechts- und Planungssicherheit, funktionierende Kernprozesse und verlässliche Systeme haben derzeit Vorrang vor strategischen Zukunftsthemen. Das erklärt auch, warum Datenschutz und Compliance, HR-Analytics sowie die Umsetzung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben weiterhin so hoch priorisiert werden.“

Auffällig ist zugleich, dass Themen wie die Nutzung der SAP Business Data Cloud beziehungsweise SAP Datasphere für HR-Daten von 56 Prozent der Befragten als wenig bis gar nicht relevant eingeschätzt werden. 52 Prozent sehen die Migration von SAP HCM zu SuccessFactors als aktuell für ihr Unternehmen wenig bis gar nicht relevant an und 46 Prozent geht es so mit der Integration hybrider Arbeitsmodelle. Aus DSAG-Sicht macht dies deutlich, dass viele Organisationen zunächst ihre bestehenden HR-IT-Landschaften stabilisieren und gesetzliche sowie organisatorische Anforderungen bewältigen müssen, bevor sie sich intensiver mit datengetriebenen oder strategisch erweiterten Szenarien befassen können.

PRESSEMITTEILUNG

Top-Trends: Künstliche Intelligenz und Automatisierung

Auf die Frage „Welche SAP-/HR-Trends werden Ihre Arbeit in den nächsten ein bis drei Jahren am stärksten beeinflussen?“ zeigt die Umfrage ein klares Bild: Künstliche Intelligenz im HR-Kontext wird von 65 Prozent der Teilnehmenden als prägendster Trend genannt. Darauf folgen Automatisierung und Robotic Process Automation (RPA) mit 53 Prozent sowie People-Analytics und Predictive HR mit 34 Prozent. Auch der Fachkräftemangel und die digitale Weiterbildung bleiben mit 50 Prozent ein dominierendes Handlungsfeld. Themen wie Low-Code/No-Code-Lösungen und Cloud-first-Strategien erreichen jeweils 24 Prozent, während Nachhaltigkeit und ESG-Reporting sowie SAP Business Data Cloud/SAP Datasphere jeweils von 16 Prozent der Befragten genannt werden.

Aus Sicht der DSAG unterstreichen diese Ergebnisse, dass Unternehmen verstärkt dort Einfluss auf ihre Zukunft sehen, wo intelligente Technologien, datenbasierte HR-Prozesse und Automatisierung unmittelbar Effizienz- und Innovationspotenziale freisetzen. „Die Ergebnisse zeigen, dass KI, Automatisierung und People-Analytics zu strategischen Hebeln in HR werden – aber nur dann, wenn sie technisch sauber integriert sind, verantwortungsvoll eingesetzt werden und echten Nutzen für Mitarbeitende und Organisationen stiften“, sagt Haag. Aus DSAG-Sicht braucht es darüber hinaus klare Lizenzmodelle, damit die Kosten für den Einsatz kalkulierbar bleiben und sich die Investitionen rechnen. Nur so werden Unternehmen KI, Analytics und Automatisierung letztlich auch verantwortungsvoll, sicher und nachhaltig in ihre HR-IT-Landschaften integrieren.

Veränderungsbereitschaft als Schlüssel zur HR-Transformation

Aus DSAG-Sicht zeigt die Umfrage zugleich, dass technologische Trends allein nicht ausreichen. Entscheidend ist die Veränderungsbereitschaft in den Unternehmen. Viele Organisationen setzen zunächst auf eine stabile und wartungssichere HR-Basis, etwa durch den Umstieg auf H4S4, während weitergehende Transformationen und Prozessmodernisierungen schrittweise – häufig mit SuccessFactors – folgen. „Der Weg in Richtung moderner HR-IT erfordert nicht nur neue Technologien, sondern auch neue Kompetenzen und ein Umdenken in den Organisationen“, so Haag. Dass SAP in den vergangenen Jahren stark in SuccessFactors investiert hat, wird von vielen Anwendern wahrgenommen – zugleich gilt es, bestehende Erwartungen und Mythen realistisch einzuordnen. Genau

PRESSEMITTEILUNG

hier setzen die DSAG-Personaltage 2026 an und schaffen Orientierung für Unternehmen auf ihrem individuellen Transformationsweg.

Unterstützungsbedarf im HR-IT-Alltag: Wo SAP und Partner liefern sollten

„Doch selbst wenn Unternehmen die strategischen Weichen stellen und die zentralen Trends erkennen, zeigt sich in der Praxis, dass viele HR- und IT-Abteilungen noch nicht über alle notwendigen Ressourcen, Informationen oder funktionalen Voraussetzungen verfügen, um diese Entwicklungen konsequent umzusetzen“, meint Haag. Gefragt nach den Bereichen, in denen sich die Unternehmen derzeit am meisten Unterstützung durch SAP oder Partner wünschen, ergibt sich folgendes Bild: vor allem klare SAP-Roadmaps und strategische Orientierung stehen auf der Anforderungsliste – insbesondere zu H4S4, SuccessFactors und Payroll, einschließlich Antworten auf Fragen zu Preisindikationen, Support-Laufzeiten, Cloud-Optionen und der zukünftigen SuccessFactors- und Payroll-Ausrichtung.

Ebenfalls stark nachgefragt ist Unterstützung bei KI, Automatisierung und der digitalen Prozessoptimierung, da viele Organisationen diese Technologien schneller und sicherer nutzbar machen möchten. Ein weiterer Schwerpunkt liegt im Recruiting, etwa bei der Integration von SuccessFactors Recruiting oder SmartRecruiters. Hoher Bedarf besteht zudem bei der Einführung und Integration von SuccessFactors, einschließlich Partnerqualität, Schnittstellen und erfahrener Beratung. Auch Zeitwirtschaft und Payroll – von komplexen Modellen über den Public Sector bis hin zu Lösungen wie SuccessFactors Time Tracking – zählen zu den wesentlichen Feldern, in denen Unterstützung gewünscht ist.

Erwartungen an SAP hinsichtlich Innovationen im HR-Umfeld

Befragt nach den Erwartungen an SAP hinsichtlich Innovationen im HR-Umfeld, antworteten 107 der insgesamt 303 Teilnehmenden. Die drei am häufigsten genannten Themen sind anzusiedeln in den Bereichen KI, Automatisierung und digitale Innovationen, End-to-End-Integration und nahtlose Systeme sowie Payroll, Time-Management und Personaleinsatzplanung.

DSAG-Personaltage 2026 liefern Orientierung

Die durch die DSAG-Umfrage aufgeworfenen Fragestellungen und Themen greifen auch die DSAG-Personaltage 2026 auf. Unter dem Motto „Das Dino-Dilemma: Survival of the



PRESSEMITTEILUNG

Skilled“ regt der Kongress am 17. und 18. Juni 2026 in Heidelberg zur Diskussion rund um HR- und IT-Strategien im SAP-Kontext an. An zwei Tagen erwarten die Besuchenden zwei Keynotes, zahlreiche Vorträge und eine Ausstellung mit 40 Partnern. „Eine zentrale Frage, der die DSAG-Personaltage auf den Grund gehen: Wie muss sich das Personalwesen entwickeln, um die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft zu meistern?“, sagt Haag.

Die Themenschwerpunkte, die die Teilnehmenden erwarten, zahlen dabei deutlich auf die Ergebnisse der Umfrage ein:

- Cloud-first im HR: Zwischen Strategie & Realität
- Künstliche Intelligenz (KI): Was HR will und was HR braucht
- Aufbruch zu SuccessFactors: Zwischen Pflicht und Kür
- Von der Pflicht zur Kür: Recruiting, Onboarding, Learning und Co.
- Low-Code & Self-Services: Wie sich SAP schneller innovativ nutzen lässt
- HR und IT im Tandem: SAP-Projekte erfolgreich gemeinsam meistern
- Datengesteuerte HR: Mit Analytics zur zukunftsfähigen Organisation

Mehr zu den DSAG-Personaltagen gibt es unter: www.dsag.de/personaltage



PRESSEMITTEILUNG

***Erhebungsgrundlage:**

Die Online-Umfrage wurde von Mitte Oktober bis Anfang Dezember 2025 unter den DSAG-Mitgliedern durchgeführt. Insgesamt 303 Teilnehmende haben die Umfrage vollständig ausgefüllt. 44 Prozent davon sind IT-Fachkräfte, 19 Prozent HR-Fachkräfte, 18 Prozent IT-Führungskräfte, 12 Prozent HR-Führungskräfte und 7 Prozent zählen sich zu „Sonstiges“. 53 Prozent arbeiten für Unternehmen mit 2.000-20.000 Mitarbeitenden, 23 Prozent für Unternehmen mit 500-2.000 Mitarbeitenden, 17 Prozent für Unternehmen mit mehr als 20.000 Mitarbeitenden und 7 Prozent für Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitenden.

Alle aktuellen DSAG-Positionen finden Sie im [DSAG-Presszentrum](#).

Auf der digitalen Plattform [impulsant](#) finden Interessierte alle relevanten Inhalte aus dem SAP- und DSAG-Kosmos umfassend und multimedial aufbereitet.

Über die DSAG

Die Deutschsprachige SAP-Anwendergruppe e. V. (DSAG) ist einer der einflussreichsten Anwenderverbände der Welt. Über 4.000 Mitgliedsunternehmen und mehr als 70.000 Mitgliedspersonen bilden ein starkes Netzwerk, das sich vom Mittelstand bis zum DAX-Konzern und über alle wirtschaftlichen Branchen in Deutschland, Österreich und der Schweiz (DACH) erstreckt. Auf Basis dieser Reichweite gewinnt der Industrieverband fundierte Einblicke in die digitalen Herausforderungen im DACH-Markt. Die DSAG nutzt diesen Wissensvorsprung, um die Interessen der SAP-Anwender zu vertreten und ihren Mitgliedern den Weg in die Digitalisierung zu ebnet. Weitere Informationen finden Sie unter: www.dsag.de, www.dsag.at, www.dsag-ev.ch

Ansprechpartner für die Presse

DSAG

Thomas Kircher, Julia Theis, Dana Walter
Deutschsprachige SAP® Anwendergruppe (DSAG) e. V.
Altrottstraße 34a
69190 Walldorf
Telefon: +49 151 25630665
E-Mail: presse@dsag.de
Internet: www.dsag.de