



PRESSEMITTEILUNG

HR-Trends 2026: Die Integration von künstlicher Intelligenz und die damit verbundene KI-Ethik werden die Agenda bestimmen

Johannes Kreiner, Geschäftsführer von Sage DPW, erklärt, mit welchen Themen sich Unternehmen und ihre Personalabteilungen in den kommenden Monaten befassen sollten.

Wien, am 6. November 2025 – Zum Jahresende ist es wieder an der Zeit, die wichtigen Themen im HR-Bereich in den Blick zu nehmen, die Unternehmen im Jahr 2026 beeinflussen werden. Sage DPW hat fünf Trends ermittelt, mit denen sich Entscheider:innen und Personalabteilungen in den kommenden Monaten auseinandersetzen sollten. Im Mittelpunkt steht dabei die umfassende Integration von KI in fast allen Bereichen des Personalwesens. In diesem Zusammenhang spielen ethische und regulatorische Rahmenbedingungen ebenso wie die neuen Anforderungen an HR und Führungskräfte eine zentrale Rolle.

Trend: Generative KI fungiert als "Co-Pilot" und wird als strategisches Werkzeug eingesetzt

Generative KI (GenAI) etabliert sich zunehmend als wichtiger Assistent für HR-Führungskräfte und Mitarbeitende. Sie automatisiert die Erstellung und Anpassung komplexer HR-Dokumente und unterstützt bei der sprachlichen und formalen Konsistenz, der Anpassung an Zielgruppen sowie der Mehrsprachigkeit. Das sorgt für mehr Effizienz und Konsistenz. Auch der Bereich des Wissensmanagements wird durch KI-gestützte Systeme vereinfacht, da sie große Textmengen zusammenfassen und die wichtigsten Erkenntnisse extrahieren. Ein weiterer Vorteil von GenAI liegt in der Unterstützung bei der hyperpersonalisierten Gestaltung der Employee Experience, indem Karrierepfade, Lernempfehlungen und Benefits auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst werden können.

Trend: Überprüfung von Resultaten und lokaler Compliance

Der Einsatz von KI zur Überprüfung der Rechtskonformität gewinnt im Personalbereich stark an Bedeutung, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung komplexer lokaler Gesetze sowie um die Richtigkeit der Lohn- und Gehaltsabrechnung zu gewährleisten. In diesen sensiblen Bereichen finden KI-Systeme bei der „Resultat-Überprüfung“ Anwendung. Die KI vergleicht die berechneten Ergebnisse mit den Vorgaben des lokalen Arbeits- und Steuerrechts und identifiziert potenzielle Abweichungen. Anschließend schlägt sie dem HR-Spezialisten gezielte Vorschläge zur Nachbesserung vor, um mögliche Compliance-Probleme zu beheben.

Multinationalen Personalabteilungen kann KI als „globaler Regel-Checker“ dienen, da diese mit der Herausforderung konfrontiert sind, dass die Regelungen in den verschiedenen Ländern stark variieren. KI-Systeme unterstützen bei der Rechtsrecherche und generieren Zusammenfassungen komplexer Texte, wie beispielsweise Entscheidungen, Gesetzestexte und Fachliteratur, in einer verständlichen Sprache.

Trend: Verstärkter Einsatz von People Analytics und Predictive HR

In den letzten Jahren ist die Relevanz datenbasierter Personalentscheidungen in den HR-Abteilungen signifikant gestiegen. Die sogenannte Predictive Analytics, also die Vorhersage und proaktive Steuerung von HR-Prozessen, wird durch KI nochmals deutlich vereinfacht. Ein Beispiel hierfür ist das Predictive Recruiting, bei dem KI-Algorithmen eingesetzt werden, um die Eignung von Kandidat:innen vorherzusagen und den Abgleich mit den Anforderungen zu optimieren. Oft umfasst dies auch die Analyse von Leistungsdaten und Qualifikationen. KI-Systeme können auch für Fluktuationsprognosen eingesetzt werden. Dabei werden Datenmuster analysiert, um Risikokandidat:innen für eine Kündigung frühzeitig zu erkennen. So kann die Personalabteilung gezielte Bindungsmaßnahmen ergreifen. KI kann zudem den zukünftigen Kompetenzbedarf eines Unternehmens analysieren und automatisiert Reskilling- und Upskilling-Programme für die Mitarbeitenden vorschlagen.

Trend: Ethische und Regulatorische Compliance Vorgaben

Da KI-Anwendungen im HR-Bereich als Hochrisikosysteme eingestuft werden, sind strenge Transparenz- und Compliance-Anforderungen zu erfüllen. Die Personalabteilung muss gewährleisten, dass KI-Algorithmen unbewusste Vorurteile reduzieren und diskriminierungsfreie, faire Entscheidungen treffen. Dabei bleibt die menschliche Kontrolle über automatisierte Entscheidungen ein Muss. Zudem erweitert sich die HR-Agenda um Themen wie „Technostress“ und die „Fear of Becoming Obsolete“ (FOBO) unter den Mitarbeitenden. Dies erfordert proaktive Maßnahmen, um Sicherheit, Vertrauen und Wertschätzung innerhalb der Belegschaft zu schaffen.

Trend: Neue Anforderungen für HR und Führungskräfte

HR-Verantwortliche werden zunehmend zu strategischen Partnern in der KI-Strategie des Unternehmens, da sie die Perspektive der Belegschaft einbringen und etwaige Transformationsprozesse leiten. Dies erfordert neue Kompetenzen bei den Führungskräften. Sie müssen zukünftig nicht nur Mitarbeitende, sondern auch KI und deren Ergebnisse „führen“ können. Zudem benötigen HR-Profis eine höhere Datenkompetenz, um KI-Auswertungen kritisch zu prüfen, sowie ein ethisches Verständnis, um die Grenzen der Technologie zu definieren.

Die Zukunft des HR-Bereichs wird somit von Mensch-KI-Teams geprägt sein, bei denen die KI die Automatisierung wiederkehrender administrativer Aufgaben und die Sicherstellung der Einhaltung komplexer lokaler Gesetze und Complianceregeln übernimmt und HR-Teams so mehr Zeit für strategische, empathische und werteorientierte Aufgaben verschafft.

Über Sage DPW

Sage ist mit der DPW-Produktpalette führender Anbieter für Personalmanagement-Software in Österreich. Das Unternehmen unterstützt HR-Teams dabei, ihre Prozesse effizienter, flexibler und zukunftsorientiert zu gestalten. Von Lohnverrechnung über Zeiterfassung bis hin zu Bewerbermanagement und Mitarbeiterentwicklung – das Softwareportfolio deckt alle Bereiche des Personalwesens ab. Bereits über 1.000 zufriedene Kunden unterschiedlichster Größe und Branche vertrauen auf Sage DPW, um ihre Personalarbeit digital, agil und nachhaltig zu gestalten. Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Website: www.sagedpw.at

Pressekontakt

Sage GmbH, Daniel Abel
Tel.: +49 151 5330 5023
E-Mail: presse@sage.de

Reiter PR, Karin Brandner
Tel.: +43 677 623 050 08
E-Mail: karin.brandner@reiterpr.com

Sage Social Media Links

[SageBlog](#) [YouTube](#) [Xing](#) [Facebook](#) [LinkedIn](#)