



ATREUS WHITEPAPER

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM PERSONALWESEN

Ein Leitfaden zur erfolgreichen Implementierung

Künstliche Intelligenz transformiert derzeit das Personalwesen in erheblichem Maße - von der Automatisierung manueller Prozesse, über Potenzialanalysen in der Personalentwicklung bis hin zu datengetriebenen Insights, die einen relevanten strategischen Mehrwert für das Unternehmen schaffen. In den Personalabteilungen ist das Bewusstsein für den Umbruch durchaus vorhanden, doch viele HR-Führungskräfte wissen nicht, wo sie beginnen sollen, welche Anwendungsfälle sie priorisieren müssen und wie sie KI verantwortungsvoll implementieren können.

MIT DIESEN SCHRITTEN KÖNNEN SIE DAS POTENZIAL VON KI IM PERSONALWESEN IN ECHTEN MEHRWERT VERWANDELN:

1 Die richtigen Rahmenbedingungen schaffen

Richten Sie ein Kernteam unter der Leitung der Personalabteilung ein, das eng mit den Bereichen IT/Digital und Legal/Compliance zusammenarbeitet. Der CHRO sorgt als Sponsor für die strategische Ausrichtung und den Buy-in. Der Erfolg hängt davon ab, ob es gelingt, das Know-how von HR mit den technischen Fähigkeiten der IT-Abteilung und der Sicherstellung von Compliance durch die Rechtsabteilung zu kombinieren.

2 Anwendungsfälle mit hohem Mehrwert identifizieren und priorisieren

Konzentrieren Sie sich auf konkrete HR-Herausforderungen und bewerten Sie jeden Anwendungsfall nach Geschäftswert, Machbarkeit und Risiko. KI-Anwendungsfälle im Personalwesen lassen sich in der Regel in drei Kategorien einteilen:

- **Analysieren und Vorhersagen:** Ermöglichen Sie intelligentere, strategischere HR-Entscheidungen, z. B. zur Vorhersage der Mitarbeiterfluktuation und -zufriedenheit.
- **Generieren:** Automatisieren und personalisieren Sie Inhalte – wie Stellenausschreibungen oder Lernpläne – und sorgen Sie so für mehr Effizienz und ein besseres Mitarbeitererlebnis.
- **Handeln:** Nutzen Sie agentenbasierte KI, um Arbeitsabläufe und Prozesse zu automatisieren, z. B. durch Chatbots für den First-Level-Support, um Effizienzgewinne zu erzielen und das die Employee Experience zu verbessern.

3 Umsetzen, ausrollen und monitoren

Führen Sie Pilotprojekte durch und bewerten Sie den Erfolg anhand der Nutzungsintensität und messbarer Ergebnisse. Eine fortlaufende Überwachung der Hauptrisiken – insbesondere Bias und mangelnde Transparenz – ist unerlässlich, um eine verantwortungsvolle und effektive Nutzung sicherzustellen.

KI in der Personalabteilung ist nicht länger optional – sie ist der Schlüssel zu Kosten-einsparungen, zur Verbesserung der User Experience und zur Realisierung des vollen strategischen Potenzials der Personalabteilung.

„KI ist im HR kein Selbstzweck. Wer ihr Potenzial ausschöpft, spart nicht nur Zeit und Kosten – sondern macht HR zum strategischen Partner. Dieses Whitepaper liefert den praxisnahen und umsetzbaren Fahrplan dafür.“

JOHANNES KUKULA

Atreus Manager KI



VOM POTENTIAL ZUR UMSETZUNG

Künstliche Intelligenz entwickelt sich mit rasanter Geschwindigkeit. Moderne KI-Modelle wie ChatGPT von OpenAI können heute weit mehr als nur Texte generieren: Sie greifen auf Wissen zu, durchsuchen das Internet und agieren zunehmend eigenständig im Auftrag der User. Damit vollzieht sich ein Wandel von reinen Content-Generatoren hin zu Systemen, die Informationen abrufen, Aktionen initiieren und Entscheidungsprozesse unterstützen können – Fähigkeiten, die bislang menschlicher Intelligenz vorbehalten waren.

Für das Personalwesen beginnt damit ein neues Kapitel: Während digitale HR-Plattformen bereits viele Prozesse standardisiert und digitalisiert haben, bleiben zentrale Abläufe wie im Recruiting oder Employee Services oft manuell und ressourcenintensiv. Auch im Bereich Analytics stoßen viele Systeme an ihre Grenzen – Auswertungen erfolgen häufig noch Excel-basiert und liefern nur begrenzte Entscheidungsimpulse.

Für viele CHROs stellt sich daher längst nicht mehr die Frage nach dem „Warum“ von KI, sondern wie der Einstieg gelingt. Das Bewusstsein ist groß, das Interesse ebenfalls – aber die Umsetzung bleibt oft aus oder hinter dem Potential zurück. HR-Teams stehen vor folgenden Herausforderungen:

- Unsicherheit, in welchen Bereichen KI nachhaltigen Geschäftswert generiert
- Überforderung durch die Vielzahl an Marktanbietern und komplexe technischer Fachsprache
- Unsicherheit bei der Priorisierung von Anwendungsfällen und der Steuerung von Risiken
- Initiativen, die im experimentellen „Pilotmodus“ verharren und nie eingeführt werden

Viele HR-Organisationen haben zwar mit Tools experimentiert, es fehlen jedoch Prozessintegration, Governance und messbare Wirkung. Gleichzeitig steigen die Erwartungen: HR steht unter dem Druck, die Effizienz zu steigern, das Mitarbeitererlebnis zu verbessern und einen echten strategischen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten – und das alles unter Einhaltung neuer Regularien wie dem EU AI Act.

KI eröffnet hier eine neue Qualität der Personalisierung, Automatisierung und datenbasierten Steuerung. KI-basierte Lösungen generieren passgenaue Stellenausschreibungen, unterstützen die Kandidat:innenvorauswahl, personalisieren Lernpfade, prognostizieren Fluktuation und analysieren Skill-Profile in Echtzeit. Als digitale Assistenten entlasten sie so HR-Teams ebenso wie Mitarbeitende und heben Effizienz und Wirksamkeit auf ein neues Niveau.

Der geschätzte Effizienzgewinn liegt bei rund 21 % des funktionalen HR-Spend – insbesondere durch Einsparungen in den operativ geprägten Bereichen Talent Acquisition und Employee Services. Darüber hinaus entstehen qualitative Mehrwerte, die sich nur schwer beziffern lassen: KI verbessert die Einstellungsqualität, stärkt die organisatorische Leistungsfähigkeit durch gezieltes Upskilling und ermöglicht fundierte, datengestützte Entscheidungen in der Personal- und Organisationsplanung. Damit wird HR zunehmend zum strategischen Partner der Unternehmensführung.

Klar ist: HR braucht mehr als Bewusstsein für das Potential von KI – es braucht einen strukturierten Handlungsplan, um:

- KI-Anwendungsfälle mit hohem Impact zu identifizieren
- sie nach Geschäftswert, Machbarkeit und Risiko zu priorisieren
- alle relevanten Stakeholder aus HR, IT, Legal und Management einzubinden und
- von Prototypen zu skalierbaren, Compliancekonformen und wertschöpfenden Lösungen zu gelangen.

KI ist keine Zukunftsvision, sondern eine unmittelbare Chance für die Transformation des Personalwesens.



SCHRITT 1: DIE RICHTIGEN RAHMENBEDINGUNGEN SCHAFFEN

Die Implementierung von KI im Personalwesen ist keine reine IT-Aufgabe – sie erfordert funktionsübergreifende Abstimmung und ein starkes Sponsorship. Der Erfolg hängt davon ab, HR-Expertise, IT-Kompetenz, Compliance-Sicherstellung und aktive Unterstützung des Managements zusammenzubringen.

1 Ein funktionsübergreifendes Kernteam aufbauen

Benennen Sie einen dedizierten Projektleiter aus dem HR-Bereich, idealerweise aus dem HR-PMO oder Center of Excellence, um sicherzustellen, dass die Initiative an den tatsächlichen Geschäftsbedürfnissen ausgerichtet ist. Ergänzen Sie das Kernteam um einen technischen Partner aus der KI-Abteilung. Dessen Aufgabe: Technische Umsetzbarkeit bewerten, Integration von Anbietern steuern und IT-seitige Einführung sicherstellen. Wenn in Ihrer Organisation keine eigene KI-Abteilung besteht, sollte HR auf Verantwortliche für Analytics oder digitale Transformation zugehen oder externe Expert:innen hinzuziehen, um Kompetenzlücken zu schließen.

2 Legal und Compliance frühzeitig einbinden

Angesichts von Regularien wie dem EU AI Act, der DSGVO und nationalem Arbeitsrecht müssen Legal- und Compliance-Funktionen von Anfang an eingebunden werden. Sie übernehmen Verantwortung für den Aufbau einer robusten KI-Governance: Rollen, Entscheidungsbefugnisse und Prozesse zum Risikomanagement müssen klar definiert werden, um einen verantwortungsvollen und transparenten Einsatz von KI im HR zu gewährleisten. Das verhindert kostspielige Nacharbeiten, reduziert Reputationsrisiken und sorgt dafür, dass Compliance von Beginn an mitgedacht wird – und nicht nachträglich hinzugefügt werden muss.

3 Leadership Sponsorship

Aktives Sponsorship durch die/den CHRO oder die Unternehmensleitung ist ein strategischer Erfolgsfaktor: Es sichert die Priorisierung des Vorhabens, gewährleistet die konsequente Bereitstellung von Ressourcen und verleiht dem Wandel die notwendige Sichtbarkeit – entscheidend, um eventuelle Barrieren effektiv zu überwinden. Das Leadership-Team muss zudem strategische Orientierung geben, damit KI-Initiativen auf die Gesamtziele des Unternehmens ausgerichtet sind.

4 Brücke zwischen Business und IT

Effektive KI im HR setzt voraus, dass sich Business- und IT-Teams gegenseitig in ihren Prioritäten, ihrer Sprache und ihren Rahmenbedingungen verstehen. Erst mit diesem gegenseitigen Verständnis lassen sich isolierte Pilotprojekte überwinden und echter, nachhaltiger Mehrwert schaffen. Mit zunehmender Reife der KI-Implementierung werden so mehr KI-Kompetenzen im HR verankert und Technologieteams stärker in die HR-Prozesse integriert.



SCHRITT 2: ANWENDUNGSFÄLLE MIT HOHEM MEHRWERT IDENTIFIZIEREN UND PRIORISIEREN

Nachdem das Projektteam steht und die Rahmenbedingungen geschaffen wurden, besteht der nächste Schritt darin, Anwendungsfälle zu identifizieren, die echten geschäftlichen Mehrwert schaffen, technisch machbar sind und ein überschaubares Risiko mit sich bringen. Zu viele KI-Initiativen scheitern, weil sie Trends hinterherlaufen oder grundlegende Risiken ignorieren.

1 Mit einer Bestandsaufnahme starten

Bewerten Sie zunächst Ihre HR-IT-Landschaft: Welche Systeme und Prozesse sind bereits digitalisiert? Welche Daten sind vorhanden und wie ist deren Qualität? Identifizieren Sie Lücken. Falls Daten oder Infrastruktur fehlen, priorisieren Sie deren Aufbau parallel zu ersten KI-Projekten.

2 Anwendungsfälle anhand von Pain Points identifizieren

Starten Sie nicht mit einer vorgefertigten Lösung im Kopf. Nutzen Sie stattdessen strukturierte Workshops, um herauszufinden, wo HR-Teams und Mitarbeitende:

- Zeit durch wiederkehrende, manuelle Aufgaben verlieren
- Aufgrund fehlender Insights keine fundierten Entscheidungen treffen können
- Frust durch mangelnde Personalisierung oder fehlende Reaktionsfähigkeit erleben

Arbeiten Sie mit Ihrem IT- oder KI-Anprechpartner zusammen, um mögliche Lösungen zu identifizieren und priorisieren, und stellen Sie konsequent die Frage: Löst das wirklich ein relevantes Problem? Falls nicht, verwerfen Sie die Idee.

3 Geschäftswert, Risiko und Umsetzbarkeit bewerten

Prüfen Sie jeden potenziellen Anwendungsfall auf:

Geschäftswert

Führt er zu mehr Effizienz, besseren Entscheidungen oder messbarem Geschäftserfolg (z. B. geringere Fluktuation, bessere Besetzung, schnelleres Onboarding)?



Technische Umsetzbarkeit

Unterstützt Ihre technische Infrastruktur diesen Anwendungsfall? Gibt es bereits erprobte Lösungen oder Benchmarks in Ihrer Branche?



Risiko

Gibt es Bedenken hinsichtlich Bias, Datenschutz, Transparenz oder regulatorischer Anforderungen (z. B. Hochrisiko-Klasse nach EU AI Act)?





4

Portfolio priorisieren und aufbauen

Tragen Sie die Anwendungsfälle in eine Matrix von Geschäftswert und technischer Umsetzbarkeit ein – unter Berücksichtigung des Risikos als Ausschlusskriterium:

- **Lighthouses:** Hoher Wert und hohe technische Umsetzbarkeit
- **Quick Wins:** Hohe technische Umsetzbarkeit, moderater bis niedriger Geschäftswert
- **Zukunftsandidaten:** Hoher Geschäftswert, aber geringe technische Umsetzbarkeit
- **No-Go-Zone:** Weder hoher Geschäftswert noch technisch umsetzbar



Lassen Sie das IT- oder Digital-Team die technische Umsetzbarkeit einschätzen. Binden Sie Legal und Compliance früh ein, um Anwendungsfälle mit inakzeptablem Risiko auszuschließen. Das Aussortieren riskanter Anwendungsfälle schützt Ihr Projekt und die Unternehmensreputation.

Starten Sie mit einem ausgewogenen Portfolio – setzen Sie auf Quick Wins, um Momentum zu schaffen, richten Sie den Hauptfokus jedoch auf ausgewählte Leuchtturmprojekte („Lighthouses“). Investieren Sie gleichzeitig in mindestens einen Zukunftsandidaten für den Kompetenzaufbau.

KI-FÄHIGKEITEN IM HR VERSTEHEN: DREI ZENTRALE CLUSTER

Um wirkungsvolle Anwendungsfälle zu identifizieren, ist es entscheidend, die Fähigkeiten von KI im HR-Kontext zu verstehen. Fast alle Anwendungen lassen sich drei Clustern zuordnen – jeder bringt eigenen Mehrwert, Umsetzungsaufwand und Risiken mit sich. Nutzen Sie diesen Überblick, um Ihre Roadmap zu strukturieren und schnelle Erfolge mit nachhaltigem Mehrwert auszubalancieren.

ANALYSIEREN UND PROGNOSTIZIEREN



Verwendet KI, um aus HR-Daten Muster zu erkennen, Ergebnisse vorherzusagen und Insights für bessere Entscheidungen zu generieren.

- Vorhersage von Mitarbeiterfluktuation
- Identifikation, Analyse und Vorhersage von Skill-Gaps
- Vorhersage von Personalbedarf zur strategischen Mitarbeiterplanung
- Diagnose von Gehalts(un)gerechtigkeiten

Geschäftswert

Datengetriebene Entscheidungen und strategische Insights

Risikoprofil

Risiko für fehlerhafte Insights aufgrund von mangelnder Datenqualität oder Bias

Technik

Machine Learning auf tabellarischen HR-Daten (z. B. Mitarbeiterstammdaten, Employee Engagement Survey)

GENERIEREN



Setzt generative KI ein, um HR-Inhalte zu generieren und personalisieren – steigert Effizienz und verbessert die Employee Experience.

- Erstellen von Stellenanzeigen
- Erstellen von Interviewfragen
- Erstellen personalisierter Lernpfade
- Chatbot, um mit HR-Dashboards zu interagieren („Chat with your data“)
- Chatbot, um auf HR-Richtlinien zuzugreifen

Geschäftswert

Effizienzgewinne, besseres Mitarbeitererlebnis

Risikoprofil

Risiko, dass Modelle halluzinieren aufgrund von veralteten oder ungenauen Informationen

Technik

Große Sprachmodelle (LLMs) wie ChatGPT, die auf interne Unternehmensdaten zugreifen können

HANDELN



Setzt generative KI ein, um Prozessschritte oder ganze Prozesse autonom auszuführen – ermöglicht vollautomatisierte Abläufe.

- Autonomer First-Level-HR-Support über Chatbots
- Onboarding-Agent, der autonom durch Onboarding-Schritte führt
- Vorselektion von Bewerber:innen
- Automatisierte Terminierung von Bewerberinterviews und Feedbackgesprächen
- Autonomer HR-Analytics-Agent, der Datenanfragen ausführt

Geschäftswert

Starke Automatisierungs- und Effizienzgewinne

Risikoprofil

Risiko unbeabsichtigter Aktionen, Fehlern und Missachtung von Governance

Technik

Große Sprachmodelle (LLMs) wie ChatGPT, die autonom mit HR-Systemen und Usern interagieren können



“

„Die drei Cluster für KI im HR - Analysieren, Generieren und Handeln - helfen, die Einsatzmöglichkeiten von KI klar zu strukturieren: von schnellen Effizienzgewinnen bis hin zu tiefgreifender Transformation.“

JOHANNES KUKULA

Berater für KI, Analytics & HR-Transformation

FAZIT

Das Clustern von Anwendungsfällen hilft Ihnen, Ihre KI-Roadmap gezielt auszurichten. Mit diesem Framework balancieren Sie schnellen Nutzen und nachhaltige Transformation optimal aus.

ANALYSIEREN UND PROGNOSTIZIEREN



Erfolg der „Analysieren“ – Anwendungsfälle hängt maßgeblich von der Datenqualität ab – strategische Insights sind nur mit verlässlicher Datenbasis möglich.

GENERIEREN



Quick-Wins werden oft im Bereich „Generieren“ erzielt, wo Effizienz und Mitarbeitererlebnis schnell verbessert werden können.

HANDELN



„Handeln“ – Anwendungsfälle bringen langfristig die größten Automatisierungseffekte, bergen aber auch die höchsten Risiken und erfordern eine solide Governance.

SCHRITT 3: UMSETZEN, AUSROLLEN UND MONITOREN

Mit der Priorisierung relevanter KI-Anwendungsfälle rückt nun die effektive Umsetzung in den Fokus – erfahrungs-gemäß eine kritische Phase, in der zahlreiche Initiativen scheitern. Entscheidend ist ein strukturiertes und iteratives Vorgehen.

1 Make-or-Buy-Entscheidung

Bewerten Sie gemeinsam mit der IT, ob Sie intern entwickeln oder externe Lösungen einkaufen. Eigenentwicklungen bieten sich bei starken technischen Teams und sehr spezifischen Anforderungen an. Für die meisten HR-Funktionen ist der Zukauf oder die Anpassung bestehender Lösungen jedoch schneller und pragmatischer.

2 Anbieter- und Risiko-Bewertung

Bei der Auswahl strategischer Technologiepartner sollte die Betrachtung über reine Funktionalität hinausgehen. Fordern Sie Nachweise für Risikokontrollen wie:

- Datenschutz und Konformität mit dem EU AI Act
- Bias-Erkennung und Nachvollziehbarkeit (Explainability)
- Nutzerkontrolle und -aufsicht

Fehlen diese Punkte, sollten Sie den Anbieter ausschließen.

3 Schnelle, kennzahlengetriebene Pilotprojekte durchführen

Setzen Sie kurze, fokussierte Pilotprojekte (1-3 Monate) auf, um Mehrwert und Nutzbarkeit zu validieren. Legen Sie die Erfolgskriterien von Anfang an fest:

- Wird ein messbarer Mehrwert erzielt?
- Ist die Lösung für HR-Teams und Mitarbeitende praktisch nutzbar?
- Sind Risiken kontrolliert?

Falls nicht: Projekt stoppen oder neu ausrichten. Ein frühzeitiger Stopp spart Ressourcen und stärkt die Fokussierung.

4 Mit technisch einfachen Anwendungsfällen starten

Falls Ihre HR-IT-Landschaft noch im Aufbau ist, beginnen Sie mit Anwendungsfällen, die wenig Integration benötigen oder keine hohe Datenqualität voraussetzen – z. B. Content-Generierung oder einfache Chatbots. Damit lassen sich schnelle Erfolge erzielen, während die HR-IT-Landschaft und Datenqualität parallel verbessert werden.

5 Schrittweises Ausrollen – Fokus auf Akzeptanz und Monitoring

Wenn ein Pilotprojekt erfolgreich ist, rollen Sie die Lösung stufenweise aus. Beobachten Sie die Akzeptanz genau:

- Wird das Tool aktiv genutzt oder auf alte Prozesse ausgewichen?
- Sind Usability oder fehlendes Training ein Hindernis?

Klären Sie diese Punkte vor dem Komplett-Rollout. Etablieren Sie laufendes Risikomanagement als festen Prozess – kein einmaliges Abhaken:

- Sind die Modellergebnisse weiterhin valide?
- Tauchen neue Biases oder Risiken auf?
- Entwickelt sich eine Überabhängigkeit der Nutzer von KI-Vorschlägen?

6 Kontinuierliche Weiterentwicklung verankern

KI entwickelt sich schnell weiter. Prüfen und aktualisieren Sie regelmäßig Ihre Tools, Modelle und Prozesse als Teil Ihrer KI-Governance. Verankern Sie laufendes Risikomanagement und Nachvollziehbarkeit als Anforderung bei jeder neuen Beschaffung.



„KI in HR ist keine Zukunftsvision - jetzt ist der Moment, loszulegen: für datenbasierte Entscheidungen, mehr Effizienz und messbaren Mehrwert fürs Business.“

JOHANNES KUKULA

Berater für KI, Analytics & HR-Transformation



von der Pilotierung zur erfolgreichen Einführung

KI im HR ist längst keine theoretische Diskussion mehr – sie ist ein praktischer Hebel für echten geschäftlichen Mehrwert. Um von vereinzelten Pilotprojekten zu nachhaltigem Impact zu gelangen, braucht es Struktur, funktionsübergreifende Abstimmung und konsequente Umsetzung.

Wer Anwendungsfälle gezielt nach Mehrwert priorisiert, Risiken mit einer starken Governance abfängt, und Projekte iterativ implementiert, kann HR von einer reinen Supportfunktion zum strategischen Business-Partner im KI-Zeitalter entwickeln. Die beschriebenen Schritte helfen jeder HR-Organisation, aus KI-Ambitionen messbaren Mehrwert zu schaffen.

Die Zukunft von HR ist nicht nur digital – sie ist intelligent, adaptiv und KI-gestützt. Der richtige Zeitpunkt KI erfolgreich zu implementieren ist jetzt.



Heft 31

Atreus GmbH
Landshuter Allee 8
80637 München
Deutschland
Tel.: +49 89 452249-0
kontakt@atreus.de

ATREUS.DE