

ARMIN TROST

WENN KI ÜBERNIMMT

**WAS BLEIBT DANN FÜR UNS? DIE WIEDERENTDECKUNG
MENSCHLICHER INTELLIGENZ**

All for One | ONE DAY Employee Experience | 19.05.2026 | Filderstadt

Prof. Dr. Armin Trost | Hochschule Furtwangen

WELCHE KOMPETENZEN WERDEN ERSETZT?

Arbeitsrechtliche Sicherheit

Beratungs- und Betreuungskompetenz

Empathie und soziales Feingefühl

Kommunikationsstärke

Konflikt- und Lösungsfähigkeit

Organisations- und Prozesskompetenz

Verständnis für betriebliche Abläufe

Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretung

Diskretion und Vertrauenswürdigkeit

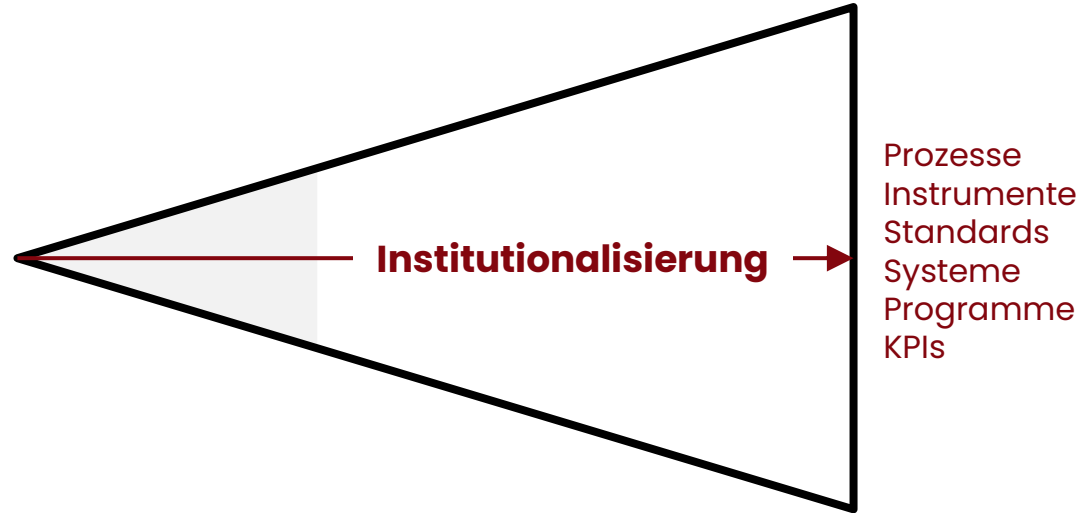
Analytisches Denken und Kreativität



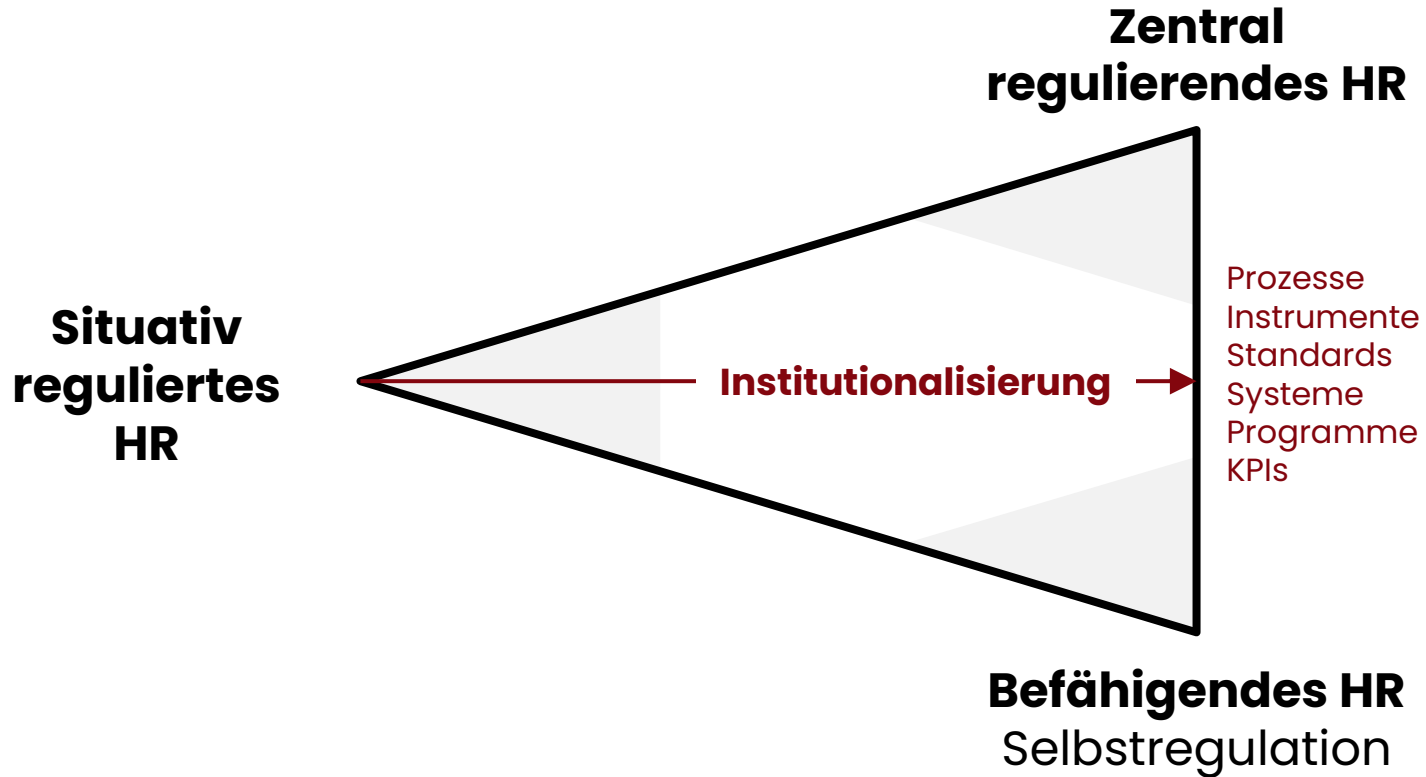
**KI im HR ist weniger eine Frage von
Restkompetenzen als eine Frage von
Bearbeitungsarten**

DREI SPIELARTEN DER HR-FUNKTION

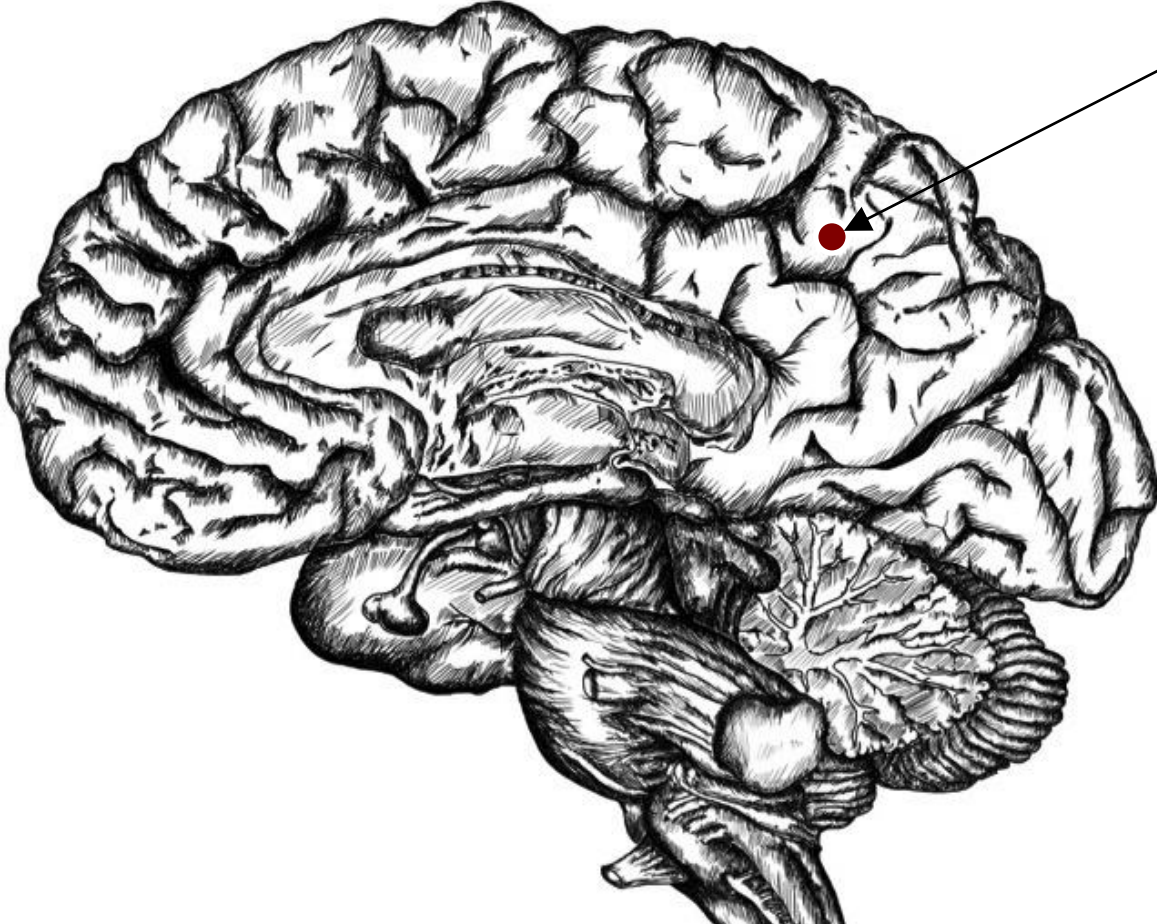
**Situativ
reguliertes
HR**



DREI SPIELARTEN DER HR-FUNKTION



**Ein Problem wandert dorthin,
wo die Bereitschaft besteht,
Regulationskosten zu tragen**



CEO

ARMINTROST



Probleme müssen gelöst werden.

Probleme erzeugen **Erwartungen**.

Erwartungen suchen einen **Bearbeitungsort**.

HR wird zum Bearbeitungsort.

Immer mehr **Einzelfälle** wandern zu HR.

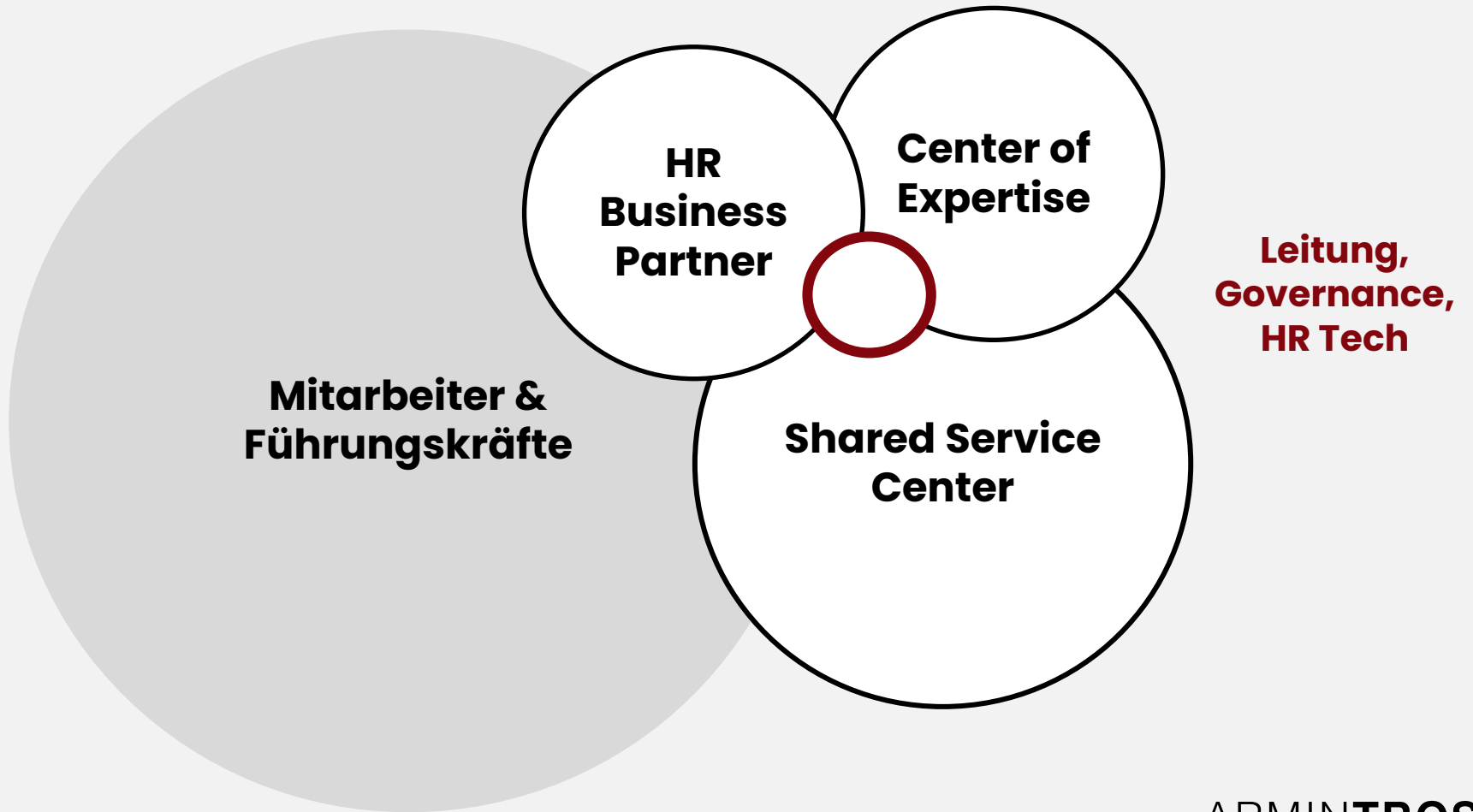
Bearbeitung von Einzelfällen wird zu **teuer**.

HR institutionalisiert **Standards, Regeln und Prozesse**.

Institutionalisierung erzeugt **Regulationsaufwand**.

Regulationsaufwand übersteigt die ursprünglichen Probleme.

**HR-Bürokratie beginnt dort, wo
Institutionalisierung teurer wird als die
Probleme selbst**



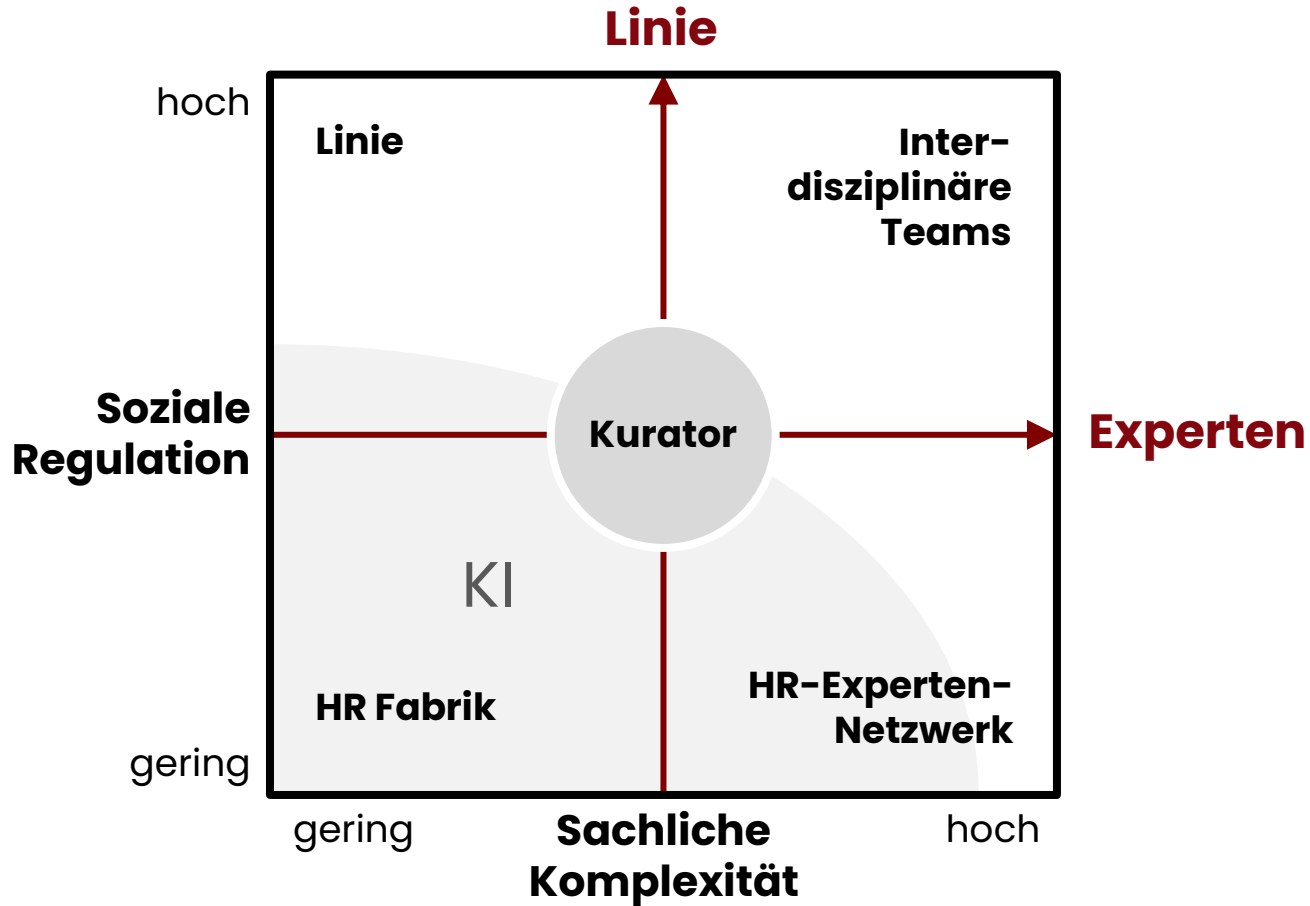
Mitarbeiter & Führungskräfte

HR Business Partner

Center of Expertise

Shared Service Center

Leitung, Governance, HR Tech



Stabilisierung von Bürokratie durch KI

zentrale Regulation

HR-Funktion (Standards,
Regeln & Prozesse)

Automatisierung

zentrale Problem-
verantwortung

Kunde, Empfänger

Profil, Ausnahme

Befähigung zur sozialen Selbstregulation

verteilte Problembearbeitung

Linie, Teams, HR,
Beziehungen

Günstige Selbstregulation

Befähigung, Gestaltung der
Bearbeitungsorte

verantwortlicher Akteur

situative Klärung

Grundlogik

Bearbeitungsort

Rolle von KI

Rolle von HR

Rolle der Linie

Individualität

USE CASES FÜR KI-UNTERSTÜTZTE SOZIALE SELBSTREGULATION

Reflexion des
Führungs-
verständnisses

Klärung von
Führungs-
erwartungen

Umgang mit
schwierigen
Führungs-
situationen

Vorbereitung
schwieriger
Gespräche

Vorbereitung &
Aufbereitung von
Mitarbeiter-
gesprächen

Vorbereitung
individueller
Gehalts-
verhandlungen

Lernen & Reflexion
nach Bedarf

Internes Talent
Scouting

Coaching von
Führungsnach-
wuchskräften

Klärung passender,
individueller
Karriereoptionen

Erarbeitung von
Stellen-
anforderungen

Entwicklung &
Verhandlung einer
tragfähigen EVP

ÜBERNIMMT KI?

Es geht nicht um Restkompetenzen in einem etablierten HR-Modell, sondern um Bearbeitungsorte.

Zunehmende Institutionalisierung hat immer mehr Personalprobleme in die HR-Funktion verlagert.

Dadurch sind Standards, Regeln und Prozesse entstanden – und mit ihnen hohe Regulationskosten.

KI kann diesen Regulationsaufwand übernehmen und Bürokratie dadurch günstiger und stabiler machen.

Oder KI kann helfen, Probleme an günstigeren Bearbeitungsorten zu bearbeiten.

Dies ist gerade dann sinnvoll, wenn hohe sachliche Komplexität auf hohe soziale Regulation trifft.

**Am Ende geht es darum, ob KI zentrale
Bürokratie stabilisiert oder soziale
Selbstregulation näher am Problem
ermöglicht**

ENDE

ARMINTROST

Prof. Dr. Armin Trost

Im Keltergarten 29 | 72070 Tübingen | Germany

M +49 151 226 44480 | T +49 7071 7704686

info@armintrost.de | <https://armintrost.de>