
BestMasters

“Ultimately, it’s not going to be about man versus machine. It’s going to be about man with machine.”

– **Satya Nadella**, World Economic Forum, Davos, 2016

Mit „**BestMasters**“ zeichnet Springer die besten Masterarbeiten aus, die an renommierten Hochschulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz entstanden sind. Die mit Höchstnote ausgezeichneten Arbeiten wurden durch Gutachter zur Veröffentlichung empfohlen und behandeln aktuelle Themen aus unterschiedlichen Fachgebieten der Naturwissenschaften, Psychologie, Sozialwissenschaften, Technik und Wirtschaftswissenschaften. Die Reihe wendet sich an Praktiker und Wissenschaftler gleichermaßen und soll insbesondere auch Nachwuchswissenschaftlern Orientierung geben.

Springer awards “**BestMasters**” to the best master’s theses which have been completed at renowned Universities in Germany, Austria, and Switzerland. The studies received highest marks and were recommended for publication by supervisors. They address current issues from various fields of research in natural sciences, psychology, social sciences, technology, and economics. The series addresses practitioners as well as scientists and, in particular, offers guidance for early stage researchers.

Lisa Keßler

Einsatz von KI-gestützter Eignungsdiagnostik in Großunternehmen

Eine Analyse zur Verbesserung
der Passgenauigkeit
von Neueinstellungen

 Springer Gabler

Lisa Keßler
Angewandte Psychologie für die Wirtschaft
FH Burgenland
Eisenstadt, Österreich

ISSN 2625-3577

ISSN 2625-3615 (electronic)

BestMasters

ISBN 978-3-658-48963-2

ISBN 978-3-658-48964-9 (eBook)

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-48964-9>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2025

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jede Person benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des/der jeweiligen Zeicheninhaber*in sind zu beachten.

Der Verlag, die Autor*innen und die Herausgeber*innen gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autor*innen oder die Herausgeber*innen übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Karina Kowatsch

Springer Gabler ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Wenn Sie dieses Produkt entsorgen, geben Sie das Papier bitte zum Recycling.

Geleitwort

Vor dem Hintergrund stetig wachsender Anforderungen an Effizienz und Objektivität im Rekrutierungsprozess gewinnen Verfahren bei denen Künstliche Intelligenz (KI) zum Einsatz kommen, zunehmend an Bedeutung. Welche neuen Möglichkeiten ergeben sich durch den Einsatz datengestützter Technologien im Recruiting, sowohl den Person-Job- als auch den Person-Organization-Fit zu optimieren? Welche Schwierigkeiten, Herausforderungen und Grenzen müssen dabei berücksichtigt werden?

Wissenschaftliche Analysen dieser Fragestellungen sind nötig, um die Chancen und Risiken fundiert zu bewerten, den verantwortungsvollen Einsatz dieser Technologien sicherzustellen und die Entwicklung zukunftsfähiger und fairer Recruiting-Prozesse zu gewährleisten. Die Relevanz der vorliegenden Arbeit besteht darin, dass sie die Anwendung von KI in der Praxis einer reflektierten wissenschaftlichen Analyse zuführt, ohne sich einseitig auf die Potenziale oder auf die Gefahren zu fokussieren. Es werden Vorteile und Herausforderungen KI-basierter Systeme identifiziert und deren Einfluss auf die Effizienz sowie die Qualität von Auswahlentscheidungen bewertet. Die Methodik basiert auf einer qualitativen Untersuchung, basierend auf Interviews mit Expert:innen aus Personalentwicklung und Digitalisierung. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass KI insbesondere bei der Verarbeitung großer Datenmengen, der Reduktion administrativer Aufgaben und der Standardisierung von Rekrutierungsprozessen signifikante Effizienzgewinne ermöglicht. Gleichzeitig werden Herausforderungen wie Bias in den Trainingsdaten, Datenschutzerfordernungen und die eingeschränkte Transparenz vieler KI-Systeme deutlich. Diese Aspekte unterstreichen die Notwendigkeit

hochwertiger Trainingsdaten, kontinuierlicher Optimierung und transparenter Kommunikation, auch gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern.

Aber wie sieht es nun mit der Mensch-Technologie Interaktion aus? Wird KI den Menschen in Zukunft die Entscheidung in betrieblichen Einstellungsverfahren abnehmen? Die Autorin schlägt dazu ein hybrides Modell vor: gut trainierte KI kann Entscheidungsprozesse unterstützen und entsprechende Datengrundlagen liefern, während die Entscheidung selbst immer bei den Personen bleiben muss. Die Ergebnisse dieser Arbeit legen nahe, solche Prozesse nicht einfach als IT-Projekt zu implementieren, sondern mit Achtsamkeit, Berücksichtigung ethischer und rechtlicher Fragen und einer laufenden Weiterentwicklung digitaler und KI-Kompetenzen vorzunehmen.

Wien
08.06.2025

Priv.Doz.Mag.Dr. Hubert Lobnig

Vorwort

Dieses Buch entstand auf Grundlage meiner Masterarbeit, die ich im Rahmen des MBA-Studiengangs „Angewandte Psychologie für die Wirtschaft“ an der Fachhochschule Burgenland verfasst habe. Die Entscheidung, mich mit dem Thema „Künstliche Intelligenz in der Eignungsdiagnostik“ zu befassen, resultierte aus meiner langjährigen Faszination für die Schnittstelle zwischen moderner Technologie und Personalpsychologie. In meiner bisherigen beruflichen und akademischen Laufbahn konnte ich immer wieder beobachten, wie entscheidend die Passgenauigkeit von Neueinstellungen für den nachhaltigen Erfolg von Organisationen ist. Zugleich stehen Unternehmen angesichts hoher Fluktuation und des anhaltenden Fachkräftemangels vor neuen Herausforderungen. Die Frage, inwiefern KI-gestützte Systeme dabei helfen können, diesen Herausforderungen zu begegnen und Auswahlprozesse gleichzeitig objektiver zu gestalten, erschien mir daher sowohl wissenschaftlich relevant als auch gesellschaftlich hochaktuell.

Besonders bedanken möchte ich mich bei meinem Betreuer Herrn Dr. Lobnig, der mich während des gesamten Prozesses mit wertvollem Feedback und hilfreichen Anregungen unterstützt hat. Mein besonderer Dank gilt zudem Frau Dr. Oczlon, die mir während des gesamten Studiums stets für Fragen und Anliegen zur Verfügung stand. Ein großes Dankeschön richte ich auch an die ExpertInnen, die sich die Zeit genommen haben, an den Interviews teilzunehmen, und deren Erfahrungen und Perspektiven den Kern dieser Arbeit bilden.

Außerdem möchte ich meinen FreundInnen und meiner Familie danken, die mich während der intensiven Arbeitsphasen unterstützt und motiviert haben. Ohne ihre Unterstützung wäre diese Arbeit in dieser Form nicht möglich gewesen.

Ich hoffe, dass diese Masterarbeit einen Beitrag zur Diskussion über die Anwendung von KI in der Eignungsdiagnostik leisten und zukünftige Forschungen sowie praktische Anwendungen inspirieren kann.

Würzburg
03.06.2025

Lisa Keßler

Zusammenfassung

Die vorliegende Masterarbeit untersucht die Auswirkungen des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Eignungsdiagnostik auf die Passgenauigkeit von Neueinstellungen in großen Unternehmen. Angesichts der steigenden Anforderungen an die Effizienz und Objektivität im Rekrutierungsprozess gewinnen innovative Technologien zunehmend an Bedeutung. Insbesondere KI-gestützte Verfahren bieten durch datenbasierte Analysen das Potenzial, den Person-Job- und Person-Organization-Fit zu verbessern. Ziel der Arbeit war es, sowohl die Vorteile als auch die Herausforderungen solcher Systeme zu identifizieren und deren Einfluss auf die Effizienz sowie die Qualität von Auswahlentscheidungen zu bewerten.

Die Methodik basiert auf einer qualitativen Untersuchung, bestehend aus halbstrukturierten Experteninterviews mit HR-ExpertInnen und KI-SpezialistInnen. Die Ergebnisse zeigen, dass KI insbesondere bei der Verarbeitung großer Datenmengen, der Reduktion administrativer Aufgaben und der Standardisierung des Rekrutierungsprozesses signifikante Effizienzgewinne ermöglicht. Herausforderungen ergeben sich jedoch durch Bias in den Trainingsdaten, Datenschutzanforderungen sowie die eingeschränkte Transparenz vieler KI-Systeme. Diese Problematiken betonen die Bedeutung hochwertiger Trainingsdaten, kontinuierlicher Optimierung und transparenter Kommunikation, auch gegenüber BewerberInnen.

Die Arbeit leistet einen wichtigen Beitrag zur Personalpsychologie, insbesondere im Bereich der modernen Eignungsdiagnostik, wie sie in der Lehrveranstaltung „Recruiting & Eignungsdiagnostik“ des MBA-Studiengangs thematisiert wird. Sie bietet praxisorientierte Handlungsempfehlungen, darunter die Kombination von KI und menschlicher Intuition, sowie den Appell, rechtliche und

organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen, die Innovationen fördern. Die Ergebnisse zeigen zudem auf, dass KI in der Eignungsdiagnostik als unterstützendes Tool fungieren sollte, während die finale Entscheidungsfindung weiterhin den RecruiterInnen obliegt.

Schlagworte Künstliche Intelligenz (KI) · Eignungsdiagnostik · Passgenauigkeit von Neueinstellungen · Effizienzsteigerung im Recruiting · Personalwesen · Bias und Datenschutz

Abstract

The present master's thesis examines the impact of using Artificial Intelligence (AI) in personnel selection on the alignment of new hires in large companies. Given the increasing demands for efficiency and objectivity in recruitment processes, innovative technologies are gaining greater importance. In particular, AI-driven methods offer the potential to enhance person-job and person-organization fit through data-based analyses. The objective of this study was to identify both, the advantages and challenges of these systems and to evaluate their impact on efficiency and the quality of selection decisions.

The methodology is based on a qualitative approach, consisting of semi-structured expert interviews with HR professionals and AI specialists. The findings reveal that AI significantly improves efficiency, particularly in handling large datasets, reducing administrative tasks, and standardizing recruitment processes. However, challenges arise from bias in training data, data protection requirements, and the limited transparency of many AI systems. These issues highlight the importance of high-quality training data, continuous optimization, and transparent communication, including with applicants.

This thesis makes a significant contribution to personnel psychology, particularly in the field of modern personnel selection, as addressed in the "Recruiting & Personnel Selection" course of the MBA program. It offers practical recommendations, including the combination of AI and human intuition, and calls for the establishment of legal and organizational frameworks that promote innovation. The findings also emphasize that AI in personnel selection should serve as a supportive tool, while final decision-making remains the responsibility of recruiters.

Übersicht über verwendete Softwaretools

Tabelle 1 gibt einen Überblick über alle zur Erstellung und Analyse dieser Arbeit verwendeten Softwaretools, inklusive KI-gestützter Anwendungen.

Tabelle 1 Verwendete Software Tools, einschließlich der Künstlichen Intelligenz (KI). (Quelle: Eigene Darstellung)

Verwendung	Verwendete Tools (KI, weitere Tools)	Verwendungsdetails
Themenwahl/ Gliederung	Chat GPT	Eigenständige Themenauswahl. Unterstützung von Chat GPT bei der Formulierung der Grobgliederung
Recherche	Universität Würzburg Katalog der Bibliothek, Bibliothek der FH Burgenland, Chat GPT, Perplexity	Durchführung von Literatursuchen in verschiedenen Datenbanken und Katalogen, um wissenschaftliche Literatur gezielt zu finden und relevante Quellen zu identifizieren.
Textentwurf	Chat GPT	Eigenständiges Verfassen von Textentwürfen. Stilistische, Unterstützung durch Chat GPT
Erstellung von Bildern/ Grafiken/ Videos	Canva, MS Excel	Erstellung von Grafiken oder Infografiken über Canva und Erstellung von Diagrammen über Excel
Feinschliff/ Textoptimierung	Chat GPT, Genderlexikon, MS Word	Überprüfung von Grammatik und Stil mithilfe von Sprach- und Textoptimierungssoftware zur Verbesserung der sprachlichen und stilistischen Qualität

(Fortsetzung)

Tabelle 1 (Fortsetzung)

Verwendung	Verwendete Tools (KI, weitere Tools)	Verwendungsdetails
Übersetzung	DeepL	Verwendung von DeepL für den Entwurf von Übersetzungen bei fremdsprachigen Quellen oder Passagen.
Datenerhebung	MS Teams, Apple Voice Message	Durchführung der ExpertInneninterviews über Teams, Transkription über Teams, Zusätzliche Aufzeichnung der Interviews über Apple Voice Message zur Absicherung
Datenauswertung	MS Teams, MAXQDA, MS Excel	Teams als Transkriptionssoftware, MAXQDA zur qualitativen Auswertung, Excel zur Erstellung von Diagrammen
Dateninterpretation	MAXQDA	Eigenständige Interpretation der, in MAXQDA codierten Daten
Literaturverwaltung	Citavi	Verwaltung von Quellen und Literatur mithilfe von Literaturverwaltungssoftware zur Erstellung von Zitaten und Literaturverzeichnissen.
Datenbanken	Uni Würzburg Katalog, Google Scholar, FH Burgenland Bibliothek, Statista	Nutzung wissenschaftlicher Datenbanken zur systematischen Literatursuche.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung	2
1.2	Relevanz der KI-gestützten Eignungsdiagnostik	2
1.3	Forschungsfragen	3
1.4	Zielsetzung der Arbeit	5
1.5	Methode	5
1.6	Aufbau der Arbeit	6
2	Theoretische Grundlagen der Eignungsdiagnostik und der Künstlichen Intelligenz	9
2.1	Einführung in die Eignungsdiagnostik	9
2.2	Theoretische Grundlagen der Künstlichen Intelligenz in der Eignungsdiagnostik	10
2.3	Vergleich zwischen traditionellen und KI-gestützten Eignungsdiagnostikverfahren	11
2.4	Einfluss der Eignungsdiagnostik auf die Passgenauigkeit von Neueinstellungen	14
2.5	Wirtschaftliche Auswirkungen von Fehlbesetzungen und Kosten-Nutzen-Analyse	15
3	Anwendung von KI-Tools und spezifische Einsatzbereiche	19
3.1	Technologische Grundlagen von KI-Tools in der Eignungsdiagnostik	19
3.1.1	Natural Language Processing	20
3.1.2	Machine Learning	21

3.1.3	Computer Vision	22
3.1.4	Gamifizierte Assessmentcenter	23
3.1.5	Prädiktive Analysen	24
3.1.6	KI-gestützte Chatbots	25
3.1.7	Zusammenfassung der KI-Tools in der Eignungsdiagnostik	25
3.2	Praktische Integration von KI-Tools in den Eignungsdiagnostikprozess	27
3.2.1	Bewerbervorauswahl	28
3.2.2	Interviewanalyse	30
3.2.3	Kognitive und psychometrische Tests	32
3.2.4	Entscheidungsfindung und prädiktive Analysen	33
3.2.5	Zusammenfassung der praktischen Anwendungen von KI-Tools	34
4	Herausforderungen, Zukunftsperspektiven und Anpassung der KI-Methoden	37
4.1	Herausforderungen von KI-gestützter Eignungsdiagnostik	37
4.1.1	Organisatorische Herausforderungen	38
4.1.2	Technologische Herausforderungen	39
4.1.3	Ethische Herausforderungen	40
4.1.4	Rechtliche Herausforderungen	41
4.1.5	Wirtschaftliche Herausforderungen	42
4.1.6	Ökologische Herausforderungen	43
4.1.7	Zusammenfassung der Implementierungshürden KI-gestützter Eignungsdiagnostik	43
4.2	Zukunftsperspektiven und Innovationspotenzial	44
4.2.1	Explainable AI (XAI)	45
4.2.2	Personalisierte Eignungsdiagnostik	45
4.2.3	Mobile Anwendungen und Barrierefreiheit	45
4.2.4	Generative KI in der Eignungsdiagnostik	46
4.2.5	Kontinuierliches Performance Management und People Analytics	46
4.2.6	Nachhaltige und ressourcenschonende KI-Entwicklung	47
4.2.7	Fazit: Chancen der KI-gestützten Eignungsdiagnostik	47

4.3	Berufsspezifische Anpassung von KI-Methoden in der Eignungsdiagnostik	48
4.3.1	KI-gestützte Methoden für technische Berufe	48
4.3.2	KI-gestützte Methoden für kreative Berufe	48
4.3.3	Potenzielle Herausforderungen und Vorteile der berufsspezifischen Anpassung	49
4.4	Einfluss von KI auf das Bewerbererlebnis	50
4.4.1	Vorteile des KI-Einsatzes für das Bewerbererlebnis	50
4.4.2	Herausforderungen und Risiken für BewerberInnen	51
4.4.3	Handlungsempfehlungen zur Optimierung des Bewerbererlebnisses	51
4.5	Good Practices im Einsatz von KI in der Eignungsdiagnostik	51
4.5.1	Praxisbeispiele internationaler Unternehmen	52
4.5.2	Erfolgsfaktoren für den KI-Einsatz	53
4.5.3	Handlungsempfehlungen für Unternehmen	55
5	Empirische Untersuchung	57
5.1	Festlegung des Untersuchungsziels und der Forschungsfragen	59
5.2	Auswahl und Begründung der Forschungsmethode	59
5.3	Forschungsdesign	60
5.3.1	Auswahl der InterviewpartnerInnen und Sampling-Verfahren	61
5.3.2	Entwicklung der Interviewleitfäden	65
5.4	Datenerhebung	66
5.4.1	Rahmenbedingungen und Setting	66
5.4.2	Herausforderungen und Besonderheiten	67
5.4.3	Rückmeldungen der InterviewpartnerInnen	67
5.4.4	Teilnehmerübersicht und Stichprobengröße	68
5.4.5	Transkription	68
5.5	Datenanalyse	69
5.5.1	Theoretische Grundlagen nach Mayring und Kuckartz	69
5.5.2	Praktische Umsetzung	71
5.5.3	Qualitätssicherung	72
5.5.4	Reflexion der Methode	73
5.6	Validität und Reliabilität	73

6	Ergebnisdarstellung	77
6.1	Vorteile von KI in der Eignungsdiagnostik	78
6.1.1	Effizienzsteigerung und Zeitersparnis	78
6.1.2	Standardisierung und Objektivität	79
6.1.3	Verbesserung von Matching-Prozessen	79
6.1.4	Entlastung von RecruiterInnen	79
6.1.5	Zusammenfassung der Nutzenpotentiale	80
6.2	Herausforderungen von KI in der Eignungsdiagnostik	80
6.2.1	Organisatorische Herausforderungen	80
6.2.2	Technologische Herausforderungen	82
6.2.3	Rechtliche Herausforderungen	83
6.2.4	Ethische Herausforderungen	84
6.2.5	Wirtschaftliche Herausforderungen	86
6.2.6	Ökologische Herausforderungen	87
6.2.7	Grenzen des KI-Einsatzes	87
6.2.8	Reflexion der zentralen Herausforderungen	88
6.3	Einsatz von KI in der Eignungsdiagnostik bei den befragten Unternehmen	89
6.3.1	Aktueller Einsatz von KI-gestützter Eignungsdiagnostik	89
6.3.2	Zukünftig geplante Nutzung von KI-gestützter Eignungsdiagnostik	91
6.3.3	Gegenüberstellung des aktuellen und zukünftig geplanten Einsatzes von KI-gestützter Eignungsdiagnostik	93
6.4	Einstellung der InterviewpartnerInnen zum Einsatz KI-gestützter Eignungsdiagnostik	96
6.4.1	Vollautomatisierte Eignungsdiagnostik	96
6.4.2	Unterstützende Nutzung von KI	96
6.4.3	Kritische Haltung gegenüber KI	97
6.5	Einfluss von KI auf Passgenauigkeit und Effizienz	99
6.5.1	Passgenauigkeit	99
6.5.2	Effizienz	100
6.6	Praktische Anwendung und Implementierung	104
6.6.1	Anwendung in den einzelnen Phasen des Rekrutierungsprozesses	105
6.6.2	Evaluation der Ergebnisse von KI	106

6.6.3	Voraussetzungen für eine erfolgreiche Implementierung	106
6.6.4	Schlussfolgerung zur Prozessintegration	107
6.7	Zukunftsperspektiven	107
6.7.1	Strategische Ansätze für die Implementierung	107
6.7.2	Empfehlungen für den Umgang mit KI-Systemen	108
6.7.3	Kompetenzaufbau in HR-Abteilungen	108
6.7.4	Herausforderungen und Chancen im globalen Vergleich	109
6.7.5	Ausblick auf zukünftige Erwartungen	109
6.8	Sensibilisierung und Vermittlung von KI-Anwendungen	110
7	Fazit und Ausblick	111
7.1	Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse	111
7.2	Beantwortung der Forschungsfrage	113
7.3	Limitierungen der Arbeit	114
7.4	Anregungen für zukünftige Forschung	115
7.5	Handlungsempfehlungen für die Praxis	116
7.6	Schlusswort	118
	Sustainable Development Goals (SDGs)	119
	Glossar	127
	Literaturverzeichnis	131

Abkürzungsverzeichnis

AAE	Automated Applicant Evaluation (Automatisierte Bewertung von BewerberInnen)
AI	Artificial intelligence (Künstliche Intelligenz)
BIP	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
CNNs	Convolutional Neural Networks (Faltungsneuronalen Netze)
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
HR	Human Resources (Personalwesen)
KI	Künstliche Intelligenz
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
ML	Machine Learning (Maschinelles Lernen)
NER	Named Entity Recognition (Erkennung benannter Entitäten)
NLP	Natural Language Processing (Natürliche Sprachverarbeitung)
POS	Part-of-Speech-Tagging (grammatikalische Wortartenbestimmung)
ROI	Return on Investment (Kapitalrendite)
SDGs	Sustainable Development Goals (Nachhaltige Entwicklungsziele)
SVMs	Support Vector Machines (Unterstützungsvektormaschinen)
XAI	Explainable Artificial Intelligence (Erklärbare Künstliche Intelligenz)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1	Einsatzphasen von KI-Tools im Eignungsdiagnostikprozess	28
Abbildung 4.1	Bewertung der KI-Entwicklung in Deutschland	38
Abbildung 5.1	Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse	70
Abbildung 6.1	Einstellung der InterviewpartnerInnen zum Einsatz von KI-gestützter Eignungsdiagnostik	98
Abbildung 6.2	Einfluss von KI auf Passgenauigkeit und Effizienz	104

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1	Vergleich traditioneller und KI-gestützter Eignungsdiagnostikverfahren	13
Tabelle 2.2	Direkte und Indirekte Kosten einer Fehlbesetzung	16
Tabelle 3.1	Vergleich von KI-Tools in der Eignungsdiagnostik	26
Tabelle 4.1	Erfolgsfaktoren für den erfolgreichen Einsatz von KI in der Eignungsdiagnostik	54
Tabelle 5.1	Übersicht der InterviewpartnerInnen	64
Tabelle 6.1	Aktuelle eingesetzte und zukünftig geplante KI in der Eignungsdiagnostik	94
Tabelle 6.2	Auswirkungen von KI-gestützter Eignungsdiagnostik auf Passgenauigkeit und Effizienz	103
Tabelle A.1	Sustainable Development Goals der UN	120