

SAP bringt Unternehmen auf dem Weg zu Autonomous HCM voran

Datum 13.10.2026
Subjekt SAP SE
Autor Siva Sundaresan
Region Germany
Kategorie Companies, IT, Technology

KI verändert Arbeitsplätze, Kompetenzen und Arbeitsabläufe in beispiellosem Tempo. Unternehmen sehen sich deshalb gezwungen, nicht nur ihre Geschäftsmodelle anzupassen, sondern auch eine Belegschaft aufzubauen, mit der sie für künftige Anforderungen gerüstet sind.

Laut einer Untersuchung des [SAP SuccessFactors Future of Work Research Lab](#) sind 72 Prozent der Führungskräfte der Ansicht, dass Unternehmen, die eigenen Aussagen zufolge Arbeitsabläufe mit KI transformieren, in erster Linie bestehende Prozesse automatisieren und nicht die eigentliche Ausführung von Aufgaben von Grund auf neu gestalten. 88 Prozent bescheinigen jedoch zugleich, dass die Neugestaltung von Arbeitsabläufen und Rollen erheblichen Mehrwert für das Unternehmen schafft. Die primäre Verantwortung für diese Arbeitsabläufe liegt bei der Personalabteilung. HR-Verantwortliche und Führungskräfte möchten deshalb wissen, wie Technologien sie bei ihrer Aufgabe unterstützen können, Mitarbeitende, Kompetenzen und Arbeitsabläufe kontinuierlich an neuen geschäftlichen Prioritäten auszurichten.

Diese Technologien bereiten den Weg zu einer autonomen Personalwirtschaft: [Autonomous HCM](#). Autonomous HCM ist die Zukunft des Human Capital Management. Dabei sorgt KI für eine Automatisierung durchgängiger Prozesse, ermöglicht kontextbezogene Entscheidungen und optimiert die Arbeitsabläufe der Belegschaft in großem Maßstab.

Für unsere Strategie für Autonomous HCM haben wir drei Säulen definiert:

1. **Automatisierung** der HR-Funktion, um Mitarbeitende von administrativen Aufgaben zu entlasten und so Kapazitäten freizusetzen. HR-Teams wenden nach wie vor einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit für operative Tätigkeiten wie Gehaltsabrechnung, Servicebereitstellung, die Verwaltung der Personalbeschaffung und das Personalmanagement auf. KI kann ihnen einen Großteil dieses Pensums abnehmen. Die dadurch gewonnenen Kapazitäten können dann für strategische Aufgaben genutzt werden. Die Automatisierung ist jedoch nicht das Ziel, sondern sie schafft die Grundlage. Der eigentliche Nutzen ergibt sich daraus, wofür Unternehmen die gewonnene Zeit und die frei gewordenen Ressourcen nutzen.
2. **Neustrukturierung** von Aufgaben, Workflows, Rollen und Teams innerhalb des Unternehmens, sowohl im Hinblick auf Tätigkeiten, die von Menschen ausgeführt werden, als auch im Hinblick auf KI-gesteuerte Aktivitäten. Jahrzehntlang standen für Unternehmen bei der Optimierung von Geschäftsabläufen Stellen, Funktionen und feste Prozesse im Mittelpunkt. Durch den Einsatz von KI werden viele dieser Annahmen auf den Prüfstand gestellt. Denn KI bietet nicht nur die Möglichkeit, bestehende Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten, sondern auch, die Arbeitsabläufe selbst zu überdenken. Dies ist weit mehr als nur eine Technologieinitiative. Es ist für Unternehmen eine der größten Herausforderungen, mit der sie sich bei ihrer Transformation konfrontiert sehen.
3. **Neugestaltung** der Personalbeschaffung, der Entwicklung, Versetzung und Belohnung von

Mitarbeitenden. Die meisten Talentprozesse wurden für eine Arbeitswelt entwickelt, die von festen Arbeitsplätzen und planbaren beruflichen Laufbahnen gekennzeichnet war. Doch diese Welt verändert sich in rasantem Tempo. Erfolgreiche Unternehmen bauen Talentnetzwerke auf, die sich ebenso schnell anpassen können wie das Unternehmen selbst.

3.

Zwischen diesen drei Säulen gibt es Wechselbeziehungen: Durch die Automatisierung werden Kapazitäten freigesetzt, die Neustrukturierung von Arbeitsabläufen beeinflusst die Wertschöpfung und die Neugestaltung des Talentmanagementsystems sorgt dafür, dass das neue Modell nachhaltig ist.

Möglich wird dies, da die SAP wie kein anderer Anbieter in der Lage ist, vertrauenswürdige Personaldaten, vernetzte Geschäftsprozesse, Ontologien und KI-Technologien in einem gemeinsamen Geschäftskontext zusammenzuführen. Dieser Kontext ermöglicht es Unternehmen, nicht nur isolierte HR-Aktivitäten auszuführen, sondern strategische Personalentscheidungen zur Unterstützung der Geschäftsergebnisse zu treffen, die für den Erfolg des Unternehmens entscheidend sind. Dieser Kontext ist das, worauf es ankommt.

Auf der SAP Connect gab die SAP bekannt, eine [Vereinbarung zur Übernahme von TechWolf](#) abgeschlossen zu haben. TechWolf hat eine führende KI-Plattform für Arbeitsintelligenz entwickelt, mit der Unternehmen besseren Einblick in die Arbeitsabläufe und Qualifikationen ihrer Mitarbeitenden erhalten und ihnen so den richtigen Kontext und die richtige Grundlage zur Verfügung stellen können. Nach Abschluss der Transaktion soll die Technologie von TechWolf Personal- und Talentstrategien im gesamten SAP-SuccessFactors-Portfolio unterstützen – mit Funktionen für Skill Mapping, Personalplanung und die Neuausrichtung von Organisationsstrukturen. Kontext aus dem gesamten autonomen Unternehmen bildet dabei die Grundlage für Entscheidungen zur Mitarbeiterentwicklung, zum Personaleinsatz und zur Transformation der Belegschaft.

Neue Innovationen für die SAP SuccessFactors HCM Suite

Autonomous HCM ist unsere Vision für die Zukunft. Wir werden diesen Monat jedoch noch weitere neue Innovationen für die gesamte SAP SuccessFactors HCM Suite bereitstellen:

Ein wachsendes Portfolio von KI-Assistenten

Neue KI-Assistenten koordinieren Arbeitsabläufe durchgängig und unterstützen Entscheidungen in Echtzeit. Viele der auf der SAP Sapphire vorgestellten Agenten sind ab diesem Monat verfügbar, darunter Assistenten für Gehaltsabrechnung, HR-Service, Weiterbildung, Personalbeschaffung, Onboarding sowie Karriere und Entwicklung. In Kürze werden wir außerdem weitere Agenten bereitstellen, unter anderem den neuen **Workforce Planning Assistant** zur Unterstützung von Kunden, die [SAP Enterprise Planning](#) einsetzen. Der Assistent greift auf vernetzte Personaldaten, Daten zu externen Mitarbeitenden und Finanzdaten aus SAP SuccessFactors, [SAP Fieldglass](#) und [SAP Cloud ERP](#) zu. Damit unterstützt er Führungskräfte und Personalverantwortliche bei der Prognose des Personalbedarfs und der Erstellung von Plänen für eine möglichst effektive Kombination aus Neueinstellungen, Umschulungen, Einsatz von Mitarbeitenden in anderen Bereichen sowie externen Fachkräften, um den sich ändernden Personalbedarf zu bewältigen.

Wichtige Aktualisierungen unserer globalen Lösungen für

Arbeitgeberleistungen

Arbeitgeberleistungen gehören zu den wichtigsten Entscheidungen von Arbeitnehmern. Zugleich sind sie für HR-Teams mit besonderer Komplexität verbunden. Die SAP hat zwei neue, direkt in SAP SuccessFactors Employee Central integrierte Innovationen vorgestellt, mit denen die Personalabteilung Arbeitgeberleistungen effizienter verwalten und Mitarbeitenden personalisierte Entscheidungen über Arbeitgeberleistungen ermöglichen kann. Mit der neuen **agentenbasierten Administrationskonsole für Arbeitgeberleistungen in den USA** profitieren

Personalsachbearbeiter von einer zentralen Sicht auf die Anmeldung für Arbeitgeberleistungen und auf Ausnahmen. Integrierte Überwachungsfunktionen und die Unterstützung natürlicher Sprache helfen ihnen, Probleme schnell zu identifizieren und zu beheben. Unternehmen benötigen damit weniger Zeit für die Untersuchung von Problemen bei der Anmeldung für Arbeitgeberleistungen und das Durchsuchen von Berichten. Dies ermöglicht eine bessere Kontrolle und eine effizientere Verwaltung komplexer Anmeldezeiträume. Das neue **Tool zur Unterstützung von Leistungsentscheidungen** nutzt außerdem bereits im System vorhandene Mitarbeiterdaten für Empfehlungen zur Leistungsabdeckung, die auf die individuellen Bedürfnisse und Budgets zugeschnitten sind. Mitarbeitende profitieren dadurch von einer personalisierten, intelligenten Anmeldung für Arbeitgeberleistungen.

Neue Integration von WalkMe Learning Arc in [SAP SuccessFactors Learning](#)

Das Erstellen und Bereitstellen von Lerninhalten kann oft mehrere Wochen in Anspruch nehmen. Dadurch ist es für Unternehmen schwierig, schnell auf sich ändernde Geschäftsanforderungen zu reagieren. Diese neue Integration ermöglicht es Schulungsteams, Lernanforderungen in natürlicher Sprache zu beschreiben. Die KI generiert anhand dieser Beschreibungen Kurse und Quizfragen, wobei die Kursautoren stets die Kontrolle über die Inhalte behalten. Lernangebote können dann innerhalb weniger Stunden statt mehrerer Wochen direkt in SAP SuccessFactors Learning erstellt und bereitgestellt werden.

Wie wir Autonomous HCM gemeinsam mit unseren Kunden gestalten

Uns ist bewusst, dass das, was in der Vergangenheit gut funktioniert hat, zukünftigen Anforderungen nicht mehr gerecht werden wird. Wir möchten deshalb nicht nur neue Technologien präsentieren, sondern aufzeigen, wie Unternehmen mithilfe von vernetzter KI strategische Entscheidungen schneller und wirksamer in messbare Ergebnisse für ihre Mitarbeitenden und ihren Geschäftsbetrieb umsetzen können. Anstatt unsere Innovationen auf einzelne Produkte oder Module auszurichten, stellen wir bei der Entwicklung dieser Innovationen die wichtigsten Ergebnisse in den Mittelpunkt, die unsere Kunden erreichen möchten. Dabei machen wir uns die Stärken der SAP im Hinblick auf die Verknüpfung von Daten, Workflows und Prozessen im gesamten SAP-Portfolio zunutze. Gemeinsam mit ausgewählten Kunden werden wir Innovationen vorantreiben, um ergebnisorientierte Ansätze zu definieren, zu validieren und zu messen, die Personalentscheidungen direkt mit dem geschäftlichen Nutzen verbinden, und so den Mehrwert unserer Innovationen in Echtzeit unter Beweis stellen.

Die Reise beginnt jetzt

HR-Führungskräfte befinden sich an einem Wendepunkt. Die Zukunft der Arbeit wird nicht allein von Technologie geprägt werden. Sie wird vielmehr von Führungskräften gestaltet, die die Transformation in nachhaltige Ergebnisse für ihr Unternehmen und ihre Mitarbeitenden umsetzen

können.

Autonomous HCM ist die Zukunft des HCM. Diese Zukunft fängt nicht erst morgen an, sondern bereits heute.

Wenn Sie mehr über die neuesten SAP-SuccessFactors-Innovationen erfahren und sich informieren möchten, wie die SAP Unternehmen auf ihrem Weg zu Autonomous HCM unterstützt, [sehen Sie sich die Aufzeichnung der Eröffnungsrede zur Success Connect an](#).

Siva Sundaresan ist General Manager und Chief Product Officer für SAP SuccessFactors.

<https://news.sap.com/germany/2026/10/unternehmen-zu-autonomous-hcm>