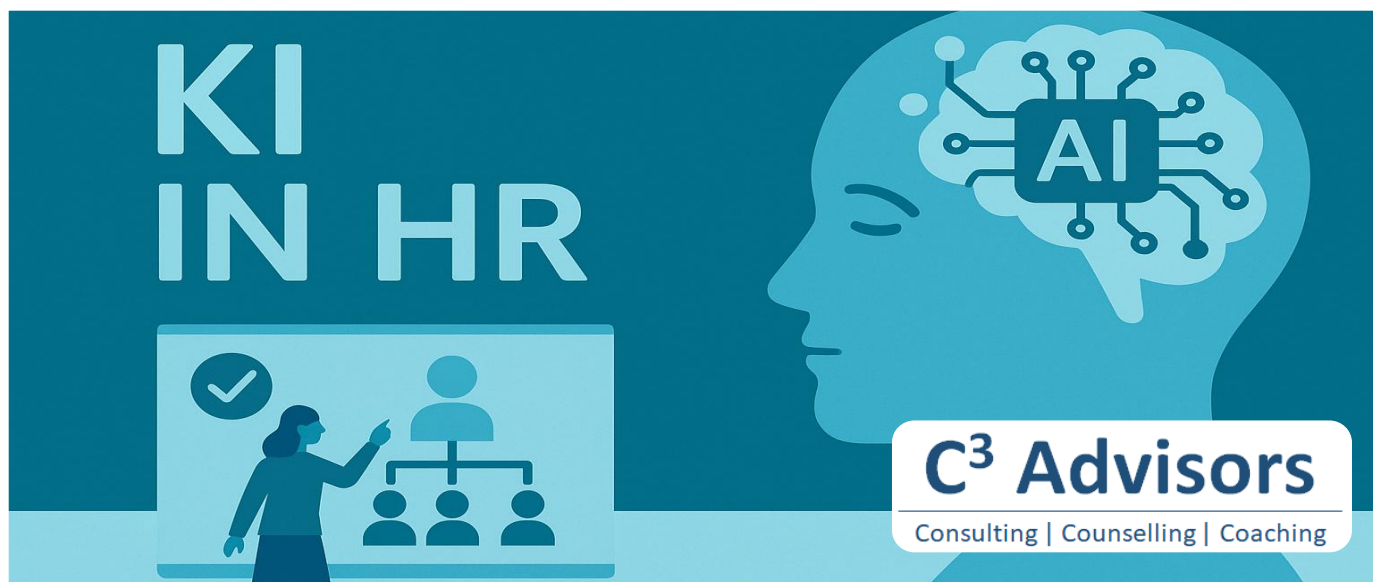




KI für HR – Zwischen Vision und gelebter Realität

Planen Sie, KI wirksam in ihrem Unternehmen einzusetzen?

Entdecken Sie mit uns, wie HR zum Vorreiter und Promotor von KI wird.

In Zeiten rasanten Wandels rückt Künstliche Intelligenz (KI) immer stärker als Schlüsseltechnologie für eine zukunftsfähige Personalarbeit in den Mittelpunkt. Viele Unternehmen befassen sich zwar bereits mit KI – doch nur wenige sehen sich als Vorreiter.

Dieses Whitepaper präsentiert zentrale Erkenntnisse einer aktuellen Studie der **C³ Advisors** im Auftrag von **Ferris Solutions**. Ziel war herauszufinden, wo Unternehmen beim Einsatz von KI für HR aktuell stehen, welches Zielbild sie in den nächsten 3 bis 5 Jahren anstreben und welche Hürden ihnen dabei im Weg stehen. Die Studie wurde im zweiten Quartal 2025 durchgeführt – basierend auf einer Meta-Analyse von 25 relevanten Studien, 66 strukturierten Interviews mit HR-Expert:innen sowie Praxiserfahrung aus eigenen KI-Projekten.

C³ Advisors

Consulting | Counselling | Coaching

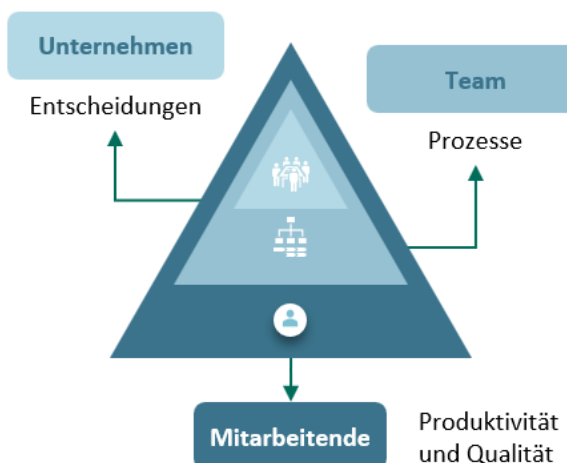
Managementberatung Fokus HR



FERRIS
ALL.DATA.NEEDS

Führender Anbieter von
Daten-/ AI-Engineering

Aktuelle & zukünftige Einsatzszenarien Künstlicher Intelligenz (KI)



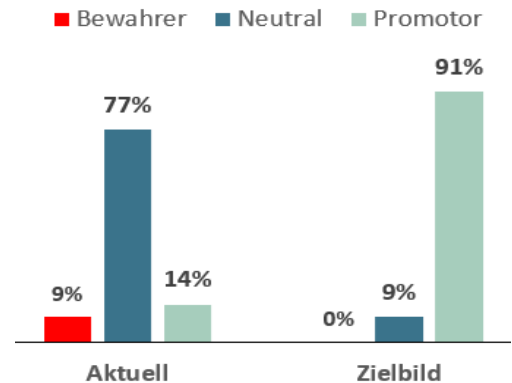
Die Nutzung von KI für HR nimmt Fahrt auf: Was heute oft als persönliche Unterstützung für Mitarbeitende beginnt, entwickelt sich zunehmend zu einem strategischen Tool für ganze Teams und Organisationen. Aktuell steht bei 45 % der befragten Unternehmen die Effizienzsteigerung auf individueller Ebene im Vordergrund. Doch der Blick geht klar nach vorn: 81 % planen, KI in den nächsten 3 bis 5 Jahren verstärkt auf Team- und Unternehmensebene einzusetzen.

Unser Fazit: KI ist längst in den Unternehmen angekommen. Für HR bedeutet das: Entweder aktiv mitgestalten – oder sich künftig von außen steuern zu lassen.

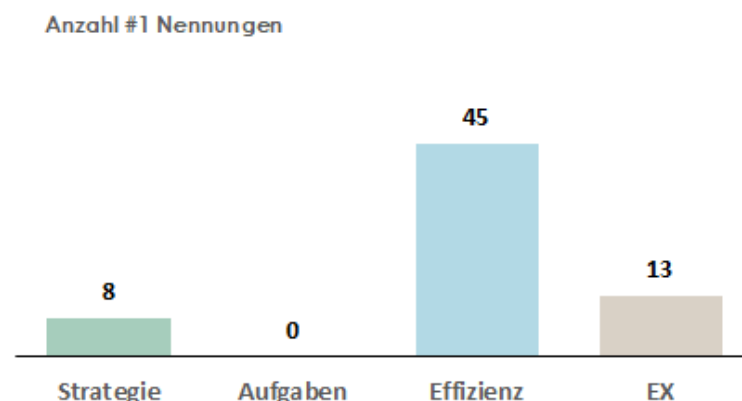
HR als Gestalter: Menschlich. Fair. Zukunftsorientiert.

Die Einführung von KI ist mehr als nur ein Technologiethema – sie ist eine Chance, HR neu zu positionieren. Laut unserer Studie sehen viele Teilnehmer:innen in der aktiven Begleitung dieser Transformation eine historische Möglichkeit, die strategische Rolle von HR im Unternehmen deutlich zu stärken. Der Status quo zeigt jedoch ein gemischtes Bild: Aktuell agieren 77 % der HR-Bereiche eher als neutrale Beobachter – nur 14 % übernehmen aktiv die Rolle als Treiber und Gestalter. Dabei ist der Auftrag klar: 91 % der Befragten erwarten, dass HR beim Einsatz von KI aktiv vorangeht – insbesondere wenn es darum geht, ethische Standards, Datenschutz und Mitbestimmung sicherzustellen.

Unser Fazit: Die Erwartungen an HR sind hoch – jetzt ist es an der Zeit für HR, aktiv mehr Verantwortung für die Nutzung von KI im Unternehmen zu übernehmen und den Wandel im Sinne der Menschen mitzugestalten.



Effizienz, Datenqualität, bessere Entscheidungen – hier punktet die KI für HR



Für die meisten Unternehmen liegt der größte Hebel von KI für HR ganz klar in der Effizienzsteigerung: Weniger manuelle Tätigkeiten, sauberere Daten, schnellere Abläufe. 45 von 66 befragten Unternehmen sehen genau hier das größte Verbesserungspotenzial. Doch KI kann mehr: Sie gilt auch als wichtiger Enabler für datenbasierte Entscheidungen und eine bessere Employee Experience (EX). Weniger im Fokus steht dagegen der Wunsch nach „spannenderen Aufgaben“ durch KI – dieser Aspekt wird eher als nachrangig bewertet.

Unser Fazit: Effizienzsteigerungen sollten der Einstieg für die Nutzung von KI im Bereich HR sein.

KI in HR: Vom Tool zur Strategie

Die Nutzung von KI in HR entwickelt sich rasant weiter. Aktuell dominieren vor allem Large Language Models (LLMs) – doch der Blick geht klar nach vorn: In den nächsten 3 bis 5 Jahren rücken Technologien wie Retrieval-Augmented Generation (RAG), Machine Learning (ML) und AI Agents zunehmend in den Fokus. Diese Technologien können weit mehr, als nur Prozesse automatisieren – sie schaffen die Grundlage für datenbasierte Entscheidungen und eine strategische Neuausrichtung von HR.

Unser Fazit: Reife KI-Technologien bringen heute Effizienz – neue Ansätze wie ML und AI Agents ebnen den Weg für strategische HR-Innovationen.

Natural language processing (NLP)

Mit Menschen über Text, Audio oder Video zu kommunizieren

Large Language Models (LLM)

Texte schreiben, aber nicht verstehen

Retrieval-Augmented Generation (RAG)

Wissen aus unternehmens-internen Datenquellen nutzen

Machine Learning (ML)

Aus Daten lernen, Muster erkennen, Vorhersagen ableiten

AI Agents

Mit Umgebung interagieren Entscheidungen treffen

KI in HR – von der Idee zur gelebten Praxis

KI ist in HR längst mehr als ein Zukunftsversprechen: Entlang des gesamten Employee Life Cycles sind heute bereits zahlreiche Use Cases erfolgreich im Einsatz – mit messbarem Effekt auf Effizienz und Qualität. Ob präzisere Personalplanung mit Sprachmodellen und Prognosealgorithmen oder gezielte Talententwicklung durch personalisiertes Coaching – KI kann schnelle, datenbasierte Entscheidungen auf allen Ebenen unterstützen. Gerade in der Rekrutierung, beim Onboarding oder im Performance Management schaffen Chatbots, LLMs und Machine Learning spürbare Entlastung und Struktur. Gleichzeitig eröffnen sich neue Spielräume für eine mitarbeiterzentrierte HR-Arbeit – zum Beispiel durch Empfehlungen zu Wohlbefinden, Lernzielen oder individueller Entwicklung.

Technologie	Personaladministration
Natural language processing (NLP)	• HR-FAQ-Chatbots: Automatisierte Beantwortung standardisierter Mitarbeiteranfragen • Dokumentenklassifikation: Automatisches Erkennen und Zuordnen von HR-Dokumenten
Large Language Models (LLM)	• LLM-basierte HR-KI-Assistenten: Interaktive Beantwortung von Mitarbeiteranfragen basierend auf allgemeinen HR-Regularien
Retrieval-Augmented Generation (RAG)	• RAG-basierte HR-KI-Assistenten: Interaktive Beantwortung von Mitarbeiteranfragen basierend auf spezifischen Unternehmensregularien • Chatbot Lebensarbeitszeitkonto
Machine Learning (ML)	• Automatisierte Spesenprüfung: Prüfung auf Regelverstöße, Betrugserkennung und Kosteneffizienz • Erlernen von informellen Regularien durch Mustererkennung (Zeitwirtschaft)
AI Agents	• Versteuerung Geldwerter Vorteil • Interview Scheduling • Fehlerfindung Gehaltsabrechnung

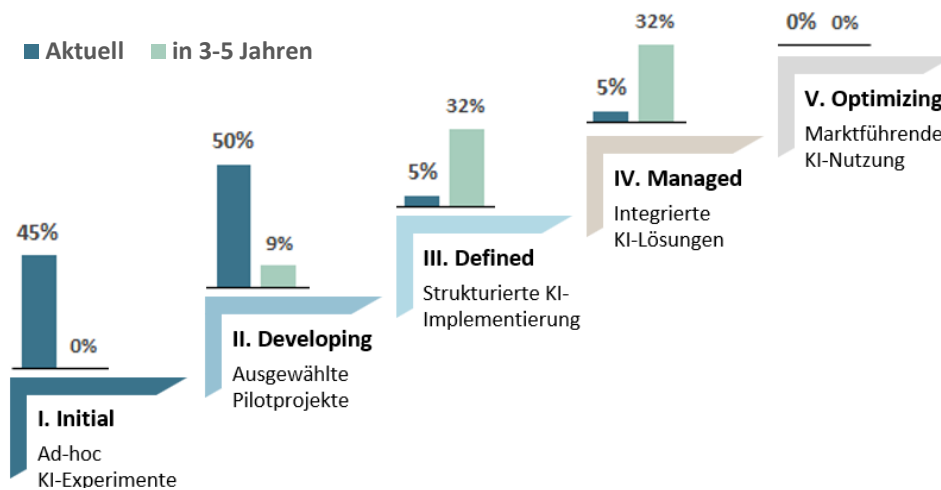
Beispiele für bereits heute umgesetzte Uses Cases im Bereich HR-Administration

Für die nächsten 3 bis 5 Jahre setzen die befragten Unternehmensvertreter:innen vor allem auf Retrieval-Augmented Generation (RAG) – mit dem Ziel, HR spürbar von administrativen Aufgaben zu entlasten. Der große Vorteil: Erste erfolgreiche Anwendungen sind bereits Realität und zeigen, wie viel Potenzial in dieser Technologie steckt.

Unser Fazit: KI steigert schon heute die Wertschöpfung von HR entlang des gesamten Employee Life Cycles – und wird in den kommenden Jahren zum echten Effizienzbooster.

HR will beim Thema KI richtig durchstarten

Aktuell haben 91 % der Unternehmen noch keine KI-Strategie für HR – gleichzeitig rechnen sie in den nächsten 3 bis 5 Jahren mit einem deutlichen Reifegrad-Sprung: von heute durchschnittlich **1,6** auf **3,5**.



Um dieses Potenzial zu heben, braucht es ein agiles Vorgehen:

Mit schlanken Pilotprojekten starten, schnell validieren und dann gezielt skalieren. Studien und Praxiserfahrungen zeigen klar: Kurze Iterationen, klare Erfolgskriterien und ein strukturierter Discovery-Prozess machen den Unterschied.

Unser Fazit: Jetzt ist der Moment, um loszulegen – pragmatisch denken, schnell testen und die Zukunft von HR aktiv mitgestalten.

Die Hürden für den Einsatz von KI in HR sind vorhanden aber nicht prohibitiv hoch

Die größten Stolpersteine beim Einsatz von KI für HR liegen nicht in der Technik, sondern beim Menschen: fehlendes Know-how, geringe Veränderungsbereitschaft und Sorgen um den Arbeitsplatz bremsen oft den Fortschritt. Auch auf Organisationsebene hakt es – etwa durch fehlende KI-Strategien oder unklare Zuständigkeiten. Studien und Praxiserfahrungen zeigen: Wer klare Ziele setzt, gezielte Pilotprojekte startet und Change Management ernst nimmt, schafft den Durchbruch. Jetzt kann HR gestalten statt reagieren – mit konkreten Use Cases, transparenter Kommunikation und der aktiven Einbindung aller Stakeholder.

Unser Tipp: Orientierung geben, klein starten, groß denken – und KI strategisch in HR verankern.

Crawl. Walk. Run. – So gelingt der Einstieg in KI für HR

Für den erfolgreichen Start mit KI für HR braucht es kein Großprojekt – sondern ein agiles Vorgehensmodell, das mit wenig Aufwand schnell sichtbare Ergebnisse liefert. Das Prinzip „**Crawl – Walk – Run**“ bietet dafür einen klaren Fahrplan: Vom ersten Use-Case-Workshop über schlanke MVPs bis hin zur vollständigen Integration in Prozesse. Studien und Praxiserfahrungen zeigen: Kleine, fokussierte MVPs mit echten Problemen bringen am meisten. Was zählt, sind interdisziplinäre Teams, schnelle Schleifen und eine konsequente Nutzerorientierung.

Die Erfolgsformel: Klein starten, schnell testen, früh lernen – so entsteht echter Mehrwert und die nötige Akzeptanz bei allen Beteiligten.

Vorgehensmodell Ferris



Zitate Studienteilnehmer:innen

- Der Ansatz klingt sinnvoll – wir haben ihn in anderen Bereichen schon erfolgreich eingesetzt, bei KI-Themen aber noch nicht ausprobiert
- Wir sind große Befürworter agiler Vorgehensweisen – kleine, schnelle MVPs funktionieren am besten, wenn sie mit echten Problemen starten
- Wir haben das genauso umgesetzt – ein interdisziplinäres Team, schnelles Prototyping, direkt am Bedarf orientiert
- Die Methode spricht mich an – ein Use Case Workshop in 1,5 Stunden kann zwischen Tür und Angel gut funktionieren

Fazit

Aktuell nutzen Personalabteilungen KI vor allem in operativen Bereichen wie Recruiting, Onboarding und Performance Management – meist mithilfe von frei verfügbaren LLMs wie ChatGPT, Gemini oder den MS-Copilot. Trotz zahlreicher verfügbarer Optionen bleibt das Potenzial bislang jedoch weitgehend ungenutzt. Viele Abteilungen konzentrieren sich primär auf Effizienzsteigerungen durch Automatisierung, während strategische Anwendungen wie datenbasierte Entscheidungsunterstützung, Talententwicklung oder Mitarbeiterbindung noch zu wenig im Fokus stehen. Um das zu ändern, muss HR eine aktiv gestaltende Rolle übernehmen, mutig Pilotprojekte starten und den kulturellen Wandel im Unternehmen verantwortungsvoll begleiten.

Neugierig geworden?

Gerne senden wir Ihnen die vollständige Studie zu. Noch lieber entwickeln wir gemeinsam mit Ihnen einen maßgeschneiderten Discovery-Workshop – individuell auf Ihre Ziele, Rahmenbedingungen und Potenziale abgestimmt. Ob strategische Ausrichtung, erste Pilotprojekte oder die Einführung KI-basierter HR-Tools: Wir unterstützen Sie gerne dabei, den für Ihr Unternehmen passenden Weg zu finden.

Sprechen Sie uns an – wir freuen uns auf den Austausch!



 **Marko Kleiner**
Partner C³ Advisors

 +49 155 635 364 12
marko.kleiner@c3advisors.de
www.c3advisors.de



 **Marco Selva**
CEO Ferris Solutions

 +49 155 635 364 12
marco.selva@ferris.ai
www.ferris.ai