

HR Forschungsprojekt

Künstliche Intelligenz in der Persönlichkeitsdiagnostik Zum aktuellen Stand des KI-Einsatzes im Recruiting

Management Summary
August 2025

Klassische Verfahren der Persönlichkeitsdiagnostik werden in der Praxis häufig als zeitintensiv, subjektiv und nur begrenzt skalierbar wahrgenommen. Vor diesem Hintergrund gewinnen Lösungen auf Basis Künstlicher Intelligenz (KI) zunehmend an Aufmerksamkeit, da sie Effizienzsteigerungen, objektivere Bewertungen und konsistentere Entscheidungsgrundlagen versprechen. Deshalb waren wir im Sommersemester 2025 im Rahmen eines studentischen Projekts ursprünglich angetreten, Validität und Reliabilität solcher KI-Verfahren zu bewerten. Im Verlauf der Untersuchung zeigte sich jedoch, dass belastbare wissenschaftliche Informationen zu eingesetzten Algorithmen und diagnostischer Güte kaum zugänglich sind. Daher haben wir den Fokus angepasst und uns mit dem aktuellen Stand des KI-Einsatzes in der Persönlichkeitsdiagnostik im Rahmen von Rekrutierungsprozessen beschäftigt. Die Untersuchung bestand im Wesentlichen aus einer Online-Befragung von Bewerber:innen (n=96) und Recruiter:innen (n=14).

Zentrale Forschungsergebnisse

KI-Einsatz ist bislang selten. Der überwiegende Teil der Bewerber:innen berichtete, bislang keine Erfahrungen mit entsprechenden Verfahren gemacht zu haben. Ein ähnliches Bild ergab sich auf Seiten der Recruiter:innen. Trotz der wachsenden Diskussion um KI im Recruiting ist deren Einsatz in der Persönlichkeitsdiagnostik somit noch keineswegs etabliert.

KI wird primär für frühe Prozessschritte genutzt. Dort, wo KI-Anwendungen zum Einsatz kommen, konzentrieren sie sich vor allem auf frühe Phasen des Auswahlprozesses. Besonders häufig wurden Chatbot-Interaktionen, automatisierte Analysen gesprochener Antworten sowie KI-gestützte Video-Interview-Auswertungen genannt. Dies deutet darauf hin, dass

KI aktuell vor allem unterstützend im Screening und in der Vorauswahl eingesetzt wird, während eine tiefergehende Diagnostik weiterhin überwiegend klassisch erfolgen.

Massive Informationsdefizite. Ein zentrales Ergebnis der Untersuchung betrifft die Transparenz. Sowohl Bewerber:innen als auch Recruiter:innen wussten in den meisten Fällen nicht, welches konkrete KI-Tool verwendet wurde. Auch der Grad der Aufklärung über Verfahren und Entscheidungslogiken wurde häufig nur als mittelmäßig bewertet. Diese Intransparenz verstärkt die Wahrnehmung von KI-Systemen als „Black Box“ und wirkt sich unmittelbar negativ auf Vertrauen und Akzeptanz aus.

Wahrgenommene Vorteile: Effizienz dominiert. Die wahrgenommenen Vorteile von KI-Verfahren werden primär mit Effizienzgewinnen verbunden. Zeitersparnis und Kostensenkung stehen klar im Vordergrund. Objektivere Entscheidungen werden zwar ebenfalls genannt, jedoch weniger ausgeprägt. Der Nutzen von KI wird damit vor allem aus betriebswirtschaftlicher Perspektive betrachtet, während ein direkter Mehrwert für Bewerbende eine untergeordnete Rolle spielt.

Wahrgenommene Risiken: Menschlicher Faktor fehlt. Gleichzeitig bestehen deutliche Bedenken. Besonders häufig wurden mögliche Fehlinterpretationen von Persönlichkeit, das Fehlen menschlichen Einfühlungsvermögens sowie potenzielle Diskriminierungsrisiken genannt. Auch mangelnde Transparenz und Unsicherheiten hinsichtlich Entscheidungsprozessen spielen eine relevante Rolle. Die Skepsis richtet sich somit weniger gegen den technologischen Fortschritt an sich, sondern gegen die wahrgenommene Reduktion komplexer menschlicher Eigenschaften auf algorithmische Bewertungen.

Mensch bleibt unverzichtbar. Es zeigt sich ein starkes Bedürfnis nach menschlicher Beteiligung. Persönliche Gespräche, die Interpretation diagnostischer Ergebnisse sowie die endgültige Einstellungsentcheidung werden klar als Aufgaben gesehen, die weiterhin in menschlicher Verantwortung liegen sollten. Rein KI-basierte Prozesse finden nur minimale Zustimmung. KI wird überwiegend als unterstützendes Instrument verstanden, nicht als Ersatz menschlicher Entscheidungsinstanzen.

Grundhaltung: Offen, aber zurückhaltend. Die generelle Haltung gegenüber KI-gestützter Persönlichkeitsdiagnostik kann als vorsichtig positiv beschrieben werden. Zwar erkennt die Mehrheit grundsätzlich Potenziale, jedoch dominieren differenzierte und zurückhaltende Bewertungen. Eine euphorische Akzeptanz ist nicht erkennbar. Vielmehr zeigt sich ein pragmatischer Optimismus, der mit einem

ausgeprägten Sicherheits- und Transparenzbedürfnis einhergeht.

Strategische Implikationen

Für Unternehmen. Durch den Einsatz von KI entstehen klare Effizienzpotenziale. Gleichzeitig wird deutlich, dass Akzeptanz maßgeblich von Transparenz, nachvollziehbarer Kommunikation und der Einbindung menschlicher Entscheidungsprozesse abhängt. Reputationsrisiken, Bias-Problematiken und wahrgenommene Entmenschlichung von Auswahlverfahren stellen kritische Erfolgsfaktoren dar.

Für KI-Tool-Anbieter. Fehlende wissenschaftliche Transparenz stellt eine zentrale Akzeptanzbarriere dar. Erklärbarkeit, Nachvollziehbarkeit und Vertrauen gewinnen gegenüber rein technologischer Leistungsfähigkeit an Bedeutung. Die Offenlegung methodischer Grundlagen kann künftig entscheidend für Marktdurchdringung und Glaubwürdigkeit sein.

Fazit

Der Einsatz von KI in der Persönlichkeitsdiagnostik im Recruiting ist derzeit noch begrenzt. Wo KI eingesetzt wird, erfolgt dies überwiegend unterstützend und nicht substituierend.

Die Akzeptanz wird stark durch Transparenz, Vertrauen und die Wahrung menschlicher Entscheidungsverantwortung beeinflusst. KI wird primär als Ergänzung klassischer Verfahren wahrgenommen.

Ausblick

Die Forschungslage bleibt aktuell eingeschränkt, da empirisch belastbare Daten zu Validität, Fairness und Wirksamkeit vieler Systeme fehlen. Mit zunehmender Verbreitung von KI-Anwendungen ist jedoch mit einer verbesserten Datenbasis zu rechnen.

Zentrale zukünftige Fragestellungen betreffen insbesondere Fairness, diagnostische Güte, Transparenz sowie die optimale Gestaltung der Mensch-KI-Interaktion im Recruiting.

Kontakt

Prof. Dr. Alexander Cisik
Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie

Hochschule Niederrhein
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Webschulstraße 41-43
D - 41065 Mönchengladbach
Telefon +49 2161 186 6344

alexander.cisik@hs-niederrhein.de

<https://www.hs-niederrhein.de/wirtschaftswissenschaften/personen-fachbereich-wirtschaftswissenschaften/cisik/>