

YouGov-Studie zeigt: Doppelmoral im Recruiting

Jede zweite Bewerbung KI-generiert, aber HR bleibt skeptisch

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz verändert Recruiting-Prozesse auf beiden Seiten des Arbeitsmarkts, allerdings unterschiedlich schnell: Während Bewerber:innen KI bereits selbstverständlich für Unterlagen und die Vorbereitung auf Gespräche nutzen, befinden sich viele Unternehmen beim Einsatz der Technologie im Recruiting noch in einer frühen Phase. HR-Fachkräfte sehen in der Technologie eine Möglichkeit zur Strukturierung und Entlastung im Recruiting. Datengetriebene Personalentscheidungen stoßen jedoch weiterhin auf Skepsis – sowohl bei Kandidat:innen als auch bei HR-Fachkräften.

Das zeigt eine aktuelle YouGov-Studie im Auftrag der HR-Plattform [Tellent](#), für die Ende April insgesamt 390 Personen, die sich innerhalb der letzten 12 Monate aktiv beworben haben, befragt wurden. Zudem wurden auch 271 HR-Mitarbeitende – darunter 224, die im Recruiting tätig sind – basierend auf Online-Interviews mit Mitgliedern des YouGov-Panels befragt, die der Teilnahme vorab zugestimmt haben.

*„Die Studie zeigt ein klares Spannungsfeld: Kandidat:innen nutzen KI bereits selbstverständlich, während viele Unternehmen beim Einsatz der Technologie im Recruiting noch am Anfang stehen“, fasst **Moritz Kothe, CEO von Tellent**, die Ergebnisse zusammen. „Gleichzeitig bleibt das Misstrauen gegenüber KI-unterstützten Auswahlprozessen auf beiden Seiten hoch. Die Zukunft liegt nicht im Ersatz menschlicher Einschätzung, sondern in besseren, konsistenten Entscheidungsgrundlagen.“*

Recruiting zwischen Überlastung und steigenden Anforderungen

Recruiting-Teams verbringen weiterhin viel Zeit mit administrativen Aufgaben. 38 Prozent der HR-Fachkräfte nennen die Sichtung und Vorauswahl von Bewerbungen als größten Zeitfaktor, gefolgt von der Kommunikation mit Bewerber:innen (33 Prozent), der Erstellung und Veröffentlichung von Stellenanzeigen (29%) sowie der Koordination von Interviews und Terminen (28 Prozent).

Entsprechend groß ist der Wunsch nach technologischer Unterstützung im Recruiting-Alltag: Mehr als die Hälfte der Befragten HR-Fachkräfte (52 Prozent) sehen einen Vorteil von KI vor allem in der Entlastung bei administrativen Aufgaben. 45 Prozent erwarten zudem eine spürbare Zeitersparnis bei der Vorauswahl von Bewerbungen. Unternehmen, die KI bereits regelmäßig einsetzen, berichten mehrheitlich von konkreten Effizienzgewinnen – 68 Prozent sprechen von einer deutlichen Entlastung im Arbeitsalltag.

Bewerbungsprozesse verändern sich bereits deutlich

Auf Bewerberseite gehört KI dagegen bereits zunehmend zum Alltag: Jede bzw. jeder zweite der Befragten, die sich in den letzten 12 Monaten aktiv beworben haben, nutzt KI für die Erstellung oder Optimierung von Anschreiben, 41 Prozent für ihren Lebenslauf und 34 Prozent zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.

Diese Entwicklung verändert aus Sicht vieler Recruiter:innen zunehmend auch die Vergleichbarkeit von Bewerbungen: 73 Prozent der HR-Fachkräfte sagen, dass der wachsende KI-Einsatz auf Bewerberseite die Vergleichbarkeit von Bewerbungen beeinflusst.

Datenschutz, Integration, Skills: Die größten Hürden beim KI-Einsatz

Die befragten HR-Fachkräfte bestätigen zudem, dass sich viele Unternehmen beim Einsatz von KI im Recruiting noch in einer frühen Entwicklungsphase befinden. Bislang haben lediglich sieben Prozent KI fest in ihre Recruiting-Tools integriert. Gleichzeitig testen viele Arbeitgeber derzeit entsprechende Funktionen oder suchen aktiv nach passenden Lösungen (35 Prozent). 29 Prozent setzen aktuell noch keine KI im Recruiting ein.

Die größten Herausforderungen sehen HR-Teams, die den Einsatz von KI zumindest planen, weniger in der Technologie selbst als vielmehr in den organisatorischen Rahmenbedingungen. Besonders häufig werden Datenschutz- und Compliance-Fragen, die technische Integration in bestehende Systeme, fehlende Datenqualität sowie mangelnde Kompetenzen im Umgang mit KI genannt.

39 Prozent der HR-Fachkräfte schätzen ihre KI-Kompetenz im Recruiting als hoch ein, fast genauso viele ordnen sich jedoch im mittleren Kompetenzbereich ein. (38 Prozent) und sagen, dass sie noch Lernbedarf haben. 23 Prozent bewerten ihre Kenntnisse als gering. Entsprechend groß ist der Wunsch nach rechtlicher Orientierung, praktischen Schulungen und geeigneten Tools.

„Die Ergebnisse zeigen: Die Zukunft des Recruitings liegt nicht in vollständig automatisierten Entscheidungen, sondern in besser strukturierten, datenbasierten und gleichzeitig nachvollziehbaren Entscheidungsprozessen entlang des gesamten Mitarbeiterlebenszyklus,“ so **Moritz Kothe**.

Recruiting mit KI: Die neue Doppelmoral

Trotz zunehmender KI-Nutzung bleibt die finale Verantwortung für Einstellungen klar beim Menschen: 88 Prozent der HR-Fachkräfte wollen die letzte Entscheidung trotz KI-Unterstützung weiterhin selbst treffen. Gleichzeitig sagen lediglich drei Prozent, dass Recruiting in ihrem Unternehmen heute hauptsächlich auf KI-gestützten Datenanalysen basiert.

Auch Bewerber:innen stehen datengetriebenen Entscheidungen skeptisch gegenüber. Mehr als die Hälfte der Befragten (56 Prozent) ist der Ansicht, dass KI im Recruiting höchstens administrative Aufgaben übernehmen sollte. Nur neun Prozent finden, dass die Technologie Entscheidungen weitgehend selbst treffen sollte. Daraus ergibt sich eine scheinbare Doppelmoral. Auch wenn jede:r Zweite KI in der Bewerbungsphase einsetzt, möchten Kandidat:innen nicht von dieser beurteilt werden. Zu hoch ist die Angst vor fehlender menschlicher Empathie, mangelnder Transparenz sowie algorithmischen Vorurteilen.

„Unternehmen müssen die richtige Balance zwischen Effizienz, Transparenz und Vertrauen finden“, sagt **Moritz Kothe, CEO von Tellent**. *„Personalentscheidungen werden in vielen Unternehmen noch immer häufig aus dem Bauch heraus getroffen – auf Basis persönlicher Eindrücke und individueller Erfahrungen statt belastbarer Daten. Gerade im Recruiting kann das zu Intransparenz, Verzerrungen und schwer vergleichbaren Entscheidungen führen. Technologie sollte Recruiting nicht entmenslichen, aber dabei helfen, Entscheidungen strukturierter, nachvollziehbarer und fairer zu gestalten. Keine Angst vor Daten!“*

Zur YouGov-Studie "KI im Recruiting"

Das Marktforschungsunternehmen YouGov befragte im Zeitraum 23. und 30.04.2026 insgesamt 1582 Personen online. Darunter waren 390 Personen, die sich in den letzten 12 Monaten aktiv auf eine Anstellung bzw. einen neuen Job beworben haben. Im Fokus der Studie stehen Personalentscheidungen in deutschen Unternehmen, der aktuelle Stand von KI im Recruiting sowie die zunehmende KI-Nutzung auf Bewerberseite.

Die Daten der Befragung von HR-Mitarbeitern basieren auf Online-Interviews mit Mitgliedern des YouGov Panels, die der Teilnahme vorab zugestimmt haben. Für diese Befragung wurden im Zeitraum 24. und 29.04.2026 insgesamt 271 HR-Mitarbeitern befragt. Darunter 224 HR-Mitarbeiter, die im Recruiting tätig sind.

Über Tellent

Tellent ist eine Plattform für bessere Personalentscheidungen. Sie unterstützt HR-Teams und Führungskräfte dabei, Mitarbeiterdaten in vernetzte, intelligente Handlungsempfehlungen zu übersetzen. So wird ein proaktives, konsistentes und menschenzentriertes Personalmanagement im großen Maßstab möglich.

Mehr als 7.000 Unternehmen in DACH, Frankreich, Benelux und anderen internationalen Märkten vertrauen bereits auf Tellent. Die modulare Plattform deckt den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus ab: Von Recruiting über HR-Prozesse bis hin zu Performance, Engagement und Mitarbeiterbindung.

Tellent wurde 2022 gegründet und hat seinen Hauptsitz in Amsterdam. Das Unternehmen ist privat geführt und beschäftigt mehr als 240 Mitarbeitende.

<https://tellent.com/de/>

Pressekontakt:

Julia Quintero

Head of Marketing DACH

Tellent

E-Mail: julia.quintero@tellent.com

Tanja Stricker

Maisberger GmbH

Tel.: +49 (0)89 - 41 95 99-21

E-Mail: tellent@maisberger.com