

Leitfaden: KI im Recruiting

Strategien, Einsatzfelder und Orientierung für HR-Profis



Inhalt

1.	Einleitung	02
2.	Chancen & Herausforderungen künstlicher Intelligenz im Recruiting	03
3.	Typische Anwendungsfälle im Recruiting-Alltag	04
4.	Vier Wege zur passenden KI-Lösung im Recruiting	06
5.	Ethische, rechtliche und datenschutzrelevante Überlegungen	08
6.	In 6 Schritten mit KI im Recruiting starten	09
	Fazit: Jetzt ins Handeln kommen	10
	Checkliste: So setzen Sie KI im Recruiting verantwortungsvoll ein	11

1. Einleitung: Warum ein Leitfaden zu KI im Recruiting?

Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Arbeitswelt, auch und gerade im Recruiting. Sie kann zeitaufwendige Prozesse automatisieren, Entscheidungen durch datenbasierte Analysen unterstützen und so die Quality-of-hire verbessern. Gleichzeitig wirft KI Fragen auf: nach Verantwortung, Fairness, Datenschutz und dem richtigen Umgang mit neuen Technologien.

Viele HR-Teams stehen deshalb heute vor einer doppelten Herausforderung: Einerseits ist KI ein mächtiges Werkzeug, das enorme Chancen bietet. Andererseits sorgt sie auch für Verunsicherung. Die Sorge, ersetzt zu werden, ist spürbar. Dabei geht es beim Einsatz von KI nicht darum, Menschen überflüssig zu machen, sondern sie zu entlasten. Routineaufgaben wie das Posten von Stellenanzeigen können automatisiert werden, damit mehr Zeit bleibt für wertschöpfende Aufgaben und für das, was im Recruiting wirklich zählt: der persönliche Kontakt.

Auf Unternehmensseite hat man das Potenzial von KI längst erkannt, doch oft hakt es an der Umsetzung. Zu viele Möglichkeiten, zu wenig Orientierung. Wo fängt man an? Welche Anwendungsfälle sind sinnvoll? Welche Tools passen zur eigenen Recruiting-Strategie? Anstelle strategisch vorzugehen, nutzen viele Unternehmen ein bisschen KI hier, testen ein bisschen dort – mit entsprechend durchwachsenen Ergebnissen. Es fehlt der rote Faden im Recruiting mit KI-Assistenz.

Genau hier setzt dieser Leitfaden an. Er soll Ihnen Orientierung geben und dabei helfen, Klarheit zu gewinnen: Welche Use Cases gibt es? Welche davon sind für Ihr Unternehmen sinnvoll? Welche Lösungen kommen infrage? Und welche rechtlichen, ethischen und datenschutzrelevanten Überlegungen spielen dabei eine Rolle? Antworten auf diese Fragen finden Sie auf den folgenden Seiten.

2. Chancen & Herausforderungen von künstlicher Intelligenz im Recruiting

Künstliche Intelligenz verspricht beinahe grenzenlose Möglichkeiten: schnellere Prozesse, bessere Entscheidungen, weniger Aufwand und all das rund um die Uhr. Tatsächlich bringt KI viele Vorteile mit sich und kann an vielen Stellen im Recruiting wertvolle Unterstützung leisten. Aber: Diese Vorteile entfalten ihr Potenzial nur dann, wenn KI mit gesundem Menschenverstand und Augenmaß eingesetzt werden. Was KI leisten kann und wo die Herausforderungen liegen, zeigt der folgende Überblick:

Chancen

Zeitersparnis

Zeitintensive Aufgaben wie das Formulieren von Stellenanzeigen, womöglich in mehreren Sprachen, lassen sich effizient an KI auslagern.

Bessere Quality-of-hire

Durch datenbasierte Analysen entscheidet KI objektiv und hilft so, passgenauere Kandidat*innen zu finden.

Bessere Candidate Experience

Wenn KI-Assistenten, wie [WhatsApp Hiring](#) von Tellent Recruitee, Fragen zur Stelle oder zum Bewerbungsverfahren rund um die Uhr beantworten können, fühlen sich Bewerbende besser abgeholt.

Schnellere Prozesse

Wenn KI beim Pre-Screening, der Terminkoordination und der Zusammenfassung von Interviews hilft, können Stellen deutlich schneller besetzt werden.

Fokus auf Wertschöpfung

Wenn repetitive Aufgaben wegfallen, bleibt mehr Raum für den persönlichen Kontakt und strategische HR-Arbeit.

Herausforderungen

Datenschutz & Compliance

Es sind klare Richtlinien zum Zusammenspiel von KI und Datenschutz notwendig. Ebenso wichtig sind Tools, die die Einhaltung der Compliance ermöglichen.

Ethische Aspekte

Der Einsatz von KI muss gut durchdacht und sowohl intern als auch extern offen kommuniziert werden. Entsprechend wichtig sind auch Schulungen für den bewussten Umgang mit KI-Tools.

AI Bias

KI kann vorhandene gesellschaftliche Vorurteile ungewollt verstärken. Deshalb ist es wichtig, die Trainingsdaten auf mögliche Diskriminierung zu überprüfen und aktiv gegenzusteuern.

Planvoller Einsatz

KI sollte nicht um ihrer selbst willen eingeführt werden, sondern nur dort, wo sie einen klaren Mehrwert bietet.

3. Typische Anwendungsfälle im Recruiting-Alltag

Damit KI echte Vorteile bringt, muss vorher geklärt werden, welches Problem gelöst werden soll. Ohne konkrete Fragestellungen verursachen KI-Lösungen mehr Aufwand, als dass sie Nutzen bringen. Deshalb haben wir hier typische Pain Points aus dem Recruiting-Alltag gesammelt und zeigen konkrete Lösungswege durch KI auf.

„Ich bekomme unglaublich viele Bewerbungen, von denen die meisten gar nicht dem gesuchten Profil entsprechen.“

Use Case: Vorauswahl von Bewerber*innen



Wie KI hilft: Eine KI kann hier helfen, die Spreu vom Weizen zu trennen. Sie analysiert Bewerbungen nach vorher definierten Kriterien (z. B. Führerschein, Arbeitserlaubnis) und erstellt eine Vorauswahl. So können Recruiter*innen mehr Zeit auf die Kandidat*innen verwenden, die grundsätzlich infrage kommen.

„Wir kriegen kaum Bewerbungen über unsere Stellenanzeigen rein, dabei haben wir wirklich spannende Positionen ausgeschrieben.“

Use Case: SEO-Optimierung von Stellenanzeigen und Karriereseiten



Wie KI hilft: Die KI macht Vorschläge, wie man die Anzeige besser strukturieren und mit den richtigen Keywords versehen kann, damit sie bei Google & Co. besser gefunden wird. Das bringt Reichweite: Die Anzeige wird von mehr Menschen gesehen. Das Unternehmen erhält entsprechend mehr Bewerbungen.

„Ich brauche oft ewig, um eine Stellenanzeige zu schreiben. Dabei weiß ich genau, was drin stehen soll.“

Use Case: Verfassen von Stellenanzeigen mit KI



Wie KI hilft: Mit ein paar Stichpunkten erstellt die KI in Sekunden einen ersten Entwurf. Auf Wunsch berücksichtigt sie auch frühere Anzeigen, Vorgaben zur Tonalität und rechtliche Anforderungen. Das spart Zeit und sorgt für konsistente, aussagekräftige Ausschreibungen.

„Potenzielle Kandidat*innen zu recherchieren bringt nur dann etwas, wenn man sich die Zeit nimmt, jede*n ganz individuell und persönlich anzusprechen. So viel Zeit habe ich nicht.“

Use Case: Personalisierte Ansprache im Active Sourcing



Wie KI hilft: Die KI analysiert Lebenslauf, Profiltext und Online-Aktivitäten potenzieller Kandidat*innen und erstellt darauf basierend individuelle Nachrichten. So gelingt eine gezielte, persönliche Ansprache und genau das sorgt für mehr Rückmeldungen.

„Wir posten unsere Jobs auf verschiedenen Plattformen, aber was davon gut funktioniert und ob es vielleicht bessere Plattformen gibt, weiß ich nicht.“

Use Case: Auswahl der Kanäle beim Multiposting



Wie KI hilft: Die KI analysiert frühere Kampagnen und entscheidet auf Grundlage der Daten, welche Plattformen am besten für welche Jobs geeignet sind. So lässt sich das Budget kosteneffizient einsetzen und Wunschkandidat*innen werden gezielt angesprochen.

4. Überblick: Welche KI-Lösungen gibt es?

Wie sich KI am besten ins Recruiting integrieren lässt, hängt unter anderem davon ab, welche Systeme Sie bereits nutzen und wo genau Sie den größten Bedarf sehen. In diesem Abschnitt stellen wir Ihnen vier typische Optionen vor – vom integrierten Bewerbermanagementsystem bis zum allgemeinen KI-Tool – und geben Ihnen zu jeder eine praktische Checkliste an die Hand. So finden Sie schnell heraus, welche Lösung für Ihr Unternehmen die beste ist.

Option 1: Allgemeine KI-Tools wie ChatGPT, Gemini & Co.

Allgemeine KI-Tools sind schnell einsatzbereit, vielseitig und niedrigschwellig. Wer erste Erfahrungen mit KI im Recruiting sammeln möchte – etwa beim Texten von Stellenanzeigen oder bei der individuellen Ansprache im Active Sourcing – ist hier genau richtig. Diese Tools erfordern kein großes Setup, sind oft kostenfrei oder günstig und helfen, ein Gespür für sinnvolle Anwendungsbereiche zu entwickeln.

Diese Lösung ist sinnvoll, wenn ...

... Sie noch kein HR- oder Bewerbermanagementsystem nutzen und kein größeres Recruiting-Volumen haben.

... Sie einfach und schnell erste Erfahrungen mit KI sammeln wollen.

... keine sensiblen Bewerberdaten verarbeitet werden müssen.

... die KI nur punktuell (z. B. zur Texterstellung) eingesetzt wird.

Option 2: Eigenständige spezialisierte KI-Tools (z. B. für Matching, Textanalyse, Active Sourcing)

Wenn Sie bereits über ein funktionierendes Recruiting-Setup verfügen, das Recruiting-Volumen konstant niedrig ist und sie sich für eine ganz spezifische Aufgabe KI-Unterstützung wünschen, sind eigenständige Tools wie z. B. KI-Jobbörsen oder KI-Matching-Tools hilfreich. Sie konzentrieren sich auf einen einzelnen Use Case (z. B. Matching, Screening) und lassen sich unabhängig von anderen Tools nutzen.

Diese Lösung ist sinnvoll, wenn ...

... Sie noch kein HR- oder Bewerbermanagementsystem nutzen und kein größeres Recruiting-Volumen haben.

... Sie einen spezifischen Pain Point im Prozess gezielt verbessern möchten.

... Sie offen für neue Tools sind, aber nicht komplett umstellen möchten.

... Sie bereit sind, mehrere voneinander unabhängige Tools zu nutzen.

Option 3: Bewerbermanagementsystem mit KI-Funktionen

Wenn Ihr Recruiting an Komplexität gewinnt (hohes Bewerbungsaufkommen, mehrere parallele Recruiting-Prozesse, verschiedene Standorte usw.) ist ein Bewerbermanagementsystem wie [Tellent Recrutee](#) unverzichtbar, um den Überblick zu behalten. Viele dieser Systeme bieten inzwischen integrierte KI-Funktionen, die zusätzlich helfen, den Recruiting-Prozess so effizient wie möglich zu gestalten.

Diese Lösung ist sinnvoll, wenn ...

... Sie Ihre Belegschaft und Ihr Unternehmen skalieren wollen.

... Sie regelmäßig viele Bewerbungen erhalten und/oder viele Stellen gleichzeitig besetzen möchten.

... Sie mehrere Beteiligte im Recruiting koordinieren müssen.

... Sie die Einhaltung von Datenschutz- und Compliance-Vorschriften auf einfache Weise sicherstellen wollen.

... Sie mehr Transparenz gewährleisten und durch effizientere Prozesse Zeit gewinnen wollen.

Option 4: All-in-one-Lösungen für HR mit KI-Komponenten

Große Unternehmen und Konzerne nutzen HR-Plattformen, die alle Bereiche der Personalarbeit abdecken (Recruiting, Lohnabrechnung, Personalentwicklung usw.). Im Unterschied zu Bewerbermanagementsystemen steht hier nicht nur die Talentgewinnung im Fokus, sondern der gesamte Employee Lifecycle. Auch diese All-in-one-Systeme bieten KI-gestützte Funktionen. Außerdem gibt es Anbieter, die integrierte Lösungen für alle Bereiche von Recruiting und HR anbieten, wie beispielsweise [Tellent](#).

Diese Lösung ist sinnvoll, wenn ...

... Sie bereits eine HR-Plattform nutzen, die alle Bereiche der Personalarbeit abdeckt und KI-Funktionen anbietet.

... Sie auf eine solche umfassende HR-Software mit KI-Funktionen von einer Software ohne diese umsteigen wollen.

... Sie eine ganzheitliche HR-Strategie mit klaren Digitalisierungszielen verfolgen.

... Sie gesetzliche Vorgaben und Audit-Pflichten effizient erfüllen müssen.

5. Ethische, rechtliche und datenschutzrelevante Überlegungen

Viele Unternehmen scheuen sich davor, KI in ihre Workflows zu integrieren, und das nicht ohne Grund: Die Sorge um den Schutz sensibler Daten und die Einhaltung von Compliance-Vorgaben ist durchaus berechtigt. Trotzdem sollten Sie sich davon nicht ausbremsen lassen. Für viele der Bedenken gibt es gute Lösungsansätze, vorausgesetzt Sie setzen sich frühzeitig – d. h. bevor sie eine KI-Lösung implementieren – mit den Rahmenbedingungen auseinander. In diesem Abschnitt stellen wir Ihnen die drei zentralen Bereiche vor, die Sie im Blick haben sollten, wenn Sie KI im Recruiting sicher und verantwortungsvoll einsetzen möchten.

Datenschutz & DSGVO

Personenbezogene Daten sind besonders sensibel – gerade im Recruiting, wo Lebensläufe, Gehaltsvorstellungen usw. verarbeitet werden. Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) schreibt vor, dass solche Daten nur zweckgebunden, transparent und in einem sicheren Rahmen verarbeitet werden dürfen. Wer KI einsetzt, muss genau wissen, welche Daten verwendet werden, wo und zu welchem Zweck sie verarbeitet werden und wie lange sie gespeichert bleiben. Werden externe Tools verwendet (z. B. KI-Textgeneratoren), ist darauf zu achten, dass keine personenbezogenen Daten in offene Systeme gelangen.

Weitere Informationen: <https://dsgvo-gesetz.de/>

EU AI Act

Mit dem EU AI Act definiert die Europäische Union erstmals klare Regeln für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz, auch im HR-Bereich. Recruiting zählt dabei zu den sogenannten Hochrisiko-Anwendungen. Das bedeutet: Unternehmen dürfen KI weiterhin einsetzen, müssen dabei aber besondere Anforderungen einhalten, z. B. im Hinblick auf Transparenz, Nachvollziehbarkeit und menschliche Kontrolle. Ziel ist es, automatisierte Diskriminierung zu verhindern und faire Auswahlprozesse sicherzustellen. Unternehmen profitieren dreifach: von klaren Vorgaben, von mehr Diversität und von mehr Fairness im Prozess.

Weitere Informationen: <https://artificialintelligenceact.eu/>

Ethik & Fairness

Was erlaubt ist, muss nicht immer richtig sein: Gerade im Recruiting kommt es auf den fairen Umgang mit Bewerbenden an. KI-Systeme müssen so eingesetzt werden, dass sie niemanden benachteiligen, sei es durch ungewollte Muster in den Trainingsdaten oder durch undurchschaubare Auswahlkriterien. Ebenso wichtig ist eine offene Kommunikation darüber, wann und wie KI eingesetzt wird. Transparenz schafft Vertrauen bei Bewerbenden und stärkt das Employer Branding. Am Ende gilt: KI ist ein mächtiges Werkzeug, das mit Verantwortung und Fingerspitzengefühl eingesetzt werden sollte.

6. In 6 Schritten mit KI im Recruiting starten

1

Bedarf klären

Machen Sie sich bewusst, welches Problem Sie mit KI lösen wollen. Priorisieren Sie Ihre Ziele wie zum Beispiel kürzere Time-to-hire oder bessere Quality-of-hire. Halten Sie wichtige Anforderungen wie Datenschutz, Integrationsmöglichkeiten und Funktionsumfang fest.

2

Team einbeziehen

Beziehen Sie Ihr Team von Anfang an in die Überlegungen zur KI-Nutzung ein. Das fördert die Akzeptanz und hilft, Bedenken frühzeitig zu klären.

3

Tool auswählen

Prüfen Sie, welche Art von KI-Lösung für Ihr Unternehmen die beste ist. Berücksichtigen Sie dabei insbesondere die Überlegungen in Bezug auf Bedarf und Anforderungen, die Sie in Schritt 1 erarbeitet haben.

4

Lösung testen

Testen Sie das Tool mit realistischen Daten und typischen Abläufen aus dem Recruiting-Alltag. Sammeln Sie Feedback von den Mitarbeitenden, die später damit arbeiten sollen.

5

Regeln festlegen

Definieren Sie, wie sichergestellt werden soll, dass alle Anforderungen an Datenschutz, Compliance und Fairness dauerhaft eingehalten werden. Das sollte in regelmäßigen Abständen überprüft werden.

6

Einführung begleiten

Planen Sie ausreichend Zeit für Schulungen und Rückfragen ein. Holen Sie regelmäßig Feedback ein, um Probleme frühzeitig zu erkennen und den Workflow kontinuierlich zu optimieren.

Fazit: Jetzt ins Handeln kommen

Der Einsatz von KI im Recruiting muss weder kompliziert noch riskant sein. Sie wissen jetzt, worauf es ankommt: Verstehen, wo KI echten Mehrwert bietet, die passende Lösung finden, transparent kommunizieren und dann Schritt für Schritt umsetzen.

Nutzen Sie die Anregungen aus diesem Leitfaden, um sich mit der Frage zu beschäftigen, ob und wie Sie Ihren Recruiting-Prozess mit künstlicher Intelligenz verbessern können. Wenn Sie den nächsten Schritt machen und eine KI-Lösung fürs Recruiting testen wollen, finden Sie auf der letzten Seite dieses E-Books eine Checkliste, die Ihnen bei der Auswahl, Vorbereitung und Einführung hilft.

Wenn Sie ein KI-gestütztes Bewerbermanagementsystem testen möchten, unterstützen wir Sie gern dabei. Mit unserem Tool **Tellent Recruitee** können Sie erste Prozesse automatisieren, wertvolle Zeit sparen und gleichzeitig Ihre Candidate Experience verbessern.

Denn am Ende geht es nicht nur um Technologie. Es geht darum, effizient Raum zu schaffen für das, was wirklich zählt: den Menschen hinter der Bewerbung.

[Jetzt Demo erhalten →](#)



Checkliste: So setzen Sie KI im Recruiting verantwortungsvoll ein

Diese Fragen sollten Sie intern klären, bevor Sie sich für eine KI-Lösung entscheiden bzw. diese in interne Workflows implementieren.

Auswahl

- ☐ Welches konkrete Problem wollen wir mit KI lösen?
- ☐ Welche KI-Tools kommen infrage und welche passen am besten zu den Anforderungen des Unternehmens (allgemeines Tool, einzelnes Recruiting-Tool, Bewerbermanagementsystem oder HR-All-in-one-Lösung)?
- ☐ Welche Integrationen in bestehenden Systeme sind ggf. notwendig?
- ☐ Wie lange soll ein Testzeitraum für verschiedene Tools erfolgen?
- ☐ Soll ein Pilotprojekt durchgeführt werden, bevor es eine unternehmensweite Einführung gibt?

Vorbereitung

- ☐ Wer übernimmt die Verantwortung für das Management und die Weiterentwicklung der KI-Anwendung?
- ☐ Welche internen Prozesse müssen angepasst werden, damit KI sinnvoll eingesetzt werden kann?
- ☐ Welche Daten sollen verarbeitet werden und zu welchem Zweck?
- ☐ Wie wird sichergestellt, dass die KI diskriminierungsfrei arbeitet?

Compliance

- ☐ Erlaubt das ausgewählte KI-Tool die DSGVO-konforme Verarbeitung und Aufbewahrung von Daten?
- ☐ Erfüllt das KI-Tool bzw. das Setup die Einhaltung der Vorgaben des EU AI Acts?
- ☐ Ist sichergestellt, dass letztlich immer der Mensch die Entscheidung trifft und nicht die KI?
- ☐ Gibt es interne Richtlinien zum ethischen Einsatz von KI im Recruiting und ist nachvollziehbar dokumentiert, wie die KI zu einem Ergebnis kommt?

Einführung

- ☐ Sind die Mitarbeitenden im bewussten und kritischen Umgang mit KI-Lösungen ausreichend geschult?
- ☐ Wie wird der Einsatz von KI im Recruiting gegenüber Bewerbenden kommuniziert?
- ☐ Wie wird der Erfolg der eingesetzten KI-Lösung gemessen?
- ☐ Wie wird sichergestellt, dass regelmäßig Feedback zum Tool eingeholt und umgesetzt wird?