

tem gezielt Trainings und Lernpfade vor. Das schafft echten Mehrwert für unsere Mitarbeiter.“

Auch bei der ÖBB will man auf dem Gebiet der KI vor allem die Mitarbeiter auf dem aktuellsten Stand halten. „Wir bieten ein umfassendes Lernangebot an, das sich speziell auf den Einstieg in den Umgang mit KI konzentriert“, sagt Martina Hacker, Strategische HR-Leitung und BCC-Geschäftsführerin (Business Competence Center) bei den ÖBB. „Dieses Angebot soll nicht nur wertvolles Grundlagenwissen vermitteln, sondern unseren Kollegen die Möglichkeit bieten, praxisnahe Anwendungen kennenzulernen, die im Arbeitsalltag unterstützen können.“ KI-gestützte Tools kommen beim Onboarding oder Offboarding von Mitarbeitern zum Einsatz oder zur Effizienzsteigerung in Arbeitsabläufen, wie beispielsweise M365-Copilot-Anwendungen. KI und M365 Copilot werden als vielversprechend für das Talentmanagement der ÖBB eingestuft. „Sie fördern eine moderne, zukunftsorientierte Arbeitsweise und steigern die Effizienz“, erklärt Hacker. „Besonders in der didaktischen Konzeptentwicklung, Kommunikation rund um Bildungsangebote und im HR-Wissensmanagement kann die KI gezielt unterstützen.“

UNTERSCHIEDLICHE ERFAHRUNGEN.

Bei IBM fällt die Bilanz überaus positiv aus. „Prozesse wurden in der Bearbeitung um bis zu 75 Prozent beschleunigt, über elf Millionen Interaktionen pro Jahr werden automatisiert verarbeitet“, sagt Bauer-Eder. „Die Akzeptanzrate im Management liegt bei 100 Prozent – ein klares Zeichen für den praktischen Nutzen der Lösungen.“ Auch hokify sieht KI als unglaublich vielversprechend. „Es eröffnet völlig neue Möglichkeiten im Recruiting“, so Perfahl-Strilka. „Wir sehen, wie stark sie Prozesse vereinfacht, die Candidate Experience verbessert und Recruiter im Alltag entlastet.“ Betont werden muss aber auch: „Der Einsatz von KI ist kein Selbstläufer – er bringt Verantwortung mit sich. Gerade im HR-Bereich geht es um Menschen und ihre Chancen. Deshalb achten wir bei hokify sehr bewusst darauf, KI fair, transparent und sinnvoll einzusetzen.“ Um das Potenzial von KI zu nutzen, müsse man ethisch mitdenken und aktiv gestalten. „Entscheidend ist: KI basiert auf Daten – und nur wenn diese sauber, vollständig und aktuell sind, kann KI sinnvoll eingesetzt werden. Unternehmen müssen sich bewusst

sein, dass ohne Datensauberkeit kein erfolgreicher KI-Einsatz möglich ist“, so die hokify Chefin.

Bei den ÖBB wird der bisherige Einsatz von KI in HR-Prozessen als unterstützend, aber noch nicht umfassend transformativ wahrgenommen. Der Nutzen von KI-Tools zeige sich bislang eher bei konzeptionellen Tätigkeiten. Insgesamt sei der Einfluss von KI-Tools im HR-Alltag zurzeit noch begrenzt. „Positiv hervorheben kann man die Einbindung von KI bei alltäglichen Aufgaben wie der Texterstellung und Ideengenerierung“, sagt Hacker. „Besonders wertvoll ist der Einsatz für repetitive, einfache Aufgaben und als ‚Brainstorming-Partner‘.“ In den eigentlichen HR-Kernprozessen wie Gehaltsverrechnung, Recruiting, Personalentwicklung und Learning Management wurde die KI in Pilotprojekten getestet, ist aber noch nicht ausgereift und stößt an ihre Grenzen. „In diesen sensiblen Bereichen ist für die ÖBB der Faktor Mensch als Prüfer und Entscheider nach wie vor unersetzbar.“

Abwartend zeigt sich das Hightech-Unternehmen Frequentis. Aktuell setzt man KI im Recruiting noch nicht ein. „Wir werden aber noch heuer ein Feature in unserem Recruiting Tool aktivieren, welches mithilfe von KI innerhalb des Tools die CVs scannt, Skills identifiziert und als Zusammenfassung zur Verfügung stellt“, sagt Martina Leitner, Vice President HR Frequentis. Man evaluiert laufend die Potenziale der KI-Entwicklungen und sieht etwa Einsatzmöglichkeiten bei Chatbots, um Standardanfragen von Bewerbern oder Mitarbeitern zu beantworten. Die Grenzen für KI im HR-Bereich liegen laut Leitner im Rahmen des Data Act. „Vor allem was Datenschutz, Sicherheit und Transparenz angeht und im Rahmen dessen, wozu wir uns aufgrund unserer Kultur verpflichtet fühlen: Fairness, Qualität, Menschlichkeit.“

SPÜRBARE EFFIZIENZSTEIGERUNG.

Künstliche Intelligenz bietet bedeutende Vorteile in HR-Prozessen, indem sie Effizienz und Zeitersparnis steigert. Jutta Perfahl-Strilka hebt hervor, dass KI im Recruiting „beim Matching, CV-Parsing und dem Screening von Bewerbungen hilft, was Recruitern mehr Ressourcen für menschliche Interaktionen gibt“. Martina Hacker ergänzt, dass KI „bei der Texterstellung, Präsentationen und Übersetzungen“ unterstützend wirkt und somit die Strukturierung von Inhalten sowie das Wissensmanagement verbessert. Madeleine Bauer-Eder stellt

fest, dass KI „HR von Routinetätigkeiten entlastet und Freiräume für wertschöpfende Aufgaben schafft“, wodurch die Employee Experience durch personalisierte Interaktionen steigt und datenbasierte Entscheidungen in der Personalentwicklung erleichtert werden.

Hokify-Geschäftsführerin Perfahl-Strilka ist überzeugt, dass eine KI-gestützte Personalentwicklung ein echter Gamechanger für mehr Vielfalt in Unternehmen sein kann. „Wenn wir sie bewusst und verantwortungsvoll einsetzen. Vielfalt entsteht nicht von allein, sie braucht gezielte Maßnahmen und smarte Technologien. Gerade im Bereich der Do-it-Jobs eröffnen sich hier unzählige Möglichkeiten. KI kann zum Beispiel dabei helfen, Talente objektiver zu erkennen, Rollen zu definieren, Jobtitel zu überdenken, Weiterbildungen zu empfehlen und Karrierechancen transparenter zu gestalten.“ Auf diese Weise bekommen Menschen Zugang zu Entwicklungsmöglichkeiten, basierend auf ihren Fähigkeiten und Potenzialen und nicht auf Basis von Stereotypen oder veralteten Rollenbildern.