



# KI im Personalmanagement



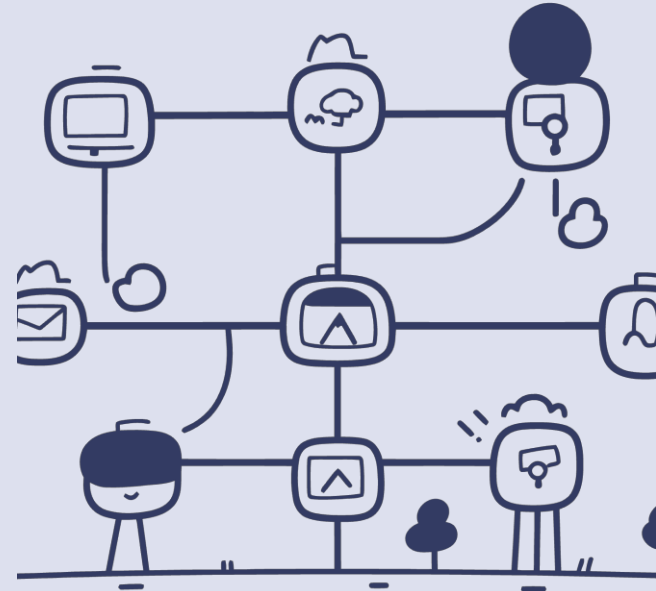
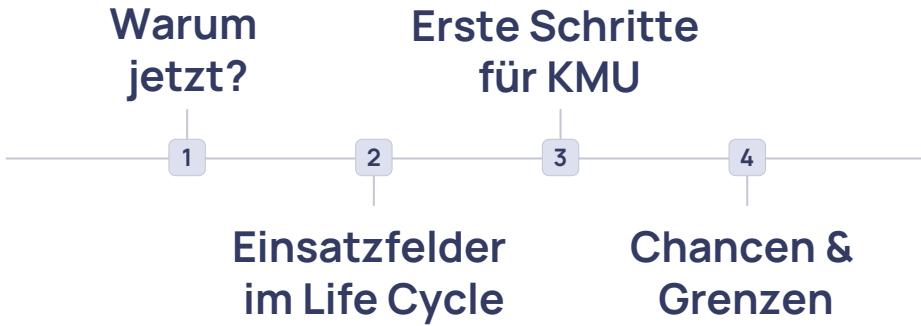
# KI im Personalmanagement

Orientierung und konkrete Einsatzmöglichkeiten für KMU

PRAXISNAH · STRUKTURIERT · ZUKUNFTSORIENTIERT

ULRIKE STEIGER, MSC MBA

# KI im HR – Orientierung für KMU



# Der Kontext: Demografischer Wandel in den nächsten 10 Jahren

**300–350**

Pensionseintritte pro Tag

**~110.000**

Neue Pensionen pro Jahr

Weniger verfügbare Arbeitskräfte bedeuten mehr Druck auf Recruiting, Mitarbeiterbindung, Wissensweitergabe und Entwicklung bestehender Mitarbeitender.



# Ein gespaltener Arbeitsmarkt

Aktuelle Zahlen aus Deutschland (März 2026) zeigen: Wir bewegen uns nicht in einem einheitlichen Arbeitsmarkt.

## Fachkräftemangel

5:1

In Ingenieurwesen, Altenpflege, Elektrotechnik, Steuerberatung oder Mechatronik kommen auf eine Fachkraft rund fünf offene Stellen.

## Bewerberüberhang

1:9

In Administration, Marketing, PR oder Journalismus kommen auf eine offene Stelle neun arbeitssuchende Personen – Bereiche mit hohem Anteil repetitiver Tätigkeiten.

 KI als Antwort auf wachsende Komplexität

# Orientierung zuerst: Grundprinzipien für KI im HR

## Human in the Loop

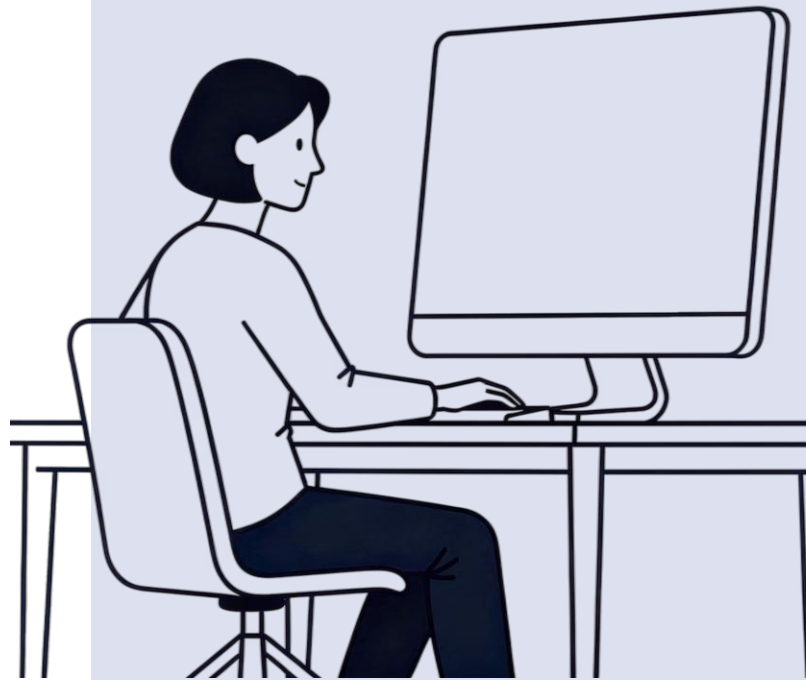
KI kann vorbereiten, strukturieren und analysieren. Die Verantwortung für Entscheidungen bleibt beim Menschen – immer.

## Datenschutz & DSGVO

Im HR arbeiten wir mit sensiblen Daten. Klare Richtlinien, geprüfte Tools und Auftragsdatenverarbeitungsverträge sind Pflicht.

## AI Act & Bias

HR-Anwendungen wie Performance-Bewertungen gelten als High Risk. KI übernimmt Muster aus Daten – Bias-Checks sind essenziell.



# Wo KI im HR wirklich entlastet



## Stellenanzeigen

Erstellung, Überarbeitung und Anpassung an unterschiedliche Zielgruppen



## Gesprächsnotizen

Strukturierung und Zusammenfassung von Interviews und Meetings



## Terminvereinbarungen

Automatisierte Koordination von Bewerbungsgesprächen und Meetings



## Lebenslauf-Analyse

Erste Orientierung bei Qualifikationen.  
Mit klaren Datenschutzgrenzen!

- ❏ Für KMU liegt der sinnvollste Einstieg in kleinen, konkreten Entlastungen im Alltag.
- 📘 KI verändert nicht nur Prozesse, sondern oft auch „weiche“ Faktoren wie Sicherheit, Kompetenz und Zugehörigkeit.

# Der Employee Life Cycle als Orientierungsrahmen



# Sichtbarkeit & Arbeitgeberattraktivität

## → Stellenanzeigen & Candidate Personas

Inserate für unterschiedliche Zielgruppen anpassen, Candidate Personas vorab mit KI erarbeiten

## → Social Media & Employer Branding

Beiträge schneller und zielgruppengerechter aufbereiten – Achtung: Urheberrecht beachten!

## → Karriereseite & Marktanalyse

Inhalte strukturieren, sprachlich überarbeiten und Kommunikationsansätze für Kampagnen entwickeln

⚠ Human in the Loop: Texte nicht 1:1 übernehmen – immer an den individuellen Stil anpassen und auf Authentizität achten.



# Auswahl & Bewerbungsprozess

## Was KI unterstützt

- Standardisierte E-Mail-Vorlagen für Kandidatenkommunikation
- Zusammenfassung und Strukturierung von Gesprächsnotizen
- Erstellung von Interviewleitfäden und Fragenkatalogen
- Terminvereinbarungen inkl. Kalendervorschläge
- Erste Orientierung bei Lebenslauf-Analyse (anonymisiert!)

## Wichtige Datenschutzregel!

Lebensläufe enthalten sensible, persönliche Daten.  
NIEMALS Lebensläufe in KI-Tools hochladen.

### TIPP:

Prompt-Einschränkung: “Vermeide Floskeln, rechtliche Zusagen und diskriminierende Formulierungen.”

STATION 3

# Onboarding: Orientierung & Integration

Die ersten Wochen entscheiden oft über die Bindung neuer Mitarbeitender. KI kann Onboarding-Prozesse strukturierter und entlastender gestalten.



## Automatisierte Onboarding-Strecken

Neue Mitarbeitende Schritt für Schritt durch die ersten Wochen begleiten

## FAQ-Chatbot

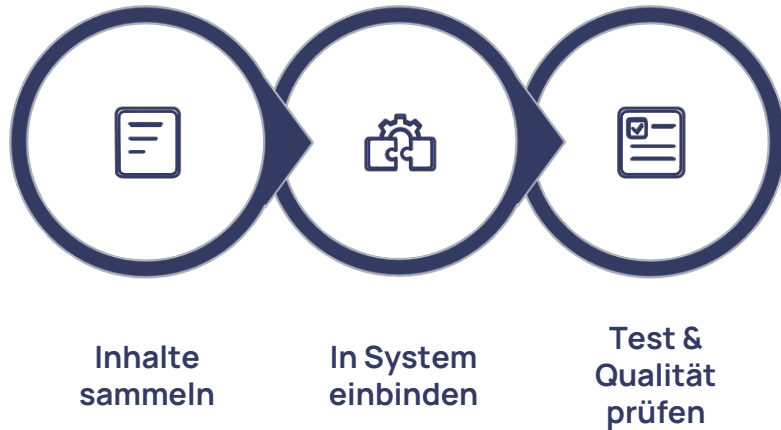
Häufige Fragen zu Urlaub, Tools, Abläufen und Ansprechpartner:innen jederzeit verfügbar machen

## Wissensbasis aufbauen

Richtlinien, Organigramme, IT-Anleitungen strukturiert einbinden – in Copilot, ChatGPT Team oder Custom GPTs

# FAQ-Chatbot: Einfacher als gedacht

## So funktioniert der Einstieg



## Der Nutzen

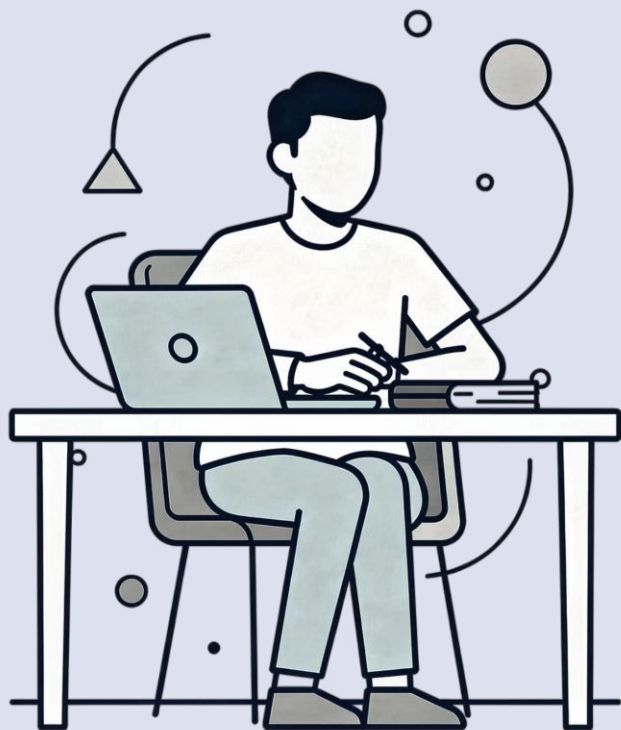
- Neue MA finden schneller Informationen und Orientierung
- Höhere Bindung und schnelleres Wirksamwerden
- Zeit für persönliche Begleitung statt Standardauskünfte
- Vertrauen, soziale Integration, positive Unternehmenskultur

✓ Für KMU mit 10–100 MA oft bereits ausreichend und sehr wirkungsvoll.

STATION 4

# Lernen & Kompetenzentwicklung

KI kann Lernprozesse flexibler, individueller und leichter zugänglich gestalten – besonders wertvoll für KMU ohne umfangreiche PE-Abteilung.



## Personalisierte Lernpfade

Orientiert an Rolle, Erfahrung und Entwicklungszielen der Mitarbeitenden

## Microlearning-Inhalte

Kurze Texte, Checklisten, Quizfragen oder Mini-Fallbeispiele  
– in wenigen Minuten bearbeitbar

## Schulungsunterlagen & Lernvideos

Komplexe Inhalte verständlich zusammenfassen, Übungen und Wissensmodule erstellen

# Microlearning in der Praxis: Beispiel

Beispiel: Aus bestehenden Betriebsanweisungen entstehen mit KI kompakte Lernmodule – verteilt über Teams, Newsletter oder Intranet.

„Erstelle aus diesem Leitfaden 4 kurze Microlearning-Impulse für Bauleiter. Jeder Impuls soll maximal 3 Minuten Lesezeit haben und mit einer Reflexionsfrage enden.“



5 Punkte für sicheres Arbeiten an Maschinen




Checkliste für sicheres Verhalten auf Baustellen



Was tun im Notfall? Die wichtigsten Schritte



Mini-Quiz: Welche Schutzausrüstung ist Pflicht?

 Prüfen: Ist für strukturierte Kompetenzdatenverarbeitung eine Betriebsvereinbarung nötig?  
DSGVO-konforme Speicherung sicherstellen.

# Leistungsevaluierung & Zusammenarbeit

## KI unterstützt bei

- Gesprächsleitfäden für Mitarbeitergespräche
- Formulierungen für sensible Gespräche
- Zusammenfassung von Meetings und Gesprächsnotizen
- Formulierung von Zielen und Entwicklungsmaßnahmen
- Muster in Feedbacks und Gesprächsnotizen sichtbar machen

## Was menschlich bleibt

Empathie, Vertrauen, Einschätzung von Menschen können nicht an KI ausgelagert werden.

KI kann Gespräche vorbereiten und strukturieren – die Verantwortung für Beziehungsgestaltung und Führung bleibt beim Menschen.



Gesprächsnotiz nach dem MAG aus dem Gedächtnis diktieren und von KI zusammenfassen lassen:  
Bereits eine große Zeitersparnis.



## STATION 6

# Motivation & Mitarbeiterbindung

### Feedback-Analyse

Große Mengen an Rückmeldungen strukturieren, Themen clustern, Belastungen und Verbesserungsvorschläge frühzeitig erkennen

### Sentiment-Analyse

Stimmungen, Themen und emotionale Tendenzen in offenen Feedbackfeldern analysieren – Fluktuationsmuster erkennen



**Klare Datenschutzrichtlinien, Transparenz und verantwortungsvolle Kommunikation sind hier besonders wichtig. Mitarbeitende müssen nachvollziehen können, welche Daten verwendet werden.**

# Offboarding & Wissenstransfer



## Debriefing-Interviews & Wissensaufnahme

Strukturierte Interviews per Audio aufnehmen, mit KI transkribieren und als Mind-Map darstellen. Aus Audio-Files können kurze Video-Sequenzen mit digitalen Avataren erzeugt werden.



## Exit Interviews & Dokumentation

Gesprächsleitfäden und Fragenkataloge zur Wissenssicherung generieren. Exit-Interview-Ergebnisse strukturiert auswerten – wertvolles Feedback für Weiterentwicklung des Unternehmens.

# HR Admin & Dokumentenerstellung

Die tägliche Personalarbeit wird durch KI bei Routineaufgaben effizienter – administrative Belastung sinkt spürbar.

## Standarddokumente

Verträge, Vertragsänderungen, Bestätigungen und Zeugnisse schneller vorbereiten. Prompt-Tipp: *„Jargonize: Verfasse dieses Vertragsdokument als wärst du ein Anwalt mit Spezialisierung auf Arbeitsrecht.“*

## Meeting Minutes

Agenda erstellen, Kernaussagen zusammenfassen, To-dos je Teilnehmer:in herausarbeiten – Informationen nachvollziehbarer festhalten.

## Strategie & Reporting

Aus Notizen und Stichworten Präsentationen für Teammeetings oder Berichte an die GF vorbereiten. Tools ermöglichen visuell strukturierte Präsentationen in kurzer Zeit.



# Transfer in die eigene Praxis: Drei Schritte



Sichtbar  
machen

Rahmen  
definieren

Pilot starten

Nicht jede Aufgabe eignet sich für KI.

Zwei hilfreiche Leitfragen:

- Darf ich das? (DSGVO, AI Act)
- Soll ich das? (Bringt es wirklich Mehrwert oder entsteht zusätzliche Komplexität?)

# Die Prompt-Formel für gute Ergebnisse

1

**Rolle**  
Wer bin ich?

2

**Ziel**  
Was soll erreicht werden?

3

**Kontext**  
Relevante Hintergrundinformationen

4

**Beispiel**  
Muster oder Vorlage

5

**Grenzen**  
Was soll vermieden werden?

6

**Format**  
Gewünschte Ausgabe

„Ich bin Geschäftsführerin eines Büros für Raumplanung mit 15 MitarbeiterInnen und möchte meinen MitarbeiterInnen eine Richtlinie zum Umgang mit Dienstwagen in einem Teammeeting vorstellen. Das Meeting soll max. 30 min dauern, es soll dabei 10 Min Zeit sein für Fragen und Antworten. Erarbeite die Inhalte für 5 Folien zur Präsentation. Verwende dabei möglichst wenige steuerliche Fachbegriffe.“

# Prompt-Beispiele aus dem HR-Alltag

## Recruiting

„Erstelle strukturierte Interviewfragen mit Bewertungskriterien für ein 30-minütiges Erstgespräch mit Kandidat:innen für den Fachbereich Wasserwirtschaft. Sieh dir die beiliegende Stellenausschreibung an.“

## Personalentwicklung

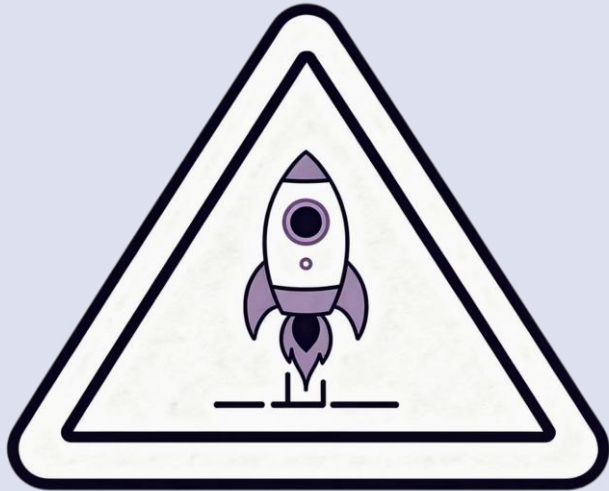
„Entwickle aus den beiliegenden Notizen einen 5-teiligen Lernpfad zum Thema ESG mit Übungen und Überprüfungsfragen.“

## Datenauswertung

„Analysiere diese Trainingsfeedbacks nach häufig genannten Themen und fasse die wichtigsten Verbesserungsfelder zusammen.“

## Mitarbeiterbefragung

„Erstelle Vorschläge zur Verbesserung mit dem höchsten Effekt auf die Mitarbeiterzufriedenheit – abgesehen von Gehaltserhöhungen.“



# Die häufigsten Fehler beim KI-Einsatz im HR



## Sensible Daten in öffentliche Tools

Lebensläufe, Gehaltsdaten oder Gesundheitsinformationen niemals in kostenfreie, ungeprüfte Tools eingeben



## Ergebnisse ungeprüft übernehmen

KI erzeugt überzeugende Antworten – das erzeugt falschen Eindruck von Objektivität und Sicherheit



## Diskriminierung nicht prüfen

Bestehende Bias können unbemerkt weitergeführt oder sogar verstärkt werden



## KI ohne klares Ziel einsetzen

Unrealistische Erwartungen und fehlende Zielsetzung führen zu Frustration statt Entlastung

# Grenzen von KI



## Ironie & Zwischentöne

KI erkennt keine Ironie oder Zwischentöne zuverlässig. Subtile sprachliche Signale bleiben oft unverstanden.

## Unternehmenskultur

KI versteht Unternehmenskultur nicht. Gewachsene Werte, ungeschriebene Regeln und soziale Dynamiken entziehen sich ihrer Analyse.

## Vertrauensbasis

KI kann keine Vertrauensbasis aufbauen. Echte Beziehungen entstehen durch menschliche Präsenz, Verlässlichkeit und Empathie.

## Emotionale Belastung

KI erkennt emotionale Belastung nur sehr eingeschränkt. Stress, Überforderung oder stille Verzweiflung bleiben häufig unsichtbar.

## Tatsächlicher Kontext

KI kennt keinen tatsächlichen Kontext. Sie arbeitet mit Daten, nicht mit dem gelebten Wissen über Menschen, Situationen und Geschichte.



Diese Grenzen sind keine Schwächen, die sich durch bessere Algorithmen beheben lassen – sie sind strukturelle Eigenschaften von KI-Systemen, die den Menschen als unverzichtbaren Partner machen.

# Auswirkungen auf Rollen & Zusammenarbeit

## Was sich verändert

Tätigkeiten mit hohem Routineanteil werden zunehmend automatisierbar. Aufgabenprofile, Verantwortlichkeiten und Kompetenzanforderungen verschieben sich.

Im HR gewinnen jene Tätigkeiten an Bedeutung, die Menschen verbinden: Gesprächsführung, Empathie, Konfliktlösung, Kulturarbeit.

## Kompetenzen der Zukunft

- Kritisches Denken & Urteilsfähigkeit
- Kontextverständnis & Kommunikation
- Ethische Reflexion
- Beziehungsfähigkeit & Empathie
- Kreativität & Lernfähigkeit
- Umgang mit Unsicherheit
- Gute Fragen stellen & KI-Ergebnisse einordnen

- ③ Generation Alpha wächst mit Technologie auf, entwickelt aber ein feines Gespür dafür, wann Kommunikation künstlich wirkt. Menschliche Glaubwürdigkeit wird wichtiger.

# Verantwortung, Vertrauen & Veränderungsgestaltung



## Klare Verantwortlichkeiten

Wer trägt die Verantwortung, wenn KI Fehler macht? Organisationen brauchen klare Richtlinien und bewusste Verantwortlichkeiten.

---

## Psychologische Sicherheit

Transparente Kommunikation und eine Einführung, die Menschen mitnimmt statt Druck aufzubauen.

---

## Beteiligung & Orientierung

Erfolgreiche KI-Integration braucht nicht nur technische Lösungen, sondern vor allem Beteiligung und Vertrauen.

# Fazit: KI als Unterstützung – Mensch im Mittelpunkt

KI wird Personalmanagement nicht ersetzen. Aber Organisationen, die lernen, KI sinnvoll und verantwortungsvoll einzusetzen, werden künftig mehr Zeit für das haben, was Menschen wirklich brauchen: gute Kommunikation, Orientierung, Entwicklung und Zusammenarbeit.

## Entlasten

Routinen automatisieren, Zeit für Wesentliches gewinnen

## Verantworten

Human in the Loop – Entscheidungen bleiben beim Menschen

## Gestalten

KI als Werkzeug für mehr Menschlichkeit in der Arbeit



# Einladung

www.akademie-120zu80.com

## Führung neu denken

Mit KI wirksam im Wandel

Jetzt  
anmelden &  
Vorsprung  
sichern



26.05.2026  
02.06.2026

11.06.2026  
23.06.2026

02.07.2026  
je 17.30 - 19.30 Uhr



KI sinnvoll und bewusst  
als Sparringpartner in der  
Führungsarbeit einsetzen

+ Self-Learning & Peergruppenarbeit



Auswirkungen auf Führungsrolle,  
Team und Organisation verstehen  
sowie Chancen, Risiken und Grenzen  
erkennen



Unsicherheiten reflektieren,  
verstehen und das Team souverän  
durch den Wandel begleiten



Eigenen KI-Aktionsplan  
entwickeln: konkrete  
Anwendungen und  
Umsetzung im Alltag



Ulrike I Kursleiterin

# Und jetzt?

Womit werden Sie morgen starten?

---

Ihre Ansprechpartnerin

Ulrike Steiger, MSc MBA

Ihre Expertin für Orientierung und Teamentwicklung

[www.orientierungscoaching.at](http://www.orientierungscoaching.at)


[ulrike@orientierungscoaching.at](mailto:ulrike@orientierungscoaching.at)




# Contact

## Training & Skills Development

AI Factory Austria AI:AT  
Karl-Farkas-Gasse 22  
1030 Vienna, Austria

 [training@ai-at.eu](mailto:training@ai-at.eu)  
[info@ai-at.eu](mailto:info@ai-at.eu)

 [ai-at.eu](http://ai-at.eu)

 [@ai-factory-austria](https://www.linkedin.com/company/ai-factory-austria)



# Funded by



**EuroHPC**  
Joint Undertaking



Funded by  
the European Union

 Federal Ministry  
Innovation, Mobility  
and Infrastructure  
Republic of Austria

under discussion with



AI Factory Austria AI:AT has received funding from the European High-Performance Computing Joint Undertaking (JU) under grant agreement No 101253078. The JU receives support from the Horizon Europe Programm of the European Union and Austria (BMIMI / FFG).

