

EU AI Act im Recruiting: Was 2027 wirklich gilt

PDF-Fassung 1.0 · Stand: 23. Oktober 2026

Artikel-Veröffentlichungsdatum laut CMS: 23. Oktober 2026

<https://talent360.io/blog/eu-ai-act-recruiting>



Inhalt

[Das Wichtigste in 30 Sekunden](#)

[Ab wann gelten die Pflichten für Hochrisiko-KI im Recruiting?](#)

[Welche Systeme sind im Recruiting betroffen?](#)

[Was unterscheidet Anbieter und Betreiber?](#)

[Was ändert sich durch die Verschiebung praktisch?](#)

[Welche Fragen stellst du deinem Softwareanbieter?](#)

[Was solltest du jetzt vorbereiten?](#)

[Welche Quellen liegen der Einordnung zugrunde?](#)

Das Wichtigste in 30 Sekunden

Beim EU AI Act kommt es auf den konkreten Einsatz der KI an. Recruiting-Anwendungen können als Hochrisiko eingestuft sein. Kläre mit Anbieter und Fachberatung, welche Rolle dein Betrieb hat und welche Pflichten gelten.

- **Einstufung** anhand des konkreten Einsatzes prüfen.
- Bereits anwendbare Regeln nicht mit späteren Hochrisiko-Fristen verwechseln.
- Rollen, menschliche Aufsicht und Dokumentation klären.

Ab wann gelten die Pflichten für Hochrisiko-KI im Recruiting?

Frist und Einstufung getrennt prüfen



Welche Frist gilt?

Den aktuellen Rechtsstand für die konkrete Anwendung prüfen.



Welche Einstufung?

Ein späterer Termin ändert nicht automatisch die Risikoklasse.

Bereits anwendbare Vorgaben gesondert berücksichtigen.

Abbildung 1: Frist und Einstufung getrennt prüfen.

Die Pflichten für eigenständige Hochrisiko-Systeme nach Anhang III gelten ab dem 2. Dezember 2027. Ursprünglich war der 2. August 2026 vorgesehen. Geändert wurde das durch die Verordnung (EU) 2026/1744 vom 8. Juli 2026, veröffentlicht im Amtsblatt am 24. Juli 2026 und in Kraft seit dem 27. Juli 2026.

Diese Verschiebung betrifft den Zeitpunkt und nicht den Inhalt. Die **Einstufung** von Recruiting-Systemen als Hochrisiko bleibt bestehen. Wer aus der Verschiebung schließt, das Thema sei erledigt, verwechselt einen späteren Termin mit einer Entwarnung.

Für die Planung ist die Verschiebung trotzdem eine gute Nachricht. Sie fällt in ein Jahr, in dem für Personaldienstleister ohnehin mehrere Termine anstehen. Zwei davon liegen im ersten Quartal 2027 und binden dieselben Personen. Der Dezember 2027 lässt Raum, die Vorbereitung ohne Kollision zu planen.

Die Änderung steht in der EU-Kommission: AI Act und Anwendungsfristen. Als Gründe nennt sie unter anderem die verzögerte Verfügbarkeit von Normen und den verzögerten Aufbau zuständiger nationaler Behörden.

Beide Gründe sind für die eigene Planung nützlich. Sie zeigen, woran die Umsetzung derzeit hängt: an technischen Normen, an denen sich **Anbieter** ausrichten und an Behörden, die Fragen beantworten.

Offene Detailfragen rechtfertigen kein vollständiges Abwarten. Bestehende Pflichten und die Vorbereitung auf weitere Anforderungen müssen getrennt geplant werden.

Welche Systeme sind im Recruiting betroffen?

Auf die konkrete Funktion schauen



Zielgerichtete Anzeigen

Wie wird die KI für Stellenanzeigen eingesetzt?



Analyse und Filterung

Welche Bewerbungen sortiert oder filtert sie?



Bewertung

Wie beeinflusst die Ausgabe die Auswahl?

Anwendungsbereich und mögliche Ausnahmen fachlich prüfen lassen.

Abbildung 2: Auf die konkrete Funktion schauen.

Systeme, die für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen eingesetzt werden, insbesondere zur Schaltung zielgerichteter Stellenanzeigen, zur Analyse und Filterung von Bewerbungen und zur Bewertung von Kandidaten. Sie stehen in Anhang III Nummer 4 Buchstabe a der Verordnung und sind dort ausdrücklich benannt.

Der AI Act Service Desk der Europäischen Kommission führt zusätzlich Nummer 4 Buchstabe b: Systeme zur Verwaltung von Arbeitsverhältnissen. Er nennt außerdem Beispiele für Systeme innerhalb und außerhalb des Anwendungsbereichs und verweist auf die Ausnahmen nach Artikel 6 Absatz 3.

Diese Beispiele sind der praktischste Einstieg, weil sie die Grenze an konkreten Fällen zeigen und nicht an Definitionen.

Für einen Personaldienstleister ist das die unangenehme Nachricht. Zielgerichtete Stellenwerbung, das Filtern von Bewerbungen und die Bewertung von Kandidaten sind nicht Randfunktionen, sondern das Tagesgeschäft. Die Frage lautet deshalb nicht, ob dich das betrifft, sondern welche deiner Werkzeuge darunterfallen.

Dabei gilt eine wichtige Einschränkung. Nicht jedes Werkzeug mit dem Wort KI im Namen ist ein Hochrisiko-System und nicht jede Automatisierung ist eine Bewertung.

Entscheidend sind Zweck und Einfluss auf Entscheidungen. Artikel 6 Absatz 3 enthält begrenzte Ausnahmen; bei Profiling natürlicher Personen greift diese Ausnahme nicht.

Die Einstufung muss für die **konkrete Funktion** dokumentiert werden, nicht anhand des Namens „KI“.

Was unterscheidet Anbieter und Betreiber?

Wer hat welche Rolle?



Anbieter

Bringt das System auf den Markt.



Betreiber

Setzt das System in eigener Verantwortung ein.

Wesentliche Änderungen oder ein Einsatz unter eigenem Namen können die Rolle verändern.

Abbildung 3: Wer hat welche Rolle?.

Die eigene Rolle klären

Der Anbieter bringt ein System auf den Markt, der Betreiber setzt es in eigener Verantwortung ein. Ein Personaldienstleister ist in aller Regel Betreiber und nicht Anbieter. Diese Zuordnung entscheidet darüber, welche Pflichten überhaupt bei dir liegen und welche beim Hersteller deiner Software.

Die Zuordnung ist jedoch nicht immer eindeutig. Wer ein System wesentlich verändert oder unter eigenem Namen einsetzt, kann in eine andere Rolle rutschen. Genau diese Prüfung gehört mit einer fachlich qualifizierten Person gemacht und nicht anhand eines Blogbeitrags entschieden.

Warum das für einen Betrieb dieser Größe wichtig ist, zeigt der Umkehrschluss. Wenn die Pflichten überwiegend beim **Anbieter** liegen, bleiben trotzdem eigene Betreiberpflichten zu prüfen.

Liegen sie bei dir, brauchst du eigene Nachweise und eine Person, die dafür verantwortlich ist. Der Unterschied zwischen beiden Fällen ist erheblich und er entscheidet sich an einer Rollenfrage und nicht an der Technik.

Was du unabhängig davon vorbereiten kannst, ist die Bestandsaufnahme. Welches Werkzeug sortiert, bewertet oder schlägt heute eine Reihenfolge vor. Diese Liste ist die Grundlage für jede Rollenklärung und ihr Aufwand hängt von der Zahl und Dokumentation der eingesetzten Systeme ab.

Sie umfasst mehr als die offensichtlichen Werkzeuge. Dazu gehören drei Arten. Zusatzmodule im Bewerbermanagement. Funktionen in Jobbörsen, die Anzeigen zielgerichtet ausspielen. Auswertungen, die eine Reihenfolge vorschlagen. Wer nur nach eigenständiger Software sucht, kann relevante Funktionen übersehen.

Für die Liste genügen drei Spalten: Werkzeug, was es tut, wer es eingeführt hat. Die dritte Spalte klingt nebensächlich und ist es nicht. In gewachsenen Betrieben weiß oft niemand mehr, warum eine bestimmte Funktion aktiviert wurde.

Diese Frage lässt sich heute noch beantworten und in zwei Jahren nicht mehr. Was das im Alltag bedeutet, behandelt KI im Recruiting 2027.

Was ändert sich durch die Verschiebung praktisch?

Vorbereitung heute beginnen



Bestand aufnehmen

Eingesetzte Funktionen und deren Zweck erfassen.



Verantwortung klären

Rollen und Zuständigkeiten dokumentieren.



Menschliche Prüfung

Entscheidung und Aufsicht im Ablauf sichtbar machen.

Mehr Vorbereitungszeit ersetzt keine Bestandsaufnahme.

Abbildung 4: Vorbereitung heute beginnen.

Der Zeitrahmen für Vorbereitung, nicht die Richtung. Wer heute ein System einsetzt, das Bewerbungen sortiert oder bewertet, hat mehr Zeit für Dokumentation und Nachweise. Wer bisher gar nicht geprüft hat, welche Systeme im Haus sind, gewinnt nichts, weil er die Ausgangslage weiterhin nicht kennt.

Auf einen Blick

Was gilt	Zeitpunkt	Was du tun kannst
Einstufung von Recruiting-Systemen als Hochrisiko	unverändert	Systeme auflisten, die sortieren, filtern oder bewerten
Pflichten für eigenständige Anhang-III-Systeme	ab 2. Dezember 2027	Rollenklärung mit fachlicher Begleitung anstoßen
Trennung von maschineller Vorarbeit und menschlicher Entscheidung	gute Praxis, unabhängig vom Datum	Im Ablauf sichtbar machen und dokumentieren

Die dritte Zeile ist die, die heute schon wirkt. Eine automatische Absage ohne menschliche Prüfung ist unabhängig vom AI Act ein Risiko, insbesondere im Hinblick auf Datenschutz, automatisierte Entscheidungen und Diskriminierungsschutz.

Unser Gestaltungsgrundsatz lautet: Das System sortiert und begründet, ein Mensch entscheidet.

Dazu gehört auch der stille Fall. Wenn ein System eine Bewerbung so weit nach hinten sortiert, dass sie niemand mehr öffnet, ist das faktisch eine Absage ohne Dokumentation.

Deshalb gehört zu jeder Sortierung eine Regel, wie tief tatsächlich gelesen wird. Prüfe auch die Auswirkungen dieser Regel auf tatsächlich bearbeitete Bewerbungen.

Welche Fragen stellst du deinem Softwareanbieter?

Diese Antworten schriftlich einholen



Funktion und Rolle

Was macht die KI, und wie ordnet sich der Anbieter ein?



Nachweise und Aufsicht

Welche Dokumentation gibt es, und wo entscheidet ein Mensch?

Antworten mit konkreten Zuständigkeiten und Terminen festhalten.

Abbildung 5: Diese Antworten schriftlich einholen.

Vier und alle vier schriftlich. Welche Funktionen bewerten oder filtern Bewerbungen, welche Rolle nimmt der Anbieter im Sinne der Verordnung ein, welche Dokumentation stellt er bereit und wie ist die menschliche Entscheidung im Ablauf abgebildet. Die Antworten gehören in die Akte und nicht nur ins Gespräch.

1. **Funktionsliste anfordern.** Welche Schritte laufen automatisch, welche Ausgabe erzeugen sie und welche Daten gehen hinein.
2. **Rolle klären lassen.** Wie ordnet sich der Anbieter selbst ein und mit welcher Begründung.
3. **Dokumentation erfragen.** Was stellt er bereit, ab wann und in welcher Form. Eine Zusage ohne Termin ist an dieser Stelle wenig wert.
4. **Entscheidungspunkt zeigen lassen.** An welcher Stelle bestätigt ein Mensch und wie wird das festgehalten.

Die zweite Frage ist die aufschlussreichste. Ein **Anbieter**, der seine eigene Rolle klar benennen kann, hat sich mit der Verordnung befasst. Ein Anbieter, der ausweichend antwortet, ist keine gute Grundlage für ein System, das über Jahre Bewerbungen verarbeitet.

Diese vier Fragen sind ein Einstieg für eine schriftliche Klärung. Je nach System können weitere Unterlagen und eine fachliche Bewertung erforderlich sein.

Sie sind unabhängig vom Stichtag sinnvoll, weil sie auch für die Auswahl eines Systems taugen. Welche Auswahlkriterien 2027 an Gewicht gewinnen, behandelt Software für Personaldienstleister 2027.

Was solltest du jetzt vorbereiten?

Ein Verzeichnis als Ausgangspunkt



Zweck und Daten

Funktion, Anbieter und genutzte Datenarten erfassen.



Verantwortliche Person

Einfluss auf Entscheidungen und Prüfpunkt benennen.



Fehler und Nachweise

Meldeweg und verfügbare Dokumentation festhalten.

Datenschutz, Diskriminierungsschutz und KI-Kompetenz gesondert berücksichtigen.

Abbildung 6: Ein Verzeichnis als Ausgangspunkt.

Beginne mit einem Verzeichnis der eingesetzten KI-Funktionen. Halte Zweck, Anbieter, Datenarten, verantwortliche Person und Einfluss auf Bewerberentscheidungen fest. Ergänze, an welcher Stelle Ergebnisse geprüft und Fehler gemeldet werden.

Warte mit dieser Arbeit nicht bis zum Stichtag für bestimmte Hochrisiko-Systeme. Die Regelung zur KI-Kompetenz und andere bereits anwendbare Vorgaben müssen gesondert berücksichtigt werden. Datenschutz und Diskriminierungsschutz gelten unabhängig davon.

Bitte den **Anbieter** um die dokumentierte Einstufung der konkreten Funktion und kläre die daraus folgenden eigenen Aufgaben. Betreiberpflichten können beispielsweise menschliche Aufsicht, die Nutzung nach Anleitung und Überwachung des Betriebs betreffen. Eine Funktionsliste allein ist deshalb keine vollständige Vorbereitung.

Prüfe die geplanten Maßnahmen gemeinsam mit den fachlich Verantwortlichen. Wo Anforderungen noch konkretisiert werden, dokumentierst du den offenen Punkt und einen nächsten Prüftermin.

Welche Quellen liegen der Einordnung zugrunde?

Alle Angaben stammen aus dem Amtsblatt der Europäischen Union und aus dem AI Act Service Desk der Europäischen Kommission. Wiedergegeben ist der Regelungsgehalt. Rechtsberatung ist das nicht. Rollenzuordnung und Ausnahmen gehören fachlich geprüft.

- EU-Kommission: AI Act und Anwendungsfristen · 8. Juli 2026 · Verschiebung der Pflichten für Anhang-III-Systeme auf den 2. Dezember 2027
- AI Act Service Desk, Beschäftigung · Europäische Kommission · Anhang III Nummer 4 Buchstabe a und b, Verweis auf Artikel 6 Absatz 3