

Personalauswahl neu denken: Warum KI der Schlüssel zu besseren Einstellungen ist

Prof. Dr. Florian Feltes, CEO Zortify

In deutschen Unternehmen dominieren nach wie vor Auswahlverfahren mit zweifelhafter Aussagekraft. Moderne, KI-gestützte Diagnostik liefert nicht nur objektivere Ergebnisse bei der Kandidat:innenauswahl, sondern bietet auch erhebliche Kostenvorteile. Das zeigen aktuelle Analysen eindrucksvoll.

Der demografische Wandel, der Wettbewerb um Talente und neue gesetzliche Vorgaben wie der EU AI Act erhöhen den Druck auf HR-Abteilungen. Paradoxerweise setzen Unternehmen trotz wachsender Forderungen nach objektiven, datenbasierten Auswahlverfahren weiterhin auf überholte Methoden mit geringer Aussagekraft: 82 % nutzen Bewerbungsunterlagen, 73 % strukturierte Interviews, 38 % Assessment-Center. Moderne Testverfahren wie Persönlichkeitstests kommen hingegen nicht mal bei einem Viertel der Unternehmen zum Einsatz.

Das Problem: Die gängigen Methoden sagen kaum etwas über den späteren Berufserfolg aus. Bewerbungsunterlagen und Berufserfahrung korrelieren nur minimal mit tatsächlicher Leistung im Job. Auch strukturierte Interviews erreichen lediglich moderate Vorhersagewerte. Besonders ernüchternd: Assessment-Center – oft als „Goldstandard“ betrachtet – haben trotz hoher Kosten und erheblichem Aufwand nur eine schwache Aussagekraft.

Warum Unternehmen an ineffizienten Verfahren festhalten

Unstrukturierte Interviews und Lebenslaufanalysen gelten als einfach, günstig und vertraut. Viele HR-Verantwortliche verlassen sich lieber auf ihre vermeintliche Menschenkenntnis, statt sich auf datenbasierte Alternativen einzulassen. Laut einer Studie legen nur 39 % der Unternehmen Wert auf wissenschaftliche Fundierung bei der Auswahl. Verständlichkeit (68 %) und einfache Handhabung (77 %) sind deutlich wichtiger. Diese Präferenzen führen dazu, dass selbst kostspielige und zeitintensive Methoden wie Assessment-Center weiterhin zum Einsatz kommen, weniger wegen ihrer diagnostischen Qualität, sondern aus Bequemlichkeit und institutioneller Trägheit.

Die neue Ära: KI-gestützte Diagnostik in der Personalauswahl

KI-basierte Verfahren bringen frischen Wind in die Personalauswahl. Studien belegen: Sprachbasierte KI-Systeme zeigen deutlich stärkere Zusammenhänge mit relevanten Persönlichkeitsmerkmalen, insbesondere bei längeren Texteingaben. Der entscheidende Vorteil: Subjektive Eindrücke, unbewusste Vorurteile und Sympathieeffekte werden ausgeschlossen. Da KI-Systeme keine Fotos, Namen oder demografischen Daten benötigen, sinkt automatisch das Risiko diskriminierender Entscheidungen. Voraussetzung ist jedoch eine wissenschaftlich fundierte Entwicklung und Validierung der Systeme. Nur dann erfüllen sie die psychometrischen Standards, um klassische Verfahren nicht nur zu ergänzen, sondern systematisch zu übertreffen.

Praxisbeispiel: Wie KI die besseren Entscheidungen trifft

Ein Feldversuch mit Zortify, dem Unternehmen des Autors dieses Beitrags, das KI-basierte Persönlichkeitsanalysen erstellt, zeigt das Potenzial: 812 Gründer:innen bewarben sich um reale Investorenförderung. Die Analyse der 19 erfolgreich geförderten Personen ergab ein klares Muster: Sie erzielten höhere Werte bei Optimismus und unternehmerischem Denken sowie niedrigere bei problematischen Persönlichkeitsmerkmalen. Diese Resultate sprechen dafür, dass die mit Hilfe von KI gemessenen Persönlichkeitsmerkmale relevante Prädiktoren für reale unternehmerische Förderentscheidungen darstellen. Weitere Studien belegen: Die Bewertungen von KI-Systemen stimmen stärker mit Expert:innenurteilen überein als die Selbsteinschätzungen der Bewerber:innen selbst, insbesondere, weil letztere häufig sozial erwünschte Antworten geben.

Wissenschaftlich fundiert, praktisch bewährt

Das genannte KI-Tool steht exemplarisch für den Reifegrad moderner KI-Diagnostik:

- **Zuverlässigkeit:** Wiederholte Messungen zeigen über Wochen und Monate hinweg stabile Ergebnisse.
- **Validität:** Starke Übereinstimmung mit etablierten psychologischen Verfahren
- **Vergleichbarkeit:** Über 16.000 Personen aus verschiedenen europäischen Ländern bilden eine solide Normbasis.

Spannend ist auch: Das System erkennt sprachliche Muster, die in der Forschung als typisch für bestimmte Persönlichkeitsmerkmale gelten, z. B. häufiges „wir“ bei Extraversion oder seltener Gebrauch von „ich“ bei emotionaler Stabilität.

Der klare Kostenvorteil

Während Assessment-Center pro Kandidat:in mehrere Tausend Euro kosten und erheblichen Organisationsaufwand verursachen, arbeiten KI-gestützte Systeme vollautomatisch, standortunabhängig, rund um die Uhr und mit minimalem Personaleinsatz. Bei gleichzeitig höherer Prognosekraft lassen sich nicht nur die direkten Auswahlkosten, sondern auch die Folgekosten von Fehlbesetzungen erheblich senken.

Worauf HR-Verantwortliche achten sollten

Nicht jede KI-Lösung ist automatisch gut. Erfolgreiche Systeme haben folgende Merkmale:

- Wissenschaftliche Basis: Entwickelt mit validierten Persönlichkeitsmodellen
- Erklärbarkeit: Transparente Entscheidungen statt Black-Box
- Multimodale Datenanalyse: Kombination von Text, Sprache und ggf. Video für höhere Genauigkeit
- Kontinuierliche Validierung: Regelmäßige Überprüfung der Prognosequalität

Fazit: Wer jetzt handelt, sichert sich den Vorteil

Die Studienlage ist eindeutig: KI-gestützte Verfahren übertreffen klassische Methoden in Objektivität, Vorhersagekraft und Effizienz. Die Zeit der Bauchentscheidungen ist vorbei. Für Unternehmen heißt das: Es geht nicht mehr um das OB, sondern um das WIE. Unternehmen, die frühzeitig auf wissenschaftlich fundierte KI-Lösungen setzen, verbessern nicht nur die Qualität ihrer Neueinstellungen, sondern gewinnen auch an Tempo und Effizienz.

Die Zukunft der Personalauswahl ist digital, datenbasiert und fair. Wer jetzt handelt, verschafft sich einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil – bei der Gewinnung der besten Talente und beim Aufbau resilienter Organisationen.

Das vollständige Whitepaper *“Vom Bauchgefühl zum Algorithmus: Warum KI-Verfahren in der Personalauswahl unverzichtbar werden”* können Sie [hier herunterladen](#).



Prof. Dr. Florian Feltes

ist Professor für Digital Leadership und HR an der XU Exponential University in Potsdam sowie Mitgründer von Zortify. In seiner Forschung und Lehre beschäftigt er sich schwerpunktmäßig mit New Work und Erfolgsfaktoren von Gründer und Innovationsteams.