



Gemeinsam stärker:

Wenn HR und Finanzbereich an einem Strang ziehen, treffen Führungskräfte budgetbewusste und faire Entscheidungen

Einleitung	3
Methodik	4
Zusammenfassung	5
Wo „fair“am schwierigsten ist: Ermessensspielraum, Vergleichbarkeit und Chancen	6
Die versteckten Kosten der Fragmentierung: die Stitching Tax (der Preis des Zusammenstückelns)	8
Die zentralen Hindernisse: fehlende Abstimmung, Inkonsistenz und eingeschränkter Zugriff	10
Das Spannungsfeld „fair und budgetbewusst“: Wenn Werte kollidieren	13
Einheitliche HR+Finance-Transparenz: heute selten, in der Praxis wirkungsvoll	15
Anfechtbarkeit von Entscheidungen ist die Norm	19
Die Kosten fehlender oder widersprüchlicher Daten	21
KI als Co-Pilot für Führungskräfte	23
Stimmen von Führungskräften: Wie Fragmentierung im Alltag aussieht	25
Implikationen für HR- und Finanzverantwortliche	27
Fazit	28
Lerne Bob kennen	29

Einleitung

Heute erwarten Unternehmen von Führungskräften, Personalentscheidungen zu treffen, die gleichzeitig **fair** (nachvollziehbar, konsistent, gleichbehandlungsorientiert) und **budgetbewusst** (am Budget ausgerichtet, margensensibel, szenariobasiert) sind.

Unsere Studie mit **4.700 Führungskräften** in sechs globalen Regionen zeigt: Sie verstehen diese Verantwortung. Was fehlt, ist die Unterstützung, um sie umzusetzen.

Im Alltag sind die Daten, die Führungskräfte benötigen, **über verschiedene HR-Tools verstreut** – verteilt auf Finanzsysteme, Tabellen und informelle Leitlinien. Führungskräfte verbringen Zeit damit, Informationen zusammenzusetzen, statt sich auf die eigentliche Entscheidung zu konzentrieren. Das erzeugt eine „Entscheidungsbremse“, die Teams ausbremst und Konsistenz wie Nachvollziehbarkeit schwächt.

In der Praxis **gelingt es Führungskräften, wenn HR und Finanzbereich besser zusammenarbeiten – und Personalziele und Budgetvorgaben in eine gemeinsame Entscheidungsgrundlage einfließen.**

Warum das jetzt wichtig ist: Der regulatorische Druck steigt weiter – mit realen Folgen für inkonsistente Entscheidungen zu Gehalt, Beförderung und Leistung. Das gilt auch für Europa, wo die **EU-Entgelttransparenzrichtlinie** eine Umsetzungsfrist bis zum **7. Juni 2026** hat.

Gleichzeitig setzen CFOs für 2026 verstärkt auf Kostenoptimierung und vorausschauende Planung. Das geringe Vertrauen, dass KI-Investitionen messbare Wirkung zeigen, erhöht den Anspruch an Teams: Sie müssen Ansätze wählen, die sie steuern, erklären und mit klarem ROI belegen können.



Methodik

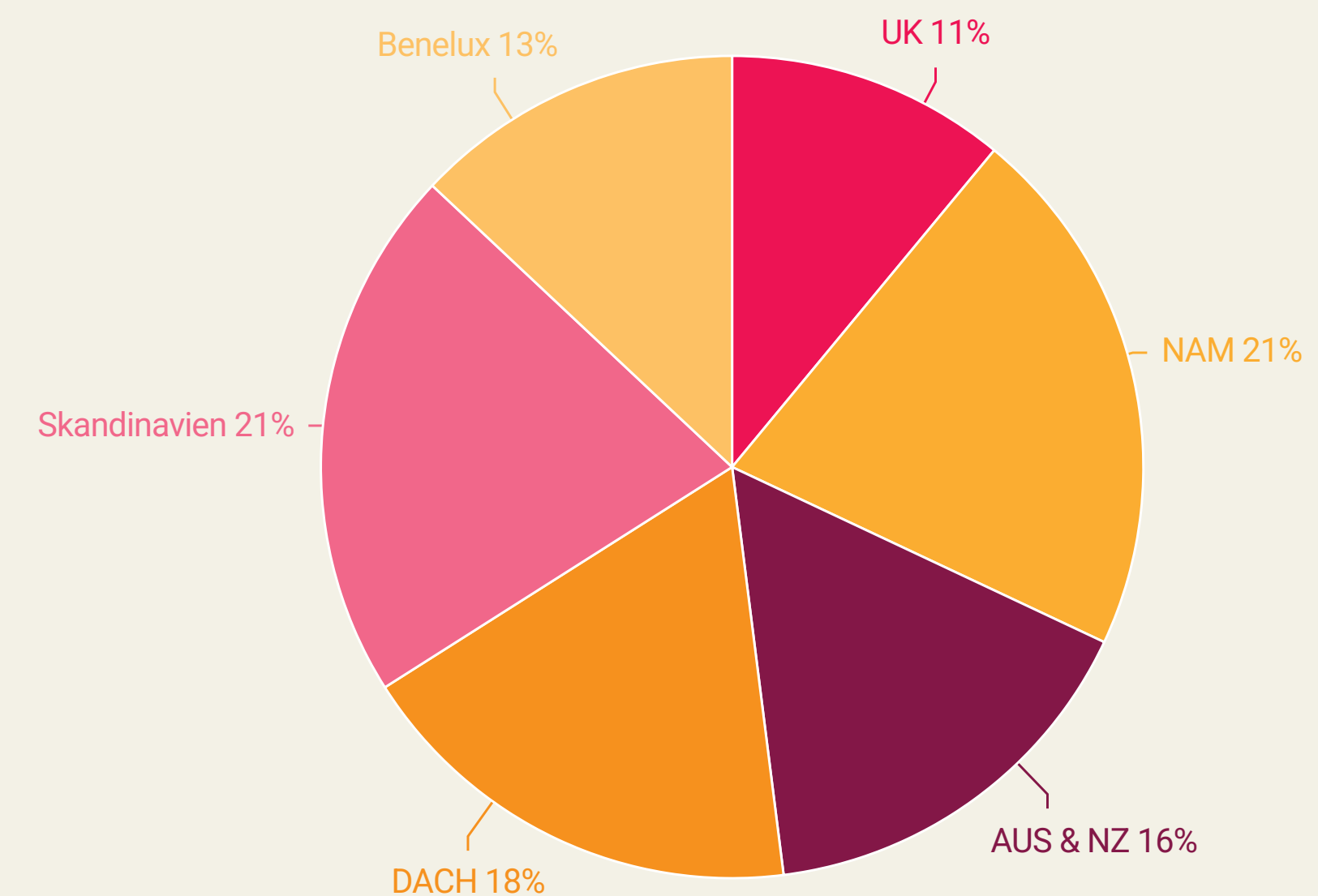
Censuswide führte diese Studie vom **24. Dezember 2025** bis zum **9. Januar 2026** durch und sammelte Antworten von **4.700 Vollzeit-Führungskräften** (jeweils mit mindestens einer direkt unterstellten Person) aus Unternehmen mit **50-5.000 Mitarbeitenden**.

Die Stichprobe umfasste Führungskräfte aus dem **Vereinigten Königreich** (11 %), den **USA und Kanada** (21 %), **Australien und Neuseeland** (16 %), **DACH** (18 %), den **Nordics** (21 %) und **Benelux** (13 %).

Alle Befragten hatten im vergangenen Jahr mindestens eine der folgenden sechs finanzbezogenen Personalentscheidungen getroffen:

- Anpassungen des Grundgehalts
- Anpassungen von Bonus/variabler Vergütung
- Vergabe von Beförderungen
- Leistungsbewertungen, die die Vergütung beeinflussen
- Personalplanung (neue Rollen/Nachbesetzungen)
- Zugang zu bezahlten Weiterbildungsmaßnahmen

Die Diagramme in diesem Bericht runden Werte auf die nächste ganze Zahl. Daher ergeben manche Prozentwerte in der Summe nicht genau 100. Bei Fragen mit mehreren Antworten (wie angegeben) können Prozentsätze auch über oder unter 100 liegen.



Grafik 1: Regionale Verteilung der Befragten

Zusammenfassung

Über alle Regionen hinweg ist die Botschaft einheitlich: Fair und budgetbewusst ist eine einzige Entscheidung – und Unternehmen setzen weiterhin auf Führungskräfte und manuelle Behelfslösungen, um sie umzusetzen.

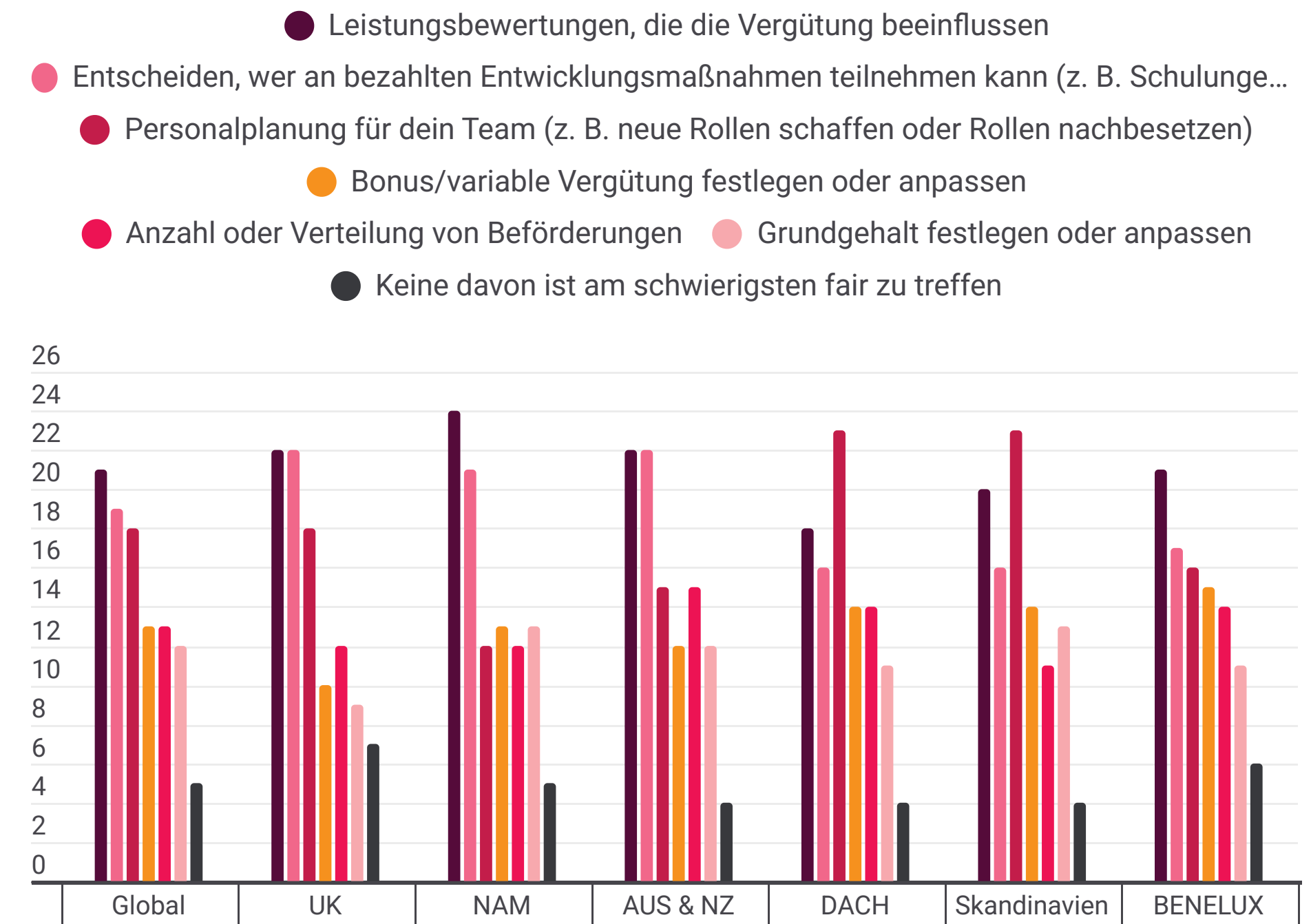
Die wichtigsten Erkenntnisse

- 1. Der Druch, faire Entscheidungen zu treffen, konzentriert sich auf Entscheidungen mit viel Ermessensspielraum**, z. B. Leistungsbewertungen mit Vergütungsbezug (**21 %**), wer Zugang zu bezahlter Entwicklung hat (**19 %**) und Personalplanung (**18 %**) – nicht auf Grundgehalt (**12 %**).
- 2. Die versteckten Kosten der Fragmentierung sind erheblich: 60 %** verbringen mehr als drei Stunden damit, Daten systemübergreifend zusammenzutragen, bevor sie eine Personalentscheidung treffen können, und **83 %** geben an, dass der Wechsel zwischen Tools sie mindestens die Hälfte der Zeit ausbremst.
- 3. Die Qualität von Entscheidungen** leidet unter Zeit- und Vergleichbarkeitsgrenzen: **62 %** verlassen sich auf eine „informierte Schätzung“, um Deadlines einzuhalten, **63 %** sorgen sich, dass ähnliche Rollen in Teams mit unterschiedlichen Kennzahlen bewertet werden, und **65 %** können ohne einheitliche Sicht auf Budget- und Personaldaten keine wirklich fairen Vergütungsentscheidungen sicherstellen.
- 4. Fehlende oder widersprüchliche Daten führen häufig zu negativen Ergebnissen:** Mehr als **zwei Drittel (68 %)** der Führungskräfte geben an, dass fehlende oder widersprüchliche Informationen mindestens die Hälfte der Zeit zu schlechteren Geschäftsergebnissen führen.
- 5. Anfechtbarkeit von Entscheidungen ist zur Norm geworden:** Rund **74–76 %** berichten, dass im vergangenen Jahr mindestens einige Entscheidungen formell angefochten oder in Berufung gegangen wurden, und mehr als die Hälfte (**54–56 %**) sagt, dass mindestens die Hälfte angefochten oder in Berufung gegangen ist.
- 6. Einheitliche HR+Finance-Transparenz ist selten, aber sehr gefragt:** Nur **2 %** geben an, Zugriff auf ein einheitliches HR+Finance-Dashboard für Führungskräfte zu haben, obwohl **79 %** zustimmen, dass ein gemeinsames Dashboard ihnen helfen würde, fair und effektiv zu führen.
- 7. Führungskräfte sehen KI als potenzielle Unterstützung:** **87 %** sagen, sie würden KI-Tools begrüßen, die HR+Finance-Daten zusammenführen und Vorschläge für Entscheidungen zu Mitarbeitenden machen.
- 8. Diese Herausforderungen zeigen sich weltweit** – regionale Unterschiede spiegeln Variationen in Ausmaß und Schwerpunkt wider, nicht Immunität. Keine Region bleibt davon verschont: Ganzheitliche Entscheidungen fair und finanziell diszipliniert zu treffen, ist überall eine Herausforderung.

1 Wo „fair“ am schwierigsten ist: Ermessensspielraum, Vergleichbarkeit und Chancen

Führungskräfte sagen, dass die schwierigsten fairen Entscheidungen nicht Anpassungen des Grundgehalts sind, sondern Entscheidungen mit viel Ermessensspielraum – Leistungsbewertungen mit Vergütungsbezug (**21 %**), Zugang zu bezahlter Entwicklung (**19 %**) und Personalplanung (**18 %**) –, weil diese Entscheidungen Urteilsvermögen bei unklaren Kriterien erfordern (was „hohe Leistung“ bedeutet, wer „bereit“ ist, welche Rollen kritisch sind), während Mitarbeitende zunehmend Vergleichbarkeit zwischen Teams erwarten (**Grafik 2**).

Grafik 2: Welche Personalentscheidungen sind heute am schwierigsten fair zu treffen?



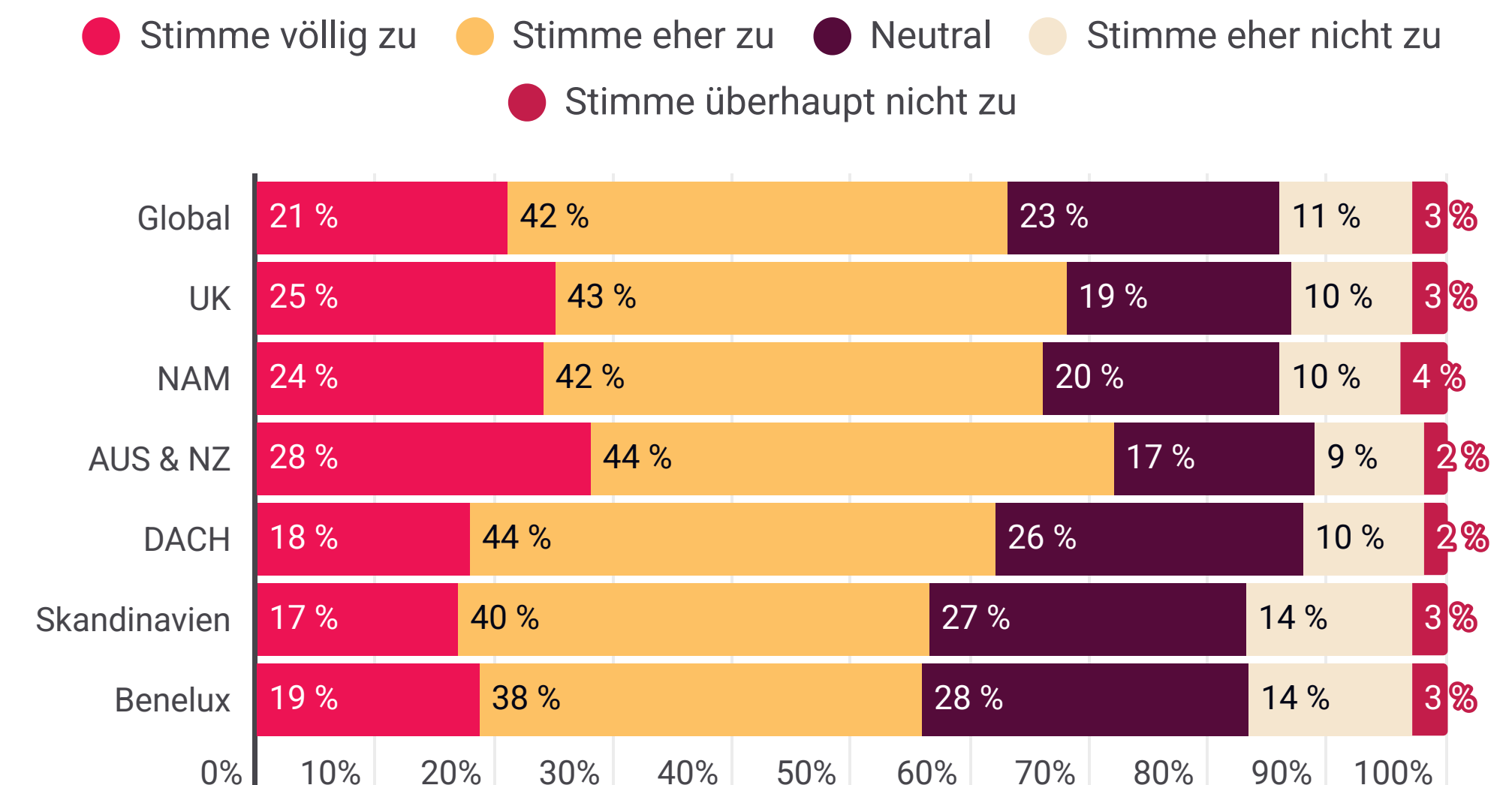


Diese Entscheidungen sind für Führungskräfte in Unternehmen besonders wichtig, weil sie die wahrgenommene Chancengleichheit und interne Gleichbehandlung direkt prägen. Die Umfrage weist auch auf eine strukturelle Ursache hin: **63 %** befürchten, dass ähnliche Rollen in Teams mit unterschiedlichen Kennzahlen bewertet werden – ein Hinweis auf eine operative Lücke bei der Vergleichbarkeit, die sich nicht durch bessere individuelle Beurteilung schließen lässt.

Standardisierte Definitionen und gemeinsame Transparenz spielen eine überproportional große Rolle bei Entscheidungen mit hohem Ermessensspielraum, bei denen Organisationen der größten Prüfung und den stärksten Schwankungen in Bezug auf Fairness ausgesetzt sind (**Grafik 3**).

📍 Regional ist der Druck bei der Personalplanung in DACH und den Nordics höher (**23 % vs. 18 % global**). Die Sorge über uneinheitliche Kennzahlen erscheint außerhalb Kontinentaleuropas ausgeprägter.

Grafik 3: Ich mache mir Sorgen, dass ähnliche Rollen in Teams mit unterschiedlichen Kennzahlen bewertet werden



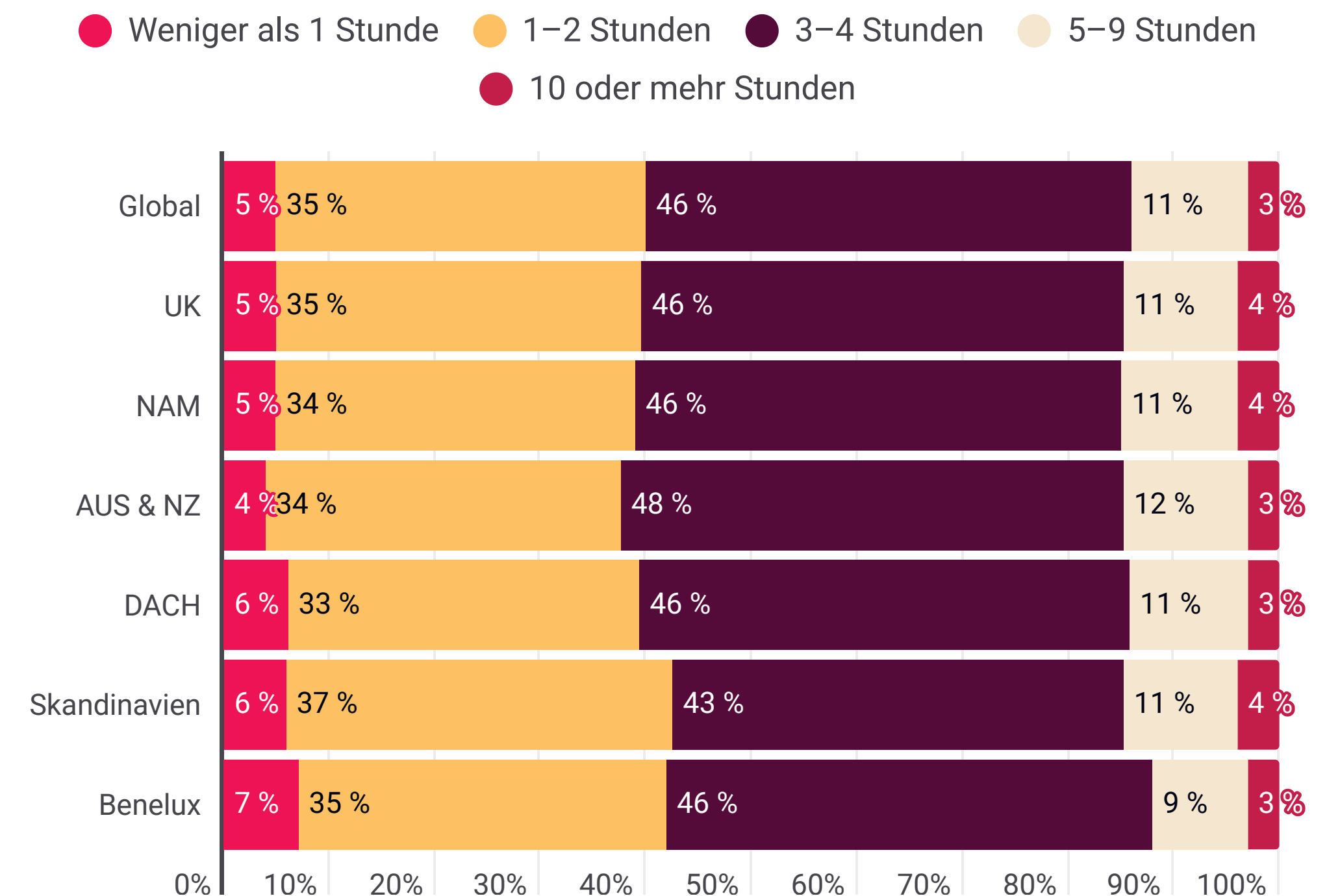
2 Die versteckten Kosten der Fragmentierung: die Stitching Tax

Führungskräfte haben nicht nur ein Datenproblem – sie haben auch ein Prozessproblem: **60 %** verbringen drei oder mehr Stunden damit, Daten systemübergreifend zusammenzutragen, bevor sie eine einzelne Personalentscheidung treffen. Der Wechsel zwischen Tools trägt direkt zu dieser Verzögerung bei: **83%** geben an, dass sie mindestens in der Hälfte der Fälle dadurch ausgebremst werden, darunter **57%**, die sagen, dass dies meist oder jedes Mal passiert (**Grafiken 4 und 5**).

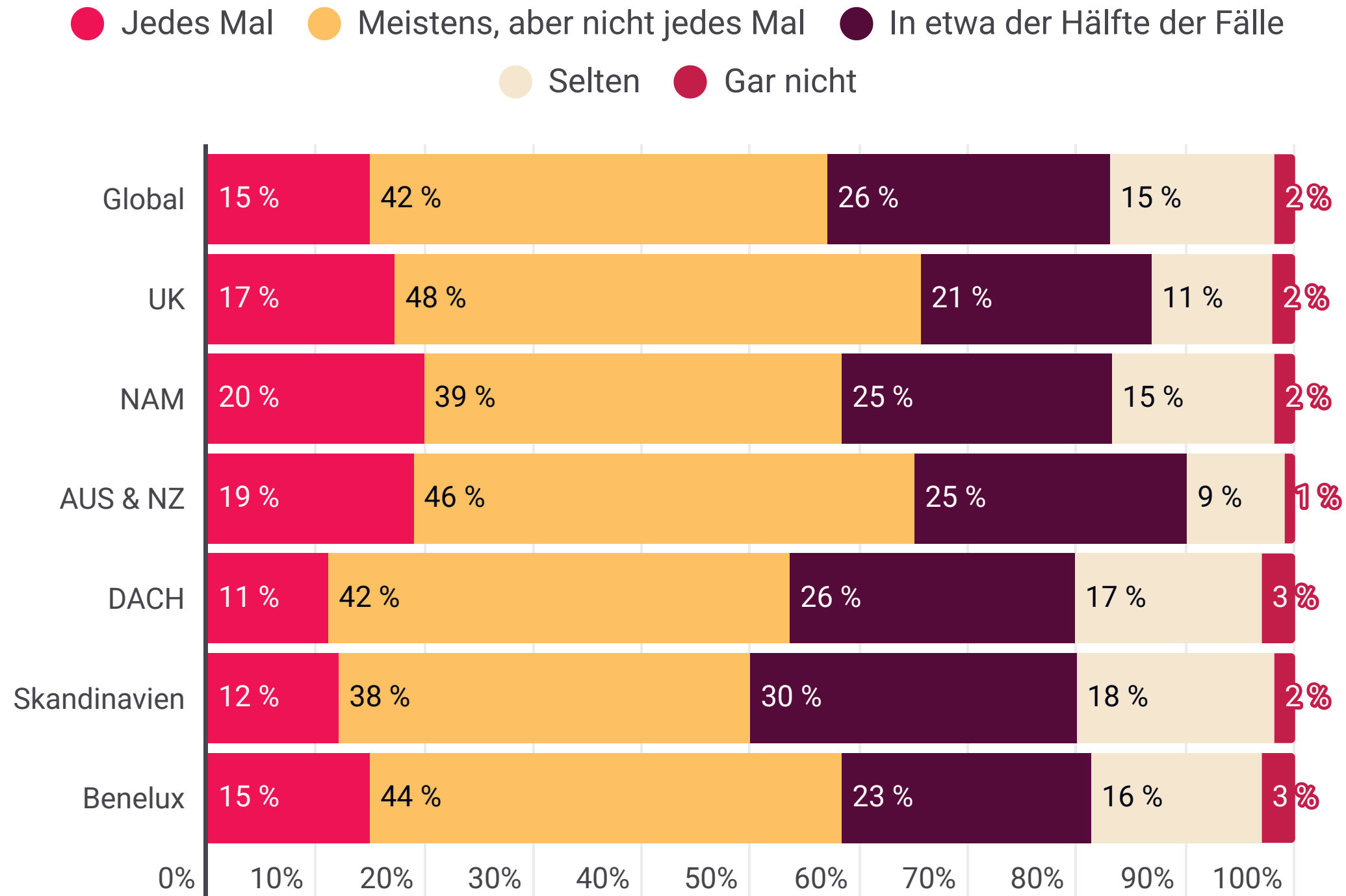
Diese Stitching Tax macht Führungszeit systematisch zu Overhead und prägt, wie Entscheidungen getroffen werden – oft mit Fokus auf Geschwindigkeit statt Qualität: **62 %** geben zu, dass sie sich manchmal auf eine informierte Schätzung verlassen, wenn der Zugriff auf die richtigen Personal- oder Finanzdaten zu aufwendig ist, statt eine Deadline zu verpassen (**Grafik 6**).

📍 Die Nordics stechen bei der Abwägung „fundierte Vermutung“ hervor (**54 % vs. 62 % global**) – ein Hinweis auf eine stärkere Präzisionsnorm, selbst auf Kosten von Tempo. Über alle Regionen hinweg bleibt das Muster einheitlich. Eine verstreute Informationslage korreliert mit geringerer Entscheidungsqualität und schwächerer Begründbarkeit.

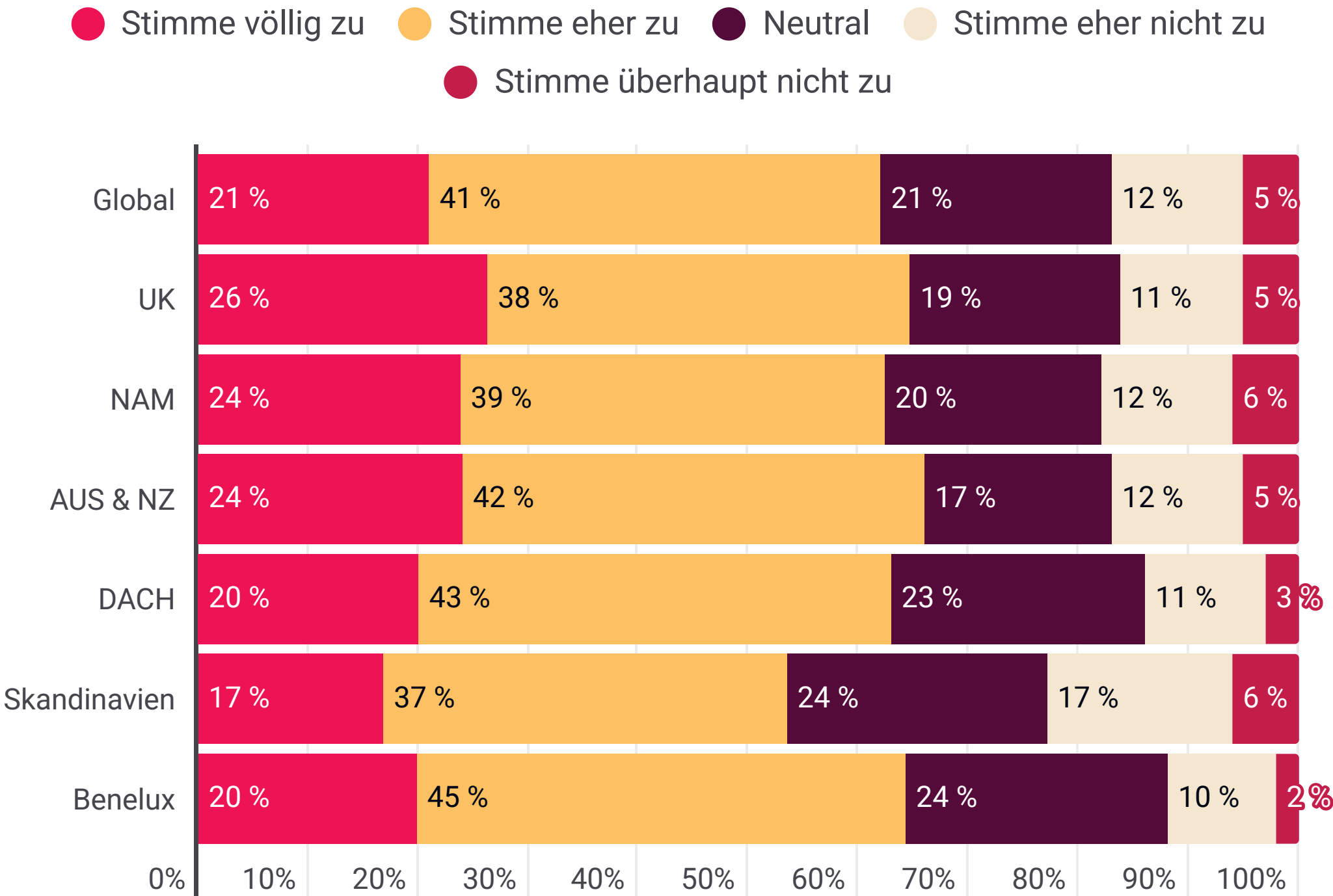
Grafik 4: Wie viel Zeit verbringen Sie im Durchschnitt damit, Daten systemübergreifend zusammenzutragen, bevor Sie Personalentscheidungen treffen?



Grafik 5: Wie oft bremsen Sie beim Treffen von Personalentscheidungen der Wechsel zwischen verschiedenen Tools oder Tabellen aus?



Grafik 6: Wenn der Zugriff auf die richtigen Personal- oder Finanzdaten umständlich wäre, entscheide ich mich lieber für eine fundierte Vermutung, als eine Frist zu verpassen



3 Die größten Hürden: fehlende Abstimmung, Inkonsistenz und eingeschränkter Zugriff

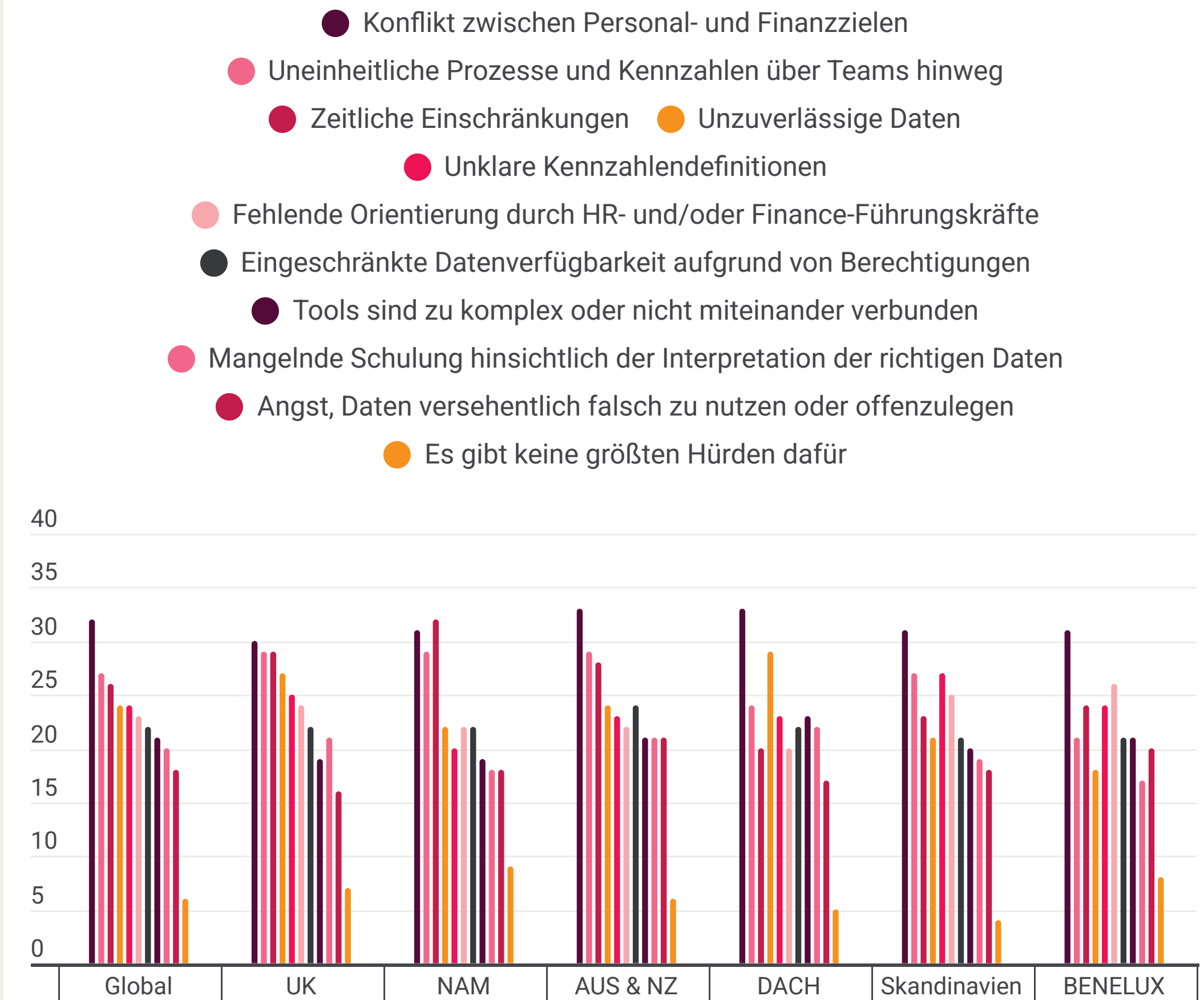
Wenn Führungskräfte beschreiben, was faire und finanziell verantwortliche Entscheidungen zu Mitarbeitenden am meisten erschwert, verweisen sie zuerst auf systemische Reibungen statt auf persönliche Fähigkeiten. Der Konflikt zwischen Personal- und Finanzzielen (**32 %**) steht dabei an erster Stelle.

Unternehmen setzen sich oft ambitionierte Ziele zur Unterstützung ihrer Mitarbeitenden – und agieren dabei innerhalb enger finanzieller Grenzen. In der Praxis wählen Führungskräfte möglicherweise den Weg des geringsten Widerstands und revidieren Entscheidungen später, wenn die finanziellen Rahmenbedingungen klarer werden.

Solche Konflikte sind für Unternehmensleitungen wichtig, weil sie auf Faktoren im Organisationsdesign hinweisen – fehlende Abstimmung zwischen Zielen, inkonsistente Standards und eingeschränkter Datenzugriff – die den einzelnen Entscheidungsfindungsprozess übersteigen.

Dadurch verschiebt der organisatorische Druck den Fokus von guten Entscheidungen hin dazu, Menschen und Teams durch den Entscheidungsprozess selbst zu begleiten. Das schmälert nicht

Grafik 7: Was sind Ihre größten Hürden bei fairen, datengestützten Personalentscheidungen (falls überhaupt)? (Wählen Sie bis zu 3 aus)



die Bedeutung der Führungskräfteentwicklung. Die Daten deuten darauf hin, dass der alleinige Fokus auf Führungskompetenz diese Schwierigkeiten nicht lösen wird (**Grafik 7**).

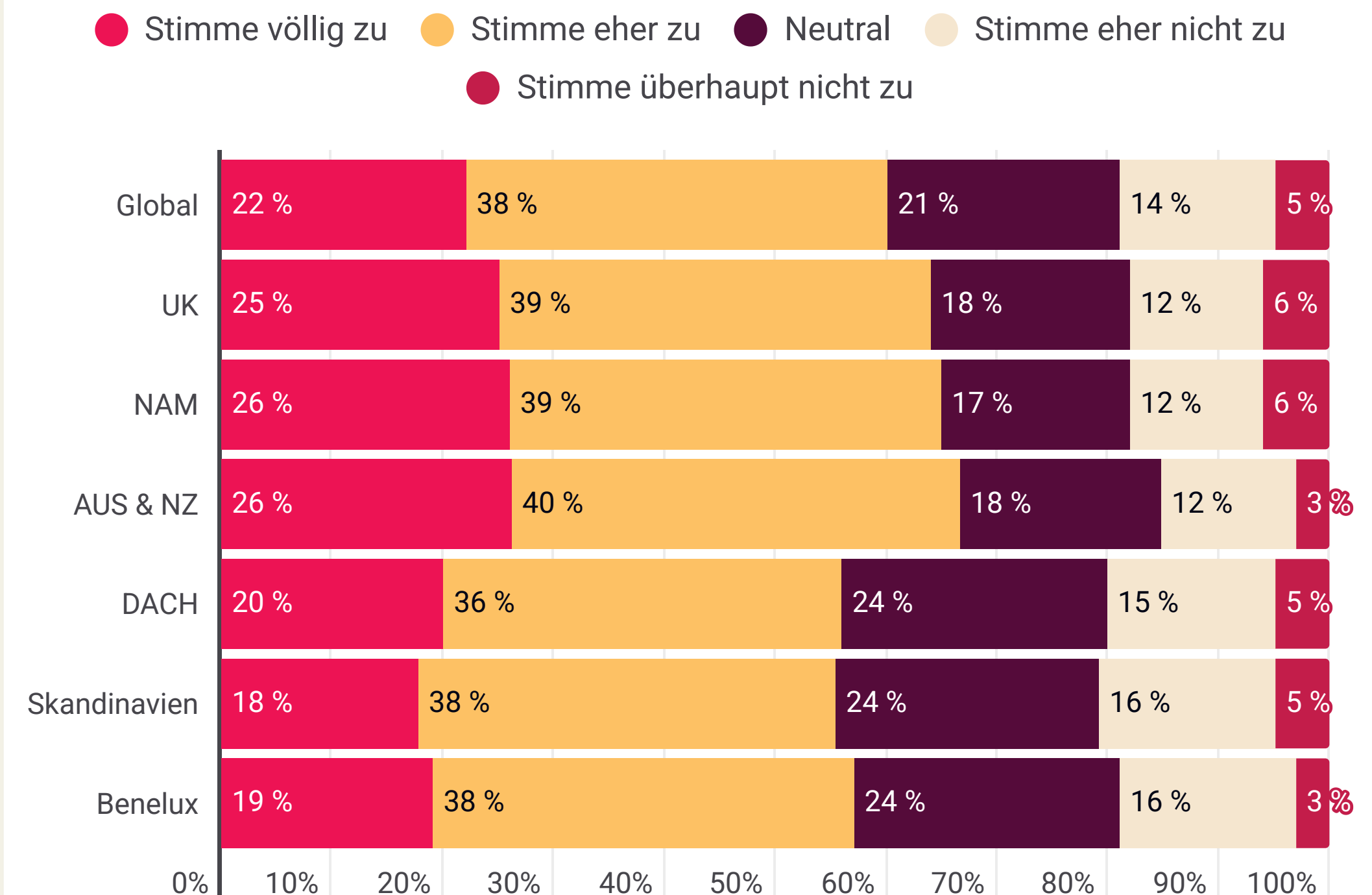
Weitere Erkenntnisse helfen zu erklären, warum Varianz selbst in reifen Organisationen bestehen bleibt: **77 %** berichten zwar von zeitnahe Zugriff auf HR-Daten und **74 %** auf Finanzdaten – doch **29 %** sagen auch, dass Rollenberechtigungen oder Datenschutzregeln ihren Zugriff auf Daten einschränken, die sie vernünftigerweise benötigen. Das deutet darauf hin, dass der Zugriff je nach Anwendungsfall variiert – und dass Sonderfälle schwerer zu lösen bleiben (**Grafik 8**).

Regional zeigen sich diese Herausforderungen in allen Märkten, wobei die wichtigsten Hürden je nach Region variieren (**Grafiken 9 und 10**).

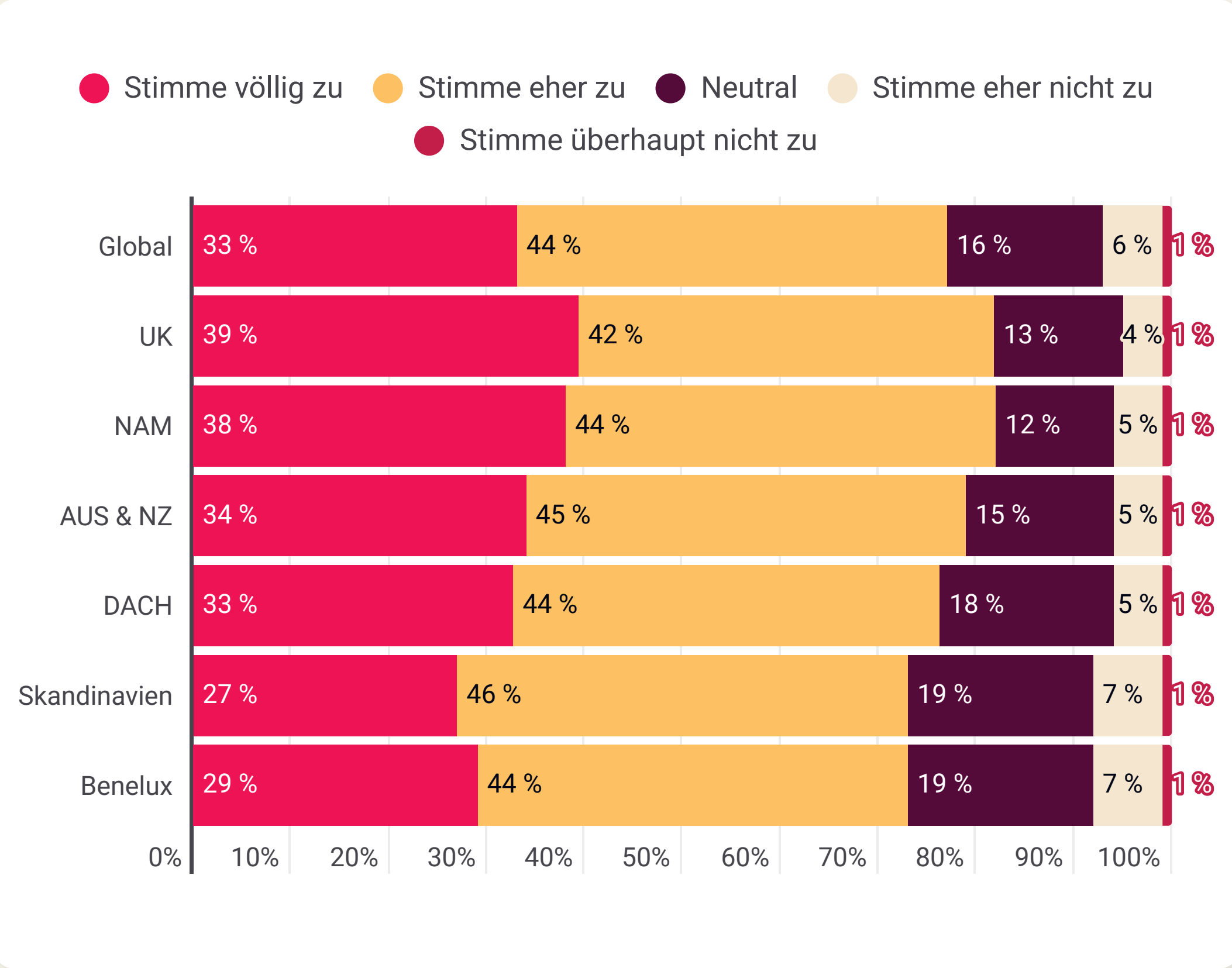
Zeitdruck wird in NAM (**32 %**) stärker gespürt als in DACH (**20 %**). Benelux berichtet weniger Sorgen über inkonsistente Prozesse (**21 %**) und Datenzuverlässigkeit (**18 %**), während DACH überdurchschnittliche Zweifel an der Zuverlässigkeit äußert (**29 %**).

Diese regionalen Unterschiede zeigen, wo Führungskräfte ihren Fokus setzen sollten: in manchen Märkten auf Prozessgeschwindigkeit, in anderen auf Datenzuverlässigkeit und Standardisierung – dabei bleibt die übergeordnete Priorität die Vereinheitlichung.

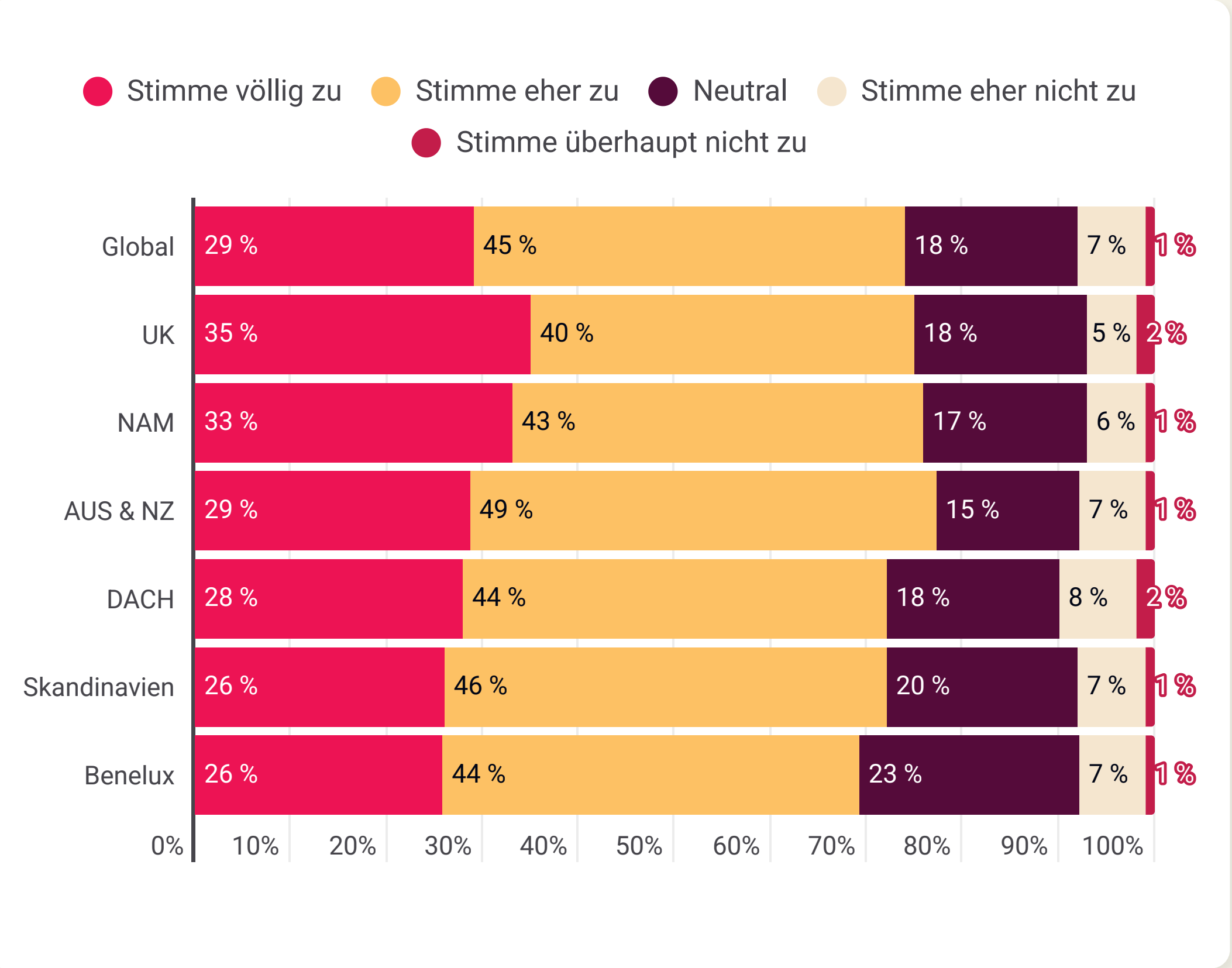
Grafik 8: Rollenberechtigungen oder Datenschutzregeln schränken meinen Zugriff auf Daten ein, die ich vernünftigerweise benötige



Grafik 9: Ich habe zeitnah Zugriff auf die HR-Daten, die ich für faire Entscheidungen zu Mitarbeitenden brauche



Grafik 10: Ich habe zeitnah Zugriff auf die Finanzdaten, die ich für budgetbewusste Personalentscheidungen brauche



4

Das Spannungsfeld „fair und budgetbewusst“: Wenn Werte kollidieren

Wenn Führungskräfte unsichere Entscheidungen zu Gehaltserhöhungen und Beförderungen abwägen, teilen sie sich fast gleichmäßig auf: finanzielle Disziplin priorisieren (**54 %**) versus Beiträge anerkennen (**46 %**). Dieses Muster zeigt: In uneindeutigen Situationen, in denen HR-Ergebnisse und Budgetvorgaben nicht gemeinsam sichtbar sind, gehen Entscheidungsprioritäten weit auseinander.

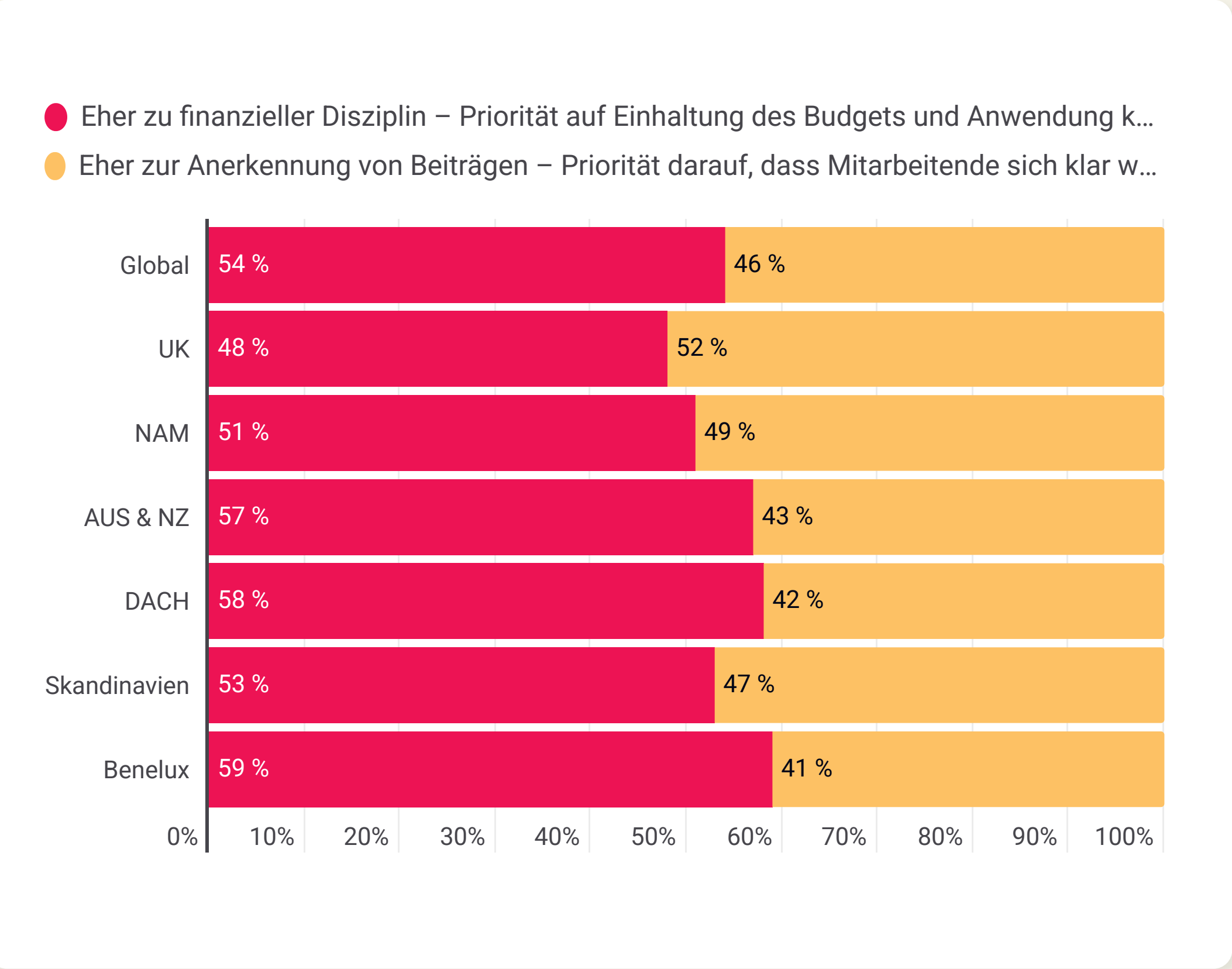
In solchen Momenten prallen Kultur und Kostenkontrolle ohne gemeinsame Leitplanken aufeinander. Kleine Unterschiede im Urteil von Führungskräften können sich spürbar auf wahrgenommene Fairness, die Bindung von Leistungsträgern und Risiken bei der Entgeltgleichheit auswirken.

📍 Regionale Muster unterstreichen, wie schnell sich diese Varianz in globalen Organisationen ausbreiten kann (USA/Kanada fast ausgeglichen bei **51/49**, Benelux sparsamer bei **59/41**, während das Vereinigte Königreich Anerkennung bevorzugte bei **48/52**).

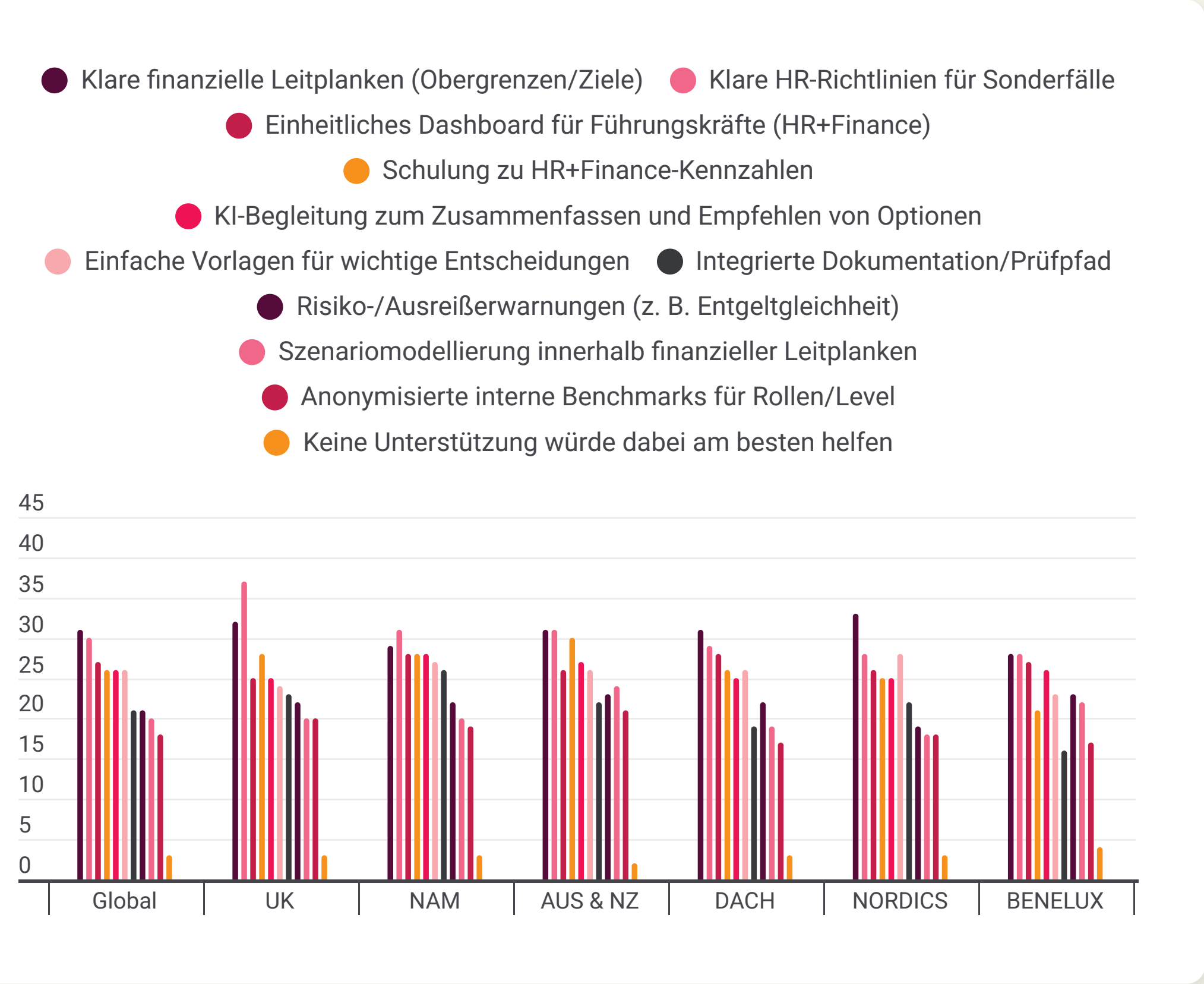
Diese Dynamik macht deutlich, wie wichtig Entscheidungsdesign im Vergleich zu reinen Wertebekenntnissen ist: Szenario-Optionen, Budget-Leitplanken und gemeinsame Definitionen schaffen die Struktur für konsistentere Ergebnisse.

Tatsächlich zeigt unsere Studie, dass Führungskräfte am häufigsten klare Richtlinien aus dem Finanzbereich (**31%**) und HR (**30%**) als die am meisten nachgefragte Unterstützung für faire, datenbasierte Entscheidungen nennen (**Grafiken 11 und 12**).

Grafik 11: Wenn Sie sich bei der „richtigen“ Entscheidung zu einer Gehaltserhöhung oder Beförderung unsicher sind: In welche Richtung neigen Sie eher?



Grafik 12: Welche Unterstützung würde Ihnen am besten helfen, faire, datengestützte Personalentscheidungen zu treffen? (Wählen Sie bis zu 3 aus)



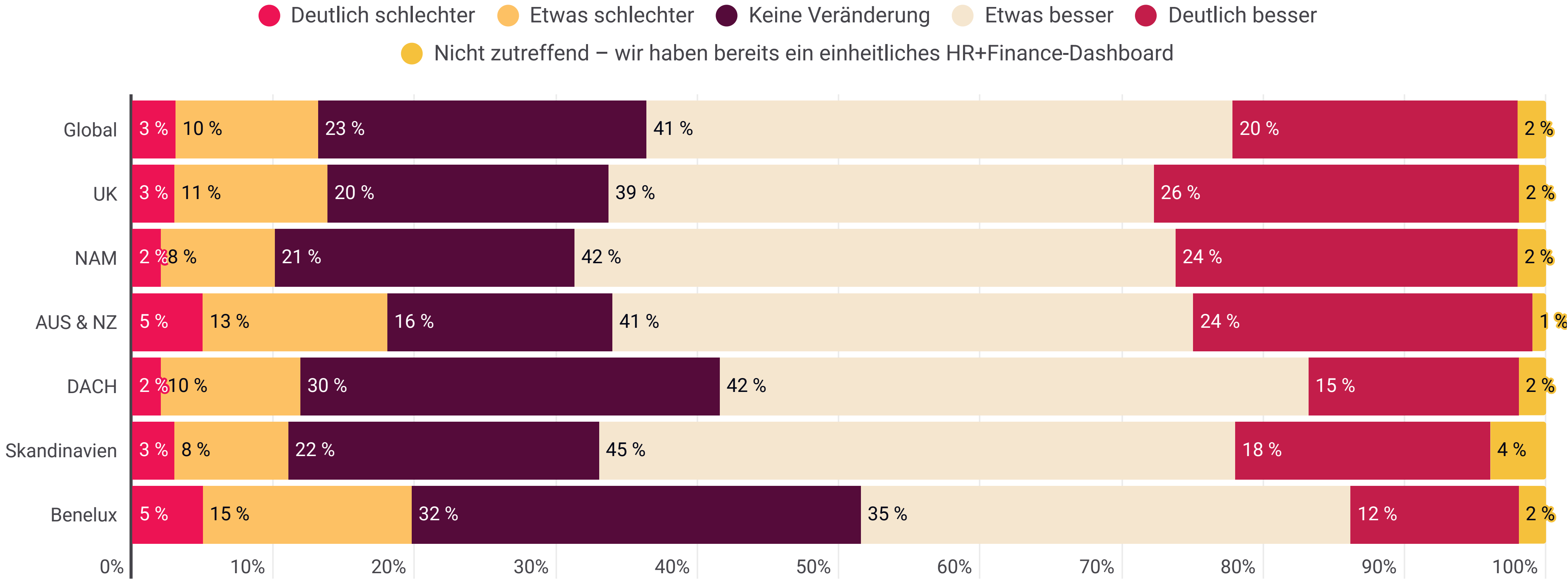
5 Einheitliche HR+Finance-Transparenz: heute selten, in der Praxis wirkungsvoll

Führungskräfte beschreiben einen einheitlichen **HR- und Finance**-Kontext am Entscheidungspunkt als wirkungsvollen Hebel. In unserer Umfrage sagen **61 %** der Befragten, dass ein einheitliches HR+Finance-Dashboard die Fairness von Entscheidungen verbessern würde, und **79 %** sagen, es würde ihnen helfen, fair und effektiv zu führen. Allerdings geben nur **2 %** an, heute Zugriff auf ein solches Dashboard zu haben (*Grafiken 13 und 14*).

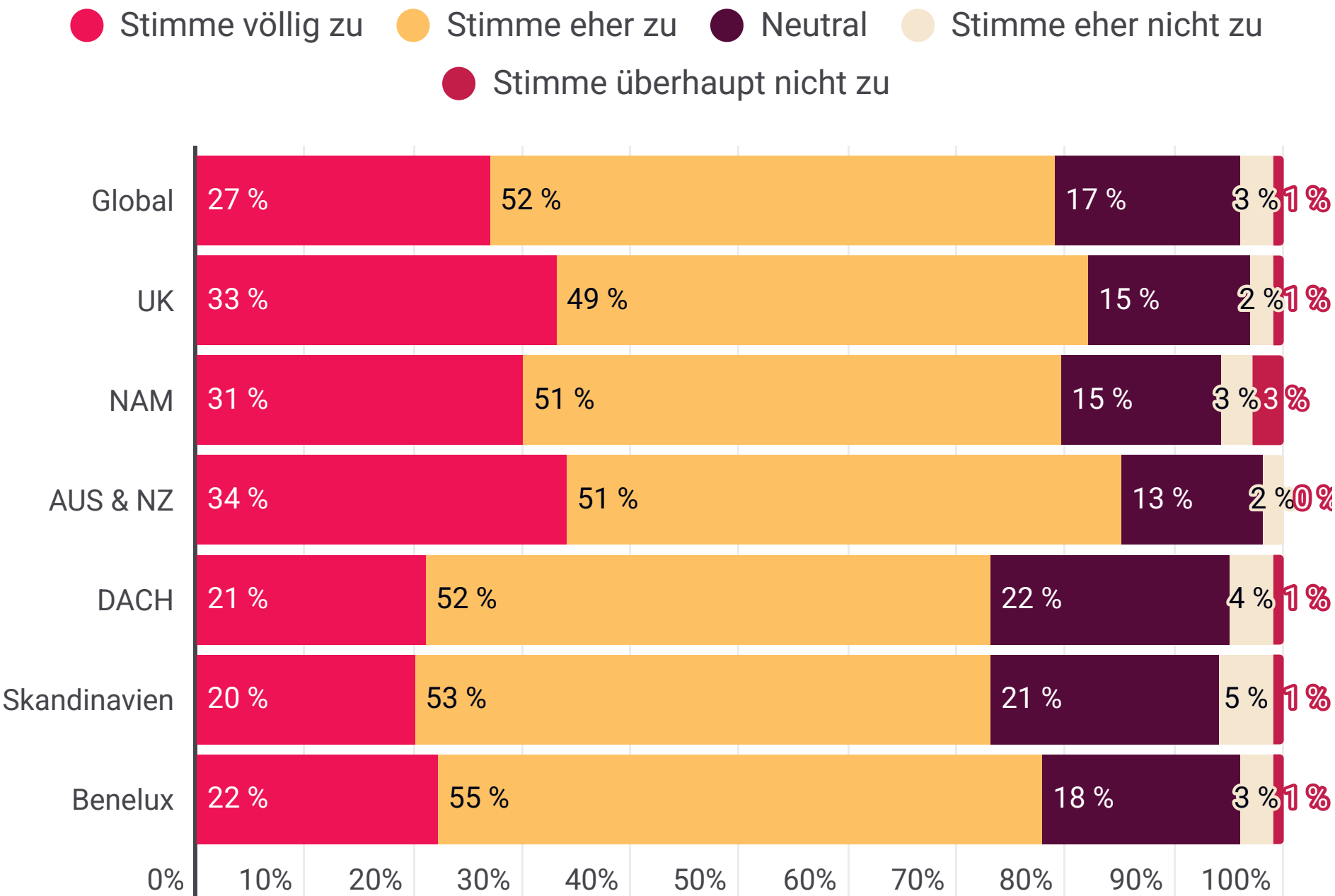
Für Unternehmensleitungen unterstreicht dieser Kontrast eine klare Lücke zwischen Wert und Verfügbarkeit, die vermeidbare operative Risiken schafft. Unternehmen erhöhen weiterhin die Erwartungen an Fairness und Verantwortlichkeit – während Führungskräfte im Entscheidungsprozess nicht zusammenpassende Datenquellen und Definitionen allein zusammenführen müssen.



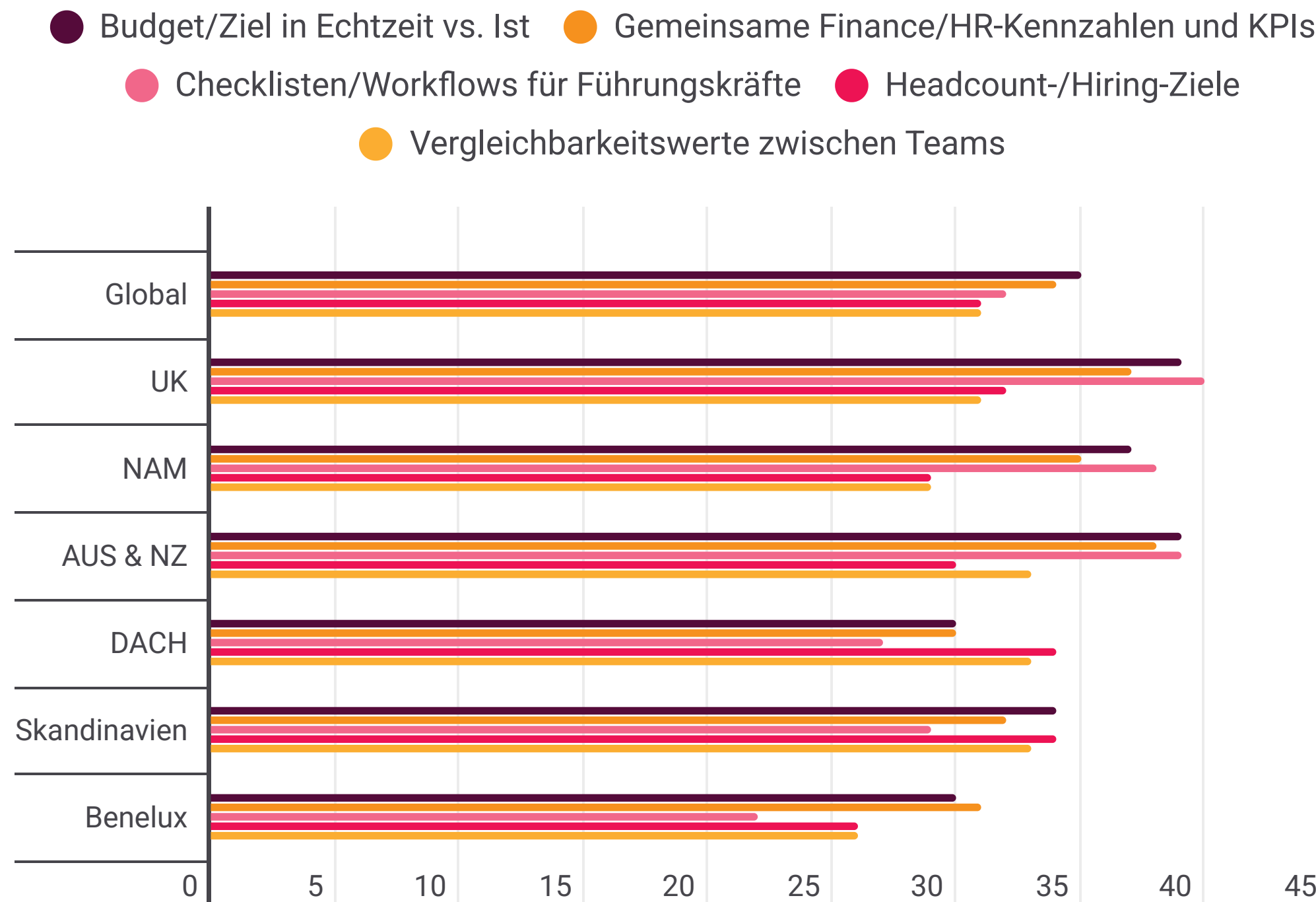
Grafik 13: Wenn Sie ein einheitliches HR+Finance-Dashboard hätten, wäre die Fairness Ihrer Personalentscheidungen ...



Grafik 14: Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu oder nicht zu?
Ein einziges gemeinsames HR+-Finance-Dashboard würde mir helfen,
mein Team fair und effektiv zu führen.



Grafik 15: Globale Top-5-Antworten auf „Um effektiv zu sein, muss ein einziges gemeinsames HR+Finance-Dashboard Folgendes bieten ...“ (Wählen Sie alles aus, was zutrifft)



Wichtig ist: Führungskräfte nennen Bedarf an Entscheidungskontrollen statt kosmetischem Reporting – darunter Budgetziel vs. Ist in Echtzeit (**35 %**), gemeinsame HR/Finance-KPIs (**34 %**), Checklisten/Workflows für Führungskräfte (**32 %**) und Headcount-Ziele (**Grafik 15**).

- 📍 Wie bei den Herausforderungen variieren auch die am höchsten bewerteten Instrumente je nach Region etwas. Das Interesse an Workflow-/Checklisten-Struktur ist im Cluster Vereinigtes Königreich/NAM/AUS & NZ (**38-40 %**) höher als in DACH (**27 %**), den Nordics (**29 %**) und Benelux (**22 %**).

Dieser Unterschied deutet darauf hin, dass Unternehmen in strukturierten Umfeldern Transparenz und Vergleichbarkeit eher priorisieren als zusätzliche Prozessunterstützung.

Was bedeutet das? Über alle Regionen hinweg bestätigen die Ergebnisse: Ein einheitlicher, entscheidungsbereiter Kontext ist ein wirkungsvoller Hebel für Governance und Tempo.



6 Anfechtbarkeit von Entscheidungen ist die Norm

Anfechtungen und Einsprüche prägen inzwischen einen großen Teil der Personalentscheidungen. In jedem wichtigen Entscheidungsbereich zu Mitarbeitenden sagen rund **74-76 %**, dass im vergangenen Jahr mindestens einige Entscheidungen angefochten wurden, und etwa **54-56 %** sagen, dass mindestens etwa die Hälfte angefochten wurde (**Grafik 16**).

Dieses Maß an Anfechtbarkeit spiegelt ein Umfeld wider, in dem das regelmäßige Prüfen, Hinterfragen und erneute Aufrollen von Entscheidungen die Norm ist. Solche Umfelder setzen Führungskräfte dauerhaft unter Druck.

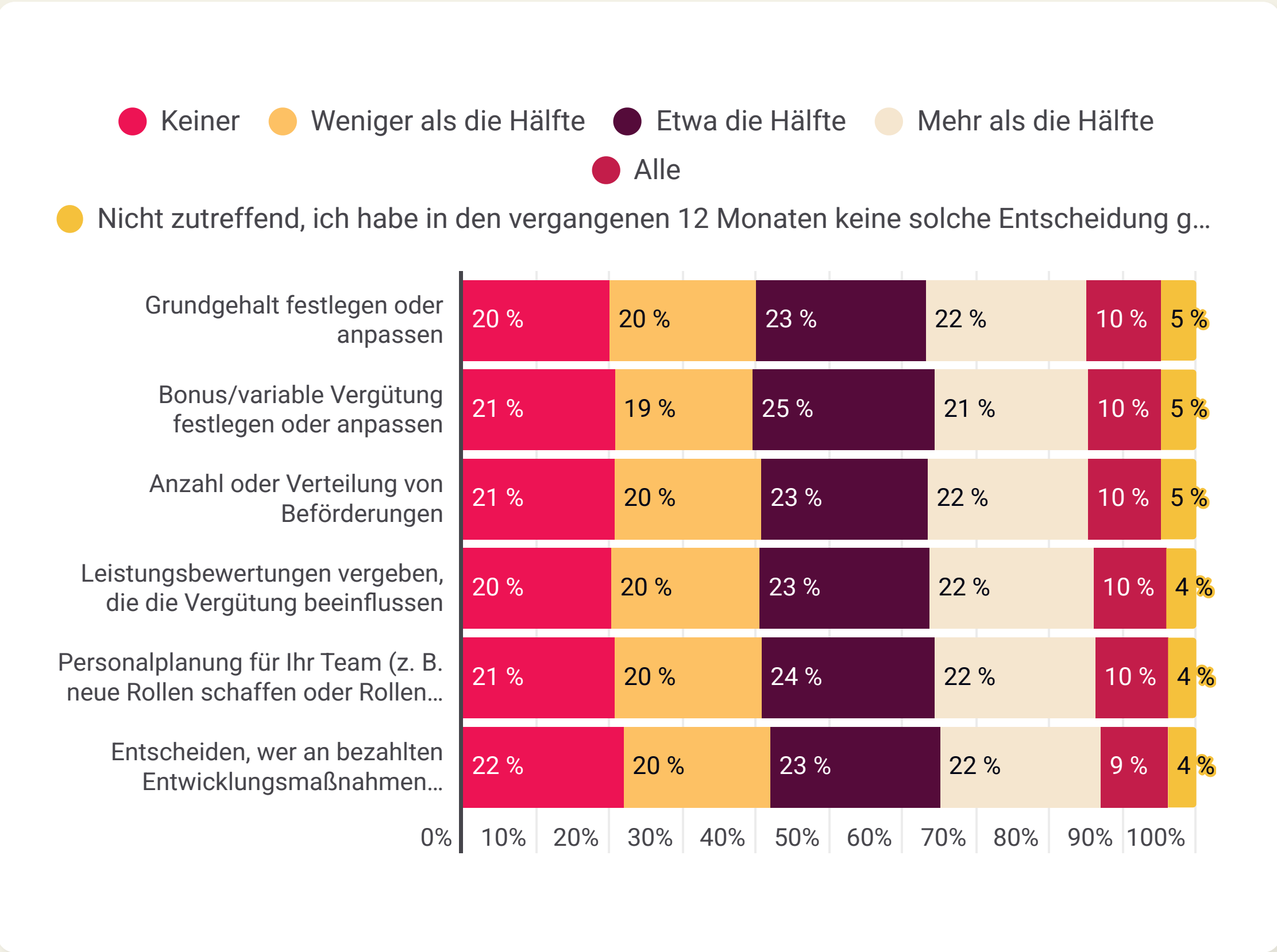
Häufige Anfechtungen von Echtzeitentscheidungen, die auf fragmentierten Daten basieren und manuelles Zusammenführen erfordern, tauchen in **Wellbeing-Studien** immer wieder als Quelle von Entscheidungsmüdigkeit und Burnout bei Führungskräften auf.

Unternehmen, die für Klarheit und Begründbarkeit sorgen, reduzieren die Zeit, die Führungskräfte mit dem erneuten Prüfen und Erklären von Entscheidungen verbringen – und senken so Stress und steigern die Teamproduktivität. Entsprechend sagen **79 %**, einheitliche HR+Finance-Daten würden ihnen mehr Sicherheit geben, Entscheidungen in Entgelttransparenz- oder rechtlichen Kontexten zu verteidigen (**Grafik 17**).

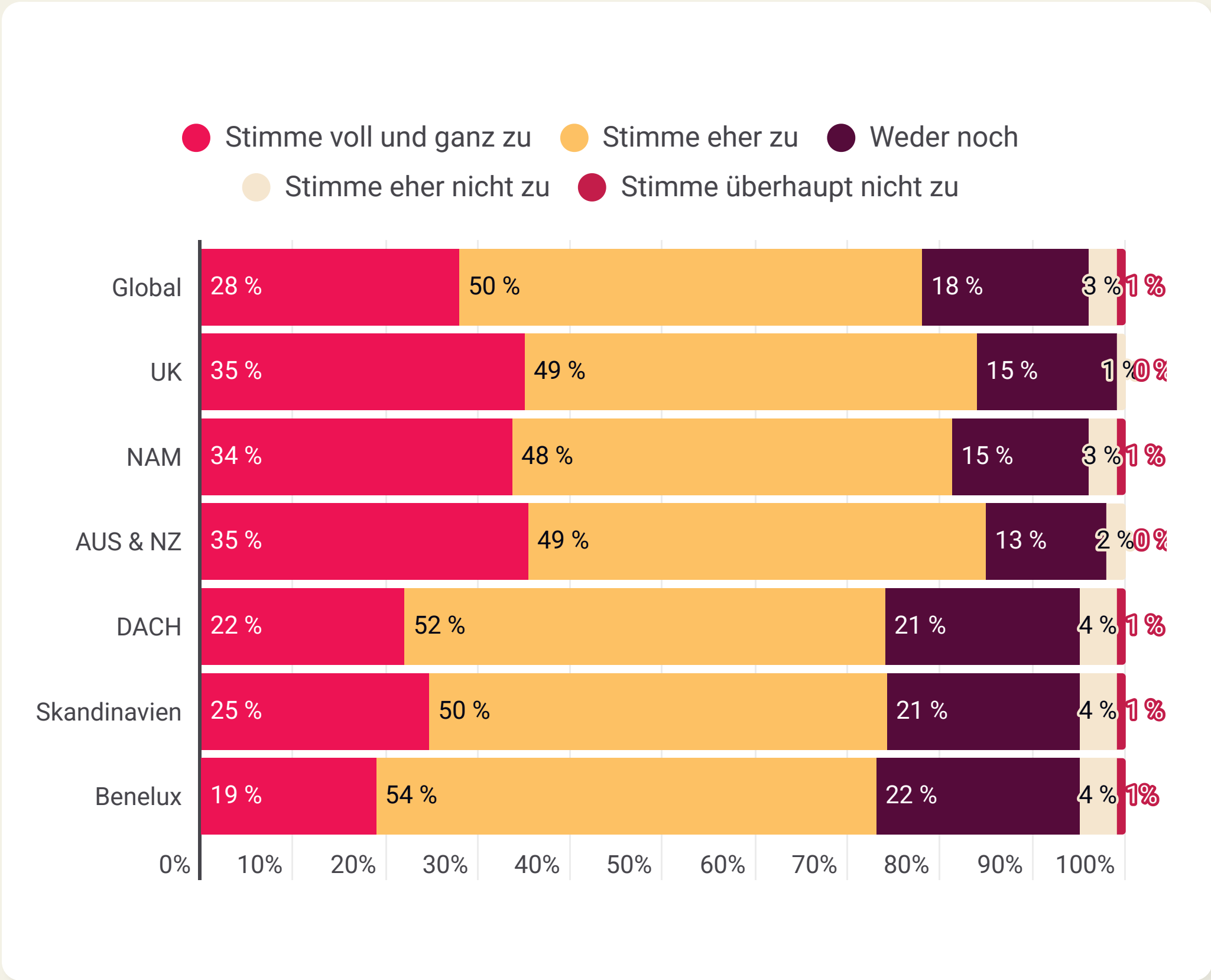


Führungskräfte in den USA und Kanada berichten von der größten Belastung: In NAM ist die Wahrscheinlichkeit fast doppelt so hoch wie in anderen Regionen, dass alle ihre Personalentscheidungen infrage gestellt wurden (**~15% vs ~7%**).

Grafik 16: Welcher Anteil Ihrer Entscheidungen in den folgenden Bereichen wurde in den vergangenen 12 Monaten formell angefochten oder mit Einsprüchen versehen?



Grafik 17: Mit einheitlichen Daten würde ich mich sicherer fühlen, meine Entscheidungen in einem Entgelttransparenz- oder rechtlichen Kontext zu verteidigen



7 Die Kosten fehlender oder widersprüchlicher Daten

Negative Ergebnisse treten häufig auf, wenn Führungskräfte mit fehlenden oder widersprüchlichen Informationen arbeiten. Tatsächlich sagen **68 %**, dass dies mindestens die Hälfte der Zeit zu langsameren, weniger fairen oder weniger kosteneffizienten Entscheidungen führt (**Grafik 18**).

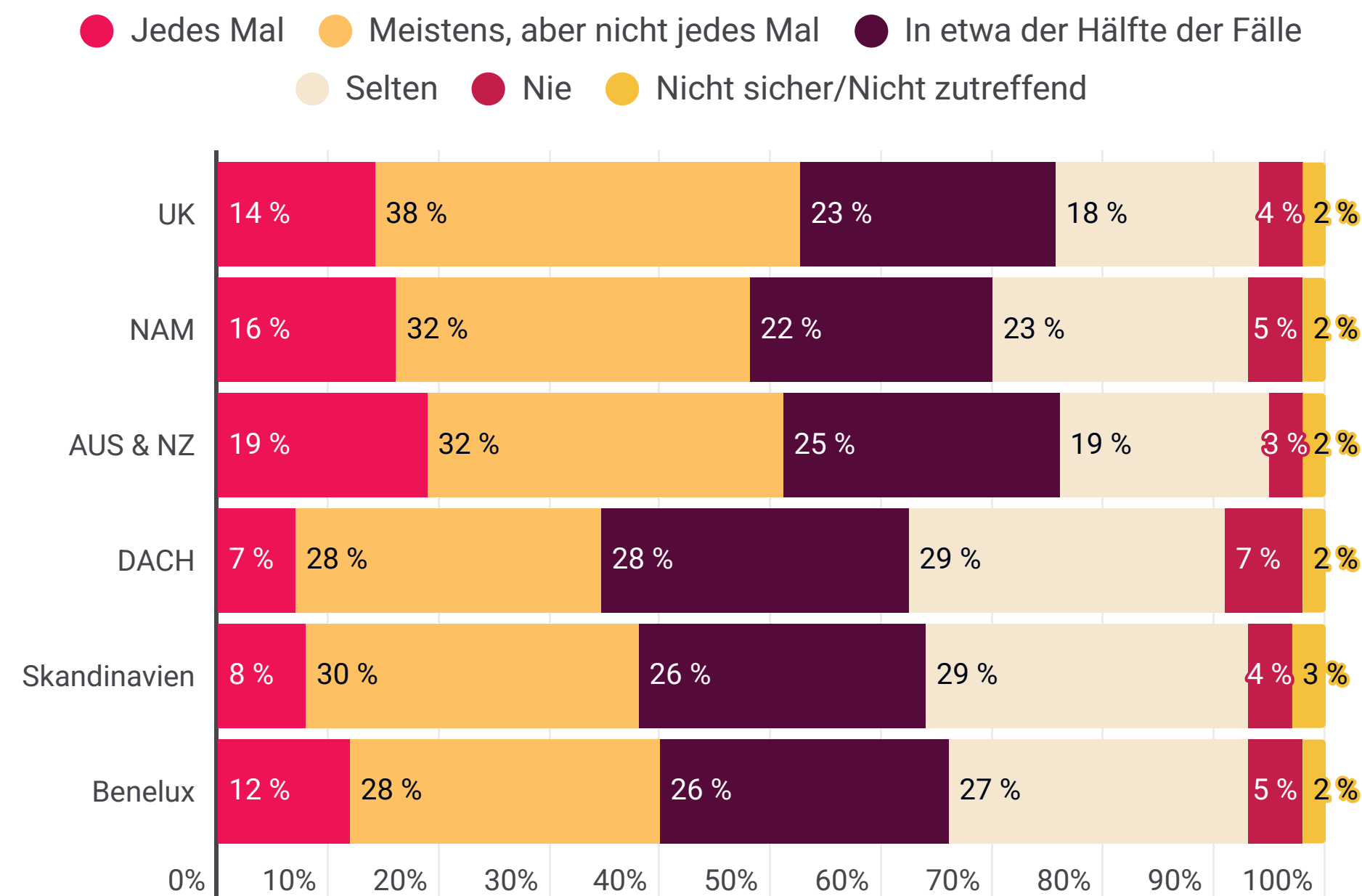
Unter Führungskräften, die diese Herausforderungen erleben, spielen fehlende oder widersprüchliche Daten eine wesentliche Rolle bei negativen Ergebnissen: moderat oder stärker in mehr als der Hälfte der Fälle (**57 %**) und eine große oder sehr große Rolle in mehr als einem Viertel (**28 %**) der Fälle (**Grafik 19**).



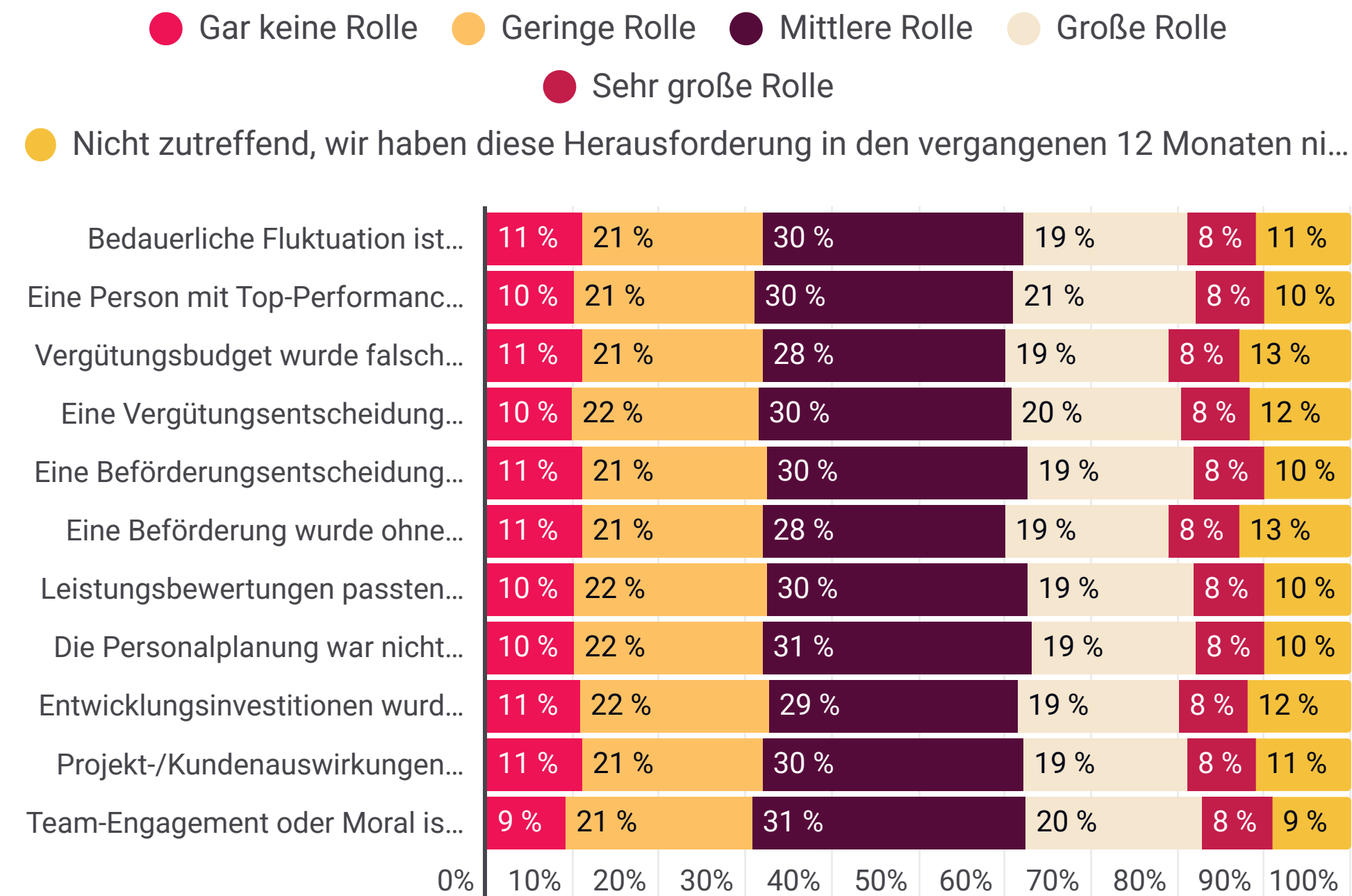
Fragmentierung erzeugt eine doppelte Kostenkurve. Sie erhöht die Wahrscheinlichkeit von Fehlentwicklungen, die spätere Korrekturen erfordern – etwa die Unterbezahlung oder unzureichende Anerkennung von Leistungsträgern, sinkendes **Engagement** und nachlassende Motivation aufgrund wahrgenommener Ungerechtigkeit, nachträglich zu korrigierende Vergütungsentscheidungen sowie Leistungsbewertungen, die nicht dem tatsächlichen Beitrag entsprechen. Sie erhöht außerdem den organisatorischen Aufwand, der nötig ist, um diese Ergebnisse durch Ausnahmen, reaktive Anpassungen und Nacharbeit zu beheben.

In der Praxis erleben Teammitglieder diese Effekte als Fairness und Chancen – nicht als „Systemprobleme“. Das verknüpft Datenfragmentierung direkt mit Bindung, Produktivität und Vertrauen.

Grafik 18: Wie oft hat in den vergangenen 12 Monaten beim Treffen von Entscheidungen zu Mitarbeitenden fehlender Zugriff auf relevante Daten oder zeitnahe Personal- oder Finanzdaten zu einem spürbar negativen Ergebnis für dein Team beigetragen?



Grafik 19: Wenn Sie an diese Situationen in den vergangenen 12 Monaten denken: Welche Rolle spielte der fehlende Zugriff auf zeitnahe Informationen bei der Entstehung der folgenden Herausforderungen für Ihr Team?



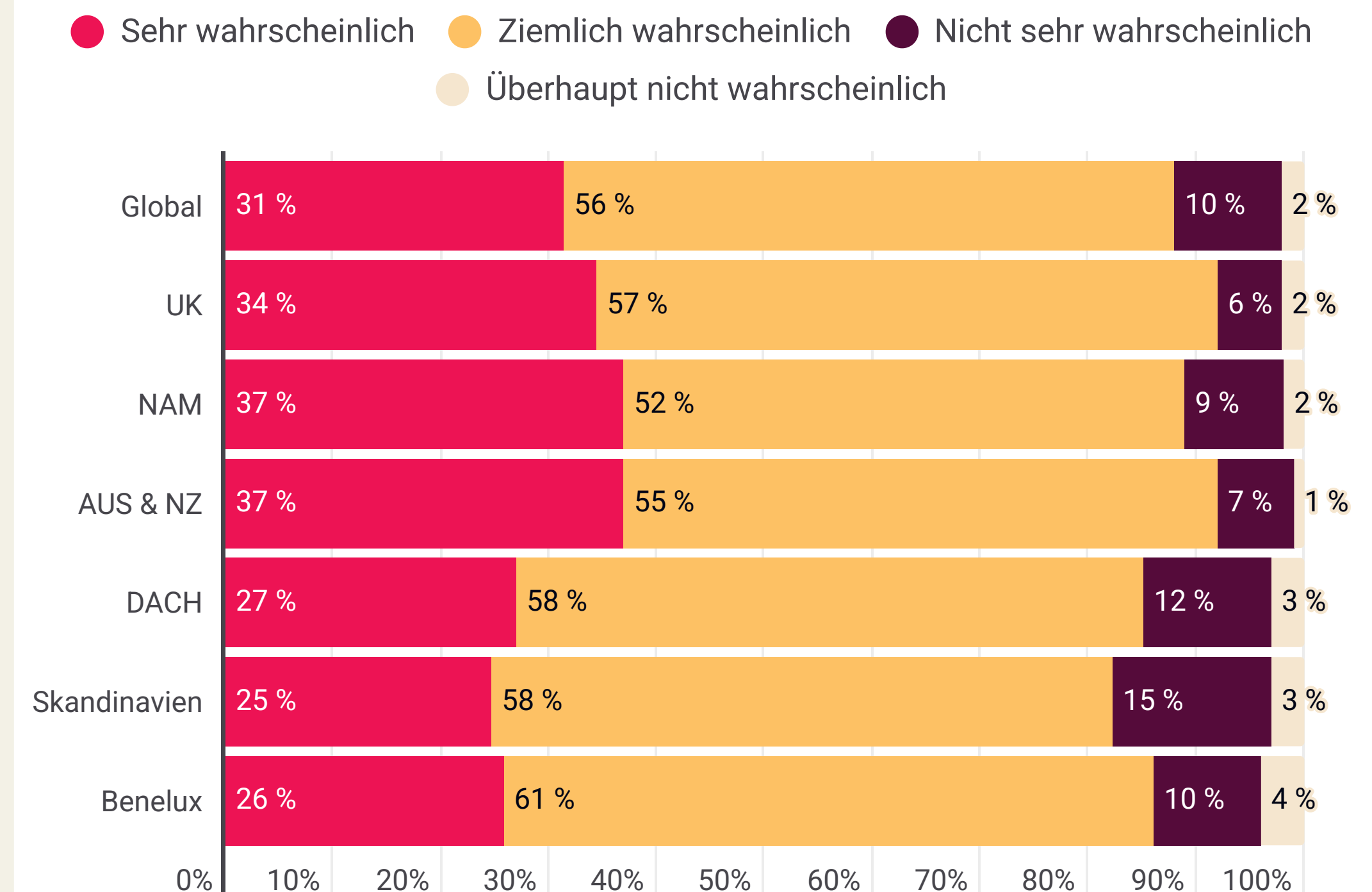
8 KI als Co-Pilot für Führungskräfte

Führungskräfte zeigen großes Interesse an KI-Entscheidungsunterstützung, wenn sie Aufwand reduziert und Kontext bündelt. **87 %** sagen, dass sie wahrscheinlich eine KI-Begleitung nutzen würden, die relevante Daten zusammenfasst und Optionen vorschlägt, und **61 %** sagen, sie würden eine „Black Box“-Empfehlungsengine nutzen (**Grafik 20**).

📍 **Dieses Interesse ist jedoch an klare Bedingungen rund um Governance und Kontrolle geknüpft.** Führungskräfte nennen durchgängig menschliche Prüfung und Eingriffsmöglichkeit als insgesamt wichtigstes Anliegen – und das in allen Regionen, z. B. NAM, AUS & NZ, Nordics und Benelux.

In den Nordics gelten starke Datenschutzvorkehrungen zusammen mit menschlicher Eingriffsmöglichkeit als am wichtigsten.

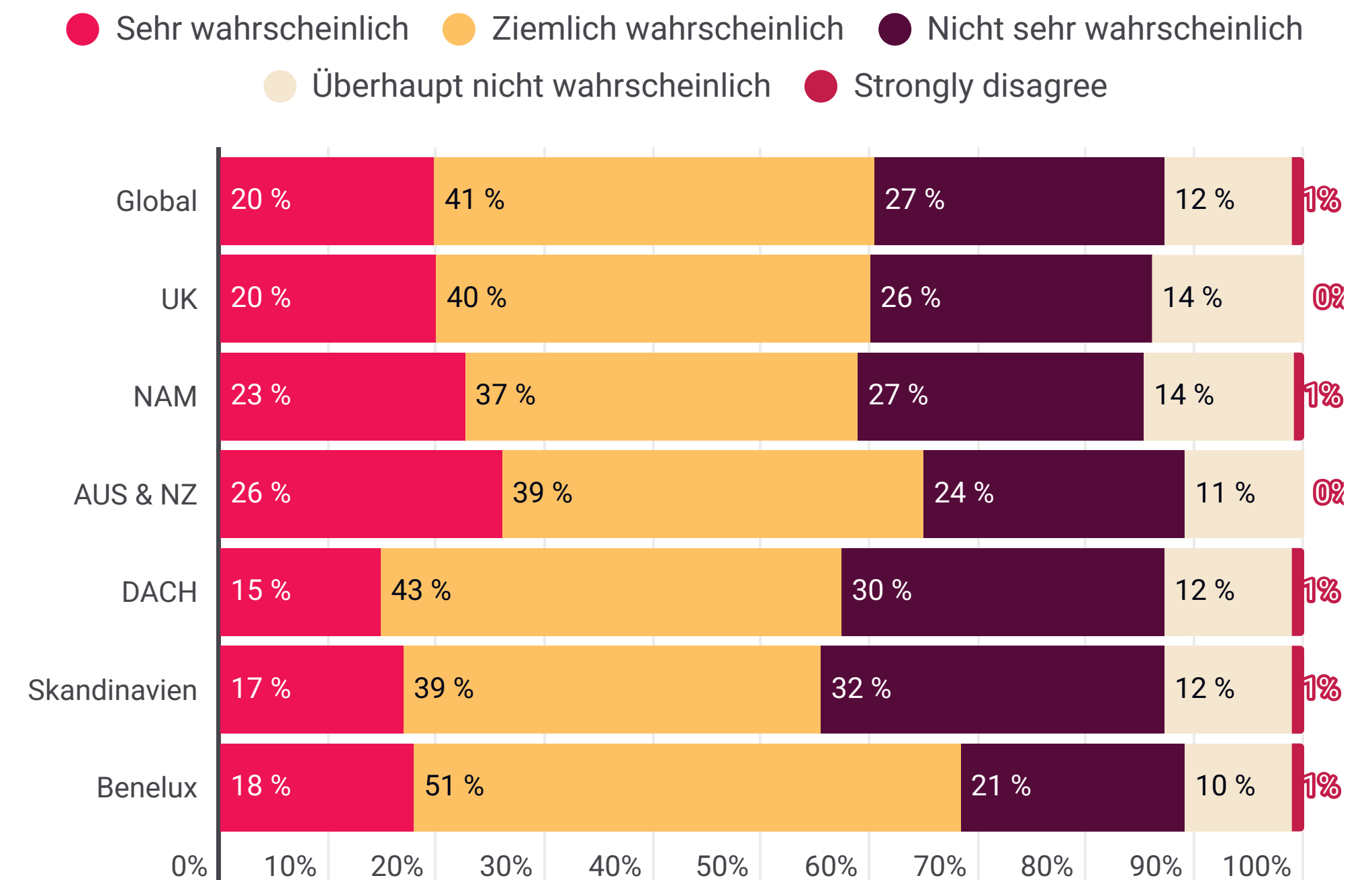
Grafik 20: Wenn eine KI-Begleitung die HR+Finance-Daten Ihres Teams zusammenfassen und Empfehlungen für Personalentscheidungen geben würde (z. B. Vergütung, Beförderung oder Personalplanung), wie wahrscheinlich würden Sie diese nutzen?



Im Vereinigten Königreich priorisieren Führungskräfte von HR und Rechtsabteilung freigegebene Richtlinienvorgaben, während in DACH auditierbare Entscheidungsprotokolle am höchsten rangieren.

Insgesamt zeigt sich als konsistentes Fazit für Führungskräfte, dass sie eher bereit sind, ein Modell mit kontrollierter KI in Kombination mit vereinheitlichten Daten und transparenten Leitplanken zu übernehmen als isolierte Automatisierung (**Grafiken 20 und 21**).

Grafik 21: Wie wahrscheinlich würden Sie eine „Black Box“-KI ohne Erklärung der Inputs/Gewichtungen nutzen?



Stimmen von Führungskräften: Wie Fragmentierung im Alltag aussieht

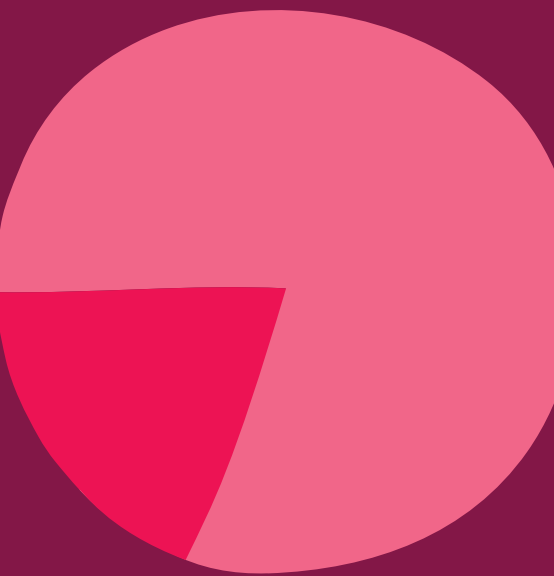
Für Unternehmensleitungen sind diese qualitativen Signale wichtig, weil sie die Daten in gelebte Erfahrung übersetzen. Kommentare von Führungskräften machen die oft abstrakte „Stitching Tax“ greifbar – durch Beschreibungen realer operativer Auswirkungen (z. B. verzögerte Einstellungen und Beförderungen, inkonsistente Vergütung und fehlerhafte Rollenzuordnungen).

Einer geeigneten Person wurde nicht die richtige Gehaltserhöhung angeboten – und letztlich verließ sie das Unternehmen für bessere Chancen anderswo.

Ich erinnere mich \[lebhaft] daran, dass eine Entscheidung zu Mitarbeitenden verzögert wurde, weil Kundendaten aus verschiedenen Systemen nicht übereinstimmten –und mehrere manuelle Prüfungen nötig waren, bevor wir handeln konnten.

Bei der Beförderung eines Senior Advisors führten fehlende Daten dazu, dass er eine um 10 Prozent geringere Gehaltserhöhung bekam, als er mit den richtigen Daten bekommen hätte.

Zwei Personen wurden für dieselbe Rolle eingestellt, und aufgrund eines Softwarefehlers und widersprüchlicher Daten gab es nur eine offene Stelle. \[B]eiden wurde die Stelle angeboten.



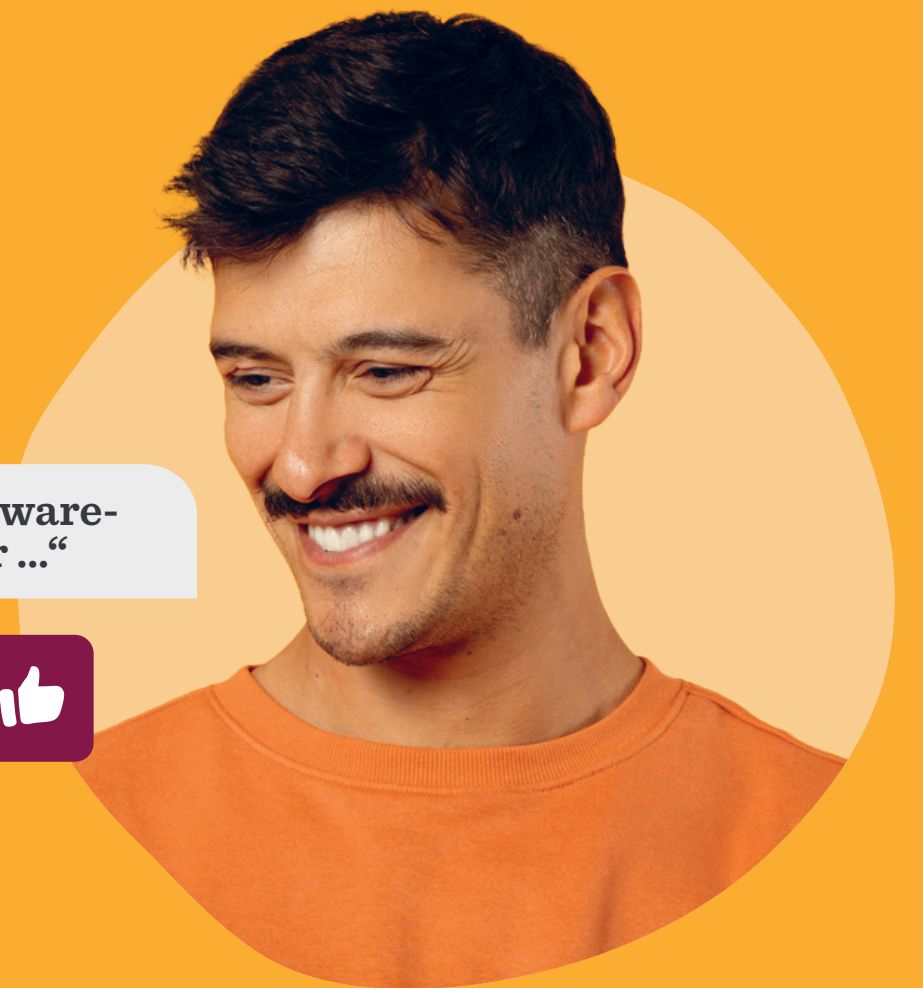
Den Versuch, eine neue Rolle zu schaffen und zu bestimmen, welche Person dazu passen würde. Das obere Management hat die Daten angefochten, die ich zusammengestellt habe. KI wäre eine neutralere Option gewesen.



Diese Kommentare zeigen auch: Die Sofortwirkung aus einheitlichem Dashboard plus vertrauenswürdiger KI-Begleitung ist Tempo mit Sicherheit – entscheidungsbereite Zusammenfassungen, Budget-Leitplanken und Prüfpfade, die Rückfragen von Anfang an beantworten.

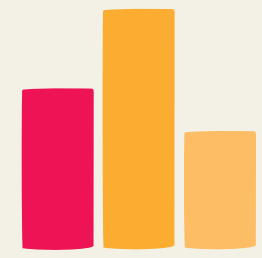
Während einige Befragte KI skeptisch sehen, verweisen ihre Bedenken durchgängig auf dieselben Lösungsanforderungen, die auch die quantitativen Daten zeigen –Erklärbarkeit, Governance und kontrollierter Zugriff. Das sollte als Enabler für Adoption gesehen werden, nicht als Barriere.

„Keine Softwarefehler mehr ...“



„Gute Neuigkeiten“
👏





Implikationen für HR- und Finanzverantwortliche

Über Länder hinweg beschreiben Führungskräfte ein einheitliches Muster: Personal- und Finanzdaten sind fragmentiert, veraltet oder zwischen Teams nicht vergleichbar. Diese Fragmentierung zwingt zu manueller Abstimmung über HR-Systeme, Finanzansichten, Tabellen und informelle Hilfsmittel hinweg. Das verlangsamt Entscheidungen und prägt, wie Fairness, Chancen und Nachvollziehbarkeit wahrgenommen werden.

Zusammen zeigen die Ergebnisse: Unternehmen machen Führungskräfte verantwortlich für Fairness, Kostendisziplin und Begründbarkeit – arbeiten aber mit Systemen, die oft manuell und nicht integriert sind. Diese Lücke macht aus Absicht Varianz und schafft vorhersehbare Risiken – z. B. mehr Nacharbeit, mehr angefochtene Entscheidungen und vermeidbare negative Personalergebnisse.

Für HR- und Finanzverantwortliche weist die Studie auf einen strategischen Fokus hin: die Entscheidungsinfrastruktur zu modernisieren, statt einfach besseres Urteilsvermögen zu verlangen.

Dazu gehört:

1. In eine zentrale Datenquelle (Single Source of Truth) investieren, die Personalrealitäten mit finanziellen Rahmenbedingungen verknüpft (Budget vs. Ist, Run-Rate-Effekt, Headcount-Ziele)
2. **Definitionen** und Kennzahlen standardisieren, um aussagekräftige Vergleichbarkeit zwischen Teams zu unterstützen
3. Workflows verankern, die standardmäßig Dokumentation und Prüfpfade erzeugen
4. KI als kontrollierte Ergänzung einführen – unterstützt durch menschliche Prüfung, Leitplanken, Erklärbarkeit, Datenschutz und Auditierbarkeit – statt „KI um der KI willen“

Unternehmen werden diese strategischen Veränderungen spüren: weniger Fehlentscheidungen, schnellere Umsetzung ohne erhöhtes Risiko und stärkeres Vertrauen der Mitarbeitenden in Fairness und Konsistenz.

Fazit

Während sich Fragen oft auf die Fähigkeiten von Führungskräften konzentrieren, **zeigt diese Studie, dass Führungskräfte bereits versuchen, budgetbewusste und faire Ergebnisse für Mitarbeitende zu erzielen.**

Gleichzeitig zwingen viele Organisationen HR- und Finanzdaten noch immer erst auf der letzten Meile zusammen – über Tabellen, manuelle Prüfungen und informelle Abstimmung. Das führt zu messbarem Zeitverlust, Varianz und Nacharbeit.

Die Ergebnisse zeigen, wie wertvoll es ist, einheitliche HR+Finance-Transparenz am Entscheidungspunkt als Leistungsverbesserung zu betrachten – nicht als reine Reporting-Ergänzung.

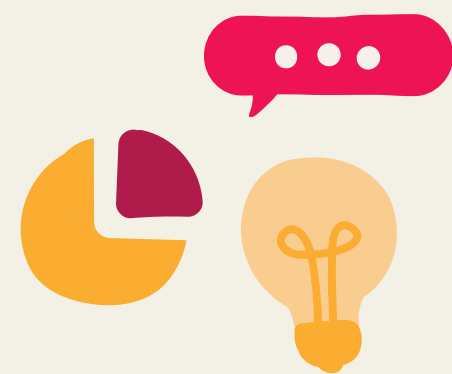
Wenn Unternehmen so vorgehen, reduziert das Entscheidungsreibung, verbessert Vergleichbarkeit, stärkt Dokumentation und Begründbarkeit und schafft die Voraussetzungen für kontrollierte KI, die Führungskräfte unterstützt – statt zusätzliche Komplexität zu erzeugen.



Das ist Bob

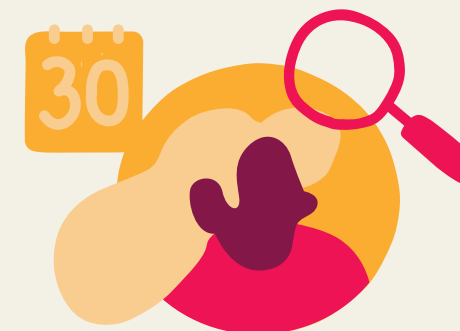
Mit HiBob haben wir eine moderne HR-Plattform für die Anforderungen moderner Unternehmen geschaffen – für heute und die Zukunft.

Unser Fokus lag darauf, etwas Robustes und zugleich Intuitives zu schaffen. So wurde Bob zur bevorzugten Plattform für Tausende schnell wachsender, moderner Unternehmen weltweit.



Für Führungskräfte:

Sie ermöglicht Zugriff auf Daten und Einblicke, damit Führungskräfte effektiver führen und Prozesse optimieren können.



Für HR:

Es ermöglicht die **Automatisierung** vieler gängiger Prozesse, schafft mehr Transparenz und Übersicht im Unternehmen und bündelt alle Personaldaten in einer sicheren, benutzerfreundlichen Umgebung.



Für Mitarbeitende:

Sie bietet die Tools und Informationen, die Mitarbeitende brauchen, um sich während ihrer gesamten Laufbahn zu vernetzen, weiterzuentwickeln und zu wachsen.



In kürzester Zeit können die Mitarbeitenden über Bob kommunizieren, zusammenarbeiten und sich vernetzen. Dies wirkt sich positiv auf ihr Engagement sowie auf Produktivität und Geschäftsergebnisse aus.

Jetzt ist es an der Zeit, klügere Entscheidungen zu treffen – wenn es um Ihre Mitarbeitenden und Ihr Unternehmen geht

Wenn Sie mehr über HiBob und unsere datengestützten Tools erfahren möchten, kontaktieren Sie uns unter contact@hibob.com

DEMO BUCHEN



NEW YORK

275 7th Ave,
New York,
NY 10001

AMSTERDAM

Vijzelstraat 68,
1017 HL Amsterdam
Netherlands

TEL AVIV

Derech Menachem
Begin 148
Tel Aviv-Jaffa, Israel

LISBON

Avenida Liberdade
36, Piso 7, 1250-147
Lissabon, Portugal

BERLIN

HiBob GmbH
Karl-Liebknecht-Str.
29A, 10178 Berlin

SYDNEY

Redlich, Level 65 19
Martin Place Sydney
NSW 2000

LONDON

Space House, 1 Kemble St
London WC2B 4AN
Vereinigtes Königreich