

Hennich, Jonas; Schaller, Daria

Article

Der Einsatz Künstlicher Intelligenz im HR-Bereich

ifo Schnelldienst Digital

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Hennich, Jonas; Schaller, Daria (2025) : Der Einsatz Künstlicher Intelligenz im HR-Bereich, ifo Schnelldienst Digital, ISSN 2700-8371, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 6, Iss. 18, pp. 1-5

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/331546>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Der Einsatz Künstlicher Intelligenz im HR-Bereich

Jonas Hennrich und Daria Schaller

Impressum
ifo Schnelldienst digital
ISSN 2700-8371

Herausgeber:	ifo Institut Poschingerstraße 5 81679 München
Telefon:	(089) 92 24-0
E-Mail:	ifo@ifo.de
Internet:	www.ifo.de
Redaktion:	Annette Marquardt Dr. Cornelia Geißler
Redaktionskomitee:	Prof. Dr. Dr. h.c. Clemens Fuest Prof. Dr. Oliver Falck Prof. Dr. Lisandra Flach Prof. Dr. Sarah Necker Prof. Dr. Andreas Peichl Prof. Dr. Karen Pittel Prof. Dr. Niklas Potrafke Prof. Dr. Panu Poutvaara Prof. Dr. Helmut Rainer Prof. Dr. Marcel Thum Prof. Dr. Ludger Wößmann
Titelbild:	© Adobe Stock (JLco) Julia Amaral
Vertrieb:	ifo Institut
Erscheinungsweise:	unregelmäßig

Nachdruck und sonstige Verbreitung (auch auszugsweise):
Nur mit Quellenangabe und gegen Einsendung eines Belegexemplars.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Der Einsatz Künstlicher Intelligenz im HR-Bereich

Jonas Hennrich und Daria Schaller

In Kürze

Das ifo Institut befragt in Zusammenarbeit mit Randstad Deutschland quartalsweise deutsche HR-Abteilungen zu personalpolitisch relevanten Themen. In jedem Quartal werden neben sich jährlich wiederholenden Standardfragen auch wechselnde Sonderfragen zu arbeitsmarktrelevanten Fragestellungen untersucht. Im dritten Quartal 2025 ging es um den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im HR-Bereich. Knapp zwei Drittel der Unternehmen empfinden den Nutzen von KI als „gering“ oder „eher gering“. Wo KI bereits im Einsatz ist, sehen 44% den größten Nutzen bei der Abwicklung von administrativen Prozessen. 70% der Unternehmen, die KI im Bereich Recruiting anwenden, nutzen diese beim Verfassen und weitere 55% beim Platzieren von Stellenausschreibungen. Damit KI im Unternehmen (effizient) genutzt werden kann, bietet knapp ein Drittel der befragten Unternehmen Weiterbildungen im Bereich KI für seine Beschäftigten an. Auch bei Bewerbungen ist das Thema KI für Unternehmen relevant. Über die Hälfte der Unternehmen gab an, offensichtlich mit KI erstellte Bewerbungen kritisch zu sehen, diese aber dennoch zu prüfen.

Künstliche Intelligenz (KI) entwickelt sich zunehmend zu einem wichtigen Instrument im Personalwesen. Unternehmen setzen sie bereits heute in Bereichen wie Recruiting, Talentmanagement oder Personalentwicklung ein, um Prozesse effizienter zu gestalten und datenbasierte Entscheidungen zu unterstützen. Die Technologie bietet dabei nicht nur die Möglichkeit, administrative Aufgaben zu automatisieren, sondern auch komplexe Zusammenhänge in großen Datenmengen sichtbar zu machen – etwa bei der Identifikation von Qualifikationslücken oder der Prognose zukünftiger Personalbedarfe. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels, sich wandelnder Arbeitsmodelle und steigender Anforderungen an HR-Abteilungen ge-

winnt der Einsatz von KI im Human-Resources-Management daher an strategischer Relevanz.

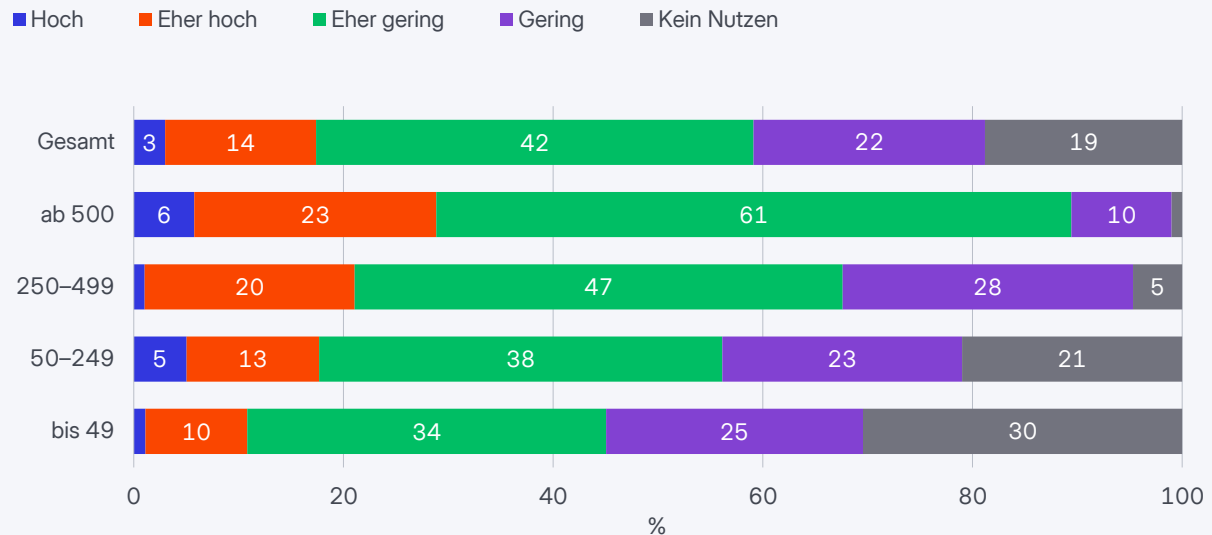
Nutzen von KI im HR-Bereich bisher als eher gering bewertet

Knapp 64% der Unternehmen in der HR-Befragung bewerten den bisherigen Nutzen von KI im HR-Bereich als „gering“ oder „eher gering“ (vgl. Abb. 1). Nur 17% können aus dem Einsatz von KI einen „hohen“ oder „eher hohen“ Nutzen ableiten. Die restlichen 19% schreiben KI im HR-Bereich bisher gar keinen Nutzen zu.

Abb. 1

Bisheriger Nutzen von KI im HR-Bereich

Gewichtete Anteile in %, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten)



Quelle: Randstad-ifo-HR-Umfrage.

© ifo Institut

Hier gibt es hinsichtlich der verschiedenen Größenklassen teilweise deutliche Unterschiede. Fast jedes dritte Kleinunternehmen sieht durch KI bis jetzt keinen Nutzen im HR-Bereich (30%), während bei Großunternehmen nur 1% der Firmen diese Antwort geben. Auch ziehen nur etwa 11% der Kleinunternehmen einen „hohen“ oder „eher hohen“ Nutzen aus KI, bei Großunternehmen tun dies hingegen 29%.

Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche melden Betriebe aus dem Dienstleistungssektor mit 21% etwas häufiger als im Schnitt einen „hohen“ bzw. „eher hohen“ Nutzen aus KI, danach folgen die Industrie mit 16% und der Handel mit 13%. Allgemein polarisiert bei den Dienstleistern die Meinung zum Einsatz von KI im HR-Bereich etwas, da mit ebenfalls 21% hier auch die meisten Unternehmen KI gar keinen Nutzen zuschreiben (Handel: 20%; Industrie 16%).

KI auch in Zukunft primär bei administrativen Prozessen hilfreich

In Unternehmen, bei denen KI im HR-Bereich bereits im Einsatz ist, bringt diese bei administrativen Prozessen, wie Vertragsmanagement und Dokumentenerstellung, den größten Nutzen (44%; vgl. Abb. 2). Dahinter folgen mit einigem Abstand die Mitarbeiterkommunikation (Einsatz von Chatbots oder virtuellen Assistenten) und das Recruiting mit jeweils 25% der Meldungen. 13% der Unternehmen

sehen aktuell im Onboarding neuer Mitarbeitenden den größten Nutzen von KI. Weitere 10% sehen in der Personalplanung den Bereich, in dem KI am besten unterstützen kann. Themen, wie Talentmanagement bzw. Personalentwicklung oder die Analyse von Mitarbeiterzufriedenheit, haben derzeit nur einen geringen Stellenwert.

Diese Abstufung spiegelt sich auch in den einzelnen Wirtschaftsbereichen wider. Lediglich im Dienstleistungssektor sehen die Betriebe das Recruiting und nicht die Mitarbeiterkommunikation als zweitwichtigstes Einsatzfeld für KI.

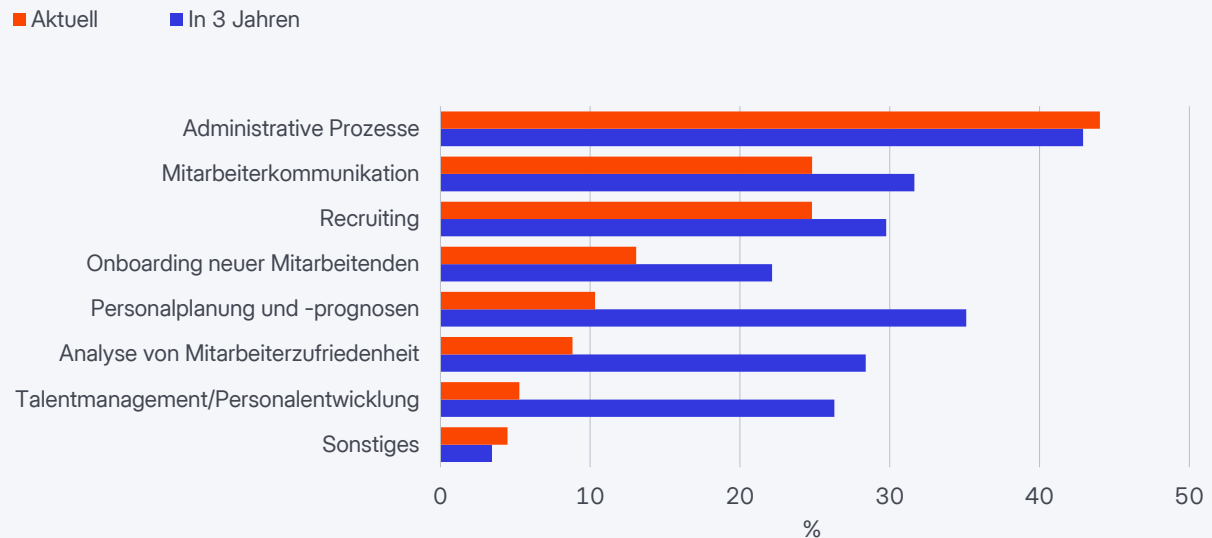
Im Größenklassenvergleich ist zu erkennen, dass Großunternehmen im Allgemeinen KI bereits einen höheren Nutzen im HR-Bereich zuschreiben als Kleinunternehmen. So spielt KI im Recruiting in Kleinunternehmen im Vergleich zu anderen Größenklassen eine geringere Rolle, nur für 16% der Befragten bietet KI in diesem Bereich den größten Nutzen. Hier ziehen aktuell mittelgroße Betriebe den größten Nutzen aus KI (39%). Eine im Vergleich auffällig hohe Zahl an Befragten dieser Unternehmensgröße sieht im Onboarding neuer Mitarbeitenden Potenzial für die KI (32%), der Gesamtschnitt liegt hier nur bei 13%.

In den nächsten drei Jahren erwarten die Unternehmen, bei denen KI im HR-Bereich bereits im Einsatz ist, eine weitreichende Nutzensteigerung durch KI. Der größte Zuwachs wird bei der Personalplanung und -prognose erwartet –

Abb. 2

HR-Bereiche, in denen KI größten Nutzen bringt

Gewichtete Anteile in % (Mehrfachnennungen)



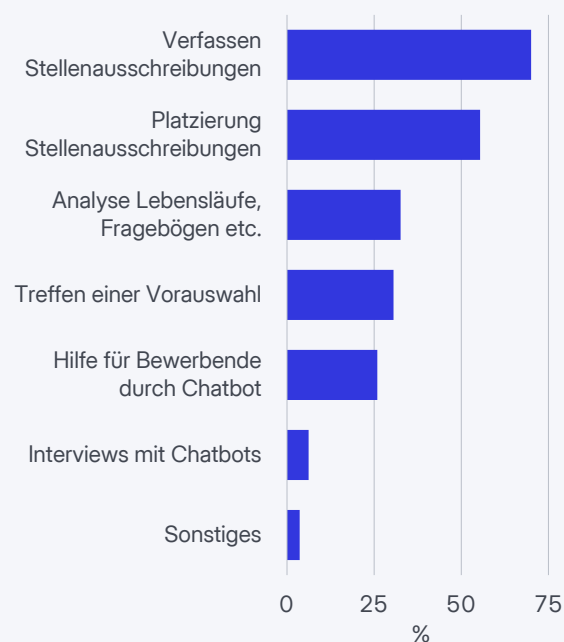
Quelle: Randstad-ifo-HR-Umfrage.

© ifo Institut

Abb. 3

Anwendungsbereiche von KI innerhalb des Recruitings

Gewichtete Anteile in % (Mehrfachnennungen)



Quelle: Randstad-ifo-HR-Umfrage.

© ifo Institut

von 10 auf 35 %. Damit wird für diesen Bereich in drei Jahren nach dem Einsatz bei administrativen Prozessen (43 %) mit dem zweitgrößten Nutzen durch KI gerechnet. Eine ebenfalls große Steigerung wird beim Thema Talentmanagement bzw. Personalentwicklung (von 5 auf 26 %) und bei der Analyse von Mitarbeiterzufriedenheit (von 9 auf 28 %) erwartet. Allein bei den administrativen Prozessen rechnen die Unternehmen in den kommenden Jahren mit einer leichten Abnahme (von 44 auf 43 %).

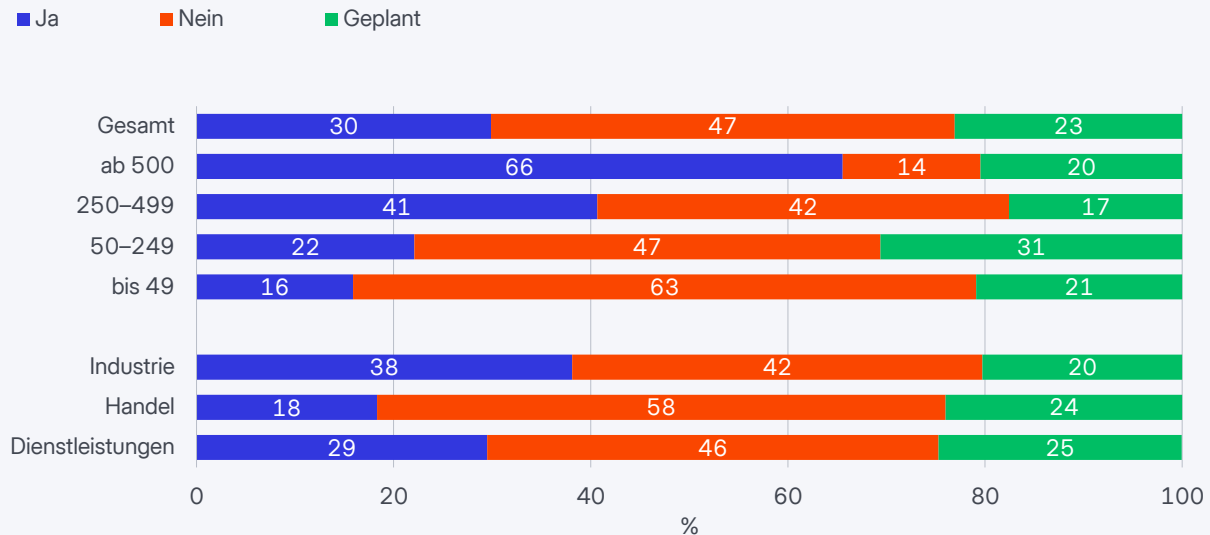
Im Dienstleistungsbereich soll KI in Zukunft vor allem bei der Personalplanung und den Personalprognosen zusätzlichen Nutzen bringen, der Anteil soll hier von 10 auf 41 % ansteigen. Auch in der Industrie soll die KI hier eine spürbare Nutzensteigerung bringen (von 12 auf 34 %). Im Handel stechen hingegen die prognostizierten höheren Anteile für das Recruiting (von 19 auf 33 %) und das Talentmanagement bzw. die Personalentwicklung (von 4 auf 22 %) hervor.

Bei mittelgroßen und Großunternehmen erwartet man sich durch KI zukünftig vor allem beim Talentmanagement bzw. der Personalentwicklung größere Unterstützung, hier steigen die Anteile stärker als bei mittleren und Kleinunternehmen. 40 % der mittelgroßen und 35 % der Großunternehmen glauben, dass KI hier in drei Jahren den größten Nutzen bringen kann. Dafür sehen diese Unternehmen eine abnehmende Bedeutung von KI bei administrativen

Abb. 4

Weiterbildungen für Mitarbeitende im Bereich KI

Gewichtete Anteile in %, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten) und Branche



© ifo Institut

Prozessen. Während zum aktuellen Zeitpunkt 54 % der Großunternehmen hier den größten Nutzen sehen, erwarten dies in drei Jahren nur noch 43 %. Bei mittelgroßen Unternehmen soll der Anteil von 51 auf 40 % zurückgehen. Da zum aktuellen Zeitpunkt schon über die Hälfte dieser Unternehmen KI für administrative Prozesse einsetzt, rechnen diese Betriebe offensichtlich eher mit Nutzensteigerungen in anderen Bereichen. Für Kleinunternehmen ist vor allem eine erwartete Steigerung bei der Personalplanung und -prognose (von 9 auf 26 %) und bei der Analyse von Mitarbeiterzufriedenheit (von 8 auf 23 %) zu erkennen.

KI unterstützt am häufigsten beim Verfassen von Stellenausschreibungen

Innerhalb des Recruitings setzen Unternehmen KI vor allem für die Arbeit an Stellenausschreibungen ein (vgl. Abb. 3). 70 % geben an, KI bei deren Verfassen zu nutzen, weitere 55 % verwenden KI, um Stellenausschreibungen zu platzieren (z.B. in Jobportalen oder Social Media). 33 % lassen mit KI Lebensläufe oder Fragebögen an Bewerbende analysieren. Weitere Meldungen gibt es für das Treffen einer Vorauswahl im Bewerbungsprozess (31 %), 26 % der Unternehmen bieten den Bewerbenden Hilfe durch Chatbots an und etwa 6 % führen Interviews mit Chatbots.

Hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche fällt auf, dass die verschiedenen KI-Anwendungsbereiche innerhalb des Re-

cruitings in der Industrie häufiger genutzt werden als im Handel und bei den Dienstleistern. Nur bei der Hilfe durch Chatbots liegt der Anteil im Dienstleistungssektor über dem der Industrie. Vor allem beim Verfassen und Platzieren von Stellenausschreibungen wird in der Industrie (79 bzw. 65 %) deutlich häufiger KI eingesetzt als bei den Dienstleistern (60 bzw. 46 %), die Differenz der Anteile liegt hier jeweils bei 19 Prozentpunkten. Der Handel liegt dazwischen, 76 % der Unternehmen lassen sich beim Verfassen und 57 % beim Platzieren von Stellenausschreibungen unterstützen. Das Durchführen ganzer Interviews mit Hilfe von Chatbots ist in allen Bereichen derzeit nur ein Randthema.

Die Nutzung von KI-Methoden innerhalb des Recruitings steigt im Vergleich von Klein- und Großunternehmen mit der Unternehmensgröße. Am größten ist die Differenz beim Einsatz von Chatbots als Hilfe für Bewerbende. Hier liegt der Anteil an Großunternehmen mit 37 % um 27 Prozentpunkte über dem von Kleinunternehmen (10 %). Auch die Analyse von Lebensläufen durch KI ist bei Großunternehmen deutlich stärker ausgeprägt (47 vs. 23 %).

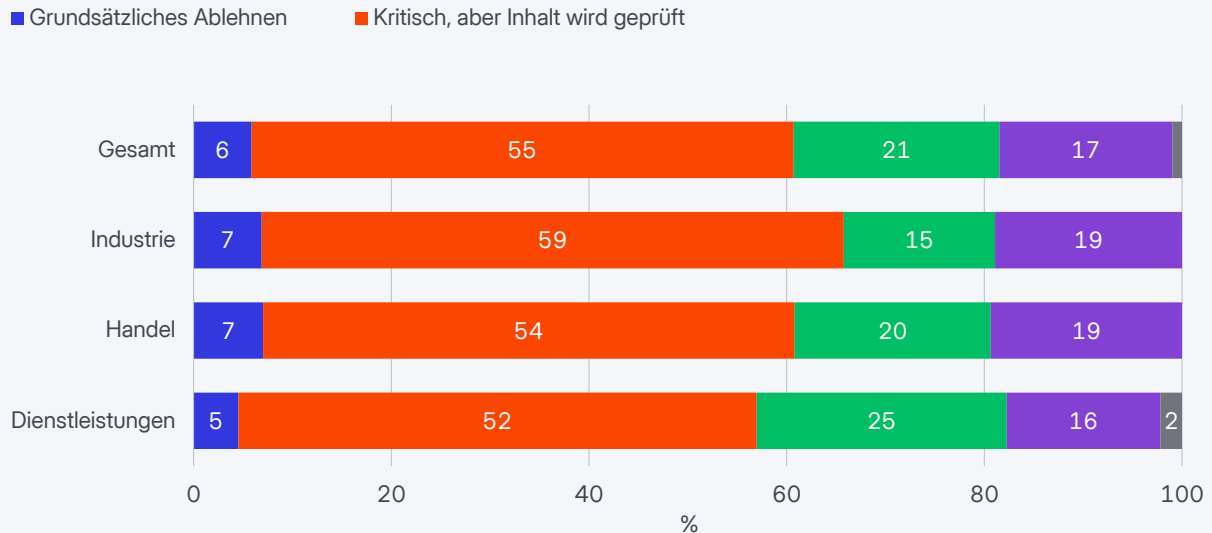
Knapp ein Drittel der Unternehmen schult Mitarbeitende im Bereich KI

Knapp ein Drittel der befragten Unternehmen (30 %) bietet Weiterbildungen im Bereich KI für seine Mitarbeiten-

Abb. 5

Einstellung zu KI-generierten Bewerbungen

Gewichtete Anteile in %, nach Branche



Quelle: Randstad-ifo-HR-Umfrage.

© ifo Institut

den an (vgl. Abb. 4). Dies ist mit 38% besonders häufig in der Industrie der Fall, im Gegensatz zum Dienstleistungssektor mit 29% und vor allem im Handel mit 18%. Weitere 23% gaben an, KI-Schulungen zu planen. 47% bieten in diesem Bereich keine Weiterbildungen an. Der Größenklassenvergleich zeigt, dass das Thema mit zunehmender Unternehmensgröße an Bedeutung gewinnt. Bei den Großunternehmen schulen knapp zwei Drittel (66%) der Unternehmen ihre Mitarbeitenden im Bereich KI, bei mittelgroßen Unternehmen sind es 41%, bei kleinen und mittleren Unternehmen 22% und bei Kleinunternehmen 16%. Jedes fünfte Kleinunternehmen (21%) sowie knapp ein Drittel (31%) der kleinen und mittleren Unternehmen plant Weiterbildungen.

Zudem gaben in der Industrie mit 15% deutlich weniger Unternehmen an, dass dies keinen Einfluss auf die Bewertung der Bewerbung hat, als im Handel (20%) und im Dienstleistungssektor (25%). Im Größenklassenvergleich zeigt sich, dass kleine Unternehmen häufiger solche Bewerbungen grundsätzlich ablehnen (Kleinunternehmen: 9%, kleine und mittlere Unternehmen: 4%, mittelgroße Unternehmen: 3%, Großunternehmen: 3%). Gleichzeitig sind kleine Unternehmen auch noch häufiger unentschlossen. Dies gaben jedes fünfte Kleinunternehmen sowie 17% der kleinen und mittleren Unternehmen an. Bei den mittelgroßen Unternehmen waren es 14%, bei den Großunternehmen 15%. •

Mehrheit der Unternehmen sieht KI-erstellte Bewerbungen kritisch

Mehr als die Hälfte der Unternehmen (55%) sieht Bewerbungen, die offensichtlich mit KI erstellt wurden, „kritisch, aber Inhalt wird geprüft“ (vgl. Abb. 5). 21% sagen, dass dies keinen Einfluss auf die Bewerbung hat. 17% zeigen sich diesbezüglich noch unentschlossen, weitere 6% lehnen solche Bewerbungen grundsätzlich ab. Unternehmen in der Industrie zeigen sich etwas kritischer hinsichtlich KI-erstellter Bewerbungen. 59% der Industrieunternehmen gaben an, dies kritisch zu sehen, im Gegensatz zu 54% im Handel und 52% im Dienstleistungssektor.