

KI FÜR HR PROFESSIONALS

2025

PRAXISNAH & UNABHÄNGIG

KI-Leitfaden speziell für HR:

- Software-Überblick
- Best Practices
- Checklisten
- EU AI Act mit Fokus HR

für den gesamten Employee Lifecycle





INHALTS VERZEICHNIS

Willkommen	1		
Ben, HR Manager	2		
KI-Strategie für HR	3		
KI für HR entlang des Employee Lifecycles	4	Recruiting	4.1
		Onboarding	4.2
		Talent Development	4.3
		Talent Retention	4.4
		Employer Branding	4.5
EU AI Act	5		
Checklisten, Support & Glossar	6		
Über uns	7		

1 WILLKOMMEN



**KIRSTEN
MEISINGER**
CEO AI SEALS

Zeitersparnis, Kostenreduktion oder Mitarbeiterentlastung: Was ist Ihre Motivation, sich mit KI in HR zu befassen? Setzt Ihr Unternehmen bereits auf KI oder stehen Sie in den Startlöchern? Laut einer Bitkom-Studie nutzen in 2025 bereits 20% der Unternehmen KI; weitere 37 % diskutieren oder planen den Einsatz.

KI für HR optimiert viele Arbeitsprozesse: per Robot Recruiting werden geeignete Kandidaten aufgespürt, beim CV-Parsing sortieren KI-gestützte Systeme Bewerbungen und schlagen Kandidaten vor. Auch für Onboarding, Talent Development und Retention mehren sich KI-Tools. Generative KI kommt oft für interne HR-Prozesse zum Einsatz: KI-gestützte Chatbots beantworten Fachfragen der Mitarbeitenden zu korrekten HR-Prozessen, sie kreieren Content fürs Recruiting und für das Employer Branding und optimieren diesen. KI-gestützte Workflows sind schneller,

fehlerfreier und entlasten von lästigen Routinetätigkeiten. Doch hohe Investitionskosten, KI-Compliance und ethische Bedenken erschweren die Einführung von KI. Gerade weil es bei HR oft um Menschen und personenbezogene Daten geht, muss der Einsatz von KI in HR mit Bedacht erfolgen. Ohne Transparenz, klare Regeln und eine strategische Einbindung der Mitarbeitenden wird es nicht funktionieren.

Der *Impact Report KI für HR* unterstützt Verantwortliche und Interessenten aus allen Bereichen des Personalwesens dabei, KI gezielt in ihrem Arbeitsfeld zu nutzen und so den Arbeitsalltag digitaler und innovativer zu gestalten.

Dieser KI-Leitfaden für HR nennt nicht nur allgemeine Möglichkeiten, sondern konkrete Wege in Form von Tools, Best Practices und Checklisten für den gesamten Employee Lifecycle – garantiert anbieterunabhängig.

Viel Freude beim Lesen und Inspiration für Ihren Impact nach der Lektüre wünschen

Kirsten Meisinger & Team

93 %

HR-Manager, die bereits KI-Tools verwenden, sind überzeugt, dass die Tools zur Kostenreduzierung beitragen (Personio-Studie).

57 %

HR-Befragte geben an, ihr Unternehmen befinde sich derzeit in einer Transformation im Bereich generative KI (Kienbaum-Studie).



2 BEN, HR MANAGER

Ben lehnt sich kurz zurück und atmet tief durch. Es ist erst 10 Uhr morgens, aber sein Tag fühlt sich schon an, als wäre er im Dauerlauf. Sein Posteingang quillt über: Beschwerden über das neue Zeiterfassungssystem, eine dringende Mail der Geschäftsführung – eine Schlüsselposition muss schnellstmöglich besetzt werden. Gleichzeitig steht ein Meeting mit der IT-Abteilung an, die über erforderliche Maßnahmen nach dem letzten Cybersecurity-Test sprechen möchte.

„**HR ist das Herzstück** eines Unternehmens“, hatte Ben einmal in einem Führungskräfte-meeting gesagt. Doch manchmal fühlt es sich an, als würde er zwischen unzähligen Erwartungen und Aufgaben zerrieben. Er soll administrative Prozesse effizient gestalten, Mitarbeitende motivieren, die Unternehmenskultur stärken und strategische Entscheidungen vorbereiten – und das alles bei immer knapperen Ressourcen.

Mit Künstlicher Intelligenz steht ein weiteres großes Thema auf seiner Agenda. KI kann Prozesse beschleunigen und personalisieren, Fehler vermeiden, Daten analysieren, Muster und Trends erkennen und Empfehlungen erstellen. Doch viele in Bens Team sind skeptisch. „Ersetzt uns die KI? Was ist mit Datenschutz und Fairness?“ Ben versteht die Bedenken. Er will keine technologische Lösung, die Misstrauen sät – er will eine, die wirklich hilft.

Doch welche KI-Tools sind tatsächlich praxistauglich? Und wie lassen sich ethische, rechtliche und unternehmenskulturelle Fragen klären? Die verpflichtende KI-Schulung für Mitarbeitende, die KI einsetzen, muss er auch organisieren.

Ben will die Chancen nicht verpassen: Was, wenn KI ihm hilft, sein Team wirklich zu entlasten? Er beschließt, sich intensiv mit dem Thema auseinanderzusetzen – und genau das tut dieser Report.



3 KI-STRATEGIE FÜR HR

Die drei HR-Strategieebenen in Bezug auf KI

KI hat bereits jetzt einen messbaren Einfluss auf alle Bereiche des HR-Managements. Daraus resultieren drei Strategieebenen für HR-Manager.

1. HR-interne Verwendung von KI

HR-Manager müssen entscheiden, wie sie KI in ihrer eigenen Rolle und ihrem HR-Team einsetzen.

2. Optimierte Prozesse & Kostenreduktion

Mithilfe von KI kann HR unternehmensweite Prozesse optimieren und Kosten senken. Beispiele zur Optimierung sind ein effizienteres Workforce-Management, die Optimierung von Vergütungs- und Benefits-Strukturen, KI-gestützte Lernpfade, Programme zur Stressreduktion und Gesundheitsmanagement uvm.

3. Chancen- und Risikobewertung

HR kann und sollte eine entscheidende Rolle für den verantwortungsvollen Einsatz von KI im Unternehmen spielen. Noch dazu sollte das Talent Development einen starken Fokus auf KI-Weiterbildung setzen.

HR spielt eine Schlüsselrolle in der digitalen Transformation und bereitet die Mitarbeitenden auf den Wandel vor.

Strategische HR-Kennzahlen mit KI optimieren

HR-Professionals werden anhand typischer Kennzahlen gemessen. Mit KI können diese Erfolgsfaktoren deutlich optimiert werden. Beispiele sind:

Time to Hire

Schnelle Besetzung offener Stellen durch

- Automatisierte Vorauswahl von Bewerbungen
- KI-gestütztes Applicant-Tracking-System (ATS)
- KI-Bots zur Kommunikation
- Prädiktive Analyse identifiziert geeignete Kandidaten

Quality of Hire

- Bessere Passgenauigkeit durch Datenanalyse
- Unbewusste Vorurteile reduzieren
- Personalisierte Ansprache und Talent-Pooling
- Gamification und Skill Assessments: KI-gestützte Tests und simulierte Arbeitsumgebungen

Talent Retention

- Optimierung des Workflows
- Stressreduktion im Job
- Gesundheit und Wohlbefinden: KI-gestützte Apps und Programme mit personalisierten Gesundheitsangeboten

Mitarbeiterzufriedenheit

Mitarbeiterbindung optimieren

- durch KI-gestützte Kommunikation
- Feedbacksysteme zur Analyse Jobzufriedenheit
- Talent Management/ Weiterbildung

Talent Development

- Personalisierte Entwicklung durch KI-gestützte Lernpfade
- Verbessertes Skill Assessments durch Gamification
- Skill-Gap-Analysen
- Adaptive Lerninhalte
- Virtuelle Coaches und Mentoren

Kostensenkung

- KI-gestützte Analyse von Ausgaben "Smart Spend"
- Automatisierung zeitaufwändiger Aufgaben/ Software
- Effizientes Workforce-Management
- Optimierung von Vergütungs- und Benefits-Strukturen
- Bessere Entscheidungsfindung

4 KI FÜR HR

Einsatz von KI entlang des Employee Lifecycles

Setzen HR-Mitarbeitende KI im Job ein, so kann das Wochen an Arbeitszeit einsparen und die Motivation steigern. KI-gestützte Workflows sind schneller, fehlerfreier und entlasten von lästigen Routinetätigkeiten. Viele Mitarbeitende wünschen sich daher KI-Tools für ihren Aufgabenbereich.

Laut einer aktuellen Studie von Microsoft und LinkedIn berichten Nutzer, dass KI ihnen hilft,

- Zeit zu sparen (90 %)
- sich auf ihre wichtigste Arbeit zu konzentrieren (85 %)
- kreativer zu sein (84 %) und
- motivierter zu arbeiten (83 %).

Die HR-Abteilung und damit das Unternehmen profitieren durch mehr Effizienz, Mitarbeiterzufriedenheit, Innovation und einem Vorsprung gegenüber Mitbewerbern.

Zügige Einführung nötig

Nutzen Sie den Impact Report KI speziell für HR mit seinen Best Practices, Use Cases und KI-Tools zur ersten Inspiration oder als konkreten Kick-Off-Leitfaden.

Denn eine aktuelle Studie von Microsoft zeigt, dass 68 % der Mitarbeitenden mit dem Arbeitstempo und dem Arbeitsvolumen kämpfen. Viele von ihnen wollen KI-Tools einsetzen.

68 %

der Mitarbeitenden kämpfen mit dem Arbeitstempo und dem Arbeitsvolumen.

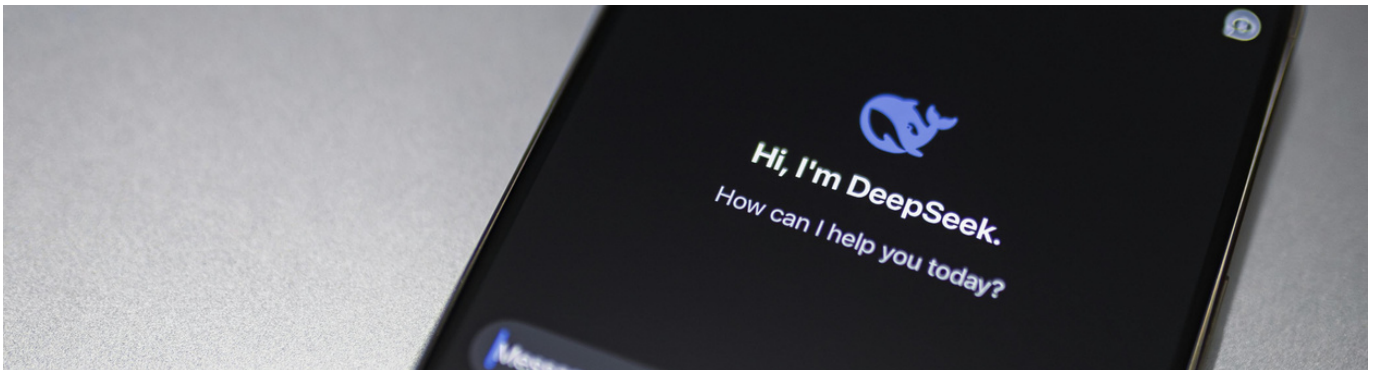


78 % der Mitarbeitenden warten nicht darauf, dass ihre Firma KI offiziell einführt oder freigibt, sondern bringen ihre eigenen KI-Tools mit zur Arbeit - und setzen Unternehmensdaten einem Risiko aus.

Dieser Gefahr im eigenen Unternehmen vorzubeugen, ist ein weiterer Grund, KI offiziell einzuführen. Gerade auch im Hinblick auf die gesetzlichen Vorschriften und Bußgelder des EU AI Acts.

78 %

der Mitarbeitenden bringen ihre eigenen KI-Tools mit zur Arbeit - und setzen Unternehmensdaten einem Risiko aus.



Herausforderungen

EU AI Act, Upskilling, Anbieterchaos

HR-Manager stehen vor vielen neuen Themen: Will HR KI einsetzen, müssen sie

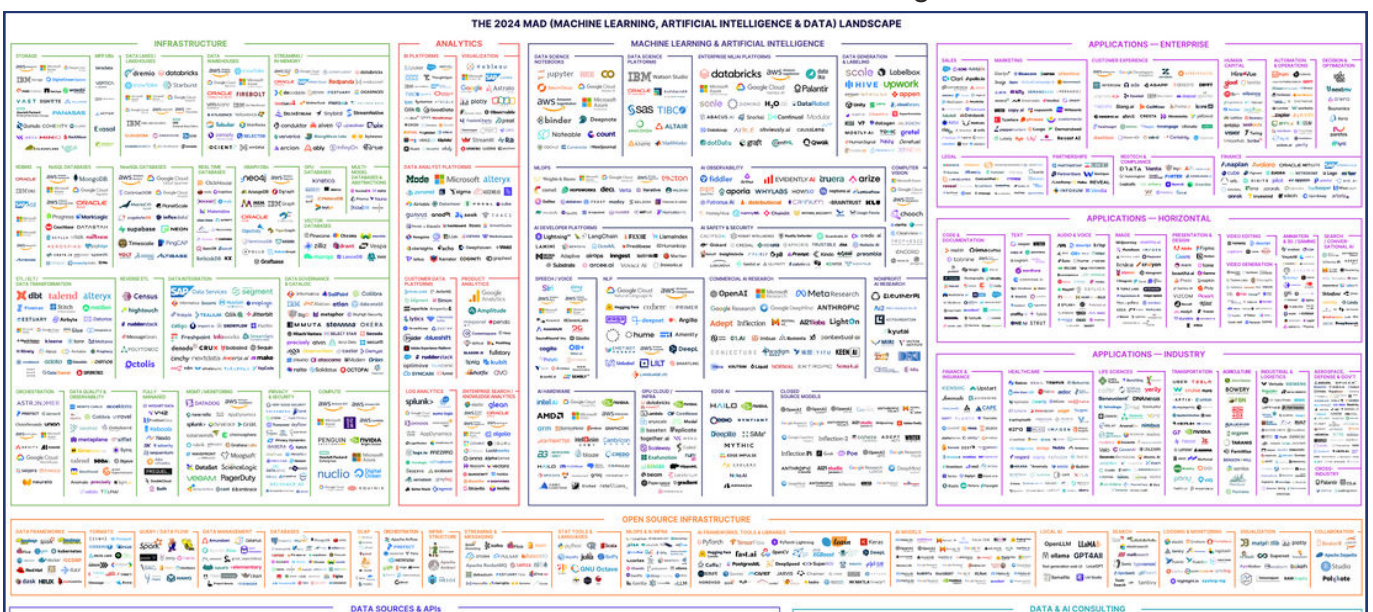
- passende Use Cases finden, testen, bewerten und priorisieren
- KI implementieren
- das Upskilling der Mitarbeitenden organisieren
- geltendes Recht kennen und umsetzen.

Der EU AI Act (deutsch: KI-Verordnung, auch KI-VO abgekürzt) gibt die rechtlichen Rahmenbedingungen vor, die den Einsatz von KI regeln. Besonders für den Einsatz von KI in sensiblen Bereichen wie HR gelten strenge Richtlinien, um den Schutz von Mitarbeitenden und Kandidaten zu gewährleisten. Je nach Risikoklassifizierung (siehe Kapitel 5) unterliegt KI-Software unter-

schiedlichen Transparenz- und Dokumentationspflichten. Einige bisher eingesetzte Software, z.B. zum Social Profiling, ist in der EU nun gänzlich verboten.

Upskilling: Seit dem 2.2.2025 ist nach EU AI Act Art. 4 eine Schulung für KI-Anwender Pflicht. Ziel ist es, ein Grundverständnis der neuen Technologie, ihrer Vorteile und Gefahren zu schaffen. Zudem sollten Unternehmen in die Schulung investieren, damit die neue Technologie auch voll ausgeschöpft wird und wirklich die erhofften Effizienzgewinne bringt.

Anbieterchaos: Welche der am Markt verfügbaren Softwarelösungen sind laut EU AI Act legal? Die Grafik unten zeigt Logos von KI-Softwares. Aus diesem Dschungel die beste Lösung zu finden, ist eine der Aufgaben des HR-Managements.



Quelle: <https://mattturck.com/landscape/mad2024.pdf>



Drei zentrale Ansätze für die Implementierung von KI-Projekten

Beim Einsatz von KI müssen HR-Manager sich also drei zentrale Fragen stellen und beantworten:

1. Use Cases

Welche Use Cases sind für mein Team wirklich relevant und wie priorisiere ich sie?

2. Software

Welche konkrete Software kann diese Use Cases tatsächlich umsetzen? Build or buy: Gibt es diese schon oder benötige ich meine IT-Abteilung oder einen externen Dienstleister? Wie führe ich sie ein? Wer führt sie ein?

3. KI-Compliance

Was müssen mein Team und ich wissen, um KI im HR rechtskonform einzusetzen? Wie erlangen wir dieses Wissen und wie setzen wir es praktisch um?

Teilhabe & Schulung

Der Erfolg von KI im HR hängt nicht nur von der ausgewählten Technologie selbst ab, sondern maßgeblich von der Akzeptanz und dem Vertrauen der Mitarbeitenden.

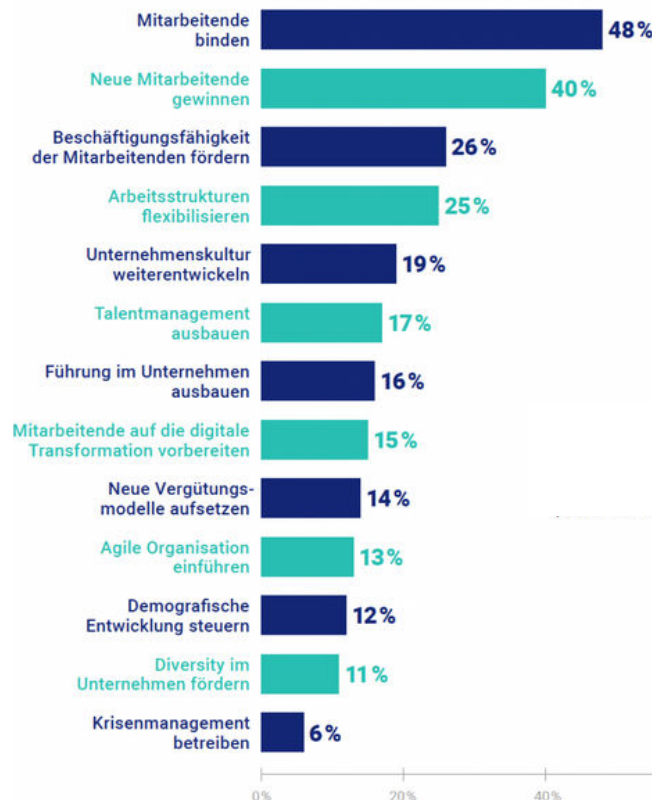
Ein transparenter und partizipativer Ansatz bereits bei den ersten Schritten, noch lange vor der Implementierung, kann dazu beitragen, Vorbehalte abzubauen und die Vorteile von KI voll auszuschöpfen.

* Best Practice Tipp Operative Umsetzung

Stellen Sie eine KI-Enthusiasten-Gruppe zusammen, die gemeinsam Use Cases findet, testet, bewertet und priorisiert.

Wichtigste HR Handlungsfelder

Nach wie vor sehen HR Professionals Mitarbeiterbindung und -gewinnung als die wichtigsten Aufgaben und damit größten Herausforderungen, wie diese Umfrage zeigt:



Quelle: Hays HR-Report 2024

5h

KI-gestützte Prozesse sparen Mitarbeitenden weltweit bereits bis zu fünf Stunden pro Woche ein, so eine BCG-Studie.

Fazit

Damit ist klar, warum es vor allem für die Mitarbeiterbindung und die Mitarbeitergewinnung bereits viele KI-Softwarelösungen gibt. KI als Treiber der digitalen Transformation in HR wird bereits jetzt intensiv im Recruiting genutzt und wird langfristig weitere HR-Bereiche durchdringen.

4.1 KI im Recruiting

Erfolgreiches Recruiting basiert auf starker Kommunikation und klarem Storytelling unterstützt durch effiziente Prozesse – beides Bereiche, in denen KI echten Mehrwert bietet. Durch den gezielten Einsatz von KI-Systemen werden Abläufe effizienter, transparenter und oft auch fairer. In diesem Kapitel beleuchten wir verschiedene Anwendungsbeispiele von KI im Recruiting und geben einen Überblick über einige Softwarelösungen, die im Einklang mit der EU-Verordnung (EU AI Act) genutzt werden können.

Abgleich von Anforderungen und Stellenanzeigen

Ein typisches Beispiel für den Einsatz von KI im Recruiting ist der Abgleich von Stellenanforderungen aus der Fachabteilung und der Formulierung der Stellenanzeige. KI-Systeme wie das deutsche Startup Skillties können helfen, die Anforderungen automatisch zu analysieren und in präzise, zielgerichtete Stellenanzeigen umzusetzen. Dies optimiert den Rekrutierungsprozess, indem die richtigen Kandidaten schnell angesprochen werden und die Zeit für manuelle Bearbeitung reduziert wird.

* Den eigenen Bedarf definieren

Benötigen Sie eine gezielte Einzelanwendung, einen KI-Workflow wie z.B. Copilot für Microsoft 365 oder bietet Ihr ATS bereits umfassende KI-Funktionen?

CV-Parsing: Automatisierte Lebenslaufanalyse

KI-basierte CV-Parsing-Tools sind in der Vorselektion von Bewerbungen nützlich. Diese Tools analysieren Lebensläufe innerhalb von

Sekunden und identifizieren relevante Informationen wie Qualifikationen, Berufserfahrungen und Schlüsselkompetenzen.

* Best Practice CV-Parsing

Auf der Karriereseite von SIEMENS können Bewerber ihren Lebenslauf hochladen und erhalten Jobvorschläge: <https://jobs.siemens.com/careers>

Vorteile des CV-Parsings sind die Zeitersparnis, der ontologische Abgleich (die Zuordnung unterschiedlicher Skill-Begriffe) und die objektivere Vorauswahl (mögliche unbewusste Vorurteile des Recruiters lassen sich verringern). Nachteil: Gerade das Fehlen eines Menschen im Prozess kann durch die Automatisierung zu Ungerechtigkeit führen, z.B. wenn Frauen aufgrund von Elternzeit Lücken im Lebenslauf haben.

Viele bekannte Applicant-Tracking-Systeme setzen bereits CV-Parser ein, darunter BITE, Personio, Workday, SAP SuccessFactors und weitere.



Chatbots für Bewerberkommunikation

Die Kommunikation mit Bewerbern ist meist zeitaufwendig und ressourcenintensiv. KI-gestützte Chatbots bieten hier eine Lösung.

Bereits einfache KI-gestützte Chatbots können häufig gestellte Fragen in natürlicher Sprache beantworten – und entlasten so das HR-Teams.

Folgende Funktionen lassen sich gut automatisieren:

- Antworten auf FAQs wie z.B. zum Bewerbungsprozess, den Benefits oder der Unternehmenskultur geben.
- Termine für Bewerbungsgespräche, oft mit direkter Integration in Kalendersysteme wie Outlook oder Google Calendar, vereinbaren.
- Benachrichtigungen und Updates zum Bewerbungsstatus übermitteln, um Kandidaten transparent über den Fortschritt ihrer Bewerbung zu informieren.

Beispiele für Ready-to-Customize Chatbots sind NIID, Mya, Olivia, Landbot oder Userlike.

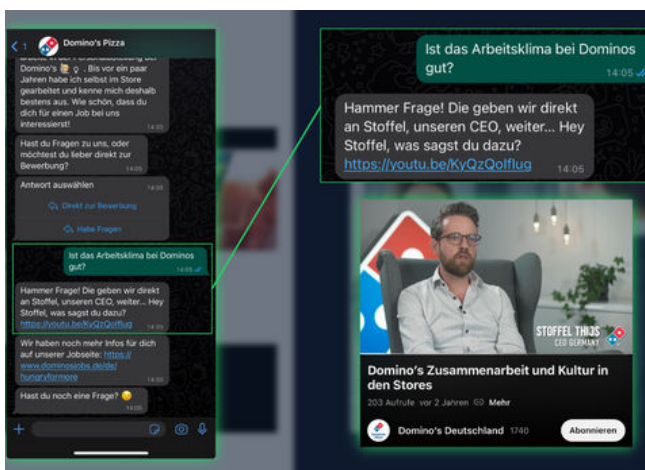


Bild: Ready-to-Customize Software NIID

Externe Dienstleister oder die eigene IT-Abteilung, wenn sie dieses Wissen abdeckt, können alternativ z.B. mit Google Agents oder Microsoft Copilot Studio solche Bots programmieren.

Immer mehr Unternehmen setzen darüber hinaus auf eigene Firmen-GPTs. Hier kombiniert man ein Sprachmodell seiner Wahl mit eigenen unternehmensinternen Inhalten – viele Wissensquellen wie Datenbanken und PDF-Sammlungen können angebunden werden.

Der Vorteil: korrekte, unternehmensspezifische Inhalte und Datensicherheit, ausgegeben durch einen Customized Chatbot, dessen Verhalten steuerbar ist.

26 %

Unternehmen, die KI nutzen, besetzen offene Stellen 26 % schneller als Unternehmen, die keine KI einsetzen, so eine SmartRecruiters-Studie 2025.

Robot Recruiting – Active Sourcing via KI

Beim Robot Recruiting wird KI gezielt zur Identifikation und Ansprache passender Kandidaten eingesetzt. KI-Algorithmen durchsuchen öffentlich zugängliche Plattformen wie LinkedIn, GitHub oder Xing nach Profilen, die den gewünschten Anforderungen entsprechen, und analysieren Daten, um eine passgenaue Direktansprache zu ermöglichen. Mithilfe von Natural Language Processing erkennt KI nicht nur explizit genannte Skills, sondern auch implizite Qualifikationen.

Unternehmen können so Kandidaten finden und proaktiv ansprechen. Zudem lassen sich personalisierte, KI-generierte Nachrichten automatisiert versenden, um eine höhere Antwortrate zu erzielen.

4.2 KI im Onboarding

Die entscheidende Phase des Onboardings

Der erste Eindruck zählt. Die ersten Tage und Wochen eines neuen Mitarbeitenden sind ausschlaggebend für die langfristige Bindung und Motivation. Studien zeigen, dass ca. 20 % der neuen Mitarbeitenden innerhalb der ersten 45 Tage kündigen, wenn das Onboarding schlecht organisiert ist.

Ein durchdachter Onboardingprozess (und ein KI-optimierter Auswahlprozess) können die Mitarbeiterbindung vom ersten Tag an intensivieren und die Produktivität bereits in den ersten Monaten signifikant erhöhen.

20 %

Rund 20 % der Mitarbeitenden kündigen innerhalb der ersten 45 Tage, wenn das Onboarding schlecht organisiert ist, so eine Softgarden-Studie.

Denn es ist die Phase, in der neue Mitarbeitende nicht nur fachlich eingearbeitet werden, sondern auch eine emotionale Verbindung zum Unternehmen aufbauen.

Wer sich informiert und wertgeschätzt fühlt, integriert sich besser ins Team. Die Befragten der Studie legten besonderen Wert auf vier Aspekte:

1. offizielle Vorstellung im Team
2. klar strukturierter Einarbeitungsplan
3. vollständig eingerichteter Arbeitsplatz
4. persönlicher Ansprechpartner.

Menschlichkeit, Organisation und Wissensvermittlung sind gefragt. Bei den letztgenannten Punkten kommt KI ins Spiel.

KI ermöglicht es, Onboarding-Prozesse effizienter, personalisierter und nahtloser zu gestalten. Die automatisierte Bereitstellung relevanter Informationen, Chatbots, die zur Wissensvermittlung genutzt werden und personalisierte Lernpfade können mit KI gelöst werden.

Im Folgenden zeigen wir, welche praktischen Anwendungsmöglichkeiten KI im Onboarding bietet und wie Unternehmen davon profitieren können.

Onboardingplan mit KI

Prompt im GPT Ihrer Wahl:

„Wir sind ein diverses, internationales Team und arbeiten hybrid, persönliche Treffen sind selten. Jeden Monat starten mehrere neue KollegInnen. Erstelle bitte einen Onboarding-Plan für die ersten 100 Tage, beginnend zwei Wochen vor dem Startdatum.“

Ziel: Trotz räumlicher Distanz soll ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl entstehen. Der Plan darf asynchrone und synchrone Maßnahmen enthalten. Berücksichtige Zeitzonen und unterschiedliche Rollen. Empfiehl auch passende Tools und Formate.“



Automatisierung im Onboarding

Viele Wege führen zum Ziel und die Liste der Anbieter von KI-gestütztem Onboarding wird täglich länger.

KI-Workflows im ATS Ihrer Wahl

Nutzen Sie bereits ein ATS, so ist ein Upgrade auf gegebenenfalls vorhandene KI-Funktionen einfach, weil das System bereits in Ihre IT-Landschaft integriert ist. Die großen Anbieter wie Deel, Personio, SAP SuccessFactors, Oracle Cloud HCM, SmartRecruiters, Workday oder Rexx haben allesamt Onboarding-Workflows in petto. Workflows umfassen Willkommensmails, Nutzerverwaltung, Selfserviceportal, Chatbot und individuelle Einarbeitungspfade, die einmalig eingerichtet und dann per Trigger ausgespielt werden.

Copilot für Microsoft 365

Einen niedrigschwelligeren Einstieg bietet Microsoft mit seiner Integration des Copilot für Microsoft 365. Hier haben Nutzer die Möglichkeit, das Onboarding mit Bordmitteln zu automatisieren. Beispielsweise kann ich per Upload-Anhang des Arbeitsvertrags in Outlook die wichtigsten Fakten extrahieren und so eine persönliche Willkommensmail ohne viel Aufwand erstellen, denn Copilot in Outlook findet die wichtigsten Informationen und generiert daraus eine persönliche E-Mail.

Agent-Builder Copilot Studio

Im Microsoft-Universum können Nutzer mit

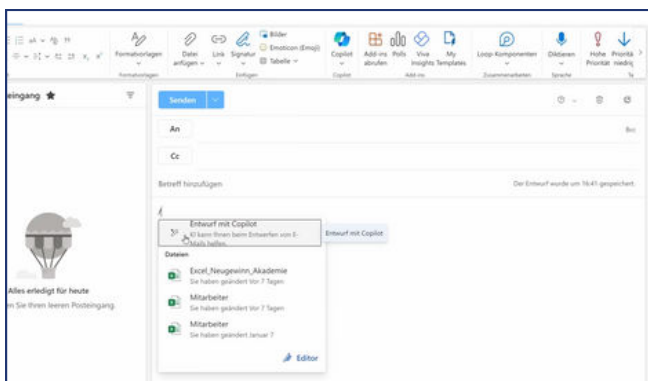


Bild: Screenshot MS Outlook mit Copilot

* Tipp

Prüfen Sie: Bietet bereits im Unternehmen vorhandene Software KI-Funktionen? Falls ja, erfüllen diese die rechtlichen Anforderungen des EU AI Acts? Fragen Sie den Software-Anbieter, Ihren Compliance Officer oder die Rechtsabteilung.

dem Copilot Studio einen eigenen KI-Agenten als Low-Code-Tool bauen. HR Professionals können sich auf viele vorgefertigte KI-Agenten freuen, beispielsweise den Job Craft, CV Match, Team Navigator, Benefits Agent oder den Q&A Bot für alle Fragen der Mitarbeitenden, vom Neuling bis zum alten Hasen. Der Clou: Nutzer können relativ einfach bestehende interne Wissensquellen anbinden: Das kann die PDF-Sammlung sein, eine Datenbank und auch die eigene Webseite.

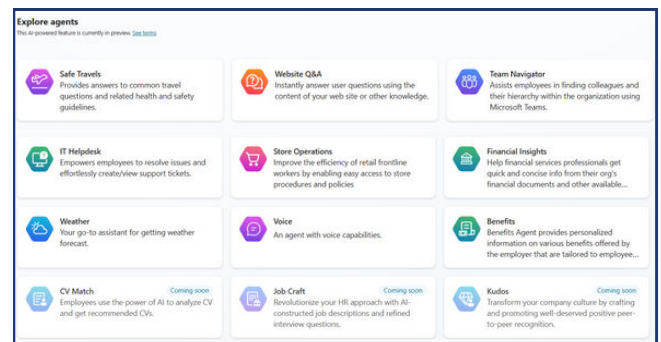


Bild: Screenshot Copilot Studio

Der Königsweg: Unternehmens-GPT

Ein individuelles Firmen-GPT, das speziell für Ihr Unternehmen oder Ihre Abteilung programmiert wird und als Chatbot fungieren kann, bildet alle benötigten Funktionen ab und sichert die KI-Compliance.

Sprechen Sie uns an, wenn Sie mehr über ein individuelles Unternehmens-GPT erfahren möchten.

4.3 KI im Talent Development

Der Einsatz von KI im Talent Development bietet vielfältige Möglichkeiten. Durch personalisierte Lernpfade, präzise Skill-Gap-Analysen und virtuelles Coaching können Unternehmen ihre Mitarbeitenden gezielt fördern. Auch hier ist entscheidend, eine KI-Software zu wählen, die den gesetzlichen Anforderungen entspricht, um Datenschutz und ethische Standards zu gewährleisten – und dies den Mitarbeitenden auch zu kommunizieren.

Produktion von Lerninhalten durch KI

Generative KI wie Copilot oder ChatGPT kann aus bestehenden Wissensquellen (PDFs, Intranet, Datenbanken, Webseite) Lerninhalte extrahieren und auf den Bedarf des Lernenden maßschneidern. Generative KI (DeepL, Copilot, ChatGPT, Gemini uvm.) kann automatisiert übersetzen. Videogeneratoren wie HeyGen können Trainingsvideos nicht nur übersetzen, sondern auch sämtliche Lerninhalte mit wenigen Klicks anpassen.



Bild: Mit HeyGen erstelltes Avatar-Video

Personalisierte Lernpfade

KI analysiert Lernbedarf und Präferenzen, um Schulungsmaterialien für spezifische Lernbedürfnisse zusammenzustellen. Auch Skill-Gap-Analysen lassen sich mit KI-Tools noch leichter als bisher finden und so weitere gezielte Entwicklungsmaßnahmen definieren. Neben den bekannten ATS bieten auch 360learning und Skillties KI-gestütztes Upskilling an.

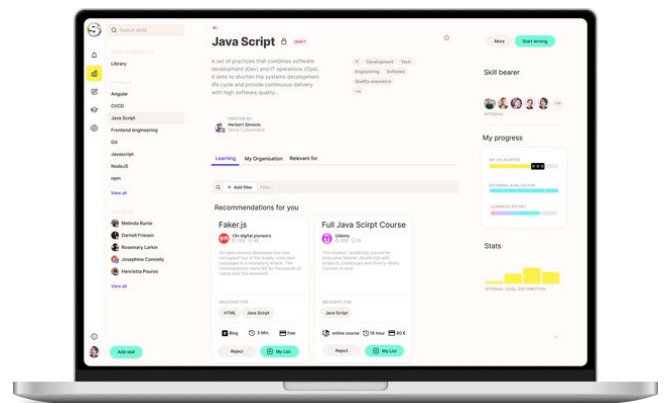


Bild: Talent Development, Skillties

Predictive Analytics: Oft Hochrisiko-KI

Beliebt und international auch eingesetzt, sind KI-gestützte prädikative Analysetools, z.B. zur Vorhersage einer Karriere. Systeme, die Entscheidungen über Personalmanagement und die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden treffen, gelten als hochriskant. Der EU AI Act erfordert hier zusätzliche Transparenz und menschliche Aufsicht, um sicherzustellen, dass keine Diskriminierung oder Verzerrung auftritt. Möchten Sie solche Systeme einsetzen, müssen Sie vielfältige Transparenz- und Dokumentationspflichten erfüllen.

- * Eine Visagistin verlor ihren Job bei MAC (Estée Lauder) in Birmingham, UK, nachdem das KI-gestützte Profilingtool HireVue ihre Körpersprache negativ bewertet hatte. Obwohl sie volle Punktzahl für ihre Leistung erhielt, fiel sie aufgrund ihrer Körpersprache im Video-Interview durch.
Hinweis: Social Profiling ist in der EU verboten (> EU AI Act).

4.4 KI im Talent Retention

Talent Retention, also die Mitarbeiterbindung, sichert nicht nur den Erhalt von Fachwissen, sondern reduziert auch Kosten, die durch Fluktuation entstehen. KI bietet vielfältige Möglichkeiten, die Mitarbeiterbindung zu stärken und HR-Prozesse zu optimieren.

Analyse der Mitarbeiterzufriedenheit

KI-Tools können Mitarbeiterumfragen erfassen und auswerten. In der simpelsten Variante lasse ich meine anonymisierten Ergebnisse von einem KI-Tool analysieren (z.B. per MS Copilot oder Data Analyst im OpenAI GPT-Store) und als Tabelle, Grafik und Textanalyse ausgeben.

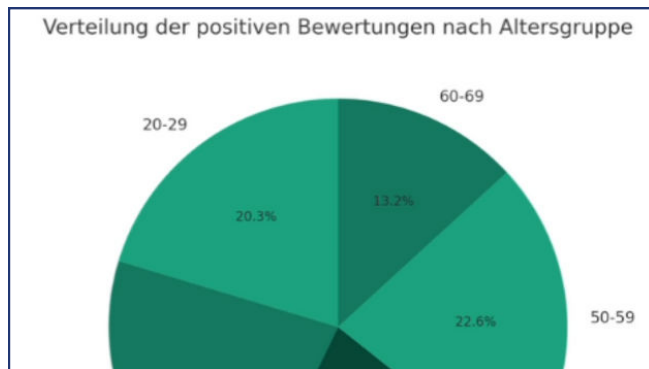


Bild: Data Analyst Tortendiagramm

360 Grad Feedback auf Knopfdruck

Teambeurteilung per Talent Management Software wird gern als 360-Grad-Feedback durchgeführt, ist jedoch dadurch komplex in der Analyse. Die Auswertung per KI erfolgt umgehend, objektiv und fehlerfrei. Oft wird eine Grafik mit multidimensionaler Perspektive zur Darstellung der Stärken und Potenziale generiert.



KI-gestützte Chatbots und KI-Agenten

Wie in Kapitel 4.2 zum Onboarding gezeigt, können interne KI-gestützte Chatbots oder KI-Agenten Standardanfragen zu Themen wie Benefits (vgl. Copilot Benefit Agent), Urlaubsansprüchen oder Gehaltsabrechnungen schnell und effizient beantworten. Dies entlastet die HR-Abteilung und ermöglicht es den Mitarbeitenden, jederzeit Zugang zu wichtigen Informationen zu erhalten. Komplexere Anfragen kann der Bot an die zuständigen HR-Mitarbeitenden eskalieren.

Nutzer des Microsoft Universums setzen auf Copilot Studio mit deinem Low-Code-Ansatz, auch Google Nutzer können mit Google Agenten in der Google Cloud KI-Bots programmieren lassen.

Wer ein ATS wie Personio, REXX, Workday, SAP SuccessFactors, Talentsoft oder andere nutzt, hat viele integrierte Funktionen zur Verfügung.

Unternehmenskultur mit KI darstellen

Generative KI kann Unternehmen dabei unterstützen, ihre Kultur und Werte konsistent und dabei kreativ zu kommunizieren. Inhalte wie Unternehmenskultur, Werte, Interviews, Videos uvm. können mit generativer KI erstellt, multimodal aufbereitet und übersetzt werden. Legale Grafik- und Videotools sind z.B. Adobe, Canva, Whimsical, Napkin, HeyGen, Lumen5.



4.5 KI im Employer Branding

Die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber wird immer wichtiger. KI hilft, sich gezielt als starke Arbeitgebermarke zu präsentieren.

Talent Attraction oder Employer Branding findet auf vielen Kanälen statt: Die eigene Webseite, Social Media, Pressearbeit, Jobmessen, auch klassische Print- und Online-Werbung mit der Zielgruppe Kandidaten gehören dazu.

Wer viele Kanäle bespielt, benötigt viel Content. Und muss analysieren, welche Kanäle einen guten ROI aufweisen und welche nicht. Hier ist KI ein echter Helfer.

Datenbasierte Optimierung der Employer-Branding-Strategie

Durch KI lassen sich Social-Media-Aktivitäten und Karrierewebsites analysieren und verbessern. Tools wie Sentiment-Analysen werten aus, wie die Arbeitgebermarke online wahrgenommen wird, und geben wertvolle Hinweise zur Optimierung. Legale Scraper lesen z.B. kununu-Bewertungen Ihres eigenen Unternehmens aus und fassen diese zusammen.

Automatisierte Content-Erstellung

Mit KI lassen sich Karriereseiten, Blogbeiträge und Recruiting-Kampagnen effizienter erstellen. Generative KI kann ansprechende Texte, Bilder oder sogar Videos produzieren, die genau auf die gewünschte Zielgruppe abgestimmt sind.

Auch das Multi-Posting von Inhalten für unterschiedliche Kanäle ist einfach, viele Plattformen haben dazu Integrationen, z.B. meta (Facebook und Instagram) oder Canva (TikTok, X, Facebook und Instagram). Auch viele ATS bieten solche Integrationen.

39 %

Rund 39 % der Arbeitnehmer befassten sich 2024 mit einem Jobwechsel, so eine Randstad-Studie. Eine starke Arbeitgebermarke reduziert die Wechselbereitschaft.

Einsatz von generativer KI im Employer Branding

Bereits mit Standardsoftware für generative KI wie ChatGPT, Perplexity, Gemini und Copilot können Employer Branding Professionals viele Arbeitsprozesse schneller, effizienter und fehlerfreier gestalten. Sie können kreative Ideen finden, Texte und einfache Grafiken kreieren, Präsentationen erstellen und Feedback zu bestehenden Medien erhalten.

Hier lohnt es, sich mit Prompt Engineering intensiv zu befassen, denn nur mit einer smarten Anweisung an die KI erhalte ich schnell passende Ergebnisse.

Ein individuelles Firmen-GPT (siehe Kapitel 4.2) erstellt zielsicher noch individuellere Inhalte basierend auf den vorgegebenen Datenquellen Ihres Unternehmen.



Bild: Einfache Avatar-Videos mit HeyGen

Im Bereich Grafik sind z.B. Adobe Firefly, Canva, Whimsical, Napkin legale KI-Bildgenerierungstools. HeyGen, Lumen5, Adobe Firefly Video sind Beispiele für legale Video-KIs. Gerne beraten wir Sie dazu!

5 EU AI ACT

Übersicht

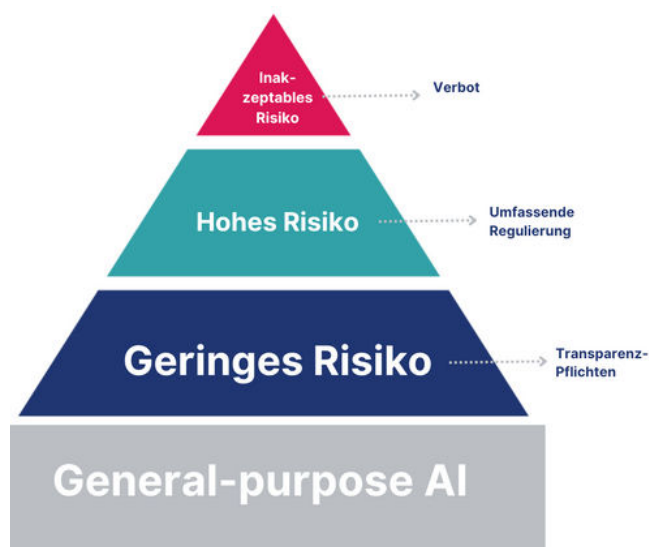
Worum geht es?

- Erste umfassende KI-Verordnung weltweit (verabschiedet 2023, Anwendung tritt stufenweise in Kraft)
- Ziel: Sichere und vertrauenswürdige KI-Nutzung fördern
- Risikobasierter Ansatz
- Anforderungen: Transparenz, Risikoanalysen, kontinuierliches Monitoring
- Verpflichtungen für Unternehmen:
 - Dokumentationspflichten und technische Konformitätsbewertungen
 - Einführung eines Risikomanagementsystems.

Wer ist betroffen?

- Anbieter, die KI-Systeme in der EU in den Verkehr bringen oder in Betrieb nehmen (Unternehmen, Behörden uvm. die ein KI-System entwickeln (lassen))
- Nutzer von KI-Systemen, die sich in der EU befinden
- Bußgelder: Bis zu 6 % des weltweiten Jahresumsatzes drohen bei Verstößen.

Risikobasierte Klassifizierung



Der risikobasierte Ansatz teilt KI-Systeme in 4 Kategorien:

1. Inakzeptables Risiko > Verbot
2. Hohes Risiko > Umfassende Regulierung
3. Geringes Risiko > Transparenzpflichten
4. Sonderkategorie General Purpose-AI (allgemeine, generative KI wie z.B. ChatGPT)

An jeder Risikoklasse sind Anforderungen wie Transparenzpflichten, Risikoanalysen, kontinuierliches Monitoring geknüpft. Die Verpflichtungen für Unternehmen sind u.a. Dokumentation samt Konformitätsnachweisen, Risikomanagement und Schulungen.

Welche Einsatzgebiete in Unternehmen sind betroffen? (Artikel 71-74)

- Alle KI-Systeme, die mit Menschen interagieren
- U.a. Social Scoring z.B. im Personalwesen
- Alle Einsatzgebiete, die mit Datenschutzbelangen in Berührung kommen
- uvm.



EU AI Act: Was muss HR tun?

Verantwortlichkeit

- Benennung einer zuständigen Person für KI-Compliance
- Gewährleistung Qualität d. Prozesse & Software
- Pflicht zur regelmäßigen Schulung der Mitarbeitenden

* **Schulungspflicht KI-Anwender**

Mitarbeitende, die KI im Unternehmen anwenden, müssen über ausreichende Kompetenzen verfügen > Schulung; EU AI Act Art. 4

Best Practice Tipps

- Ohne Schulung kein Einsatz von KI!
- Ohne Einwilligung keine Verarbeitung von datenschutzrechtlich relevanten Daten (grundsätzlich nicht, daher auch durch KI-Systeme nicht)
- Kein Upload von Personendaten in offene KI-Systeme
- Keine automatisierte Entscheidungsfindung
- Beraten lassen (Compliance Officer/ Datenschutzbeauftragter, externe Rechtsberatung, ...)
- Prüfen: In welche Risikoklasse fällt das KI-System? Welche Anforderungen muss ich erfüllen?

Risikoklassen von HR-Software

GERINGES RISIKO

- Generative KI, z. B. eigene Chatbots
- KI-generierte Inhalte (Bilder, Videos, Präsentationen)

Transparenzpflichten

HOHES RISIKO

- Zugang zu Einrichtungen beruflicher Bildung
- Recruitment
- Entscheidungen im Arbeitsverhältnis (Beförderung, Kündigung, Aufgabenplanung)
- Scoring von Personen

Umfassende Regulierung

INAKZEPTABLES RISIKO

- Beeinflussung/ Ausnutzung von schutzbedürftigen Gruppen
- Social Scoring: Klassifizierung auf der Grundlage von Verhalten, Status und persönlichen Merkmalen
- Predictive Policing
- Emotionserkennung am Arbeitsplatz

Verbot

GENERAL PURPOSE AI

(KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck: u.a. LLMs wie GPT, Gemini, Claude, LLaMa oder Mistral)

6 CHECKLISTEN

EU AI ACT Best Practice Checkliste

1. **Übersicht verschaffen:** Welche KI-Anwendungen nutzen wir?
2. **Anwendbarkeit prüfen:** Ermittlung der anwendbaren Regelungen und Pflichten, inkl. Risikoklassifizierung
3. **KI-Compliance:** Verpflichtungen identifizieren (inklusive Produktsicherheit, Datenschutz, Urheberrecht, etc.), Bewertung der Rechtmäßigkeit, Datenschutz-Folgenabschätzung
4. **Governance:** Ggf. zusätzlich unternehmensinterne Richtlinie zur Steuerung von KI
5. **Technische Maßnahmen:** IT-basiert, z.B. Rollen, Zugriffsrechte, Dokumentation, Beschreibung der Datenverarbeitung
6. **Organisatorische Maßnahmen:** KI-Arbeitsgruppen, Leitfäden zum Einsatz
7. **Entwicklung KI-Strategie:** Strategischer Ansatz für KI als Wertschöpfungsinstrument
8. **Richtlinien:** Klare Regeln zum Einsatz von KI
9. **Proaktive Kommunikation:** an Mitarbeite, Kunden, Dienstleister, Abrufbarkeit der Dokumentation der Datenverarbeitung
10. **Schulung:** Mitarbeitende, die mit KI-Systemen befasst sind, müssen über ausreichend Kenntnisse verfügen

KI Strategie Best Practice Checkliste

1. **Use Cases finden:** Spezifische Bereiche identifizieren, in denen der Einsatz von KI sinnvoll scheint/ es bereits Best Practices gibt
2. **Use Cases priorisieren:** Entscheiden, welche Use Cases Priorität haben (Parameter können sein: hoher Mehrwert, schnelle, einfache Einführung, Nutzung für große Anzahl von Mitarbeitenden)
3. **Ressourcen definieren:** Budget / Personal/ Hardware/ Software
4. **Compliance & Governance:** Compliance geplanter Software & Prozesse mit KI-VO und unternehmensinternen Richtlinien prüfen
5. **Organisation & Streams:** Neue Prozesse & Prozessveränderungen gehen mit der Einführung von KI einher > ggf. Änderung des Organigramms
6. **Training & Skillsets-Matrix:** Kompetenzlandkarte – Übersicht über vorhandene und zu entwickelnde Fähigkeiten
7. **Controlling:** KPI definieren und Erfolg von KI-basierten Projekten messen

Gesetzestext im Original

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>



6 SUPPORT

Unsere Leistungen für HR-Teams

Wir begleiten Sie mit passgenauen Lösungen. Entdecken Sie jetzt Ihre Möglichkeiten und buchen Sie direkt Ihren Erfolgsbooster!

KI-Trainings

Möchten Sie KI schnell, rechts-sicher und effizient einsetzen und als Team die besten Optionen dafür kennenlernen? Diese KI-Trainings speziell für HR sind die ideale Grundlage dafür.



KI-Talk Wissensshow

Buchen Sie unser Experten-Duo, das HR-Wissen mit motivierendem Infotainment verbindet, als Kickoff und praxisnahe Einführung ins Thema KI für HR.



KI-Beratung

Profitieren Sie von maßgeschneiderter Beratung und erhalten speziell auf Ihre Anforderungen abgestimmte Strategien und Taktiken, die Sie direkt umsetzen können.



Weiterführende Information

Detaillierte Informationen finden Sie auf <https://ai-seals.com/de/ki-fuer-hr/>.

Anfragen

Unser KI-Experten-Team freut sich auf Ihre Anfrage an hello@ai-seals.com.





6 GLOSSAR

Begriff	Synonym	Bedeutung
Künstliche Intelligenz (KI)	Artificial Intelligence (AI)	Fähigkeit von Maschinen, menschenähnliche Aufgaben zu erledigen
Generative KI	Generative AI	KI, die Inhalte wie Texte, Bilder oder Musik erstellt
Maschinelles Lernen (ML)	Machine Learning (ML)	Algorithmus, der aus Daten lernt, um Vorhersagen zu treffen
Deep Learning (DL)	Tiefgehendes Lernen	Fortgeschrittene Form des ML mit neuronalen Netzwerken
Neuronales Netzwerk	Artificial Neural Network (ANN)	Struktur von Algorithmen, inspiriert vom menschlichen Gehirn
Large Language Model (LLM)	Großes Sprachmodell	KI-Modell zur Verarbeitung und Generierung natürlicher Sprache
Natural Language Processing (NLP)	Sprachverarbeitung	KI-Techniken zur Analyse und Generierung von Sprache
Computer Vision (CV)	Maschinelles Sehen	KI zur Analyse von Bildern und Videos
Transformer-Modell	-	Architektur für LLMs wie GPT
GPT (Generative Pre-trained Transformer)	-	Beliebte Modellarchitektur für generative KI
Text-zu-Bild-KI	AI Image Generation	KI, die Bilder aus Textbeschreibungen generiert werden
Text-zu-Sprache-KI	Speech Synthesis	KI, die gesprochene Sprache aus Text generiert
Bias in KI	Verzerrung	Systematische Fehler in KI-Modellen aufgrund von Trainingsdaten
Explainable AI (XAI)	Erklärbare KI	KI-Ansätze, die ihre Entscheidungen transparent machen
Fine-Tuning	Modellanpassung	Anpassung eines KI-Modells an spezifische Aufgaben
Zero-shot Learning	-	KI kann Aufgaben lösen, ohne explizit darauf trainiert zu sein
Few-shot Learning	-	KI benötigt nur wenige Beispiele, um neue Aufgaben zu lernen
Datenaugmentation	Data Augmentation	Technik zur Verbesserung von Trainingsdaten durch Modifikation
Multimodale KI	-	KI, die verschiedene Eingabeformate (Text, Bild, Audio) kombiniert
Prompt Engineering	Prompt-Optimierung	Technik zur Steuerung von KI-Ausgaben durch gezielte Eingaben
KI-Agent	Autonomer KI-Assistent	Selbstständig agierendes KI-System für spezifische Aufgaben
Halluzinationen	Falschinformationen durch KI	KI-generierte Fehlinformationen ohne reale Grundlage
Ethik in KI	Responsible AI	Grundsätze zur fairen und verantwortungsvollen KI-Nutzung
KI Compliance	KI Governance	Regeln und Richtlinien zur sicheren Nutzung von KI



7 ÜBER UNS

Unsere Mission

Mehr Effizienz im Job mit KI – Mehr Zeit fürs Leben. Das ist unser Ziel und unsere Mission. Wir sind Impact Partner für Unternehmen, die KI zur Optimierung ihrer Büroprozesse einsetzen möchten.

Mit KI-Trainings, KI-Beratung und KI Custom Coding Solutions befähigen wir Unternehmen und ihre Mitarbeitenden, Büroabläufe mit KI smart zu automatisieren.

Alle Trainings, Referenzen und alle Services auf ai-seals.com/de/ki-fuer-hr

Impressum

AI SEALS | SEO SEAL OÜ

Sepapaja 6
Tallinn 15551
Estonia

<https://ai-seals.com>
info@ai-seals.com

Geschäftsführung

Kirsten Meisinger, CEO

Steuernummer

EE102662977

Handelsregistereintrag

Centre of Registers and Information Systems,
Estonia, Registrierungsnummer 16768387

Haftungsausschluss

Der vorliegende „Impact Report KI für HR“ dient ausschließlich zu Informationszwecken. Die in diesem Bericht enthaltenen Inhalte stellen keine Rechts-, Steuer-, oder sonstige professionelle Beratung dar. Wir übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der bereitgestellten Informationen. Jegliche Nutzung der in diesem Bericht enthaltenen Informationen erfolgt auf eigenes Risiko. Wir haften nicht für etwaige Schäden oder Verluste, die direkt oder indirekt aus der Verwendung der bereitgestellten Inhalte resultieren.

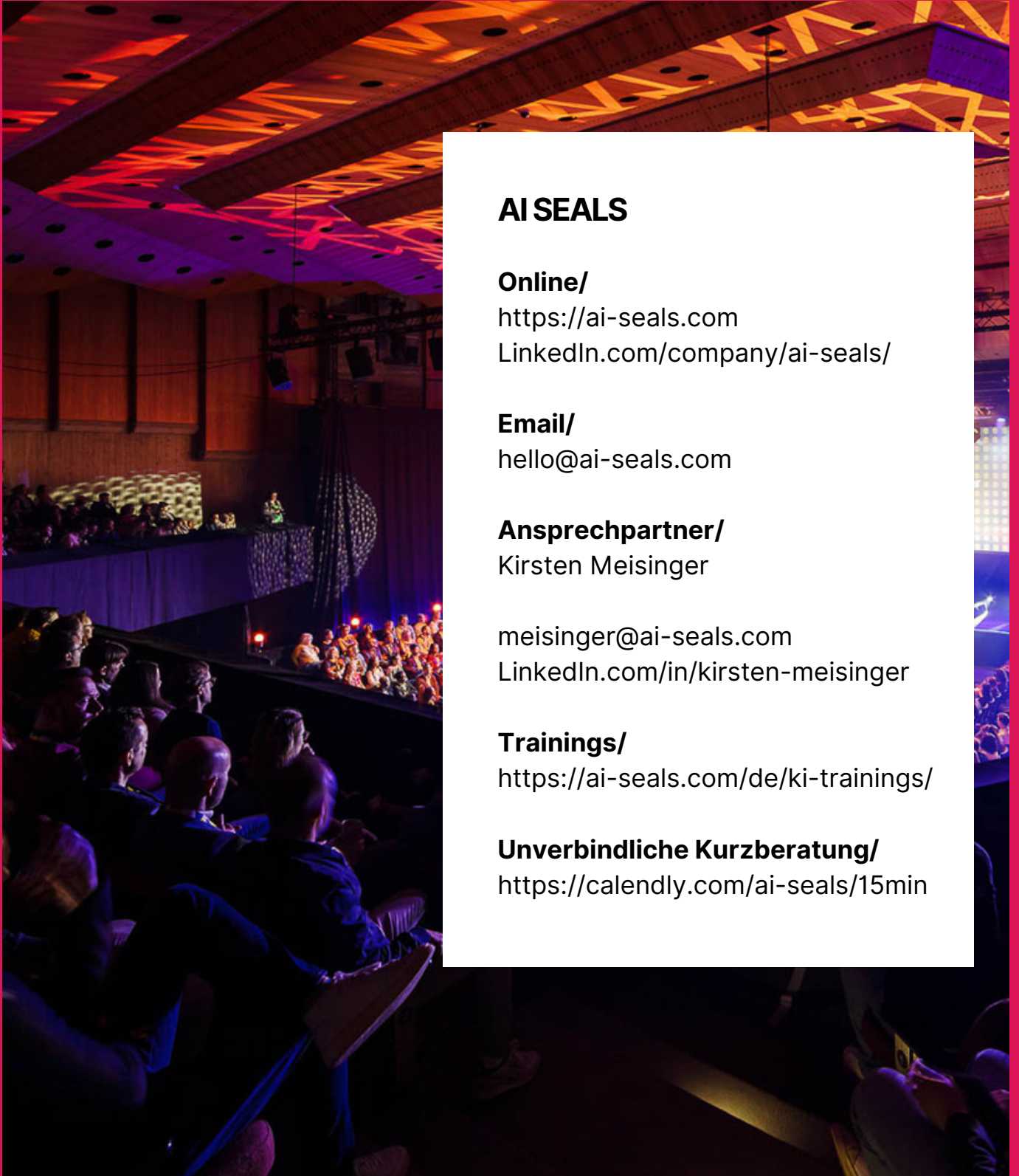
Sofern im Bericht auf externe Unternehmen, Produkte, Dienstleistungen oder Websites verwiesen wird, bedeutet dies keine Empfehlung oder Garantie für deren Qualität, Richtigkeit oder Verfügbarkeit. Wir übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte oder Datenschutzrichtlinien externer Anbieter.

Die rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz im HR-Bereich unterliegen einem stetigen Wandel. Daher empfehlen wir dringend, sich bei spezifischen Fragestellungen an qualifizierte Fachleute oder rechtliche Berater zu wenden.

Alle Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Eine Weiterverbreitung, Vervielfältigung oder Bearbeitung – auch auszugsweise – bedarf unserer ausdrücklichen Zustimmung.



7 KONTAKT



AI SEALS

Online/

<https://ai-seals.com>

[LinkedIn.com/company/ai-seals/](https://www.linkedin.com/company/ai-seals/)

Email/

hello@ai-seals.com

Ansprechpartner/

Kirsten Meisinger

meisinger@ai-seals.com

[LinkedIn.com/in/kirsten-meisinger](https://www.linkedin.com/in/kirsten-meisinger)

Trainings/

<https://ai-seals.com/de/ki-trainings/>

Unverbindliche Kurzberatung/

<https://calendly.com/ai-seals/15min>