


greenhouse

2026 Bericht über KI im Personalwesen – Großbritannien, Irland & Deutschland

Wie Bewerber*innen,
Personalvermittler*innen und
Personalverantwortliche in
Großbritannien, Irland und
Deutschland mit Vertrauen und
Transparenz in Bezug auf KI umgehen



 Julia Mendoza
Kandidat
[Interessiert](#)

Stimmungsbild aktualisiert




 Schnellere Entscheidungen treffen

Alle Kandidat*innen anzeigen



[Scorecards zusammenfassen](#)

 Intelligenter recherchieren



Einführung

KI und Automatisierung sind heute in Großbritannien, Irland und Deutschland ein fester Bestandteil des Einstellungsprozesses und prägen die Kunst und Weise, wie sich Kandidat*innen bewerben, wie Bewerbungen geprüft werden und wie Recruiting-Teams Entscheidungen treffen. Dieser Wandel schafft klare Möglichkeiten für mehr Geschwindigkeit und Skalierung, legt aber auch neue Risiken und Spannungen offen, wie Menschen den Prozess erleben.

Da KI im täglichen Einstellungsprozess immer sichtbarer wird, wird Vertrauen ein Problempunkt. Kandidat*innen möchten Klarheit darüber, wie Entscheidungen getroffen werden und wann KI beteiligt ist. Personalvermittler*innen möchten Einblick in die Prioritäten ihrer Systeme und die Sicherheit, dass qualifizierte Talente nicht übersehen werden. Personalverantwortliche möchten die Gewissheit haben, dass die Personen, die sie im

Vorstellungsgespräch treffen, auch tatsächlich über die auf dem Papier angegebenen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen.

Um besser zu verstehen, wie KI verwendet wird und wie sich das Vertrauen im Zuge dessen verändert, befragte Greenhouse 1.700 Bewerber, 198 Personalvermittler und 373 Personalverantwortliche in Großbritannien, Irland und Deutschland.

Die Ergebnisse zeigen, wo KI das Verhalten verändert, wo die Erwartungen an Transparenz steigen und wo Teams ihre Prozesse anpassen, um die Glaubwürdigkeit bei der Rekrutierung zu erhalten – unterstützt durch die Expert*innenmeinungen von Personalverantwortlichen, um Unternehmen dabei zu helfen, KI mit mehr Vertrauen zu nutzen.



Zusammenfassung

KI hilft Recruiting-Teams dabei, größere Mengen an Bewerbungen zu bewältigen und Kandidat*innen schneller durch den Bewerbungsprozess zu führen, erhöht jedoch auch den Druck in jeder Phase. Personalvermittler*innen und -verantwortliche sehen sich mit einer wachsenden Arbeitsbelastung, zunehmenden Bedenken hinsichtlich Betrugsfällen

und einem höheren Bedarf an der Überprüfung der Qualität konfrontiert. Gleichzeitig nutzen Bewerber*innen KI in großem Umfang für ihre Bewerbungen, äußern jedoch zugleich ein geringeres Vertrauen in den Einstellungsprozess und höhere Erwartungen hinsichtlich der Transparenz.

Wichtigste Erkenntnisse

62 %

der Personalvermittler*innen sagen, dass ihre Arbeitsbelastung im vergangenen Jahr gestiegen ist.

56 %

der Personalvermittler*innen prüfen nur die Hälfte oder weniger der Bewerbungen, die sie erhalten.

86 %

der Personalvermittler*innen Personalverantwortlichen haben in den letzten 12 Monaten Kandidatenbetrug entdeckt oder vermutet.

65 %

der Personalverantwortlichen geben an, dass ihre Beteiligung am Einstellungsprozess angenommen hat.

69 %

der Personalverantwortlichen geben an, dass sie sich mehr Sorgen über betrügerische Aktivitäten bei der Einstellung machen als in den vergangenen Jahren.

78 %

der Kandidat*innen nutzen KI, um ihren Lebenslauf oder ihre Bewerbungsunterlagen individuell anzupassen.

40 %

der Kandidat*innen sagen, dass ihr Vertrauen in den Bewerbungsprozess im vergangenen Jahr gesunken ist.

85 %

der Kandidat*innen geben an, es sei wichtig, dass Arbeitgeber ihre Nutzung von KI-Tools im Einstellungsprozess offenlegen.

Die Arbeitsbelastung der Personalvermittler*innen steigt, da das zukünftige Screening unter Druck gerät

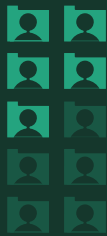


Personalvermittler*innen in Großbritannien, Irland und Deutschland sehen sich aufgrund eines Anstiegs der Bewerbungen mit einer höheren Arbeitsbelastung konfrontiert: 62 % geben an, dass ihre Arbeitsbelastung im Vergleich zum Vorjahr gestiegen ist, wobei 25 % diesen Anstieg als erheblich bezeichnen.

Angesichts des steigenden Volumens haben Personalvermittler*innen Schwierigkeiten, mit der ersten Überprüfung Schritt zu halten. . Viele können sich einfach nicht alles ansehen, was hierher kommt:

56 %

prüfen die Hälfte oder weniger der erhaltenen Bewerbungen.



23 %

prüfen weniger als 10 von 100 Bewerbungen.



Die Belastung zeigt sich auch darin, wie die Zeit verbraucht wird. 38 % der Personalvermittler*innen geben an, dass sie mindestens die Hälfte ihrer Arbeitswoche damit verbringen, unerwünschte, spamartige oder völlig unqualifizierte Bewerbungen herauszufiltern. Anstatt sich auf die strukturierte Einschätzung, die Suche nach Kandidat*innen oder die Interaktion mit Bewerber*innen zu konzentrieren, ist ein Großteil ihrer Kapazität immer noch daran gebunden, die Pipeline aufzuräumen.

Um diesem Druck standzuhalten, setzen Personalvermittler*innen verstärkt auf KI und automatisierte Vorauswahlverfahren als Unterstützung für den Anfang des Bewerbungsprozesses. Wenn diese Tools gut implementiert werden, liefern sie bereits einen Mehrwert. 58 % Prozent geben an, dass KI-Tools einen positiven Einfluss auf die Personalbeschaffung hatte, wobei die häufigsten Vorteile in der Effizienz in der Anfangsphase liegen: Herausfiltern von minderwertigen Bewerbungen (40 %) und Überprüfung von Lebensläufen oder Bewerbungen (35 %).



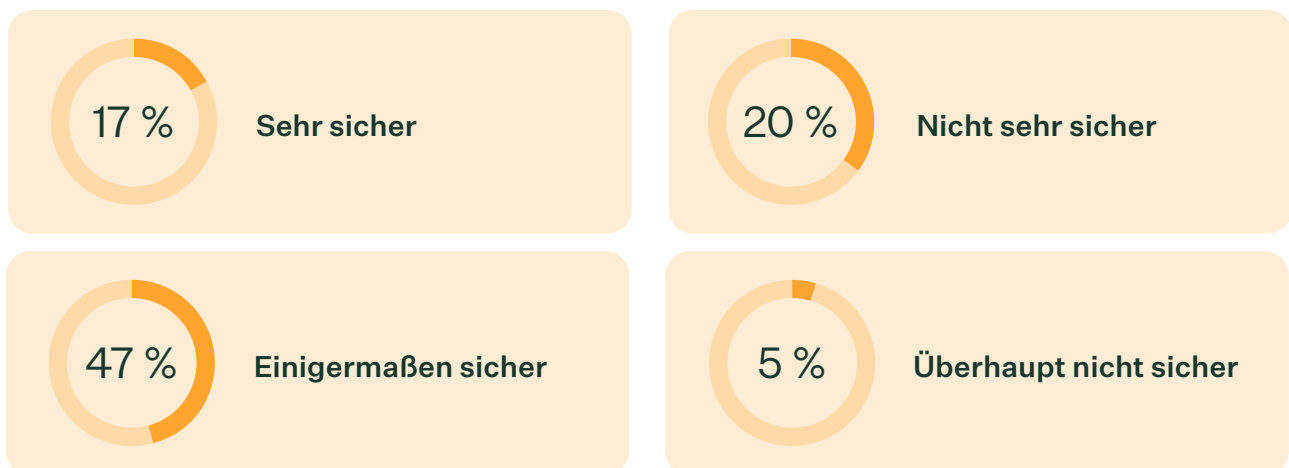
Führende Teams nutzen KI, um wiederkehrende Aufgaben wie die Analyse von Lebensläufen, die Terminplanung und die erste Bewertung von Bewerber*innen zu bearbeiten, damit sich menschliche Recruiter*innen auf differenzierte Bewertungen später im Prozess konzentrieren können.“ Es ist von entscheidender Bedeutung, einen Plan für die Nutzung der Effizienzgewinne zu haben, um sicherzustellen, dass das menschliche Urteilsvermögen in einem KI-gestützten Rekrutierungsprozess erweitert und nicht eingeschränkt wird.“

Hung Lee
Redakteur, Recruiting Brainfood

Doch auch wenn Personalvermittler*innen sich zunehmend auf Automatisierung stützen, ist das Vertrauen in diese Tools weiterhin nicht einheitlich. Die Diskrepanz zwischen den eingereichten Bewerbungen und dem, was Personalvermittler*innen prüfen, macht

das Vertrauen in Screening-Tools umso wichtiger. 64 % fühlen sich zumindest etwas sicher im Umgang mit ihren Tools, während jede vierte Person angibt, nicht sehr sicher oder überhaupt nicht sicher zu sein **[Abb. 1]**.

[Abb. 1] Vertrauen von Personalvermittler*innen in ihre Tools zur Bewerberverfolgung oder KI-gesteuerten Überprüfung



Zusammengenommen lassen die Ergebnisse den Schluss zu, dass KI die Teams bereits beim Verwalten skalierender Bewerbungsmengen und Aufgaben unterstützt, aber das Vertrauen darin, wie die

Tools funktionieren – und wie zuverlässig sie faire, strukturierte Entscheidungen unterstützen – hinkt noch hinterher.

”

KI sollte als Kopilot verwendet werden, nicht als Autopilot. Sie sollten die relevantesten Fähigkeiten hervorheben und die endgültige Entscheidung über die Zustimmung oder Ablehnung einer Person überlassen. Ihr Wert liegt in dem Herausfiltern irrelevanter Informationen, damit sich die Menschen auf eine tiefergehende Bewertung konzentrieren können.“

Seán Delea

Senior Manager, Talentakquise

Greenhouse Software

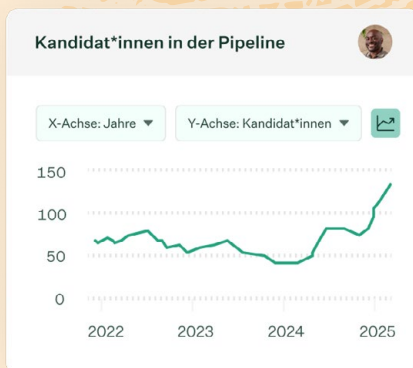


Wichtigste Erkenntnis

Personalvermittler nutzen KI-gestütztes Screening, weil es eine Notwendigkeit ist

Die Anzahl der Bewerbungen und die begrenzte Kapazität zwingen die Teams dazu, die Vorauswahl zu automatisieren, um den Einstellungsprozess am Laufen zu halten. Wenn KI verwendet wird, um Störfaktoren zu reduzieren und relevante Kandidat*innen zu ermitteln, liefert sie messbare Effizienzsteigerungen.

Aber Effizienz allein schafft kein Vertrauen. Personalvermittler*innen gewinnen Vertrauen, wenn die Automatisierung in einer Struktur verankert ist: klare Rollenkriterien, einheitliche Bewertungsstandards und Sichtbarkeit, wie Screening-Entscheidungen getroffen werden. Teams, die KI mit definierten menschlichen Beurteilungspunkten kombinieren, sind besser aufgestellt, um die Einstellung zu skalieren, ohne das Vertrauen in diejenigen zu verlieren, die es durch den Auswahlprozess schaffen.



Betrug nimmt durch KI zu und die Betrugserkennung hält keinen Schritt

Viele Personalvermittler*innen sind der Meinung, dass Falschdarstellungen auf dem Vormarsch sind – und der verstärkte Einsatz von KI durch Kandidat*innen könnte einer der Gründe dafür sein. 86 % der Befragten haben in den letzten 12 Monaten einen **Betrug durch Kandidaten** festgestellt oder vermutet und weitere 5 % glauben, dass solche Fälle möglicherweise unentdeckt bleiben. Mehr als die Hälfte der Personalvermittler (56 %) glaubt, dass KI es Kandidat*innen erleichtert, zu betrügen,

Qualifikationen zu fälschen oder sich falsch darzustellen.

Auf die Frage, was sie in den letzten 12 Monaten beobachtet haben, nennen Personalvermittler*innen am häufigsten gefälschte Referenzen und Übertreibungen im Lebenslauf, gefolgt von Bewerber*innen, die KI in Vorstellungsgesprächen verwenden **[Abb. 2]**.

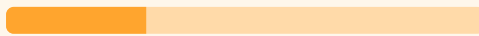
[Abb. 2] Die häufigsten Formen von Bewerbungsbetrug, die Personalvermittler*innen in den letzten 12 Monaten beobachtet haben



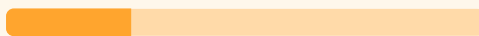
Gefälschte Referenzen (51 %)



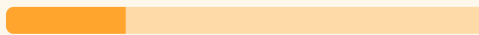
Übertreibungen im Lebenslauf (35 %)



Bewerber*innen nutzen KI im Vorstellungsgespräch (32 %)



Kandidat*innen in anderen Zeitzonen als ursprünglich angegeben (28 %)



Es ist eine andere Person für das Vorstellungsgespräch aufgetaucht, als die Person, die sich für die Stelle beworben hatte (25 %)



Diese Verhaltensweisen sind nicht alle mit dem gleichen Risiko verbunden.

Gefälschte Referenzen und aufgebauschte Lebensläufe können zu einer mangelhaften Entscheidungen bei Einstellungen führen, aber Identitätsbetrugstaktiken wie Stellvertreter im Vorstellungsgespräch, falsche Standortangaben und Deepfakes können noch schwerwiegendere Folgen haben, da sie unter Vorspiegelung falscher Tatsachen einen unbefugten Zugriff auf Systeme, Daten oder regulierte Umgebungen ermöglichen. Dies ist ein neueres Risikoprofil für Rekrutierungsteams, das sich eher mit Sicherheit und Compliance überschneidet als nur mit der Qualität der Einstellung.

Personalverantwortliche beobachten eine ähnliche Veränderung, wenn es um Betrug und Spam geht: 69 % geben an, dass sie mehr Bedenken wegen betrügerischer Aktivitäten bei der Einstellung

haben als in den vergangenen Jahren. Von Personalverantwortlichen, die während des Bewerbungsprozesses auf Kandidaten gestoßen sind, die KI zum Betrügen genutzt haben, haben:

48 %

erlebt, dass Kandidat*innen während eines Live-Vorstellungsgesprächs von KI generierte Antworten abgelesen haben.

28 %

das Einfügen von Prompts beobachtet.

21 %

Betrug bei technischen Prüfungen gesehen.

18 %

Deepfakes erlebt.

Was sind **Prompt-Injektionen**?

Prompt Injections sind verborgene – oft für menschliche Leser*innen unsichtbare – Anweisungen, die in Lebensläufen oder Bewerbungsmaterialien eingebettet werden, um KI-Systeme oder -Modelle zu verwirren oder zu umgehen. Ein Kandidat könnte beispielsweise einen Text einbetten, der ein KI-System anweist, seine Bewerbung unabhängig von seinen Qualifikationen zu priorisieren oder weiterzuleiten. Dadurch verschafft er sich einen unfairen Vorteil, da er die fehlende Sichtbarkeit der verborgenen Inhalte für den Personalvermittler ausnutzt.



Von der Seite der Kandidaten aus scheint KI-gestützte Täuschung noch üblich vorzukommen, als die Recruiting-Teams realisieren

Auf die Frage nach ihrem eigenen Verhalten gaben 42 % der Kandidat*innen an, dass sie Prompt Injections verwendet haben. Noch besorgniserregender ist, dass 28 % sagen, sie würden dies in Erwägung ziehen.

Vor diesem Hintergrund deutet die Tatsache an, dass nur 28 % der Personalverantwortlichen angeben, im vergangenen Jahr Prompt Injections beobachtet zu haben, darauf hin, dass viele KI-gestützte Täuschungen von den Recruitingteams unentdeckt bleiben – und dass sich diese Täuschung möglicherweise über die Prompt Injections hinaus erstreckt.

Bewerber*innen berichten auch, dass sie KI-Technologie einsetzen, um ihr Auftreten in Video-Vorstellungsgesprächen zu verändern:

36 %

geben an, ihr Aussehen, ihren Hintergrund oder ihre Stimme verändert zu haben

21 %

geben an, dies in Zukunft in Erwägung zu ziehen

Betrug sieht in Großbritannien, Irland und Deutschland unterschiedlich aus

Betrug ist keine einheitliche Herausforderung in den Ländern unserer Umfrage. Während die Methoden der Falschdarstellung überall zunehmen, kann sich die Art der “Störfaktoren” , mit demKandidat*innen und Arbeitgeber*innen konfrontiert sind, je nach Markt unterscheiden und verändern, was sich darauf auswirkt, was Teams überprüfen müssen und wo Risiken am ehesten auftreten können.

In Deutschland gibt es mehr Betrügereien bei der Jobsuche: 69 % der Bewerber*innen geben an, dass sie auf gefälschte Stellenanzeigen gestoßen sind, verglichen mit 56 % im Vereinigten Königreich, Irland und Deutschland insgesamt.

In Deutschland zeigt sich außerdem eine größere Offenheit für Tools zur digitalen Bearbeitung: 74 % der deutschen Arbeitssuchenden geben an, dass sie offen dafür wären, ihr Auftreten in Vorstellungsgesprächen digital zu modifizieren

Das Vertrauen nimmt auf ungleiche Weise ab: Kandidat*innen im Vereinigten Königreich und Irland berichten von einem stärkeren Vertrauensverlust (46 %) als Kandidat*innen in Deutschland (27 %), was darauf hindeutet, dass die Wahrnehmung von KI-gestütztem Recruiting in der gesamten Region nicht einheitlich ist.

Als Reaktion darauf führen einige Arbeitgeber zusätzliche Kontrollmaßnahmen ein: 59 % der Personalverantwortlichen geben an, dass sie gegenwärtig zumindest teilweise Software zur Erkennung oder Überwachung der KI-Nutzung bei Vorstellungsgesprächen verwenden und von den 41 %, die dies nicht tun, geben 74 % an, dass sie es in Erwägung ziehen.

Die Herausforderung besteht darin, die Kontrollen zu verschärfen, ohne jede Interaktion in eine feindselige Überprüfung umzuwandeln.

Seán Delea, Senior Manager of Talent Acquisition bei Greenhouse Software, sagt, dass es immer schwierig wird, dieses Gleichgewicht aufrechtzuerhalten, da die KI-gestützte Täuschung zunimmt:

”

Der Aufstieg von KI hat ein Paradox geschaffen: Sie beschleunigt die Einstellung, macht es aber auch einfacher, zu täuschen. Die Herausforderung für Führungskräfte bei der Rekrutierung von Talenten besteht darin, die Überprüfung zu stärken, ohne dass der Bewerbungsprozess ein Erlebnis wird, bei dem Misstrauen an erster Stelle steht.“

Seán Delea

Senior Manager, Talentakquise
Greenhouse Software









KI macht es einfacher, Falschdarstellungen zu versuchen und zu versuchen, sie zu erkennen

Personalvermittler und Personalmanager sind sich der Risiken bewusst, aber die Lücke zwischen dem, was Kandidaten den eigenen Angaben zufolge tun und dem, was die Teams erkennen, zeigt, dass die Sichtbarkeit immer noch begrenzt ist. Klare Struktur und konsequente Verifizierung helfen Teams, das Vertrauen wiederherzustellen, ohne in Misstrauen zu verfallen.

Hung Lee, Herausgeber von Recruiting Brainfood, sagt, dass die Vermeidung von „anhaltender Unklarheit“ der Schlüssel zum Schutz des Kandidatenerlebnisses ist. „Führungskräfte können bei der Rekrutierung von Talenten einige Herausforderungen, die mit der ID-Verifizierung einhergehen, vorwegnehmen, indem sie zu Beginn deutlich erklären, warum sie erforderlich ist, was zu dem Prozess gehört, was mit den gesammelten Daten geschieht und welche Optionen jede Phase haben.“

Kandidat*innenauswahl

Kandidat	Übereinstimmungswert
 Tomás Ruiz	 Starke Übereinstimmung
 Julia Mendoza	 Gute Übereinstimmung
 Ben Jackson	 Gute Übereinstimmung

[Übereinstimmungswert anpassen](#)

Adam Anderson



Betrug mit hohem Risiko

Personalverantwortliche arbeiten härter und nutzen KI zur Qualitätssicherung

Da immer mehr Bewerber*innen KI nutzen, um sich auf Bewerbungen und Vorstellungsgespräche vorzubereiten, sind die Signale, auf die sich Personalverantwortliche in der Vergangenheit verlassen haben, schwieriger zu interpretieren.

Lebensläufe wirken tendenziell professioneller und die Antworten im Vorstellungsgespräche klingen möglicherweise einstudiert. Teams müssen sich mit neuen Fragen rund um die Authentizität auseinandersetzen, von falsch dargestellten Fähigkeiten bis hin zu KI-unterstützten Antworten.

Diese Dynamik trägt dazu bei, ein allgemeines Muster in diesem Bericht zu erklären: Während KI und Automatisierung Teile des Einstellungsprozesses beschleunigen können, müssen Personalvermittler*innen und Personalverantwortliche an den Entscheidungspunkten häufig mehr arbeiten, um ihre Einstellungsentscheidungen sicher zu sein.

Tatsächlich geben 65 % der Personalverantwortlichen an, dass ihre Beteiligung am Einstellungsprozess im vergangenen Jahr zugenommen hat.



Die Zeit ist der limitierende Faktor, sogar noch mehr als die Menge

Auch wenn KI die Effizienz steigert, ist die Kapazität der Personalverantwortlichen nach wie vor ein großer Engpass beim Recruiting. Auf die Frage, was heute ihre größten Herausforderungen sind, nennen Personalverantwortliche begrenzte Zeit und Ressourcen zur gründlichen Bewertung der Kandidaten als Nr. 1 (46 %), noch vor Bedenken über die Authentizität (41 %) und sogar der großen Menge von Bewerbungen (40 %) [Abb. 3]. Mit anderen Worten: Die größte Herausforderung besteht nicht nur darin, vielversprechende Kandidat*innen zu identifizieren, sondern auch darin, über ausreichende Kapazitäten zu verfügen, um ihre Fähigkeiten zu überprüfen und sicherzustellen, dass sie zum Unternehmen passen.

Dieser Druck ist nicht gleichmäßig in den Märkten verteilt. Personalverantwortliche im Vereinigten Königreich nennen die Menge an Bewerbungen eher als größte Herausforderung (49 %) im Vergleich zu ihren Kolleg*innen in Deutschland (27 %).

Die persönliche Beurteilung gewinnt an Bedeutung, obwohl KI die Geschwindigkeit erhöht

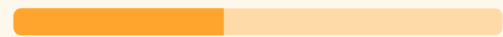
Um Risiken zu reduzieren und die Qualität sicherzustellen, führen viele Personalverantwortliche mehr „praktische“ Schritte ein: 31 % geben an, mehr persönliche Vorstellungsgespräche vor Ort durchzuführen.

Das erklärt, warum die Zeitvorgaben immer enger werden. Vorstellungsgespräche vor Ort gehören zu den zeitaufwendigsten Methoden, um Fähigkeiten, Kommunikation und Entscheidung zu überprüfen. Auch wenn KI die Geschwindigkeit in der Anfangsphase verbessert, investieren Personalverantwortliche möglicherweise später im Prozess, wenn es am wichtigsten ist, wieder mehr Zeit.

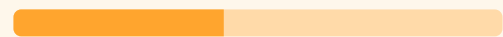
[Abb. 3] Die größten Herausforderungen, die sich Personalverantwortliche im heutigen Einstellungsprozess stellen müssen



Begrenzte Zeit/Ressourcen für eine gründliche Bewertung der Kandidat*innen (46 %)



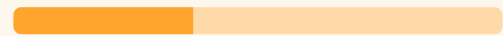
Bedenken hinsichtlich der Authentizität der Bewerber*innen (falsch dargestellte Fähigkeiten, Deepfakes, Betrug) (41 %)



Hohe Anzahl zu prüfender Bewerbungen (40 %)



Schwierigkeiten bei der Unterscheidung zwischen qualifizierten und nicht qualifizierten Bewerber*innen (38 %)



Erkennung von KI-generierten oder stark KI-gestützten Bewerbungen (37 %)

Personalchefs sehen KI als Qualitätsfaktor, nicht nur als Beschleunigungstool

Obwohl eine verstärkte Einbindung der Manager auf eine erhöhte Reibung im Einstellungsprozess hindeuten könnte, sprechen die Daten für ein optimistischeres Bild: KI verbessert häufig die Ergebnisse und die Effizienz.

Unter den Personalverantwortlichen in Unternehmen, die KI im Einstellungsprozess verwenden, geben 53 % an, dass sich die Qualität des Kandidat*innen zumindest etwas verbessert hat (24 % deutlich, 29 % etwas). Weitere 31 % geben an, dass die Ergebnisse gemischt sind, 12 % berichten von keiner wesentlichen Veränderung und nur 4 % sagen, dass die Qualität der Kandidat*innen angenommen hat.

Diese wahrgenommene Verbesserung deckt sich mit der Beschreibung der Rolle von KI bei der Entscheidungsfindung durch die

Personalverantwortlichen: 67 % stimmen zu, dass KI ihnen hilft, schneller zu handeln und mit weniger Personalressourcen fundiertere Einstellungsentscheidungen zu treffen. Und trotz weit verbreiteter Betrugsbedenken in allen Märkten geben 73 % an, sie seien zuversichtlich, dass die Fähigkeiten der Kandidaten mit dem übereinstimmen, was sie in Vorstellungsgesprächen präsentieren.

Die Kernaussage ist nicht, dass KI den Einstellungsprozess „automatisiert“. Es geht darum, dass KI Personalverantwortlichen hilft, ihre Zeit darauf zu fokussieren, wo es am wichtigsten ist: die Qualität zu überprüfen, die Beurteilung zu verbessern und Entscheidungen zu treffen, hinter denen sie stehen können.



Die menschliche Interaktion wird voraussichtlich auch weiterhin das wichtigste Unterscheidungsmerkmal zwischen Unternehmen bleiben.“
Obwohl KI die Kommunikation durch E-Mails, schriftliche Inhalte und sogar Videos unterstützen kann, fühlen sich Kandidat*innen letztendlich mit Menschen verbunden und entscheiden sich für Arbeitgeber*innen basierend auf gemeinsamen Werten und einer ähnlichen Kultur.
Um zu verstehen, wie ein Unternehmen wirklich ist, bedarf es nach wie vor sinnvoller menschlicher Interaktion.“

Rebecca Schmidt







Global Head of Talent Acquisition Programmes
Systems & Operations, Thoughtworks

KI verändert, wie Personalverantwortliche ihre Zeit verbringen


Da die Signale von Kandidat*innen einfacher zu generieren und schwierig zu interpretieren sind, greifen Manager*innen gleichermaßen in den Momenten ein, wenn Urteilsvermögen, Kontext und menschliche Verbindungen am wichtigsten sind.

Teams, die KI effektiv einsetzen, betrachten sie als Mittel zum Schutz der Qualität, nicht als Möglichkeit, diese zu umgehen. Indem KI vielversprechende Kandidat*innen identifiziert und die endgültigen Entscheidungen gleichzeitig auf einer strukturierten, von Menschen geleiteten Bewertung verankert ist, können Personalverantwortliche sicher sein, wenn sie sich einstellen, während der Prozess vertretbar, einheitlich und skalierbar bleibt.


Kandidat*innenauswahl

Kandidat	Übereinstimmungswert
 Tomás Ruiz	 Starke Übereinstimmung
 Julia Mendoza	 Gute Übereinstimmung
 Ben Jackson	 Gute Übereinstimmung

Übereinstimmungswert anpassen



Tomás Ruiz
Starke Übereinstimmung





Kandidat*innen sind offen für KI im Bewerbungsprozess, wünschen sich aber Klarheit

Personalvermittler*innen und Manager*innen können strukturierte, nachvollziehbare Prozesse entwerfen, aber diese Prozesse funktionieren nur, wenn die Bewerber*innen verstehen und Vertrauen haben in das, was von ihnen verlangt wird. Die Wahrnehmung der Kandidat*innen wirkt sich auf alles aus, was danach kommt: Wer sich bewirbt, wer den Prozess abschließt, wer sich zurückzieht und wie sich der Ruf des Arbeitgebers auf dem Markt verbreitet.

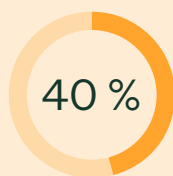
Aus diesem Grund ist die Kandidat*innenerfahrung in einem KI-gestützten Bewerbungsprozess wichtig.

Wenn KI undurchsichtig ist, füllen die Kandidat*innen die Lücken selbst aus, und diese Annahmen können das Verhalten und den Ruf des Arbeitgebers ebenso stark beeinflussen wie das, was der Arbeitgeber tatsächlich tut.

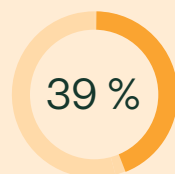
Unsere Daten spiegeln diese zweiseitige Realität breiter. Einige Kandidat*innen sehen in KI ein Risiko für Fairness, während andere sie als eine willkommene Verbesserung von Effizienz und Einheitlichkeit betrachten.



Auf einer Seite steht das Vertrauen unter Druck



der Kandidat*innen sagen, dass ihr Vertrauen in den Bewerbungsprozess im vergangenen Jahr gesunken ist



geben an, dass der Nachteil speziell auf KI zurückzuführen ist

Dieser Nachteil ist nicht auf allen Märkten einheitlich: Das Vertrauen der Kandidat*innen ist in Großbritannien und Irland (46 %) deutlich stärker gesunken als in Deutschland (27 %).

Fairness-Bedenken sind ein entscheidender Faktor. Fast die Hälfte der Kandidat*innen ist der Meinung, dass KI entweder Verzerrungen von menschlichem Vorurteil auf algorithmische Filterung verlagert (30 %) oder Verzerrung verstärkt, da sie aus historischen Mustern lernt (19 %).

Im Gegensatz dazu sind die Bewerber*innen nicht einheitlich gegen KI beim Einstellungsprozess. KI-geführte Interviews sind bereits ein vertrautes Erlebnis: 43 % geben an, in den letzten 12 Monaten ein Vorstellungsgespräch mit einem KI-System gehabt zu haben – beispielsweise mit einem Chatbot, einer automatisierten Videoanalyse oder einem stimmebasierten Assistenten.

Unter den Kandidaten, die KI-geführte Vorstellungsgespräche hatten, sind die Reaktionen relativ ausgeglichen

25 %

gaben an, dass KI-Vorstellungsgespräche ihr Interesse verringerten oder sie zum Rückzug ihrer Bewerbung veranlassten.

26 %

bewerteten die Erfahrung jedoch positiv und beschrieben sie als effizient, modern oder innovativ.

26 %

glauben, dass KI-Kandidat*innen im Allgemeinen fairer bewertet als Menschen sind.

Dies deutet nicht auf eine einheitliche Meinung über KI hin. Es deutet vielmehr auf eine starke Sensibilität

dafür hin, wie KI in der Bewertung zum Einsatz kommt und wie klar Bewerber*innen den Ablauf des Prozesses nachvollziehen können.

Transparenz beeinflusst, ob KI als akzeptabel empfunden wird

Im gesamten Bewerbungsprozess übernimmt die Transparenz als Trennlinie. 85 % der Kandidat*innen geben an, es sei wichtig, dass Arbeitgeber*innen ihren Einsatz von KI-Tools im Einstellungsprozess offenlegen; 58 % halten dies für entscheidend oder sehr wichtig.

Trotz dieser Vorliebe für Transparenz bleibt die Unsicherheit weit verbreitet: 55 % haben vermutet, dass KI zur Beurteilung ihrer Bewerbung eingesetzt wurde, ohne dass sie darüber informiert wurden, und nur 22 % geben an, dies bestätigen zu können.

Diese Diskrepanz erklärt, warum das Vertrauen schwinden kann, auch wenn die Bewerber*innen nicht grundsätzlich gegen KI sind. Wenn der Einsatz von KI unklar ist, müssen sie Vermutungen über Fairness und menschliche Kontrolle anstellen.

Einige Arbeitgeber reagieren darauf, indem sie die Erwartungen auf beiden Seiten des Prozesses verdeutlichen. Rebecca Schmidt, Global Head of Talent Acquisition Programmes, Systems & Operations bei Thoughtworks, sagt:

”

Wir sind transparent darüber, wie wir KI in unserem Rekrutierungsprozess einsetzen – und wie nicht. Wir sind ebenso offen darüber, wie Bewerber*innen KI nutzen können, und wir fördern KI aktiv als unterstützendes Werkzeug. Wir erwarten dennoch von den Bewerber*innen, dass sie kritisch denken, Urteilsvermögen zeigen und Verantwortung für die Ergebnisse übernehmen.“

Rebecca Schmidt

Global Head of Talent Acquisition Programmes,
Systems & Operations
Thoughtworks

Bewerber*innen setzen auf KI, um mit dem Prozess Schritt zu halten

KI ist mittlerweile ein fester Bestandteil vieler Bewerbungen. Tatsächlich geben 78 % der Kandidat*innen an, dass sie KI zumindest gelegentlich nutzen, um ihren Lebenslauf oder ihre Bewerbungsunterlagen anzupassen.

Für die meisten ist die Motivation praktischer Natur. Von den Kandidat*innen, die KI nutzen, geben 59 % an, dass sie Zeit sparen, und 41 % geben an, dass sie die Antwortraten verbessern. Andere beschreiben sie als eine wettbewerbsbedingte Notwendigkeit: 36 % nutzen sie, weil andere Bewerber*innen es tun und 32 % geben an, sie zu nutzen, um mit den Arbeitgeber*innen gleichzuziehen.

KI-Tools spielen außerdem eine Rolle dabei, wie sich die Kandidat*innen im Bewerbungsprozess präsentieren. Unter anderem, die Tools zur Anpassung des Aussehens in Vorstellungsgesprächen verwendet haben oder in Betracht ziehen würden:

35 %

versuchen, ihr äußeres Erscheinungsbild oder ihre Identitätsmerkmale zu verbergen

31 %

wollen, dass die Erwartungen des Arbeitgebers oder die Normen am Arbeitsplatz entsprechen

24 %

nennenswerte gesundheitliche Gründe oder Müdigkeit



Bewerber*innen bilden sich eine Meinung über Arbeitgeber*innen, basierend darauf, wie sichtbar und verständlich der Einsatz von KI während des Bewertungsprozesses ist.

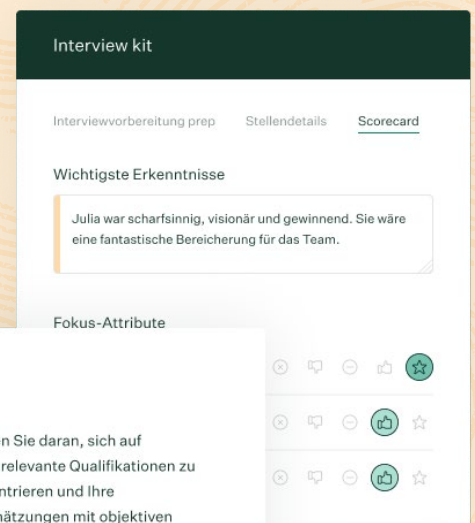
”

Führende Teams im Personalwesen sollten eine Denkweise annehmen, bei der Offenlegung an erster Stelle steht.“ Statt KI zu verbergen, sollten Teams klar kommunizieren, wo KI eingesetzt wird – und wo nicht. Die Einstellung von Mitarbeitenden bleibt eine Entscheidung, bei der Menschen im Mittelpunkt stehen und Transparenz trägt bei, das Vertrauen zu schützen, da KI zu einem festen Bestandteil des Prozesses wird.“

Seán Delea

Senior Manager, Talent Acquisition
Greenhouse Software

Unternehmen, die diesen Ansatz verfolgen – also klar erklären, wo KI eingesetzt wird, wo nicht und wie menschliches Urteilsvermögen in den Prozess einfließt –, reduzieren Unsicherheiten und schaffen gemeinsame Erwartungen auf beiden Seiten. Die eigenen Richtlinien von Greenhouse für den Einsatz von KI in unserem Bewerbungsprozess spiegeln diese Denkweise wider: KI sollte eine faire, strukturierte Entscheidungsfindung unterstützen und nicht verschleiern.



Transparenz ist der Schlüssel, nicht nur KI

In Großbritannien, Irland und Deutschland ist KI mittlerweile fester Bestandteil des Bewerbungsprozesses, der Prüfung der Bewerbungen und der Entscheidungsfindung durch die Recruiting-Teams. Die Vorteile liegen auf der Hand: KI-Lösungen können Teams dabei helfen, das Arbeitsvolumen zu bewältigen, die Konsistenz zu verbessern und schneller voranzukommen. Weniger klar ist, wie diese Tools so eingesetzt werden können, dass Qualität, Fairness und Vertrauen für alle gewahrt werden.

Diese Unsicherheit zeigt sich in den gesamten Daten. Personalvermittler*innen stehen unter Druck, mehr Bewerbungen zu bearbeiten und verlassen sich auf Screening-Tools, denen sie nicht immer vollständig vertrauen können. Betrug und Falschdarstellung nehmen mit dem Einsatz von KI zu, wodurch die Anforderungen an Verifizierung und Prozessdisziplin steigen. Personalverantwortliche greifen immer häufiger ein, um die Qualität der Bewerber zu überprüfen, auch wenn viele berichten, dass KI die Ergebnisse verbessert. Die Kandidat*innen sind zwar nicht einheitlich gegen den Einsatz von KI bei der Personalauswahl, aber sie wünschen sich Klarheit darüber, wo sie eingesetzt wird und wie Entscheidungen getroffen werden.

Führende Teams, die KI richtig einsetzen, betrachten dies als Herausforderung für die Prozessgestaltung und nicht als Einführung eines neuen Tools. Sie nutzen KI, um geringwertige Arbeiten zu eliminieren, und investieren die eingesparte Zeit dann in eine strukturierte, von Menschen durchgeführte Bewertung, bei der es vor allem auf das Urteilsvermögen ankommt. Sie richten Sicherheitsvorkehrungen ein, um die Authentizität zu stärken und Risiken zu reduzieren, ohne die Einstellung zu einer konfrontativen Erfahrung zu machen. Und sie kommunizieren klar, legen den Einsatz von KI in einfacher Sprache offen und setzen Erwartungen fest, damit die Kandidaten nicht im Unklaren bleiben.



Klare, vordefinierte Bewertungskriterien für die Kandidat*innen stellen sicher, dass KI und Menschen anhand der gleichen Kriterien bewerten. Die Dokumentation jedes einzelnen Verfahrensschritts zeigt Kandidat*innen und Personalverantwortliche, dass Entscheidungen begründet und nicht willkürlich sind.“

Hung Lee,
Editor, Recruiting Brainfood



KI kann zu besseren Einstellungen beitragen, aber nur, wenn sie mit Transparenz, einer einheitlichen Struktur und verantwortungsvoller menschlicher Aufsicht einhergeht.

Unternehmen, die diese Grundlagen jetzt schaffen, werden besser positioniert sein, um verantwortungsbewusst zu skalieren, die Erfahrung der Bewerber*innen zu schützen und Entscheidungen zu treffen, die sie verteidigen können, da KI im gesamten Einstellungszyklus immer Standard erreicht.

Beitragende Expert*innen



Seán Delea

Senior Manager of Talent Acquisition bei Greenhouse Software

Seán Delea ist Senior Manager, Talent Acquisition bei Greenhouse mit Sitz in Dublin, Irland. Seán verfügt über mehr als zehn Jahre Erfahrung in der Leitung strategischer Einstellungsinitiativen in der SaaS-Branche. Er leitet Talentakquise-Teams in EMEA und den USA und ist derzeit für die Einstellung von Mitarbeiter*innen in EMEA, APAC und auf Führungsebene bei Greenhouse verantwortlich.



Hung Lee

Editor, Recruiting Brainfood

Hung Lee ist Herausgeber von Recruiting Brainfood, einem wöchentlichen Newsletter für die Personalbranche, dem weltweit über 30.000 Personalvermittler*innen und HR-Fachleute vertrauen. Er ist ein Branchenprofi mit über 15 Jahren Erfahrung als Personalberater in Agenturen, Personalmanager, interner Talentmanager, Recruiting-Trainer, Startup-Gründer und strategischer Berater für schnell wachsende Unternehmen in der Londoner Tech-Startup-Szene.



Rebecca Schmidt

Global Head of Talent Acquisition Programmes,
Systems & Operations, Thoughtworks

Rebecca Schmidt leitet groß angelegte Transformations- und Veränderungsinitiativen in den Bereichen Talent Acquisition Enablement, Operations, and Systems. Mit über 14 Jahren Erfahrung in den Bereichen Talent-Akquise, Prozessoptimierung und Technologieintegration leitet sie Programme, die modernisieren, wie Unternehmen Talente gewinnen, bewerten und einstellen.

Rebecca ist leidenschaftlich daran interessiert, Menschen, Daten und Technologie zu verbinden, um nahtlose, skalierbare Talenterlebnisse zu schaffen. Bekannt für ihren pragmatischen Ansatz und ihre Fähigkeit, mit Komplexität umzugehen, setzt sie sich für Automatisierung, operative Exzellenz und globale Abstimmung zwischen den Teams ein.

greenhouse



Methodik

Greenhouse führte eine marktübergreifende Umfrage unter 2.271 Befragten durch, darunter 1.700 Bewerber*innen und 571 Personalvermittler*innen und Personalverantwortliche in Großbritannien, Irland und Deutschland.

Über Greenhouse

Greenhouse ist die führende Einstellungsplattform, die Unternehmen dabei unterstützt, messbar bessere Einstellungen vorzunehmen. Unsere KI-gestützte Software unterstützt jede Phase des Einstellungsprozesses, von der Kandidat*innensuche bis zum Onboarding und bietet Unternehmen alles, was sie benötigen, um Top-Talente schnell, konstant und fair einzustellen – heute und auch in Zukunft, wenn ihr Unternehmen wächst.

Weitere Informationen finden Sie unter greenhouse.com