talent360

KI im Recruiting 2027: Wo sie hilft und wo Menschen entscheiden

PDF-Fassung 1.0 · Stand: 23. Oktober 2026
Artikel-Veröffentlichungsdatum laut CMS: 23. Oktober 2026

https://talent360.io/blog/ki-recruiting-2027



Inhalt

Das Wichtigste in 30 Sekunden
Wo hilft KI im Recruiting eines Personaldienstleisters wirklich?
Welche Aufgaben lassen sich heute konkret abgeben?
Was ändert sich durch den EU AI Act und wann?
Wo muss ein Mensch entscheiden?
Was ist 2027 überschätzt?
Was solltest du bis Ende 2026 erledigt haben?
Welche Quellen liegen der Einordnung zugrunde?

Das Wichtigste in 30 Sekunden

KI kann Lebensläufe auslesen, Angaben strukturieren und passende Kandidaten vorschlagen. Für Personaldienstleister zählt, welche Arbeit dadurch tatsächlich leichter wird und wie das Team die Ergebnisse prüft.

- Beginne mit einer klar abgegrenzten Aufgabe und überprüfbaren Ergebnissen.
- Halte menschliche **Prüfung** und Verantwortung im Ablauf sichtbar.
- Prüfe die Einstufung eingesetzter Systeme und die jeweils geltenden Pflichten des EU AI Act.

Wo hilft KI im Recruiting eines Personaldienstleisters wirklich?

Bei der Vorarbeit, nicht bei der Entscheidung. Auslesen von Lebensläufen, Vorschlagen einer Reihenfolge, Formulieren von Anzeigentexten und Erinnern an fehlende Unterlagen sind wiederkehrende Schritte mit klarer Eingabe. Die Bewertung einer Person und die Absage bleiben Aufgaben, die ein Mensch verantwortet und begründet.

Diese Trennlinie ist keine Vorsicht, sondern eine Arbeitsteilung. Ein Betrieb gewinnt Zeit bei den vielen kleinen Schritten vor und nach der Auswahl. Welche Aufgabe tatsächlich Zeit bindet, muss der Betrieb selbst messen.

Miss bei einer Stichprobe getrennt, wie viel Zeit Erfassung, Rückfragen, fachliche **Prüfung** und Auswahl benötigen. Daraus entsteht ein sinnvoller Testfall für KI.

Welche Aufgaben lassen sich heute konkret abgeben?

Fünf Aufgaben sind im Alltag eines Personaldienstleisters belastbar. Jede von ihnen hat eine klare Eingabe, eine überprüfbare Ausgabe und einen festen Punkt, an dem ein Mensch bestätigt.

Fehlt dieser Punkt, entsteht keine Entlastung, sondern eine zweite Fehlerquelle. Und die fällt in der Regel erst auf, wenn ein Kunde eine Vorstellung ablehnt.

Auf einen Blick

Aufgabe	Eingabe	Ausgabe	Prüfung	Grenze
Lebenslauf auslesen	PDF oder Foto der Bewerbung	Vorbelegte Felder für Qualifikation, Erfahrung, Zeiträume	Disponent bestätigt jedes Feld	Bei Fotos und ungewöhnlichen Layouts sinkt die Erkennung deutlich
Reihenfolge vorschlagen	Erhobene Kriterien und offene Anfrage	Sortierte Liste mit Begründung je Treffer	Disponent liest die Begründung, nicht nur den Rang	Kein Ausschluss ohne menschliche Sicht auf die Bewerbung
Anzeigentext entwerfen	Auftragsdaten und Berufsbezeichnung	Textentwurf mit gebräuchlicher Bezeichnung	Redaktionelle Freigabe vor Veröffentlichung	Keine Zusage zu Lohn, Schicht oder Übernahme erfinden
Rückfragen formulieren	Fehlende Angaben im Vorgang	Vorformulierte Nachricht an den Kandidaten	Absender liest vor dem Senden	Kein Versand ohne geprüfte Rechtsgrundlage für den Kanal
Auffällige Lücken markieren	Profil und Anforderungsprofil	Hinweis auf fehlenden Nachweis oder Zeitraum	Disponent entscheidet über die Relevanz	Ein Hinweis ist kein Ablehnungsgrund

Alle fünf Zeilen folgen demselben Muster. Die Maschine bereitet vor, ein Mensch entscheidet. Beim CV-Parsing werden Angaben aus einem Lebenslauf in strukturierte Felder übertragen. Prüfe die übernommenen Angaben, bevor sie eine Auswahlentscheidung beeinflussen.

Was ändert sich durch den EU AI Act und wann?

Die Europäische Kommission nennt für die einschlägigen Hochrisiko-Anwendungsfälle nach Anhang III den 2. Dezember 2027. Daraus folgt kein Aufschub für sämtliche KI-Pflichten.

Bei Recruiting-Funktionen zählen Zweck, Einsatz und Einfluss auf Entscheidungen. Artikel 6 enthält begrenzte Ausnahmen; Profiling natürlicher Personen ist davon ausgenommen. Lass dir die Einstufung der konkreten Funktion erläutern. Auch eine menschliche Bestätigung macht ein System nicht automatisch rechtlich unproblematisch.

Prüfe bereits anwendbare Anforderungen, **Datenschutz** und Maßnahmen zur KI-Kompetenz. Die ausführliche Einordnung steht im Beitrag EU AI Act im Recruiting.

Wo muss ein Mensch entscheiden?

> Verantwortung im Ablauf
>
> **Überall dort, wo eine Bewertung stattfindet.** Ob eine Erfahrung zählt, ob eine Lücke im Lebenslauf ein Problem ist und ob eine Bewerbung abgelehnt wird, sind Einschätzungen. Unser Grundsatz ist, das System sortieren und begründen zu lassen und die Entscheidung einem Menschen zu überlassen.

Das gilt besonders für die Absage. Eine automatische Absage ohne menschliche **Prüfung** ist ein rechtliches Risiko und ein Imagerisiko in einer Region, in der sich Kandidaten kennen. Der Aufwand für eine Sichtprüfung ist gering. Der Schaden aus einer falschen automatischen Absage ist es nicht.

Dasselbe gilt für den umgekehrten Fall, der seltener besprochen wird. Wenn ein System eine Bewerbung so weit nach hinten sortiert, dass sie niemand mehr öffnet, ist das faktisch eine Absage. Sie ist nur nicht als solche dokumentiert. Deshalb gehört zu jeder Sortierung eine Regel, wie tief tatsächlich gelesen wird.

Wichtig ist auch, dass die Trennung im Ablauf sichtbar bleibt. Wenn niemand mehr weiß, ob ein Vorschlag von einem Menschen oder aus einer Sortierung stammt, ist die Trennung nur noch eine Behauptung. Automatisierte Arbeitsschritte brauchen klare Regeln, nachvollziehbare **Ergebnisse** und eine verantwortliche Person.

Was ist 2027 überschätzt?

Vor allem zwei Erwartungen. Die erste ist, dass KI fehlende Kandidaten erzeugt. Sie verteilt vorhandene Aufmerksamkeit besser, sie schafft aber keine Bewerbungen in einer Region ohne Bewerber. Die zweite ist, dass ein Werkzeug den Disponenten ersetzt. Solche Erwartungen brauchen einen konkreten Nachweis im eigenen Einsatz.

Es lohnt sich, diesen Punkt im eigenen Haus offen zu benennen. Ein Team, dem man Entlastung verspricht und das anschließend dieselbe Arbeit in einer neuen Oberfläche macht, glaubt der nächsten Ankündigung nicht mehr. Ehrlicher ist die kleinere Aussage: Diese fünf Handgriffe fallen weg, die Entscheidung bleibt bei dir.

Die dritte überschätzte Erwartung ist die Geschwindigkeit der Einführung. Ein System, das Lebensläufe ausliest, braucht strukturierte Felder, in die es schreiben kann. Ein System, das eine Reihenfolge vorschlägt, braucht erhobene Kriterien. Ohne diese Vorarbeit liefert jedes Werkzeug Vorschläge auf einer dünnen Datenbasis.

Genau hier liegt der unspektakuläre Teil der Arbeit. Vier bis sechs Eignungsangaben im Moment der Bewerbung erheben, einheitliche Berufsbezeichnungen verwenden, Nachweise mit Ablaufdatum führen.

Das ist keine KI-Einführung, sondern ihre Voraussetzung. Sie wirkt außerdem sofort, unabhängig davon, ob du später ein Werkzeug einsetzt oder nicht. Der verlinkte Beitrag KI in der Personaldienstleistung beschreibt diesen Weg vollständig.

Ein Beispiel macht den Unterschied deutlich. Zwei Betriebe setzen dieselbe Sortierung ein. Der eine führt Berufsbezeichnungen frei als Text, der andere nach einer einheitlichen Klassifikation.

Uneinheitliche Daten können die Qualität des Abgleichs erschweren. Ob das eingesetzte System unterschiedliche Bezeichnungen sinnvoll zusammenführt, muss ein Test zeigen.

Dieselbe Technik, zwei völlig verschiedene **Ergebnisse** und der Unterschied liegt nicht im Werkzeug.

Was solltest du bis Ende 2026 erledigt haben?

Drei Schritte, keiner davon technisch. Sie schaffen die Grundlage für jede spätere Entscheidung über ein Werkzeug und für die Nachweise, die bis Dezember 2027 gebraucht werden. Plane dafür feste Zuständigkeiten und genügend Zeit ein; rechtliche und technische Fragen können fachliche Begleitung erfordern.

1. **Systeme auflisten.** Welches Werkzeug sortiert, bewertet oder schlägt heute eine Reihenfolge vor. Auch dann, wenn es nur ein Zusatzmodul im Bewerbermanagement ist.
2. **Entscheidungspunkte markieren.** An welcher Stelle entscheidet ein Mensch und wie ist das im Ablauf sichtbar. Wo das unklar ist, liegt der Handlungsbedarf.
3. **Datenbasis prüfen.** Welche Eignungskriterien erhebst du strukturiert. Ohne sie bleibt jeder Vorschlag eine Vermutung.

Wie sich diese Frist in die übrigen Stichtage des Jahres einordnet, steht in Recruiting Trends 2027. Dort stehen auch die vier weiteren Termine, die 2027 unabhängig von KI im Kalender liegen.

Ein letzter Hinweis zur Reihenfolge. Viele Betriebe beginnen mit der Auswahl eines Werkzeugs und stellen danach fest, dass die eigenen Daten dafür nicht taugen.

Umgekehrt herum kostet es weniger. Wer zuerst Kriterien und Datenbasis klärt, kann Werkzeuge anhand derselben Testfälle vergleichen. Er sieht dann auch, welches wirklich etwas beiträgt und welches nur eine Oberfläche über denselben Daten legt.

So lassen sich fehlende Voraussetzungen früher erkennen.

Wofür Personaldienstleister Anfragen, Kandidaten und Reichweite in einem System führen, steht auf Die Plattform für Zeitarbeit und Personalvermittlung.

Welche Quellen liegen der Einordnung zugrunde?

Die rechtlichen Angaben stammen aus dem Amtsblatt der Europäischen Union und aus dem AI Act Service Desk der Europäischen Kommission. Aussagen zu Nutzen und Grenzen der einzelnen Aufgaben sind als betriebliche Einordnung gekennzeichnet und nicht als Messergebnis.

- 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 · Einstufung von Rekrutierung und Auswahl in Anhang III