KI im Recruiting

JobMatch Hafengeburtstag
8. Mai 2026

Olaf Ringelband

KI im Recruiting: Das neue Wettrüsten um Talente.

Was Unternehmer über automatisierte Personalauswahl, den Arbeitsmarkt und den EU AI Act jetzt zwingend wissen müssen.

Olaf Ringelband

1. Status Quo

- KI filtert und sortiert bereits heute unbemerkt. Von Programmatic Advertising bis zum CV-Parsing.

2. Das Wettrüsten

Die Authentizitätskrise. ChatGPT-optimierte Bewerber zwingen Unternehmen zu härteren KI-Filtern. Das klassische Anschreiben ist tot.

3. Die Regulierung

Hochrisiko-Systeme. Der EU AI Act tritt in Kraft und bringt bei Fehltritten Millionenstrafen für unvorsichtige Arbeitgeber mit sich.

4. Der Ausblick

KI ersetzt nicht den Menschen, sondern transaktionale Routine. Strategie, Kultur und Empathie werden zum Alleinstellungsmerkmal.

Die Candidate Journey: Wo KI heute schon entscheidet

1

Outreach & Sourcing

- Algorithmen entscheiden durch Programmatic Advertising, wer die Stellenanzeige überhaupt zu sehen bekommt.

2

Erstkontakt

- Chatbots beantworten Fragen und filtern das Vorab-Interesse.

3

Screening

- Lebensläufe werden per Natural Language Processing (NLP) maschinell ausgelesen und sortiert.

4

Matching

- Automatisierter Abgleich von Fähigkeiten mit dem Anforderungsprofil.

Der Bewerber

- Nutzt Generative KI (ChatGPT).
- Generiert in Sekunden makellose Anschreiben und passt den Lebenslauf exakt an die Stellenausschreibung an (Faking).

Die Authentizitätskrise

Niemand gewinnt dieses Wettrüsten. Das klassische Anschreiben ist aber diagnostisch faktisch tot und wertlos.

Der Ausweg: Unternehmen müssen zwingend auf strukturierte Interviews und reale Arbeitsproben umstellen.

Das Unternehmen

- Nutzt CV-Parser, semantische Analysen und Tools zur massenhaften Auswertung von teils über 200 Persönlichkeits-merkmalen.

Deep Dive: Wie KI-Agenten im Hintergrund arbeiten

Schritt 1: Daten-Eingang

- Einlesen von unstrukturierten Lebensläufen und Social-Media-Profilen.

Schritt 2: Semantische Analyse (NLP)

Die KI liest nicht nur nach Stichworten, sondern versteht den echten inhaltlichen Kontext von Fähigkeiten.

Schritt 3: Mustererkennung & Score

Prognose der Erfolgswahrscheinlichkeit.

Schritt 4: Automatisierte Interaktion

Der Agent plant selbstständig Interview-Termine und exportiert alle Daten strukturiert in das ATS (Bewerbermanagementsystem).

Der blinde Fleck: Algorithmen reproduzieren Vorurteile

Der Amazon-Case (2018)

- Eine KI wurde mit historischen, männlich dominierten Erfolgsdaten des Unternehmens trainiert. Das System lernte fälschlicherweise, dass "männlich" ein generelles Erfolgskriterium sei, und sortierte weibliche Bewerber systematisch aus.

Exploitation vs. Exploration

- KI tendiert dazu, historische Muster auszubeuten ("Exploitation"). Die Entdeckung unkonventioneller, aber exzellenter Quereinsteiger-Profile ("Exploration") bleibt auf der Strecke. Dies führt zu einer gefährlichen Homogenisierung der Belegschaft.

Ersetzt KI den Menschen? Transaktion vs. Strategie

Die Maschine (Wird automatisiert)

- Lebensläufe sichten & parsen
- Jobpostings formulieren
- Chatbots für Erstkontakt
- Terminvereinbarungen
- Standard-Absagen versenden

Der Mensch (Bleibt essenziell)

- Kulturellen Fit prüfen
- Emotionale Intelligenz im Interview
- Gehaltsverhandlungen führen
- Psychologische Sicherheit aufbauen
- Strategische Personalplanung

Der Walmart-Case: Erstinterviews wurden durch KI ersetzt, während Recruiter einen KI-Assistenten erhielten. Das Resultat war eine höhere Fairness im Prozess und wesentlich mehr Zeit für den finalen, menschlichen Handschlag.

Die Zukunft der Recruiter: 3 Szenarien bis 2030

1

Die Automatisierung

- **Schwund administrativer Jobs um bis zu 30-40 %**
- Transaktionale Rollen werden durch massiven Kostendruck eliminiert.

2

Die Symbiose

- **Stabile Zahlen durch Jobsharing**
- KI entlastet von Routine, der Mensch trifft die finalen Entscheidungen (Human-in-the-Loop).

3

Die Renaissance

- **+40 % mehr Jobs**
- Neue Industrien erfordern dedizierte Talent-Spezialisten.
- Der Recruiter wird zum gefragten, globalen Talent-Architekten.

Die neuen Spielregeln: Der EU AI Act

Seit 2. Februar 2025

Strenges **Verbot** von Emotionserkennung und biometrischer Kategorisierung in Interviews.

Ab 2. August 2026

Start der massiven Auflagen: Transparenzpflicht, zwingendes **Risikomanagement** und **technische Dokumentation**.

Extraterritoriale Wirkung: Das Gesetz gilt auch für US-amerikanische Tools (z.B. Workday, Microsoft), sobald Daten von EU-Bürgern bewertet werden.

Compliance & Strafen: Was auf dem Spiel steht

• **Verbotene KI-Praktiken** (z.B. Emotionserkennung im Video-Interview)	**Bis zu 35 Mio. € oder** 7 % des weltweiten Jahresumsatzes.
• **Hochrisiko-Verstöße** (z.B fehlende technische Dokumentation, keine menschliche Aufsicht)	**Bis zu 15 Mio. € oder** 3 % des weltweiten Jahresumsatzes.
• **Falschinformation** (Gegenüber Aufsichtsbehörden)	**Bis zu 7,5 Mio. € oder** 1 % des weltweiten Jahresumsatzes.

Fazit: Ignoranz ist existenzbedrohend. Diese Strafen stellen selbst die DSGVO in den Schatten.

Ethik & Mitbestimmung: Die Checkliste für den Einsatz

✓	**Transparenz-Pflicht (Art. 13 EU AI Act)** • Bewerber müssen jederzeit unmissverständlich wissen, dass sie mit einer Maschine interagieren oder von ihr bewertet werden (‘Hallo, ich bin ein Chatbot’).
✓	**Human Oversight (Human-in-the-Loop)** • Subjektqualität wahren. Die Maschine darf Profile filtern und Empfehlungen aussprechen, aber die finale Einstellungsentscheidung muss zwingend ein Mensch treffen.
✓	**Der Betriebsrat (§ 87 BetrVG)** • Zwingendes Mitbestimmungsrecht. Die Einführung KI-gestützter Auswahl- und Überwachungssysteme darf niemals am Betriebsrat vorbei passieren.

Die Illusion vom delegierten Risiko

Egal, ob Sie SAP, Workday, OpenClaw oder kleine Start-up-Software einkaufen – die Haftung bleibt immer bei Ihnen.

Als Arbeitgeber und "Deployer" haben Sie eine unantastbare Fürsorgepflicht. Diskriminiert die eingekaufte Algorithmus-Lösung nach Alter oder Geschlecht (AGG-Verstoß) oder verletzt sie die DSGVO, tragen Sie die rechtliche Verantwortung. Das Risiko lässt sich nicht auf den Software-Anbieter abwälzen.

Ausblick: Der strategische Paradigmenwechsel

Vergangenheit: Fokus auf Überprüfung

- **Rückwärtsgewandt.** Lebenslauf-Parsing, Notensichtung, Stichwortsuche und **starre Karrierewege.** Wenn KI hier eingesetzt wird, macht sie ein veraltetes System nur künstlich schneller.

Zukunft: Fokus auf Potenzial

- **Vorwärtsgewandt.** Predictive Analytics, Skill-Matching, kulturelle Passung und gezielte Quereinsteiger-Erkennung.

KI entfaltet ihren **wahren Wert nicht**, indem sie schlechte Prozesse beschleunigt, sondern indem sie Personalern hilft, Potenziale vorherzusagen, statt nur Vergangenheiten abzufragen.

Die 3-Schritte-Checkliste für Entscheider

Download:
https://bit.ly/4d2gfab

Kontakt:
ringelband@management-diagnostik.de

md gesellschaft für management-diagnostik mbh