



Digitalisierung und KI in der Personalabteilung 2025

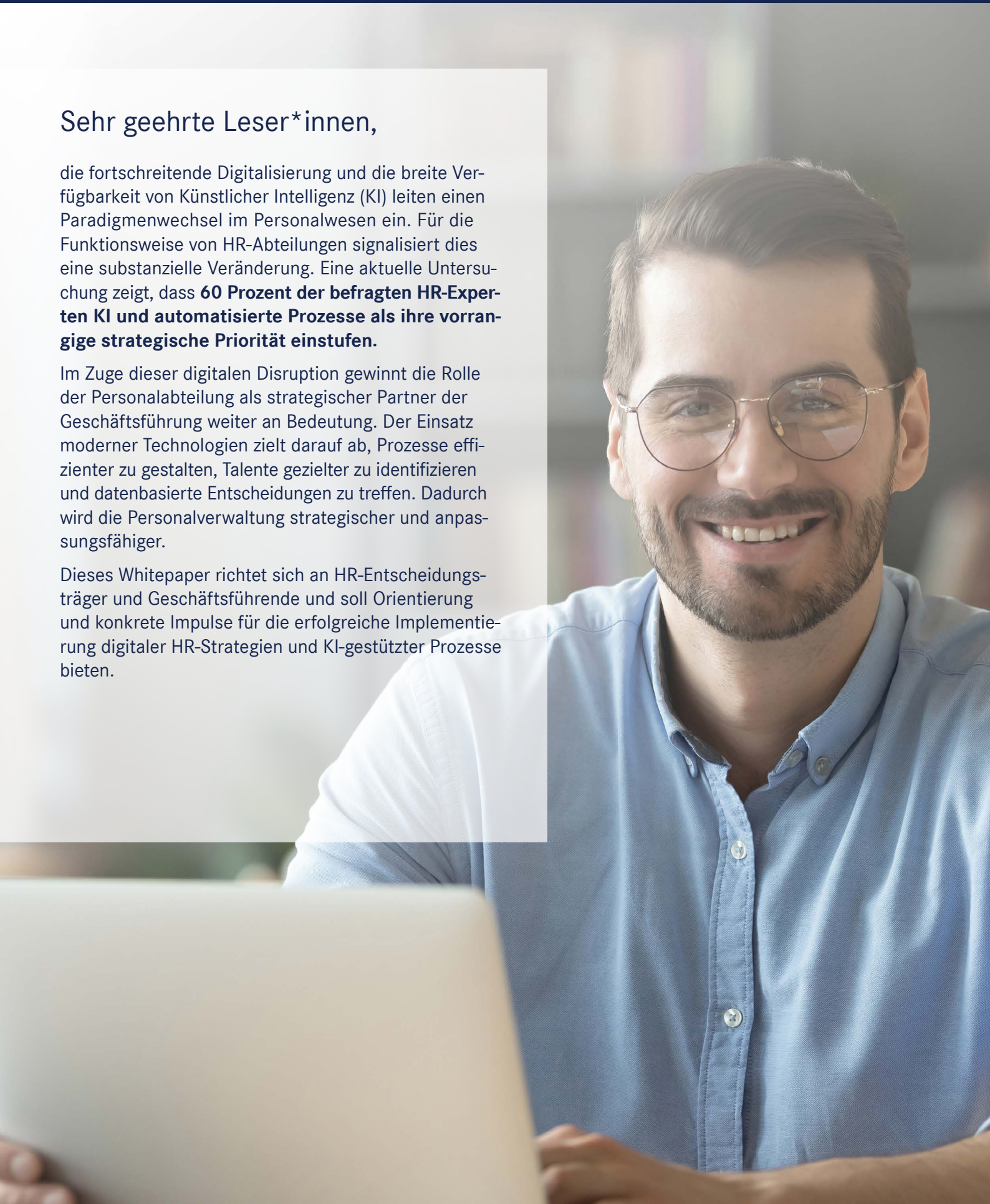
Prozesse umstellen, digitale Personalakte einführen, KI-Vorteile nutzen

Sehr geehrte Leser*innen,

die fortschreitende Digitalisierung und die breite Verfügbarkeit von Künstlicher Intelligenz (KI) leiten einen Paradigmenwechsel im Personalwesen ein. Für die Funktionsweise von HR-Abteilungen signalisiert dies eine substantielle Veränderung. Eine aktuelle Untersuchung zeigt, dass **60 Prozent der befragten HR-Experten KI und automatisierte Prozesse als ihre vorrangige strategische Priorität einstufen.**

Im Zuge dieser digitalen Disruption gewinnt die Rolle der Personalabteilung als strategischer Partner der Geschäftsführung weiter an Bedeutung. Der Einsatz moderner Technologien zielt darauf ab, Prozesse effizienter zu gestalten, Talente gezielter zu identifizieren und datenbasierte Entscheidungen zu treffen. Dadurch wird die Personalverwaltung strategischer und anpassungsfähiger.

Dieses Whitepaper richtet sich an HR-Entscheidungsträger und Geschäftsführende und soll Orientierung und konkrete Impulse für die erfolgreiche Implementierung digitaler HR-Strategien und KI-gestützter Prozesse bieten.



Aktueller Stand der Digitalisierung in HR-Abteilungen 2025

Steigende Relevanz und hohes ungenutztes Potenzial

Künstliche Intelligenz hält Einzug in die Personalarbeit, optimiert Arbeitsprozesse, entlastet bei Standardaufgaben und verbessert die Qualität der Arbeitsergebnisse. Laut einer Bitkom-Studie aus dem Jahr 2024 nutzt bereits jedes fünfte Unternehmen (20 Prozent) KI, eine Steigerung gegenüber 15 Prozent im Jahr 2023. Ein weiteres Drittel (37 Prozent) plant oder diskutiert den Einsatz.

Im Unternehmensbereich HR setzen aktuell 10 Prozent der Unternehmen KI ein. Weitere 12 Prozent sind in der Umsetzung und 15 Prozent planen den Einsatz von KI. Im Recruiting, dem Bereich mit dem höchsten Digitalisierungsgrad, setzen laut einer Avature-Studie bereits 74 Prozent der HR-Abteilungen auf KI-gestützte Werkzeuge oder befinden sich aktiv in deren Implementierungsprozess.

Obwohl die Adaption zunimmt, ist das Potenzial einzelner KI-Anwendungen im HR-Bereich noch deutlich höher als die aktuelle tatsächliche Nutzung. Beispielsweise können sich 60 Prozent der befragten Unternehmen vorstellen, KI für die individuelle Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen, während derzeit nur 12 Prozent diese Systeme einsetzen.

Warum jetzt Handlungsbedarf besteht

Der Handlungsbedarf ergibt sich aus mehreren zentralen Herausforderungen der modernen Arbeitswelt:

- **Fachkräftemangel und War for Talents:** Der Arbeits- und Fachkräftemangel wird für Unternehmen zu einer immer größeren Herausforderung. Unternehmen müssen mehr bieten, um potenzielle Bewerber zu begeistern und gute Beschäftigte zu binden. Datenbasiertes Recruiting ermöglicht es, gezielt Fachkräfte mit den relevanten Fähigkeiten einzustellen und passgenauer mit geeigneten Kandidaten zusammengeführt zu werden.
- **Effizienz und Produktivität:** KI und Automatisierung helfen, Prozesse effizienter zu gestalten. KI wird als Chance zur **Beschleunigung von Prozessen (45 %)** und zur **Verarbeitung großer Datenmengen (34 %)** gesehen. Die Digitalisierung administrativer Routineaufgaben entlastet HR-Beschäftigte, wodurch Ressourcen freigesetzt werden.
- **Strategische Neuausrichtung:** Die gewonnenen Freiräume ermöglichen es HR, den Fokus weg von Verwaltungsaufgaben hin zu Kommunikation, Personalentwicklung und der Verbesserung interner/externer Abläufe zu verschieben. Dadurch gewinnt HR als strategischer Partner an Bedeutung.
- **Wettbewerbsvorteil und Resilienz:** Unternehmen, die diese Technologien strategisch implementieren, optimieren nicht nur ihre Produktivität, sondern steigern auch die Resilienz und Anpassungsfähigkeit ihrer Belegschaft, wodurch sie sich langfristig als attraktive Arbeitgeber positionieren.

- **Compliance und Objektivität:** Datenbasierte Analysen können zur **Objektivierung, Transparenz und Nachvollziehbarkeit** von Prozessen beitragen. Dies hilft, unbewusste Voreingenommenheit (Bias) zu reduzieren.

Prozesse im Wandel

Die Transformation von analogen zu digitalen Prozessen ist ein wichtiger erster Schritt vor dem Einsatz komplexer KI-Systeme.

Typische analoge Prozesse in HR

Im Personalwesen sind nach wie vor viele administrative Aufgaben, wie die Sichtung, Verarbeitung und Interpretation persönlicher Daten von Bewerbern, manuell durchzuführen. Die klassische Aktenführung ist papierbasiert, und viele Workflows (wie Urlaub, Krankheit oder Abmahnung) laufen analog ab.

Wie sie digital umgestellt werden können

Die Digitalisierung kann die Personalarbeit enorm entlasten. Wesentliche Bestandteile einer digitalen HR-Strategie sind:

1. **Employee-Self-Service & Workflowmanagement:** Workflows, beispielsweise für Urlaub oder Krankheit, können in die digitale Akte integriert werden.
2. **Digitale Prozessdokumentation:** Diese dient der Rechtssicherheit.
3. **Integration von Signaturprozessen:** Hierbei sind verschiedene elektronische Signaturformen zu berücksichtigen:
 - **Qualifizierte elektronische Signatur (QES):** Nach § 126a BGB kann sie die gesetzlich vorgeschriebene schriftliche Form ersetzen.
 - **Textform:** Nach § 126b BGB ist seit dem 1. Januar 2025 die schriftliche Mitteilung über Teilzeitwünsche und ab dem 1. Mai 2025 die Beantragung/Bestätigung der Elternzeit in Textform möglich.
 - **Persönliche Unterschrift:** Bleibt weiterhin notwendig bei Kündigungen, befristeten Arbeitsverträgen, Zeugnissen (§ 109 GewO, § 630 BGB) sowie Betriebsvereinbarungen (§ 77 Abs. 2 BetrVG).

Die digitale Personalakte

Die digitale Personalakte ist ein zentrales Element der HR-Digitalisierung und schafft die Grundlage für effiziente, rechtssichere Prozesse.

Definition und Vorteile

Die digitale Personalakte ermöglicht die **papierlose Verwaltung** und die **Integration von Workflows**. Sie hilft, den Grundsatz der Personalaktenwahrheit und Vollständigkeit zu wahren. Die Akte muss in ihrer Struktur und Gliederung klar von Sachakten abgegrenzt werden, wobei zwischen Beamten- und Beschäftigtenakten zu unterscheiden ist.

Die Vorteile einer digitalen Akte sind:

- **Effizienz:** Schnellere und einfachere Zugriffe und Verwaltung.
- **Rechtssicherheit:** Gewährleistung der Anforderungen an die revisionssichere Archivierung (GoBD).
- **Transparenz:** Klärung und Definition von Einsichtsrechten nach Rollen.

Datenschutz & IT-Sicherheit

Der Betrieb einer digitalen Personalakte muss im Einklang mit den rechtlichen Grundlagen der DSGVO und des BDSG-neu stehen.

Wichtige Grundsätze des Personalaktenrechts:

- **Rechtmäßigkeit der Verarbeitung:** Die Verarbeitung muss transparent, erforderlich und zweckgebunden sein (Art. 6 DSGVO).
- **Grundsatz der Vertraulichkeit:** Personalakten dürfen nicht allgemein zugänglich sein; Einsichtsrechte müssen klar definiert werden.
- **Grundsatz der Transparenz:** Betroffene Personen haben ein Recht zu erfahren, was mit ihren Daten passiert, wer sie einsieht und wann sie gelöscht werden.
- **Zugriff und Einsichtsrechte:** Nur die Beschäftigten selbst, die Geschäftsführung und die Personalabteilung (mit einem konkreten Rollenkonzept) haben typischerweise Einsichtsrechte. Der disziplinarische Vorgesetzte meist nicht.
- **Löschkonzepte und Fristen:** Gesetzliche Aufbewahrungsfristen (nach HGB, AO, SGB & DSGVO) müssen überprüft und Löschkonzepte sowie automatisierte Datenlösungen festgelegt werden.
- **Projektvorbereitung:** Vorab muss der Datenschutzbeauftragte eine Risikoabschätzung durchführen. Die Projektbeteiligten sollten geklärt und eine Datenschutzvereinbarung unterzeichnet werden.

Praxisbeispiele

Im Rahmen der Digitalisierung sind beispielsweise die Integration von Workflows für Urlaub, Krankheit oder Abmahnung in die digitale Akte sowie das Scannen und die Ablage mit oder ohne KI zu planen. Bei der Einführung müssen die Altaktenübernahme und die Frage, ob diese archiviert oder digitalisiert werden, geklärt werden. Die Entwicklung einer digitalen HR-Strategie inklusive einer digitalen Landschaft ist essenziell.

Künstliche Intelligenz im HR-Bereich

KI-Tools können im gesamten Employee-Cycle eingesetzt werden. 74 Prozent der HR-Abteilungen nutzen KI-gestützte Werkzeuge oder befinden sich aktiv in deren Implementierung.

| Einsatzfeld | KI-Funktion | Details |
|------------------------------|--|---|
| Recruiting | Talent Sourcing und Screening | KI analysiert Online-Profile und Datenbanken. Algorithmen prüfen Bewerbungen schneller und objektiver anhand von Qualifikationen und Schlüsselkompetenzen, wodurch Bias reduziert wird. |
| | Analyse von Stellenanzeigen | Generative KI kann Stellenanzeigen vorformulieren und geschlechtsspezifische Begriffe identifizieren, um eine breitere Zielgruppe anzusprechen. |
| | Automatisierung | Résumé Parsing extrahiert Informationen aus Lebensläufen, macht sie vergleichbar und beschleunigt die Sichtung. Chatbots beantworten Standardfragen rund um die Uhr. |
| Personalmanagement & Bindung | Routineaufgaben | KI entlastet bei administrativen Tätigkeiten wie der Erstellung von Arbeitszeitplänen oder der Bearbeitung von Urlaubsanträgen. |
| | Leistungs- und Vergütungsmanagement | KI unterstützt bei der Leistungsbewertung durch objektive Analyse großer Datenmengen und bei der transparenten Gestaltung von Gehaltsstrukturen durch Gehaltsbenchmarking. |
| | Onboarding und Feedback | KI erleichtert das Onboarding durch personalisierte Lernmaterialien. KI-gestützte Auswertungen von Mitarbeiterbefragungen können strategische Entscheidungen zur Senkung der Fluktuationsrate unterstützen. |

| | | |
|----------------------------|---------------------------------|--|
| Personalentwicklung | Weiterbildung | KI analysiert Fähigkeiten und Karriereziele, um individuelle Weiterbildungspläne zu erstellen und Kompetenzlücken zu identifizieren. Lerninhalte können dynamisch angepasst werden (On-Demand-Learning). |
| | Potenzialanalyse | Predictive Analytics kann mögliche Karriereszenarien aufzeigen und helfen, Führungspotenzial frühzeitig zu erkennen. |
| Personalplanung | Prognose und Optimierung | KI analysiert historische Daten und Trends, um den künftigen Personalbedarf vorherzusagen. Sie unterstützt bei der effizienten Zusammenstellung von Projektteams und der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben bei Schichtplänen. |

Praxisbeispiele

- **CHEMISTREE Jobmatching:** Dieses System fällt in den Hochrisikobereich der KI-Verordnung, da es bestimmungsgemäß zur Sichtung, Filterung und Bewertung von Bewerbungen verwendet wird. Das Jobmatching trifft umfangreiche Maßnahmen für Transparenz und Steuerbarkeit, bietet Endnutzern Zugang zu Produktinfos und dem Betreiber ein KI-Cockpit für die menschliche Aufsicht.
- **Growth Hub (Deutsche Telekom):** Dieses System zur Unterstützung von HR-Prozessen (z. B. Recruiting, Skill-Management) generiert Empfehlungen, trifft aber keine eigenen Entscheidungen. Es wird als Hochrisiko-System eingestuft, da es personenbezogene Daten nutzt und Entscheidungen im Personalmanagement beeinflusst.
- **askT (Deutsche Telekom):** Ein intelligenter Chatbot als Arbeitsplatzassistent, der anonyme Daten und Dokumente verarbeitet und lediglich unterstützt. Er gilt als KI-System mit geringem/minimalem Risiko.

Chancen und Grenzen von KI

Chancen (Potenziale)

Effizienzgewinne und Entlastung von Routineaufgaben.

Objektivität und **Transparenz** im Auswahlprozess, Reduktion von unbewusstem Bias.

Verbesserte Candidate Experience durch schnelle Reaktionszeiten (Chatbots) und personalisierten Content.

Grenzen (Herausforderungen)

Rechtsrisiken und Compliance-Anforderungen (DSGVO, KI-VO).

Bias-Übernahme: Algorithmen können bewusste oder unbewusste menschliche Verzerrungen aus den Trainingsdaten übernehmen und verstetigen.

Datenqualität: Analysen sind nur so gut wie die zugrunde liegenden Daten.

Datenbasierte Steuerung von Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung (z. B. durch Skill-Gap-Analyse oder Fluktuationsprognosen).

Akzeptanzmangel: Gefahr der Entmenschlichung, wenn Bewerber oder Mitarbeitende sich durch automatisierte Verfahren nicht wertgeschätzt fühlen.

Rechtsrahmen und Compliance (KI-Verordnung)

Die 2024 verabschiedete KI-Verordnung (KI-VO) schafft einen harmonisierten Rechtsrahmen in der EU. Sie folgt einem risikobasierten Ansatz.

1. **Verbotene Systeme:** KI-Systeme zur Ableitung von Emotionen am Arbeitsplatz sind verboten (ab 2. Februar 2025).
2. **Hochrisiko-Systeme:** KI-Systeme im Bereich „Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit“ gelten grundsätzlich als Hochrisiko-KI-Systeme. Dies betrifft insbesondere Systeme zur Einstellung/Auswahl (Sichtung, Filterung, Bewertung von Bewerbungen) oder zur Leistungsbewertung/Überwachung. Diese Klassifizierung gilt ab dem 2. August 2026.
3. **Pflichten für Betreiber (Arbeitgeber):** Arbeitgeber, die Hochrisiko-KI-Systeme nutzen, müssen unter anderem:
 - Die Systeme gemäß Gebrauchsanweisung nutzen.
 - Menschliche Aufsicht durch ausreichend qualifiziertes Personal ermöglichen.
 - Die betroffenen Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmer vor Inbetriebnahme informieren.
 - Automatisch erzeugte Protokolle mindestens sechs Monate aufbewahren.

Voraussetzungen für den erfolgreichen Einsatz

Der erfolgreiche Einsatz von KI ist nicht nur technisch, sondern vor allem organisational.

- **Strategische Planung:** Eine präzise strategische Planung ist essenziell, um die Potenziale der KI voll auszuschöpfen.
- **Kompetenzaufbau:** Unabhängig von der Risikoklassifizierung muss das Personal über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen, um Chancen und Risiken bewusst zu erkennen und die Systeme sachkundig einzusetzen.
- **Menschliche Hoheit und Aufsicht:** HR-Tech-Anwendungen sind als Assistenzsysteme zu verstehen, die menschliche Entscheidungen unterstützen. Die Entscheidungsautorität bleibt beim Menschen.
- **Datenmanagement und Datenschutz:** Aggregierte und anonymisierte oder pseudonymisierte Daten reichen oft zur Erschließung statistischer Zusammenhänge aus, was das Datenschutzrisiko minimiert.
- **Einbindung der Arbeitnehmervertretung:** Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei Überwachung) sind zusätzlich zur KI-VO zu beachten. Eine frühzeitige Einbindung schafft Akzeptanz und Vertrauen.

Fazit und Ausblick

KI und Digitalisierung bieten die Chance, die Personalabteilung von einem Verwaltungszentrum zu einem strategischen Partner zu transformieren. Die Automatisierung entlastet HR-Beschäftigte von Routineaufgaben und schafft Freiräume für Kommunikation, Personalentwicklung und die strategische Ausrichtung des Unternehmens.

Datenbasiertes Personalmanagement kann zu mehr Effizienz, Objektivität, Transparenz und Chancengleichheit beitragen. Die Letztentscheidung in sensiblen Bereichen bleibt jedoch zwingend beim Menschen, da KI-Systeme als Assistenzsysteme fungieren.

Wichtigste Erkenntnisse

- Die Digitalisierung in HR schreitet schnell voran, aber das Potenzial, insbesondere in Bereichen wie Learning & Development, ist noch lange nicht ausgeschöpft.
- KI-Anwendungen im HR (Recruiting, Leistungsbewertung) werden oft als Hochrisiko-Systeme eingestuft und unterliegen strengen Compliance-Anforderungen der KI-Verordnung.
- Die Einführung digitaler Prozesse, insbesondere der digitalen Personalakte, erfordert eine sorgfältige Klärung von Rechtsgrundlagen (DSGVO) und die Etablierung revisions sicherer Ablage- und Löschkonzepte.
- Der Erfolg ist maßgeblich von der strategischen Planung, der Qualität der Daten und der Kompetenz der Anwender abhängig.

Empfehlungen für den Start oder die Weiterentwicklung der HR-Digitalstrategie

1. Ziele festlegen und Prozesse prüfen:
 - **Definieren Sie den klaren Sinn und Zweck** der Anwendung für das Unternehmen und die Beschäftigten.
 - Stellen Sie sicher, dass Prozesse **vor der Digitalisierung** auf den Prüfstand gestellt werden.
2. Stakeholder frühzeitig einbinden:
 - Gewinnen Sie Verbündete im Management, bei IT, im Datenschutz und beim Betriebsrat.
 - Sorgen Sie für eine **frühzeitige Beteiligung des Betriebsrats** (z. B. über Betriebsvereinbarungen), um Transparenz und Akzeptanz zu gewährleisten.
3. Kompetenz aufbauen und menschliche Aufsicht sichern:
 - Ergreifen Sie Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Ihr Personal über ein **ausreichendes Maß an KI-Kompetenz** verfügt.
 - Stellen Sie bei Hochrisiko-KI-Systemen die **Menschliche Aufsicht** durch ausreichend qualifizierte Personen sicher. HR-Beschäftigte müssen die Ergebnisse der KI kritisch interpretieren können.
4. Rechtskonformität und Transparenz gewährleisten:
 - Prüfen Sie die **Risikoklassifizierung** Ihrer HR-Tech-Lösungen (Hochrisiko?) und erfüllen Sie die entsprechenden Pflichten der KI-VO.
 - Nutzen Sie, wo immer möglich, **aggregierte oder anonymisierte/pseudonymisierte Daten**, um das hohe Schutzniveau personenbezogener Daten (DSGVO) zu respektieren und unnötige Rechtsrisiken zu vermeiden.
 - Klären Sie die Einsichts- und Aufbewahrungsfristen für die digitale Personalakte.

Quellennachweise

Dieses Whitepaper stützt sich auf die folgenden Veröffentlichungen und Studien, die den Stand der Digitalisierung und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im Personalwesen im Jahr 2025 beleuchten.

Primärquellen (Basis des Whitepapers)

1. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA):
 - HR-TECH: Wie KI & Co. die Personalarbeit verändern.
 - 2. grundlegend überarbeitete Auflage, Februar 2025.
2. Bitkom e.V.:
 - Künstliche Intelligenz im Personalwesen: KI-Anwendungsbeispiele im HR-Bereich im Lichte der KI-Verordnung.
 - Leitfaden (2025).
3. hrbot:
 - Künstliche Intelligenz und Automatisierung: Paradigmenwechsel im Personalwesen.
 - Online-Artikel, 28. Februar 2025.

Sekundärliteratur (Zitiert in den Primärquellen)

Die BDA-Broschüre und der Bitkom-Leitfaden beziehen sich auf folgende weitere Studien und Veröffentlichungen:

- Gärtner und Petry: Geplapper ohne richtigen Inhalt. Haufe (2022).
- Hays AG und Institut für Beschäftigung und Employability IBE: HR-Report 2024 – Wie Künstliche Intelligenz die Unternehmenswelt beeinflusst. (2024).
- ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.: Künstliche Intelligenz erfolgreich einführen: Orientierungshilfen für Führungskräfte. (2023).
- Klinghoffer et al.: To Retain New Hires, Make Sure You Meet with Them in Their First Week. Harvard Business Review (2018).
- Moring: KI im Job: Mehr Theorie als Praxis. Human Resources Manager (2024).
- Ottersböck et al.: Babyboomer weg, Wissen weg – Partizipative Entwicklung eines KI-basierten, selbstlernenden Assistenzsystems zur Erfassung und Sicherung von implizitem Wissen in der Produktion. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (2024).
- Petry und Biemann: Benchmarking-Studie zum Digitalisierungsgrad von HR. (2022).
- Rethmeyer: Kein HR ohne Tech. Human Resources Manager (2024).
- Schleiermacher: KI: Assistenz für die Personalarbeit. iwD 15/2024.
- Schleiermacher: Künstliche Intelligenz zur Unterstützung der betrieblichen Personalarbeit? IW-Kurzbericht 60/2024.
- Werther: Meistern HR-Tech-Startups die aktuellen Krisen? Haufe (2022).

Passende Weiterbildungen finden Sie hier:

Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Erfahren Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und aktuelles Know-how zu den Themen Arbeitsrecht, Entgeltabrechnung und Personalmanagement.

[Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen.

[Jetzt testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als Inhouse-Training.

[Jetzt individuelles Angebot anfordern.](#)