

Fragmentierung als Hürde für KI im Personalwesen

15.9.2026 - Lara Albert | SAP SE

Die Sorge von Führungskräften im Personalwesen ist oft, übereilt zu handeln: vorschnell neue Trends zu übernehmen, zu viel in neue Technologien zu investieren oder mehr Veränderungen umzusetzen, als das Unternehmen verkraften kann.

Die HR-, Zeit- und Gehaltsabrechnungssysteme vieler Unternehmen haben sich durch jahrelanges Wachstum, Akquisitionen und regionale Anpassungen weiterentwickelt. Das Ergebnis ist ein Flickwerk aus voneinander isolierten Tools, redundanten Daten und manuellen Übergabeprozessen, die die Entscheidungsfindung verlangsamen und das Betriebsrisiko erhöhen. Solche Systemlandschaften sind zwar noch funktionstüchtig, aber auch mit versteckten Einbußen bei Produktivität, Genauigkeit und Vertrauen verbunden, insbesondere da die Erwartungen an das Personalwesen weiter steigen und KI für Arbeitsabläufe immer wichtiger wird.

Die Auswirkungen der Fragmentierung sind nicht immer unmittelbar ersichtlich, doch sie manifestieren sich deutlich in der Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen werden.

Wenn sich Entscheidungen hinauszögern, machen Führungskräfte oft Genehmigungsprozesse, Richtlinien oder externe Einschränkungen verantwortlich. In Wirklichkeit entstehen die meisten Reibungspunkte jedoch schon früher, nämlich dann, wenn Teams Daten aus verschiedenen Systemen heranziehen müssen, bevor der eigentliche Entscheidungsprozess überhaupt beginnen kann.

Gemäß der Studie profitierten Unternehmen mit einem einheitlichem HR-Fundament von einem schnelleren Zugang zu verlässlichen Mitarbeiterdaten. Dadurch konnten sie Analysen um **60 % beschleunigen und bei der Erstellung neuer Stellenausschreibungen eine Beschleunigung um 53 % verzeichnen**. Anstatt neue Tools hinzuzufügen, bauten diese Unternehmen Reibungspunkte ab, indem sie manuelle Überprüfungen, inoffizielle Excel-Listen und vielmalige Kontrollen zur Sicherstellung der Korrektheit der Daten abschafften.

Und wenn Unternehmen auf künstliche Intelligenz (KI) setzen, um die Personalplanung zu beschleunigen, Risiken zu erkennen und Entscheidungen zu lenken, wird diese Grundlage sogar noch wichtiger. KI ist nur so effektiv wie die Daten, auf die sie zugreifen und auf die sie sich verlassen kann. In fragmentierten Umgebungen führen inkonsistente und lückenhafte Daten sowie Zeitverluste dazu, dass die KI nur eingeschränkt zuverlässige Erkenntnisse und Empfehlungen liefern kann.

Betrachten wir eine einfache Entscheidung im Bereich der Personalplanung, zum Beispiel die Genehmigung einer neuen Stelle. In einer fragmentierten Umgebung ruft das Personalwesen Daten aus einem System ab, das Finanzwesen validiert diese in einem anderen System, und Führungskräfte stimmen Diskrepanzen in Tabellenkalkulationen ab. Was Stunden dauern sollte, nimmt Tage in Anspruch – nicht, weil die Entscheidung kompliziert ist, sondern weil die Daten komplex sind.

Mit konsistenten Personalinformationen in Echtzeit können Führungskräfte schneller und mit mehr Sicherheit handeln. Noch wichtiger ist, dass KI dank einheitlicher Daten über reaktive Berichterstattung hinausgeht und proaktiv Informationen als Grundlage für umgehende

Entscheidungen bereitstellen kann.

Abrechnungsfehler oft nicht menschlicher Natur, sondern strukturell bedingt

Isolierte Systeme drosseln nicht nur Arbeitsprozesse, sondern sind auch anfälliger für Fehler.

Wenn Mitarbeiterdaten, Informationen zur Gehaltsabrechnung sowie Zeitdatensätze an unterschiedlichen Orten gespeichert sind, wird jede Übergabe zu einer potenziellen Fehlerquelle. Manuelle Abgleiche und Korrekturen gehören zum Alltag, vor allem in kritischen Phasen wie der Entgeltabrechnung.

Unternehmen mit einheitlichen Plattformen konnten spürbare Verbesserungen verzeichnen: **Die Fehlerquote bei der Gehaltsabrechnung sank um 64 Prozent, und Abrechnungszyklen konnten um 44 Prozent schneller abgeschlossen werden**, indem Datenlücken beseitigt und die Validierung über vernetzte Prozesse hinweg automatisiert wurden.

An diesem Punkt vollzieht die KI den Wandel von einer reaktiven zu einer präventiven Funktion. Mit einheitlichen Daten kann KI Anomalien vor Abrechnungsläufen erkennen, potenzielle Compliance-Risiken identifizieren und kontinuierlich aus Mustern im gesamten Unternehmen lernen. Anstatt Fehler nachträglich zu beheben, können HR- und Abrechnungsteams diese im Vorfeld verhindern.

Dieser strukturelle Wandel verändert die Arbeitsweise von Personal- und Gehaltsabrechnungsteams von Grund auf. **Gehaltsabrechnungsteams konnten eine Produktivitätssteigerung von 21 Prozent verzeichnen, während Personalabteilungen ihre Produktivität um 14 Prozent erhöhten.** Die Zeit, die zuvor für die Identifizierung von Abweichungen, das Korrigieren von Einträgen und die Bearbeitung von Eskalationen aufgewendet wurde, kann nun für Aufgaben wie Kontrollen, die Einhaltung von Vorschriften und stetige Prozessverbesserung genutzt werden.

Ist eine IT-Landschaft fragmentiert, führt dies dazu, dass das Vertrauen allmählich verloren geht. Die Zuversicht der Mitarbeitenden nimmt ab, wenn es zu Abrechnungsfehlern kommt oder die Daten in den Self-Service-Tools nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen. Und wenn Dashboards widersprüchliche Daten anzeigen, zögern Führungskräfte, die nächsten Schritte einzuleiten. Das bedeutet, dass Personalteams zu Vermittlern zwischen Systemen werden, anstatt als strategische Partner für das Unternehmen zu fungieren.

Integrierte HR-, Zeiterfassungs- und Personalabrechnungssysteme kehren diese Dynamik um. Mitarbeitende erhalten auf diese Weise mühelos Zugriff auf Self-Service-Tools. Laut der IDC-Studie konnten dementsprechend 28 % mehr Mitarbeitende direkt auf HR- und Zeiterfassungsplattformen zugreifen. Führungskräfte profitieren davon, in Echtzeit Genehmigungen und Teamdaten überschauen zu können. Gleichzeitig kann sich die Personalabteilung so wieder als verlässliche Anlaufstelle für präzise und aktuelle Mitarbeiterdaten etablieren.

Im Laufe der Zeit nimmt das Vertrauen so immer mehr zu. Und wenn Menschen Vertrauen in ein System haben, dann nutzen sie es auch. Ein Anstieg der Nutzung verbessert die Datenqualität, während genauere Daten die Entscheidungsfindung erleichtern.

Dies ist umso wichtiger, wenn Unternehmen KI auf das gesamte Personalwesen ausweiten. Mitarbeitende und Führungskräfte greifen viel häufiger auf KI-gestützte Empfehlungen zurück – sei es für die Karriereentwicklung, Planung oder Vergütung –, wenn die zugrunde liegenden Daten verlässlich sind. Ohne dieses Vertrauen als Basis können selbst die leistungsfähigsten KI-Funktionen nicht voll genutzt werden.

Fragmentierung verlangsamt nicht nur Prozesse; sie setzt auch die Grenzen dessen, was

Führungskräfte für möglich halten, und führt dazu, dass Entscheidungen von den Einschränkungen eines Systems statt von geschäftlichen Anforderungen gelenkt werden.

So geht Fragmentierung nicht nur zu Lasten der betrieblichen Prozesse, sondern hat auch in finanzieller Hinsicht Auswirkungen, die im Laufe der Zeit zu vermehrten Kosten führen.

In allen befragten Unternehmen belief sich der durchschnittliche **messbare Nutzen jährlich auf 649.400 US-Dollar pro 1.000 Mitarbeitende**. Zurückzuführen war dieser positive Effekt auf Produktivitätssteigerungen, weniger Fehler, schnellere Zyklen und bessere Geschäftsentscheidungen. Über einen Zeitraum von **drei Jahren erzielten Unternehmen einen Return on Investment (ROI) von 284 Prozent mit einer Amortisationszeit von etwa 15 Monaten**.

Neben diesen quantifizierbaren Verbesserungen zeichnet sich zudem ein wachsender Wettbewerbsvorteil für Unternehmen ab, die eine einheitliche Plattform nutzen: Diese Organisationen arbeiten nicht nur effizienter, sondern sind auch besser aufgestellt, um KI entlang des gesamten Mitarbeiterlebenszyklus zu integrieren – von der Einstellung und dem Onboarding bis hin zur Entwicklungs- und Personalplanung. Wer noch mit fragmentierten Systemen arbeitet, riskiert, den Anschluss zu verlieren, sowohl im operativen Geschäft als auch in strategischer Hinsicht.

Innovation zieht Aufmerksamkeit auf sich, weil sie Neues bietet, im Blickpunkt steht und bestehende Prozesse umwälzt. Fragmentierung hingegen ist ein schleichender Prozess, der erst dann spürbar wird, wenn die Handlungsfähigkeit eines Unternehmens eingeschränkt wird. Doch angesichts der wachsenden Anforderungen an die Personalabteilungen, mehr zu leisten und zum Beispiel mehr Transparenz, eine agilere Planung, lückenlose Compliance und ein optimiertes Mitarbeitererlebnis zu bieten, treten die Nachteile von nicht vernetzten Systemen immer deutlicher zutage.

Ein modernes Personalwesen lässt sich nicht verwirklichen, indem neue Tools auf ein veraltetes Fundament aufgesetzt werden. Stattdessen geht es darum, Komplexität zu verringern, Daten zu vereinheitlichen und über die wichtigsten Personalprozesse hinweg Konsistenz zu schaffen. Plattformen wie SAP SuccessFactors setzen hier an, um HR-Kernfunktionen, Zeiterfassung und Gehaltsabrechnung zu vereinheitlichen und KI direkt in Arbeitsabläufe einzubetten. Durch die Kombination einer verlässlichen Datengrundlage mit KI-gestützten Erkenntnissen und Automatisierung können Unternehmen von reaktiven Abläufen zu einem vorausschauenden, datengestützten Personalmanagement übergehen.

Die Frage ist nicht, ob es sich Unternehmen leisten können, ihr Personalwesen zu modernisieren, sondern ob sie es sich leisten können, auf das volle Potenzial von KI zu verzichten, wenn sie eine fragmentierte Systemlandschaft als Grundlage nutzen.

KI kann das Personalwesen nicht im Alleingang umkrempeln; sie stärkt vielmehr die Grundlagen, die bereits bestehen. Und ohne einen einheitlichen, verlässlichen Kern kann selbst die leistungsstärkste KI nicht den Nutzen erbringen, den sie verspricht.

Erfahren Sie, wie führende Unternehmen Fragmentierung reduzieren und durch die Vereinheitlichung von HR-Kernfunktionen, Zeiterfassung und Gehaltsabrechnung mit SAP SuccessFactors eine solide Grundlage für KI schaffen.

<https://news.sap.com/germany/2026/09/fragmentierung-als-huerde-fuer-ki-im-personalwesen>