

Von KI zur Autonomie: Personalabrechnung entwickelt sich weiter

28.9.2026 - Lara Albert | SAP SE

Je enger KI in HR- und Geschäftsprozesse integriert wird, desto häufiger taucht eine Frage auf: Wie können Unternehmen das Vertrauen ihrer Mitarbeitenden aufrechterhalten und gleichzeitig die Automatisierung vorantreiben? Für Führungskräfte im Bereich der Gehaltsabrechnung ist diese Frage besonders relevant.

Die Lohn- und Gehaltsabrechnung stellt ein einzigartiges Paradox dar. Sie ist einer der Prozesse, die sich am besten für KI und Automatisierung eignen, da sie äußerst strukturiert abläuft, datenintensiv ist und dabei gesetzliche Vorschriften beachtet werden müssen. Gleichzeitig ist sie auch einer der Abläufe im Unternehmen, bei denen Verlässlichkeit eine besonders große Rolle spielt. Selbst kleine Fehler können sich direkt auf die finanzielle Lage der Mitarbeitenden und ihr Vertrauen in ihren Arbeitgeber auswirken.

Fachkräfte im Bereich Personalabrechnung scherzen oft, dass sich keiner Gedanken um die Gehaltsabrechnung macht, solange alles reibungslos abläuft. Wenn etwas schiefgeht, fällt dies jedoch allen sofort auf. Das spiegelt eine wichtige Realität wider: Jede Lohnzahlung ist ein Akt des Vertrauens zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft. Wenn dieses Vertrauen auf die Probe gestellt wird, kann dies Folgen haben, die sich in Zahlen messen lassen: Laut einer neuen Studie* des Future of Work Research Lab von SAP haben 38 Prozent der befragten Beschäftigten weltweit bereits eine fehlerhafte Gehaltsabrechnung erlebt. Diese Mitarbeitenden haben sowohl bedeutend weniger Vertrauen in ihr Unternehmen (13 Prozent weniger Vertrauen) als auch in die für die Gehaltsabrechnung zuständige Abteilung (17 Prozent weniger Vertrauen). Mit jedem weiteren Fehler in der Gehaltsabrechnung sinkt das Vertrauen noch weiter.

Im Rahmen der National Payroll Week, die sowohl in den USA als auch in Großbritannien und Nordirland stattfand, berichteten Fachleute davon, wie sie dieses Vertrauen täglich aufbauen und aufrechterhalten. Zudem beschrieben sie den Wandel, den ihr Bereich durchläuft.

Die für die Gehaltsabrechnung verantwortlichen Teams sehen sich mit wachsender Komplexität konfrontiert. Dabei wird von ihnen erwartet, mit weniger Ressourcen mehr zu leisten und gleichzeitig die Präzision, Compliance und Zuverlässigkeit zu wahren, auf die sich die Belegschaft verlässt. Die Mitarbeitenden erwarten zunehmend eine schnellere und flexiblere Abrechnung, einschließlich häufigerer Zahlungszyklen und mehr Transparenz über die Vergütung und Abzüge. Derweil kommt es fortwährend zu Veränderungen in Bezug auf Steuergesetze, Lohnvorschriften, Urlaubsregelungen und Meldepflichten in verschiedenen Ländern und Regionen. Hinzu kommt, dass die heutige Belegschaft dynamischer denn je ist: Mitarbeitende wechseln Rollen und Standorte, und Arbeitszeiten sowie Vergütungsvereinbarungen können sich ändern. All das kann Auswirkungen auf die Gehaltsabrechnung haben. Diese Änderungen manuell zu verwalten, wird zunehmend schwieriger und erhöht das Risiko von Fehlern, Verzögerungen und Compliance-Lücken. Die Gehaltsabrechnung ist somit nicht mehr nur ein administrativer Prozess, sondern Bestandteil der strategischen Infrastruktur, die den Anforderungen der Mitarbeitenden, des Finanzwesens und des Geschäftsbetriebs Rechnung tragen und die Einhaltung von Rechtsvorschriften gewährleisten muss.

Diese Kombination aus wachsender Komplexität und steigenden Erwartungen prägt die nächste Evolutionsstufe dieses Prozesses im Personalwesen: **die autonome Gehaltsabrechnung.**

Eine autonome Gehaltsabrechnung soll Unternehmen helfen, die wachsenden Anforderungen an die Personalabrechnung zu bewältigen und Genauigkeit, Compliance und Vertrauen in großem Maßstab aufrechtzuerhalten. Durch das Zusammenspiel von KI, intelligenter Automatisierung, integrierten Daten und der Überwachung der Lohnabrechnung in Echtzeit können Unternehmen mehr als nur reaktive Abrechnungsprozesse ausführen und Probleme proaktiv erkennen, bevor sie Mitarbeitende beeinträchtigen.

Das Ziel besteht nicht darin, dass die Gehaltsabrechnung ganz ohne menschliche Beteiligung abläuft. Stattdessen sollen Teams in der Lage sein, sich auf wertschöpfendere Tätigkeiten zu konzentrieren – und zwar durch die Reduzierung von manuellem Aufwand und die Steigerung der Transparenz. Unsere weltweite Studie zeigt auf, dass Beschäftigte den Einsatz von KI und menschliche Mitwirkung nicht als unvereinbar sehen. Tatsächlich gab fast die Hälfte (49 Prozent) an, dass sie KI im Rahmen der Gehaltsabrechnung mehr vertrauen würden, wenn im Falle eines KI-Problems weiterhin ein menschlicher Ansprechpartner zur Verfügung steht. Darüber hinaus sagten 43 Prozent der Befragten, dass die Möglichkeit einer Überprüfung der KI-generierten Ergebnisse durch Menschen ihr Vertrauen in den Einsatz von KI ebenfalls erhöhen würde. Vertrauen entsteht nicht nur durch Genauigkeit und Effizienz, sondern auch durch die Gewissheit, dass Mitarbeitende Bedenken äußern, Klärungen und, bei Bedarf Unterstützung, von Fachkräften einholen können.

Neue Funktionen, zum Beispiel KI-gestützte Agenten für die Gehaltsabrechnung sowie eine fortlaufende Gehaltsabrechnung, helfen Unternehmen dabei, von der reinen Verarbeitung zu einer aktiven Steuerung der Gehaltsabrechnung überzugehen. So können sie einschätzen, ob alle Voraussetzungen für die Abrechnung erfüllt sind, Anomalien erkennen, Änderungen überprüfen und personalbezogene Ereignisse über HR-, Lohn- und Zeitdaten hinweg überwachen. Durch die Kenntnis, wie Änderungen in Bezug auf Rollen, Standorte, Arbeitszeiten, Vergütung oder Urlaub die Gehaltsabrechnung beeinflussen können, sind Unternehmen in der Lage, Auswirkungen im Vorfeld zu erkennen und Abweichungen zu beheben, bevor diese zu kostspieligen Fehlern werden. Das Ergebnis ist eine höhere Zuverlässigkeit und Compliance und ein größeres Vertrauen innerhalb der Belegschaft.

Diese Entwicklung ist signifikant. Anstatt am Ende eines Abrechnungszyklus die Ursache von Fehlern zu suchen, können Unternehmen diese während des gesamten Zyklus untersuchen und beheben. Technologie allein reicht jedoch nicht aus. Da die Gehaltsabrechnung zunehmend autonom wird, muss sichergestellt werden, dass intelligente Systeme mit angemessener Aufsicht, Transparenz und Verantwortlichkeit betrieben werden.

Je stärker KI in die Abrechnungsprozesse integriert wird, desto mehr verlagert sich die Diskussion von der Einführung zur Verantwortlichkeit. Vertrauen wird zum entscheidenden Faktor. Das wirft wichtige Fragen auf: Wo kann KI autonom agieren, wo ist eine Überprüfung durch Menschen sinnvoll, und wo muss die Verantwortlichkeit nach wie vor unbedingt bei Menschen liegen?

Unsere globale Studie zeigt, dass die Zuversicht der Mitarbeitenden in KI davon abhängt, um welchen Prozess es geht. Beschäftigte akzeptieren KI am ehesten bei rechenlastigen Tätigkeiten wie der Lohn- und Gehaltsabrechnung oder der Erkennung von Anomalien. Bei Aufgaben, die Urteilkraft, zusätzliche Untersuchungen oder persönlichen Austausch erfordern, bevorzugen sie jedoch menschliche Mitwirkung. Abschließende Entscheidungen über Klärungsfälle bei der Lohnabrechnung sind der Bereich, in dem Mitarbeitende nach wie vor die Kommunikation mit Menschen bevorzugen. Diese Erkenntnisse unterstreichen einen wichtigen Punkt: Es geht nicht darum, menschliche Expertise zu ersetzen, sondern KI dort einzusetzen, wo sie den größten Mehrwert bietet. Gleichzeitig muss menschliche Aufsicht dort erhalten bleiben, wo Vertrauen und Urteilsvermögen am wichtigsten sind.

KI erfolgreich in der Gehaltsabrechnung einzusetzen bedeutet nicht, dass Aufgaben einfach automatisiert werden. Stattdessen wird KI genutzt, um die Konsistenz, Zuverlässigkeit, Transparenz und das Gesamterlebnis für die Mitarbeitenden zu verbessern und so das Vertrauen der Beschäftigten zu fördern.

Die Personalabrechnung wird künftig somit nicht entweder durch KI oder durch Menschen abgewickelt; stattdessen ist menschliches Fachwissen gefragt, das durch KI *unterstützt* wird.

Eine autonome Personalabrechnung wirkt sich nicht nur auf die Abrechnungsprozesse aus.

Wir bei SAP sind der Meinung, dass die autonome Gehaltsabrechnung ein wichtiger Wegbereiter für eine autonome Personalwirtschaft ist. Um das Vertrauen in KI-Funktionen zu stärken, benötigen wir vertrauenswürdige Daten, vernetzte Prozesse und eingebettete intelligente Abläufe. Und die Lohnabrechnung spielt eine entscheidende Rolle dabei, dieses Ziel umzusetzen.

Jede Einstellungsentscheidung, Vergütungsanpassung, Beförderung, Belegschaftsveränderung oder organisatorische Initiative wirkt sich letztlich auf die Gehaltsabrechnung aus. Daher bleibt die Gehaltsabrechnung eine der zuverlässigsten und vollständigsten Quellen für Personaldaten im gesamten Unternehmen.

Um das volle Potenzial der autonomen Personalabrechnung ausschöpfen zu können, ist eine einheitliche Grundlage für HR-, Abrechnungs- und Zeitdaten notwendig. Wenn Unternehmen eine zentrale, einheitliche Datenquelle etablieren, können sie Komplexität reduzieren, die Genauigkeit der Abrechnung verbessern, die Compliance stärken und dafür sorgen, dass KI aussagekräftigere Erkenntnisse und Empfehlungen liefern kann.

Diese Grundlage ist unverzichtbar, denn KI kann die Herausforderungen der Gehaltsabrechnung nicht lösen, wenn sie lediglich auf fragmentierte Systeme und unvernetzte Prozesse aufgesetzt wird. Stattdessen benötigen Unternehmen vernetzte Daten und integrierte Arbeitsabläufe, die es der KI ermöglichen, über den gesamten Lebenszyklus der Belegschaft hinweg zu agieren.

Wenn Abrechnungs-, HR- und Zeitdaten auf dieser Basis zusammengeführt werden, können Unternehmen intelligenter Prozesse für die Belegschaft schaffen, bessere Entscheidungen treffen und die organisatorische Flexibilität steigern.

Die National Payroll Week bot Gelegenheit für den Austausch mit den Fachkräften, die einen der wichtigsten Unternehmensbereiche täglich am Laufen halten. Außerdem wurde im Rahmen der Veranstaltung aufgezeigt, wie grundlegend sich dieser Bereich verändert.

Jahrzehntelang wurde die Gehaltsabrechnung in erster Linie als administrative Notwendigkeit betrachtet. Heute wird sie zunehmend als strategischer Prozess anerkannt, der Einfluss auf das Mitarbeitererlebnis, die Compliance, die betriebliche Stabilität und das Vertrauen in das Unternehmen hat.

Die führenden Organisationen der kommenden Jahre werden nicht einfach nur ihre Gehaltsabrechnung effizienter abwickeln. Sie werden Abrechnungsprozesse schaffen, die intelligenter und stärker vernetzt sind, um sowohl Mitarbeitende als auch das Unternehmen besser unterstützen zu können.

Während sich die Gehaltsabrechnung von einer transaktionalen Funktion zu einer strategischen Unternehmenskompetenz weiterentwickelt, geht es nicht nur darum, bestehende Prozesse zu automatisieren. Wir benötigen vielmehr eine Personalabrechnung, mit der wir in einer zunehmend komplexen Welt für mehr Vertrauen, Resilienz und Zuversicht sorgen.

Denn eine funktionierende Lohnabrechnung gewährleistet mehr als nur die pünktliche Zahlung des Gehalts. Sie stärkt das Vertrauen in das Unternehmen.

Entdecken Sie, wie SAP SuccessFactors Unternehmen dabei hilft, die Personalabrechnung zu vereinfachen, Komplexität zu verringern und ihren Weg zur autonomen Gehaltsabrechnung zu beschleunigen.

<https://news.sap.com/germany/2026/09/von-ki-zur-autonomie>