ETHORITY®
AI BUSINESS OPERATING SYSTEM

BRANCHENBRIEF

GOOD AI PRISMA · BRANCHENBRIEF 2026/27 · PERSONAL & BELEGSCHAFT

KI kommt ins Recruiting. Die Regeln gelten ab 2. Dez. 2027.

KI wirksam einsetzen bei Personalentscheidungen: was Personalabteilungen und Betriebsräte jetzt brauchen und was ab 2027 gilt.



30

KI-Angebote im Bereich Personal & Recruiting kartiert

GOOD AI PRISMA, OKT. 2026

15 von 30

dienen Recruiting und Einstellung

GOOD AI PRISMA, OKT. 2026

2. Dez. 2027

ab dann gelten EU-Hochrisikopflichten für KI im Personalwesen

EU AI ACT, GEÄNDERT 2026

AUSGABE DEUTSCHLAND · DE · v1.6 · OKT. 2026

Erstellt von Sten Franke mit einer Perspektive auf Menschen und Governance von Severin L. Wilson

Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

In diesem Brief.

Was Personalabteilungen und Betriebsräte jetzt von KI brauchen, was der Markt bietet und welche Regeln ab 2027 gelten.



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting hervorgehoben · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

01	**Die Nutzung wandert zur Bewertung.**	4
02	**Die Beschäftigten sind den Regeln voraus.**	8
03	**Personal-KI wird hochriskant, ab 2. Dez. 2027.**	12
04	**30 KI-Angebote, die Hälfte im Recruiting.**	16
05	**Ergebnisse für Menschen messen, dann skalieren.**	20
Auf einen Blick	**Auf einen Blick: sechs Zahlen zu KI im Personalwesen**	3
ETHORITY	**Das Problem, wie ETHORITY hilft, über ETHORITY**	26
Methode	**Methode und Quellen**	29
Impressum	**Impressum, Lizenz und Herkunft**	31

ÜBER DIESEN BRIEF

Die Marktzahlen stammen aus dem Datensatz der Good AI Prisma Studie 2026/27: Jeder Eintrag ist mit einer datierten Quelle von den Seiten des Anbieters erfasst. Die Aufgabengruppen sind eine Einordnung von ETHORITY. Externe Zahlen nennen Quelle, Grundgesamtheit und Datum. Dieser Brief ist keine Rechtsberatung.

AUF EINEN BLICK

Im Personalwesen trifft KI auf Entscheidungen über Menschen.

KI im Personalwesen wandert von Stellenanzeigen zu Bewerberauswahl, Mitarbeiteranfragen und Leistungsbeurteilung. Jeder Schritt bringt sie näher an Entscheidungen, die der EU AI Act als hochriskant einstuft.

Dieser Brief wendet die Good AI Prisma Marktstudie 2026/27 auf einen Bereich an: Personal und Belegschaft. Er verbindet die Marktkarte der Studie mit 30 KI-Angeboten für Personal und Recruiting mit aktueller Forschung zu Nutzung, Kompetenzen und Regeln in Deutschland, der EU und den USA und endet mit den Fragen, die vor einem Pilot geklärt sein sollten.

WEITERLESEN

Der Bereich Personal & Recruiting im Good AI Prisma online, mit jedem Eintrag, seiner Quelle und seinem Datum, und HR-Angebote im direkten Vergleich.

13%

der deutschen Unternehmen beantworten interne HR-Anfragen mit KI

BITKOM, AUG. 2026

12%

nutzen KI zur Leistungsbeurteilung; 13% zur Bewertung der Arbeitslast, nach 6% im Jahr 2024

BITKOM

39%

der US-Organisationen haben KI im Personalwesen eingeführt

SHRM, APR. 2026

29,1%

der KI-Nutzenden in Deutschland verwenden Werkzeuge, die der Arbeitgeber nicht bereitstellt

IW, SEP. 2026

43%

der deutschen Unternehmen bieten keine KI-Schulung an

BITKOM, SEP. 2025

56%

der Personalabteilungen messen den Erfolg von KI nicht formal

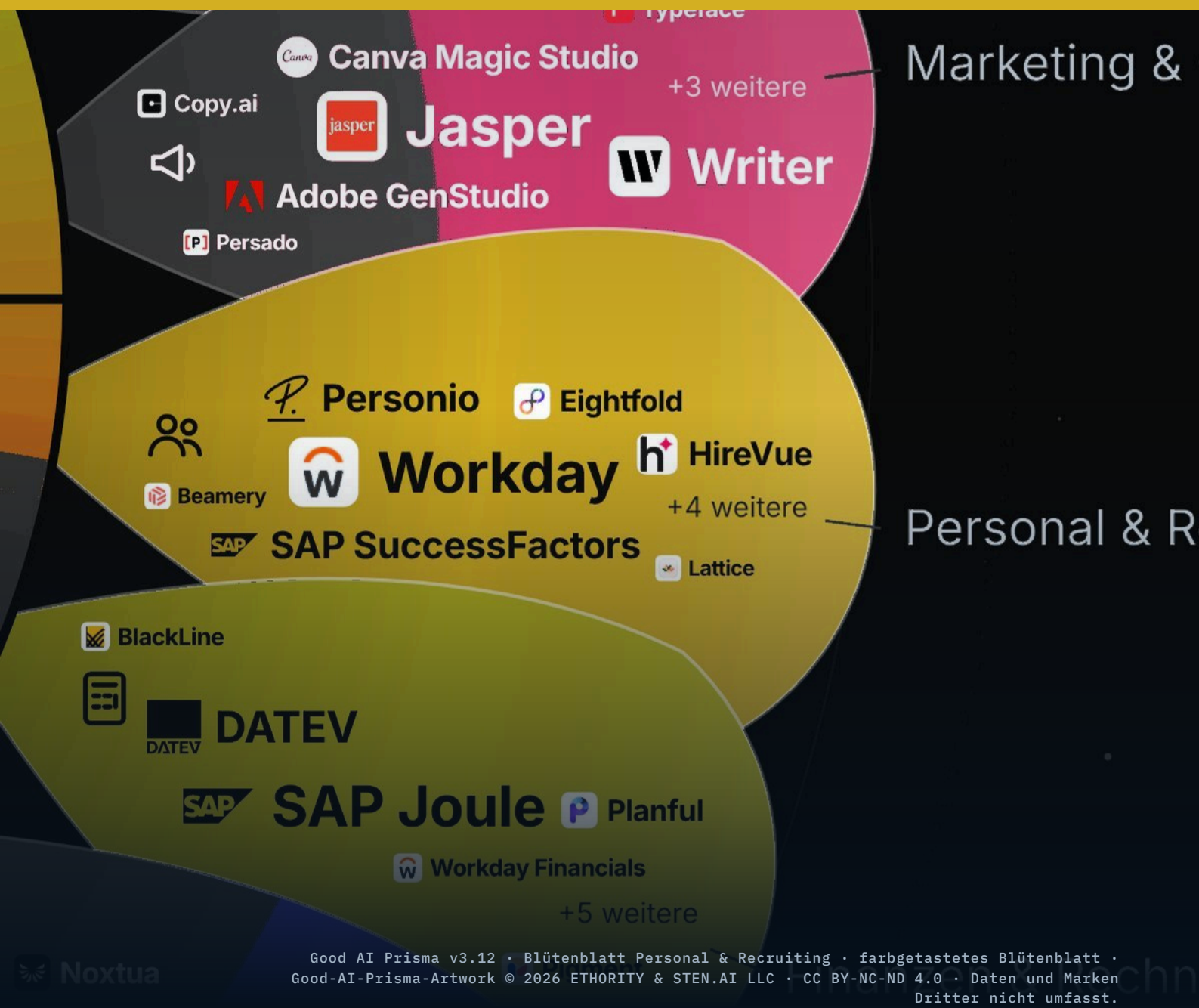
SHRM

01

Die Nutzung wandert zur Bewertung.

Im Personalwesen überwiegen noch unterstützende Anwendungen: Weiterbildung, Arbeitszeugnisse, Onboarding und Antworten auf Fragen der Beschäftigten. Am schnellsten wächst die Bewertung. Der Anteil deutscher Unternehmen, die mit KI die Arbeitslast bewerten, hat sich von 6% im Jahr 2024 auf 13% mehr als verdoppelt.

IN DIESEM KAPITEL
DIE NUTZUNG WANDERT VON · 6
AM SCHNELLSTEN WÄCHST · 7



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting · farbgetastetes Blütenblatt · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

13%

der deutschen Unternehmen bewerten mit KI die Arbeitslast, nach 6% im Jahr 2024

BITKOM, AUG. 2026 · 602 UNTERNEHMEN

WO DAS PERSONALWESEN STEHT

Die Nutzung wandert von Verwaltung zu Bewertung.

39%

der US-Organisationen haben KI im Personalwesen eingeführt; Recruiting ist mit 27% der häufigste Einsatz

SHRM, APR. 2026

Jedes fünfte EU-Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten nutzte 2025 KI (Eurostat); in Deutschland waren es 36% der Unternehmen ab 20 Beschäftigten, nach 20% ein Jahr zuvor (Bitkom, Sep. 2025). Im Personalwesen überwiegen noch unterstützende Anwendungen: Weiterbildung, Arbeitszeugnisse, Onboarding und Antworten auf Fragen der Beschäftigten.

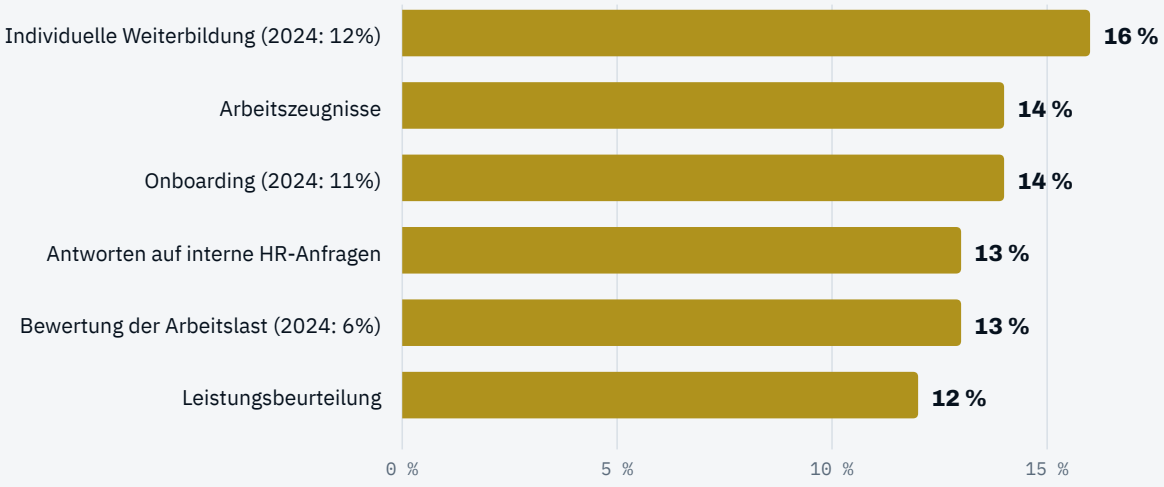
Am schnellsten wächst die Bewertung.

BITKOM, AUG. 2026 · 602 UNTERNEHMEN

ABBILDUNG 1.1

Die Bewertung wächst am schnellsten: KI zur Bewertung der Arbeitslast mehr als verdoppelt auf 13%.

Anteil der Unternehmen, die KI für die jeweilige Aufgabe nutzen, 2026; Markierung zeigt 2024, wo erhoben



Quelle · Bitkom, 18.8.2026 · n = 602 Unternehmen ab 3 Beschäftigten

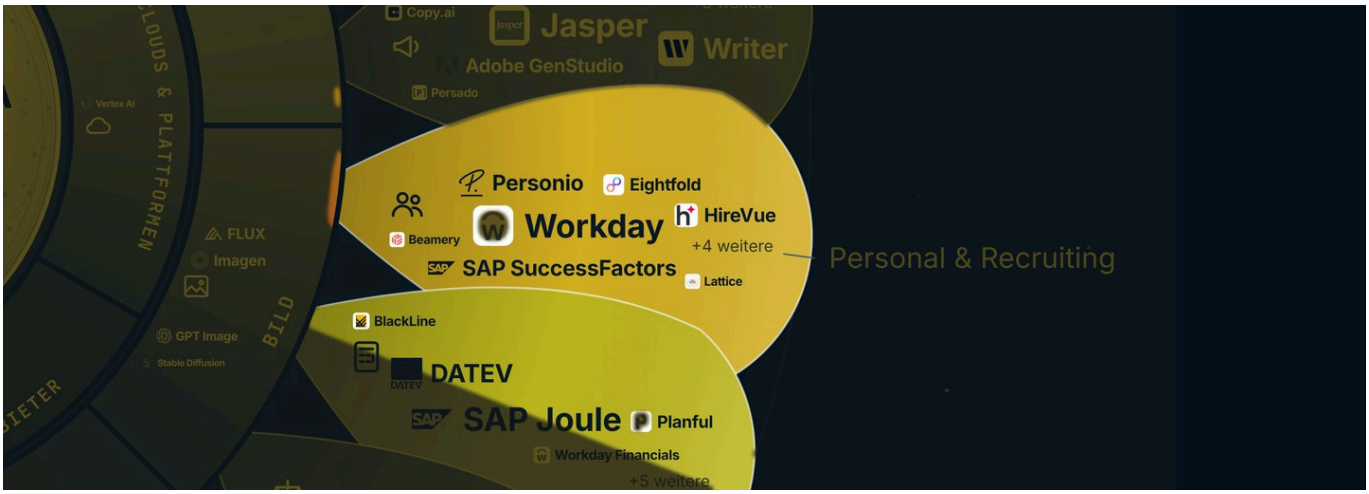
WO DAS PERSONALWESEN STEHT

Am schnellsten wächst die Bewertung.

Am schnellsten wächst die Bewertung. Der Anteil deutscher Unternehmen, die mit KI die Arbeitslast bewerten, hat sich von 6% im Jahr 2024 auf 13% mehr als verdoppelt, und 12% nutzen sie bereits zur Leistungsbeurteilung. Die Weiterbildung stieg von 12% auf 16%. In den USA haben 39% der Organisationen KI im Personalwesen eingeführt; Recruiting ist mit 27% der häufigste Einsatz (SHRM, Apr. 2026).

DREHKREUZ UND TESTMARKT

Europa ist der Drehkreuzmarkt von ETHORITY und Deutschland Heimat- und Testmarkt; beide stehen in diesem Brief im Mittelpunkt.



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting hervorgehoben · Panorama durch das Blütenblatt und seine Nachbarn · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

02

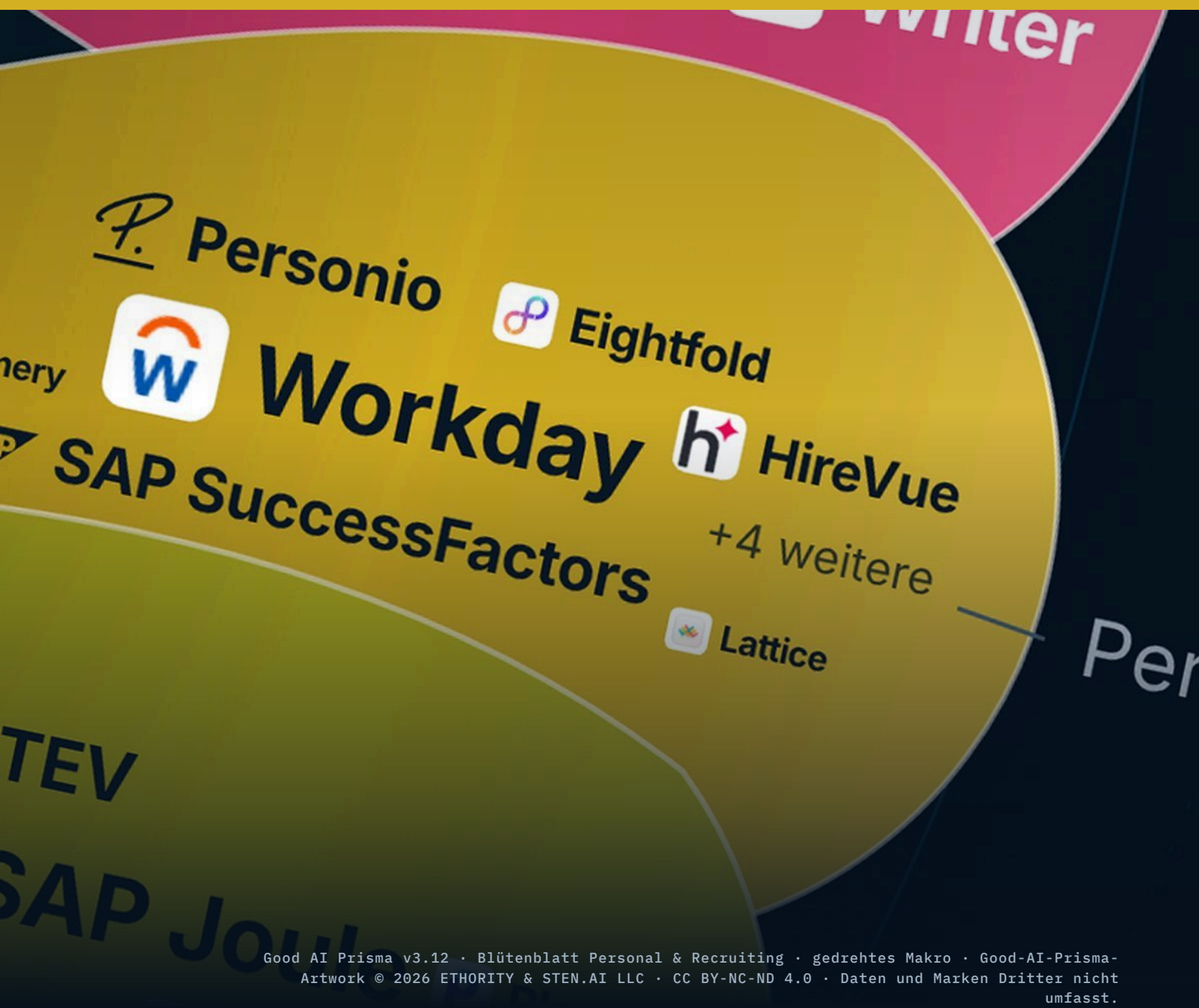
Die Beschäftigten sind den Regeln voraus.

Die Beschäftigten warten nicht. In Deutschland nutzen 29,1% der Menschen, die bei der Arbeit KI einsetzen, Werkzeuge, die ihr Arbeitgeber nicht bereitstellt. Nur 23% der Unternehmen haben Regeln für die KI-Nutzung, 43% bieten gar keine KI-Schulung an.

Personal & Belegschaft

IN DIESEM KAPITEL

DIE BESCHÄFTIGTEN SIND DEN · 10
DIE BEFUNDE ZUM ARBEITSMARKT · 11



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting · gedrehtes Makro · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

29,1%

der KI-Nutzenden verwenden Werkzeuge, die der Arbeitgeber nicht bereitstellt

IW-KURZBERICHT 63/2026, SEP. 2026 · 2.793 KI-NUTZENDE

DIE SEITE DER BELEGSCHAFT

Die Beschäftigten sind den Regeln voraus.

8%

der deutschen Unternehmen schulen alle Beschäftigten zu KI

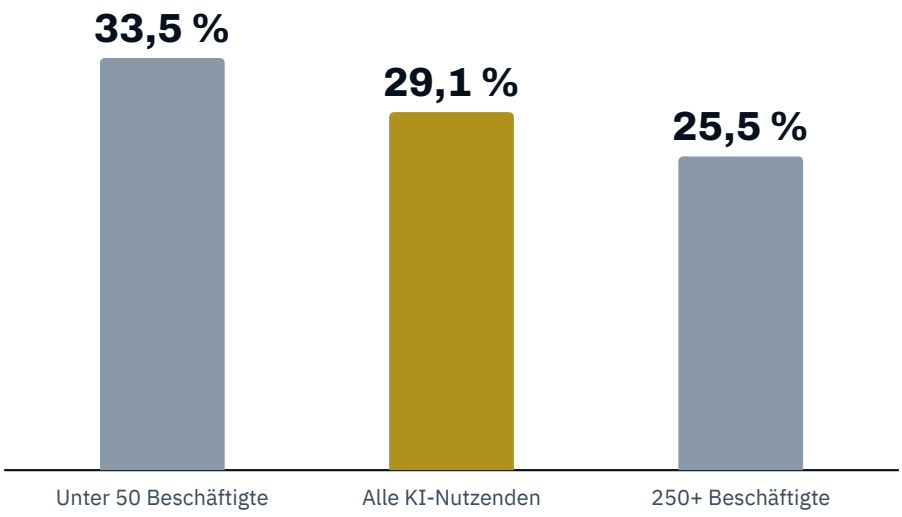
BITKOM, SEP. 2025

Die Beschäftigten warten nicht. In Deutschland nutzen 29,1% der Menschen, die bei der Arbeit KI einsetzen, Werkzeuge, die ihr Arbeitgeber nicht bereitstellt; in kleinen Unternehmen ist der Anteil höher (IW, Sep. 2026). Nur 23% der deutschen Unternehmen haben Regeln für die KI-Nutzung (Bitkom, Okt. 2025), 43% bieten gar keine KI-Schulung an, 8% schulen alle Beschäftigten (Bitkom, Sep. 2025).

ABBILDUNG 2.1

Schatten-KI ist in kleinen Unternehmen am höchsten: ein Drittel der KI-Nutzenden bringt eigene Werkzeuge mit.

Anteil der KI-Nutzenden, die Werkzeuge verwenden, die der Arbeitgeber nicht bereitstellt, Deutschland



Quelle · IW-Kurzbericht 63/2026 · rund 5.000 Beschäftigte, davon 2.793 KI-Nutzende, März–April 2026

DIE SEITE DER BELEGSCHAFT

Die Befunde zum Arbeitsmarkt sind noch uneinheitlich.

Die Befunde zum Arbeitsmarkt sind noch uneinheitlich. Rund jede vierte erwerbstätige Person weltweit arbeitet in einem Beruf mit einer gewissen Exposition gegenüber generativer KI, in Ländern mit hohem Einkommen 34% (ILO, Mai 2025). US-Lohndaten zeigen bei 22- bis 25-Jährigen in den am stärksten exponierten Berufen einen relativen Beschäftigungsrückgang von 13% (Stanford Digital Economy Lab, Sep. 2025), während LinkedIn noch keine Auswirkung auf Einstiegspositionen sieht (Jan. 2026).

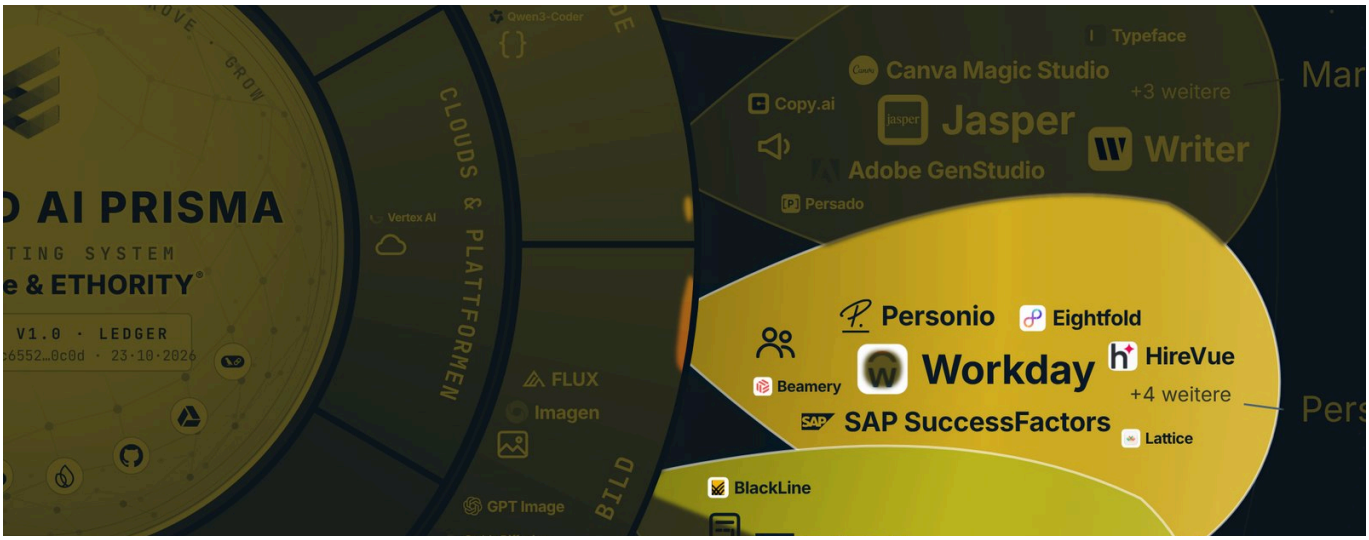
23%

der deutschen Unternehmen haben Regeln für die KI-Nutzung

BITKOM, OKT. 2025

Nur 23% der deutschen Unternehmen haben Regeln für die KI-Nutzung.

BITKOM, OKT. 2025



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting hervorgehoben · Blütenblatt, Datenspektrum und technische DNA · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

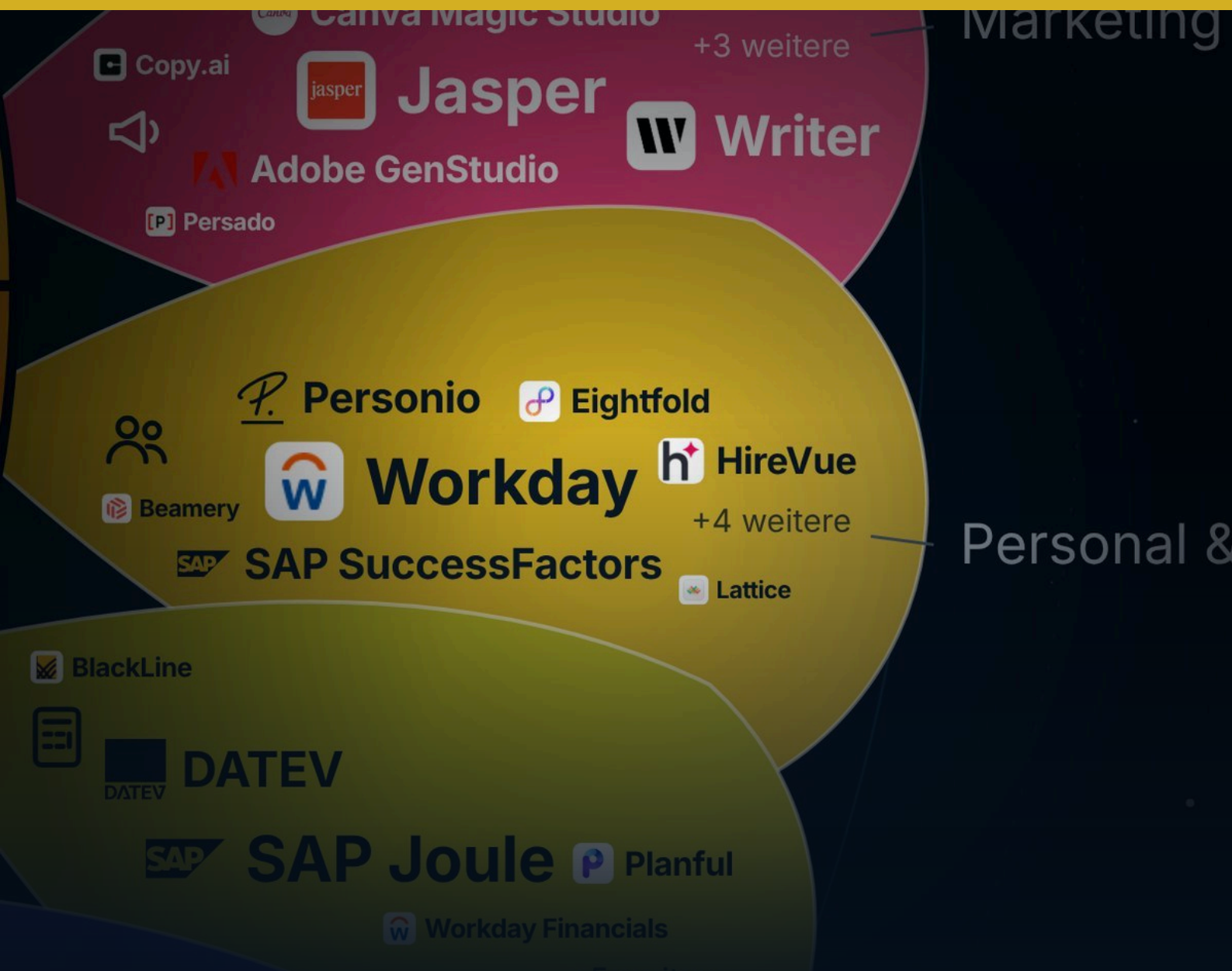
03

Personal-KI wird hochriskant, ab 2. Dez. 2027.

Ab 2. Dezember 2027 werden Personal-Anwendungen nach Anhang III hochriskant: Einstellung und Auswahl, Beförderung, Kündigung, Aufgabenzuweisung, Überwachung und Bewertung. Betreiber müssen menschliche Aufsicht sicherstellen, Protokolle führen und vor dem Einsatz die Arbeitnehmervertretung informieren. Deutschland ergänzt die Mitbestimmung.

Personal & Belegschaft

IN DIESEM KAPITEL
DIE TERMINE, DIE FÜR · 14
DEUTSCHLAND ERGÄNZT · 15



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting · Spotlicht · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

2. Dez. 2027

werden Personal-Anwendungen nach Anhang III in der EU hochriskant

VERORDNUNG (EU) 2026/1744, DIGITAL OMNIBUS ZUR KI

DIE REGELN

Die Termine, die für das Personalwesen zählen.

ABBILDUNG 3.1

Personal-KI wird in der EU ab 2. Dez. 2027 hochriskant.

Termine von AI Act und Plattformarbeitsrichtlinie für das Personalwesen (hervorgehoben: Hochrisikopflichten)



Quelle · Verordnung (EU) 2024/1689 in der Fassung der Verordnung (EU) 2026/1744; Richtlinie (EU) 2024/2831

TERMINE

Termine in der Fassung des Digital Omnibus zur KI, Verordnung (EU) 2026/1744, in Kraft seit 27. Juli 2026.

2. Feb. 2025 · In Kraft	Emotionserkennung am Arbeitsplatz ist verboten (AI Act Art. 5 Abs. 1 lit. f); Arbeitgeber müssen Maßnahmen zur KI-Kompetenz der Beschäftigten treffen (Art. 4).
2. Aug. 2026 · In Kraft	Transparenz: Menschen müssen erfahren, dass sie mit einem KI-System interagieren, etwa einem Recruiting-Chatbot (Art. 50).
2. Dez. 2026 · Plattformen	Umsetzungsfrist der Plattformarbeitsrichtlinie: menschliche Aufsicht und Erklärung beim algorithmischen Management auf digitalen Arbeitsplattformen.
2. Dez. 2027 · Hochrisiko	Personal-Anwendungen nach Anhang III werden hochriskant: Einstellung und Auswahl (4a); Beförderung, Kündigung, Aufgabenzuweisung, Überwachung und Bewertung (4b). Betreiber müssen menschliche Aufsicht sicherstellen, Protokolle führen und vor dem Einsatz die Arbeitnehmervertretung informieren (Art. 26).

DIE REGELN

Deutschland ergänzt die Mitbestimmung.

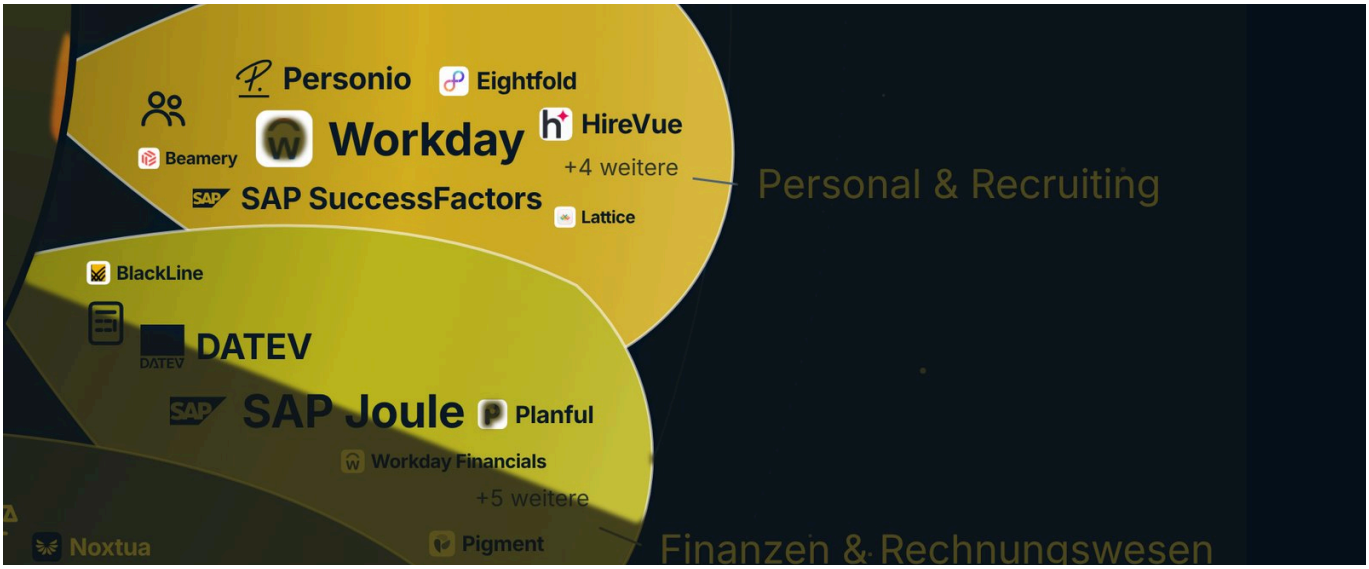
- § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: Der Betriebsrat bestimmt mit bei technischen Einrichtungen, die objektiv zur Überwachung von Verhalten oder Leistung geeignet sind; die Einführung von KI erfordert in der Regel eine Betriebsvereinbarung.
- § 90 und § 95 Abs. 2a BetrVG: Unterrichtung und Beratung zu KI in Arbeitsabläufen; Zustimmung zu Auswahlrichtlinien, auch wenn KI sie erstellt.
- § 80 Abs. 3 BetrVG: Der Betriebsrat kann zur Bewertung von KI einen Sachverständigen hinzuziehen.
- DSGVO Art. 22: Grenzen für vollautomatisierte Entscheidungen; Betroffene haben Anspruch auf eine verständliche Erklärung (EuGH C-203/22, Feb. 2025).

DREHKREUZ UND TESTMARKT

Europa ist der Drehkreuzmarkt von ETHORITY und Deutschland Heimat- und Testmarkt; beide stehen in diesem Brief im Mittelpunkt.

Die Einführung von KI erfordert in der Regel eine Betriebsvereinbarung.

§ 87 ABS. 1 NR. 6 BETRVG



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting hervorgehoben · Außenkante mit Bereichsname · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

04

30 KI-Angebote, die Hälfte im Recruiting.

Das Good AI Prisma 2026/27 ordnet 30 Angebote dem Bereich Personal & Recruiting zu. Die Hälfte dient Recruiting und Einstellung, von Stellenanzeigen und Active Sourcing bis zu Interviewnotizen und autonomen Screening-Agenten. Die übrigen sind HR-Suiten mit integrierter KI, Talent Intelligence, Lernen und Leistungswerkzeuge.

Personal & Belegschaft

IN DIESEM KAPITEL

30 KI-ANGEBOTE FÜR DAS PERSONALWESEN, DIE · 18
DER BEREICH PERSONAL & RECRUITING IM · 19



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting · extremes Makro · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

15 von 30

kartierten Angeboten dienen Recruiting und Einstellung

DATENSATZ DER GOOD AI PRISMA STUDIE 2026/27, OKT. 2026

DIE MARKTKARTE

30 KI-Angebote für das Personalwesen, die Hälfte im Recruiting.

Das Good AI Prisma 2026/27 ordnet 30 Angebote dem Bereich Personal & Recruiting zu. Die Hälfte dient Recruiting und Einstellung, von Stellenanzeigen und Active Sourcing bis zu Interviewnotizen und autonomen Screening-Agenten. Die übrigen sind HR-Suiten mit integrierter KI, Talent Intelligence, Lernen, Leistungswerkzeuge und ein Service-Agent für Beschäftigte.

ABBILDUNG 4.1

Recruiting führt den Markt: 15 von 30 Angeboten dienen der Einstellung.

Zahl der Angebote je Aufgabengruppe; Namen alphabetisch, kein Ranking Logos wie im Good-AI-Prisma-Artwork v3.12.

15 — **Recruiting & Einstellung**

Ashby AI · Greenhouse AI · HireVue · iCIMS Copilot · JOIN AI assistant · Metaview · Paradox · Phenom X+ Agents · Retorio · SeekOut Agentic AI Recruiting · softgarden AI recruiting · Teamtailor Co-pilot · Textio · Winston (SmartRecruiters) · Workable AI Recruiting Agents

AI Act · Anhang III 4(a), wenn für Einstellung oder Auswahl eingesetzt

6 — **HR-Suiten mit KI**

Cegid HR · Oracle HCM · Personio · Rippling · SAP SuccessFactors · Workday

AI Act · Hängt von Modulen und Einsatzzweck ab

3 — **Talent Intelligence & People Analytics**

Beamery · Eightfold · Vee (Visier)

AI Act · Anhang III 4(b), wenn für Beförderung, Zuweisung oder Bewertung eingesetzt

3 — **Lernen**

360Learning · Cornerstone Galaxy · Docebo AI Creator

AI Act · Hängt von Modulen und Einsatzzweck ab

2 — **Leistung & Engagement**

Bob AI (HiBob) · Lattice

AI Act · Anhang III 4(b), wenn für Beförderung, Zuweisung oder Bewertung eingesetzt

1 — **Service-Agenten für Beschäftigte**

Leena AI

AI Act · Offenlegung nach Art. 50, wenn Menschen damit interagieren

Quelle · Datensatz der Good AI Prisma Studie 2026/27 · Aufgabengruppen: Einordnung von ETHORITY · Der AI Act stuft Anwendungen ein, nicht Produkte. Ob ein Angebot hochriskant ist, hängt davon ab, wofür es eingesetzt wird.

DIE MARKTKARTE

Der Bereich Personal & Recruiting im Good AI Prisma.

Das Good AI Prisma online ordnet jedes Angebot seinem Geschäftsfeld zu und zeigt Quelle und Datum hinter jedem Eintrag. Die Vorschau zeigt den Bereich Personal & Recruiting im Stand Oktober 2026.

SZENARIO

So lesen Sie einen Bereich

Wählen Sie einen Bereich, um die dort eingeordneten Angebote zu sehen, und öffnen Sie ein Profil, um die Angabe des Anbieters, ihr Datum und die erfassten Entscheidungsfakten zu prüfen, etwa Preisbasis, Datenhosting und Training mit Kundendaten, sofern dokumentiert. Angebote direkt vergleichen.

ONLINE-ANSICHT

Einträge mit Quelle und Datum. Die Vorschau zeigt 11 profilierte Einträge; dieser Brief zählt alle 30 für die Ausgabe erfassten.



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting hervorgehoben · Nahaufnahme mit Anbieterlogos · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

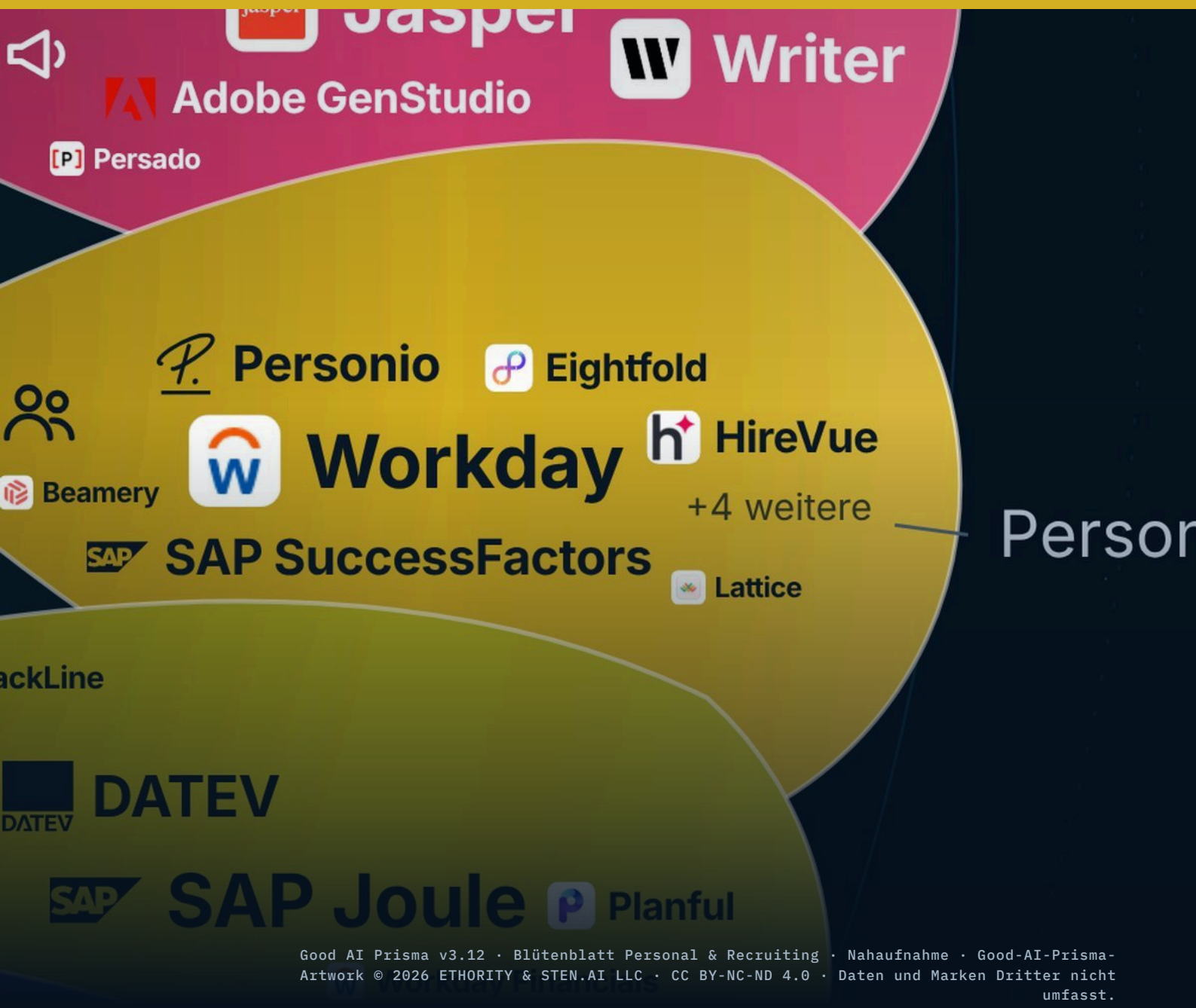
05

Ergebnisse für Menschen messen, dann skalieren.

KI prägt bereits, wie Menschen eingestellt, entwickelt und bei der Arbeit unterstützt werden. HR entscheidet, ob sie Vertrauen schafft oder zerstört. 56% der Personalabteilungen messen den KI-Erfolg nicht formal, und 52% der Organisationen beziehen das Personalwesen nicht in die KI-Strategie ein (SHRM).

IN DIESEM KAPITEL

WAS PERSONALVERANTWORTLICHE BRAUCHEN UND WAS VOR · 22
DIE MENSCHLICHE SEITE MIT · 23
EIN 90-TAGE-START FÜR · 24
WAS DIE · 25



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting · Nahaufnahme · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

56%

der Personalabteilungen messen den Erfolg von KI nicht formal

SHRM, STATE OF AI IN HR 2026, APR. 2026

BEDARF UND ENTSCHEIDUNGEN

Was Personalverantwortliche brauchen und was vor einem Pilot zu klären ist.

Was Personalverantwortliche berichten

MESSUNG

56% der Personalabteilungen messen den KI-Erfolg nicht formal; 16% nutzen den Return on Investment (SHRM, Apr. 2026).

EIN PLATZ AM TISCH

52% der Organisationen beziehen das Personalwesen nicht in die KI-Strategie ein (SHRM).

KOMPETENZEN

43% der deutschen Unternehmen bieten keine KI-Schulung an (Bitkom, Sep. 2025); 71% der EU-Unternehmen, die KI erwogen haben, nennen fehlendes Fachwissen (Eurostat, 2025).

REGELN UND BEWUSSTSEIN

23% der deutschen Unternehmen haben Regeln für die KI-Nutzung (Bitkom, Okt. 2025); 57% der US-HR-Fachleute in Bundesstaaten mit KI-Regeln für Beschäftigte kennen diese nicht (SHRM).

Sieben Fragen, bevor KI Personalentscheidungen berührt

1. Ist das eine Personal-Anwendung nach Anhang III, etwa Vorauswahl, Ranking, Beförderung, Aufgabenzuweisung oder Überwachung?
2. Erkennt eine Funktion Emotionen, etwa in Video-Interviews? Das ist am Arbeitsplatz bereits verboten.
3. Ist das System objektiv zur Überwachung geeignet, sodass eine Betriebsvereinbarung nötig ist?
4. Könnte eine Entscheidung mit erheblicher Wirkung vollautomatisiert fallen, und können wir sie verständlich erklären?
5. Wer ist die namentlich benannte, geschulte Person, die Ergebnisse mit Wirkung auf Menschen beaufsichtigt?
6. Wie können Bewerbende und Beschäftigte ein Ergebnis beanstanden, und wie schnell antworten wir?
7. Wie messen wir Qualität, Fairness und akzeptierte Ergebnisse, bevor wir skalieren?

PLAN FÜR DIE BELEGSCHAFT

Die menschliche Seite mit der Technik planen.

Wenn sich Agenden schnell ändern, bricht zuerst die menschliche Seite: halb eingeführte Werkzeuge, Kompetenzen, die dem System hinterherhinken, Beschäftigte, die nicht einbezogen wurden, und Entscheidungen ohne Verantwortliche. Planen Sie Einführung, Schulung, Beteiligung der Beschäftigten und verantwortliche Aufsicht als Teil jeder stufenweisen Zusage ein, nicht erst danach.

SEVERIN L. WILSON, PERSPEKTIVE BELEGSCHAFT IN DER GOOD AI PRISMA MARKTSTUDIE 2026/27

Anhang Belegschaft zur Pilot-Charta

Betroffene Rollen	Welche Rollen und wie viele Menschen der Pilot betrifft
Ausgangslage Arbeitslast	Volumen, Zeitaufwand und Qualität der Arbeit heute, gemessen vor dem Pilot
Benötigte Kompetenzen	Betrieb, Prüfung und Verbesserung des Systems; Schulungsplan und verantwortliche Person
Beteiligung der Beschäftigten	Betriebsrat oder Personalvertretung, sofern vorhanden; wann und wie sie eingebunden werden
Verantwortlich für die Aufsicht	Die namentlich benannte Person, die für Ergebnisse verantwortlich ist, die Menschen betreffen
Eskalation und Widerspruch	Wie Beschäftigte und Betroffene ein Ergebnis beanstanden können und die Reaktionszeit
Kapazitätsplan	Wohin frei werdende Zeit fließt: Service, Qualität, Wachstum oder andere Aufgaben; wer entscheidet
Gemessene Qualität	Fehlerquote, Beschwerden und Prüfbefunde, erfasst zusammen mit der Ergebniskennzahl

BEST PRACTICE

Eingesparte Zeit ist noch kein realisierter Wert.

Zählen Sie ihn erst, wenn frei gewordene Kapazität nachweislich in Service, Qualität oder Wachstum geflossen ist.

NÄCHSTE SCHRITTE

Ein 90-Tage-Start für das Personalwesen.

01

Erfassen

Jeden KI-Einsatz im Personalwesen auflisten, auch Werkzeuge, die Beschäftigte selbst mitbringen.

02

Einordnen

Anhang-III-, Art.-50- und verbotene Anwendungen kennzeichnen, mit rechtlicher Prüfung.

03

Beteiligen

Den Betriebsrat früh einbinden und einen Rahmen für KI vereinbaren.

04

Befähigen

Maßnahmen zur KI-Kompetenz dokumentieren und geschulte Aufsichtspersonen benennen.

05

Pilotieren

Einen Recruiting- oder HR-Service-Einsatz mit Anhang Belegschaft und Ausgangsmessung erproben.

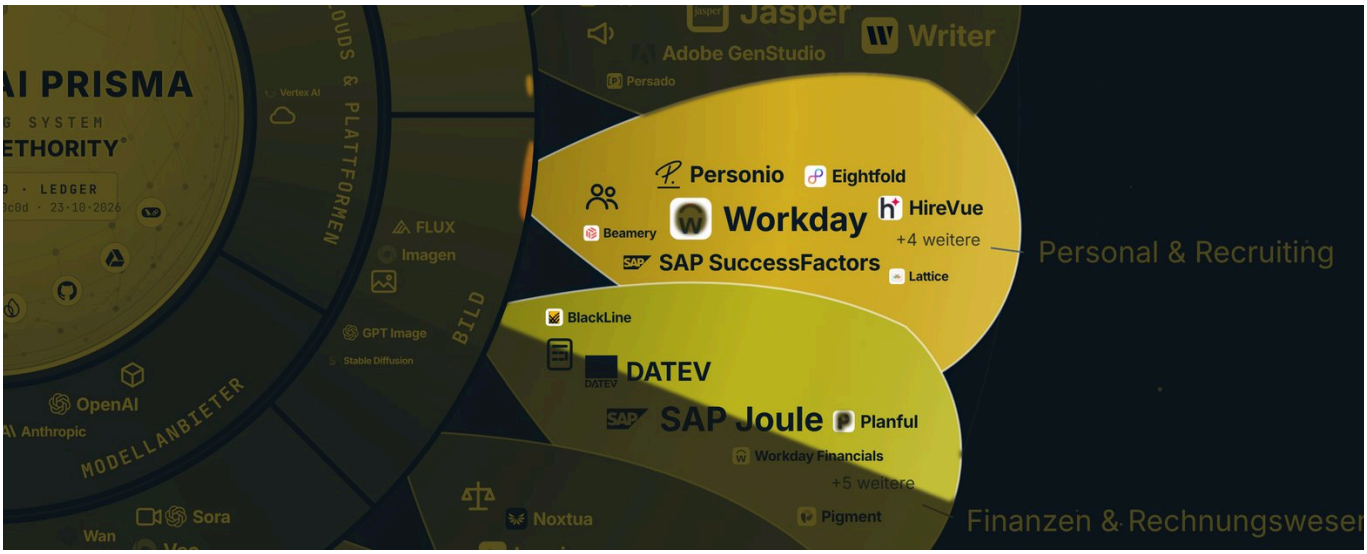
06

Entscheiden

Nur auf Basis gemessener Qualität, Fairness und akzeptierter Ergebnisse skalieren.

EMPFEHLUNG VON ETHORITY

Empfehlung von ETHORITY, abgeleitet aus den Regeln und Befunden dieses Briefs.



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting hervorgehoben · Blütenblatt und innere Ringe · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Was die Evidenz ergibt.

KI prägt bereits, wie Menschen eingestellt, entwickelt und bei der Arbeit unterstützt werden. HR entscheidet, ob sie Vertrauen schafft oder zerstört. Fünf Schlussfolgerungen für Entscheidungen jetzt.

1 Schatten-KI sichtbar machen

EVIDENZ 29,1 % der KI-Nutzer in Deutschland verwenden Werkzeuge, die der Arbeitgeber nicht bereitstellt; nur 23 % der Unternehmen haben Regeln.

WAS ZU TUN IST Alle KI-Nutzung erfassen und Beschäftigten freigegebene Werkzeuge und klare Regeln geben.

SIEHE · DIE SEITE DER BESCHÄFTIGTEN

2 Einstellung und Bewertung schon jetzt als hochriskant behandeln

EVIDENZ KI im Beschäftigungskontext wird ab Dez. 2027 hochriskant; die Hälfte der kartierten Angebote dient dem Recruiting.

WAS ZU TUN IST Menschliche Prüfung, Dokumentation und Information der Beschäftigten in Recruiting- und Bewertungswerkzeuge einbauen.

SIEHE · DIE REGELN; MARKTKARTE

3 HR an den KI-Tisch holen

EVIDENZ In vielen Organisationen ist HR nicht an der KI-Strategie beteiligt.

WAS ZU TUN IST HR zum Mitverantwortlichen für KI-Entscheidungen machen, die Menschen betreffen.

SIEHE · BEDARF UND ENTSCHEIDUNGEN

4 Erst qualifizieren, dann skalieren

EVIDENZ 43 % der Unternehmen bieten keine KI-Schulung an.

WAS ZU TUN IST KI-Kompetenz zur Bedingung jeder Einführung machen.

SIEHE · BEDARF UND ENTSCHEIDUNGEN

5 Ergebnisse für Menschen messen

EVIDENZ Viele HR-Bereiche messen den Erfolg von KI nicht formal.

WAS ZU TUN IST Besetzungszeit, Qualität, Fairness und Beschäftigtenerlebnis mit Ausgangswert erfassen.

SIEHE · BEDARF UND ENTSCHEIDUNGEN

DAS PROBLEM

HR fehlt nicht KI. Es fehlen Regeln, Kompetenzen und gemessene Ergebnisse.

HR-Verantwortliche müssen KI in der ganzen Belegschaft ermöglichen, Einstellung und Bewertung fair und rechtssicher halten und den Nutzen gegenüber Vorstand und Beschäftigten belegen.

DAS PROBLEM	WAS DIE EVIDENZ ZEIGT	WAS ES KOSTET
Schatten-KI	Viele Beschäftigte nutzen KI-Werkzeuge, die der Arbeitgeber nicht bereitstellt.	Datenabflüsse und uneinheitliche Entscheidungen.
Hochriskante Entscheidungen	Recruiting, Beförderung und Leistungsbewertung sind als hochriskant reguliert.	Rechtsrisiken und Vertrauensverlust.
Kompetenzlücke	Die meisten Unternehmen schulen wenige oder keine Beschäftigten zu KI.	Geringe Nutzung oder Fehlgebrauch.
Unklarer Nutzen	Viele HR-Bereiche messen den KI-Erfolg nicht.	Budgets ohne Beleg.
Mitbestimmung und Vertrauen	Mitbestimmung und Informationspflichten gelten.	Verzögerungen und Widerstand.

Die Frage hinter jedem Projekt: Was soll besser werden, welche Optionen sind glaubwürdig, welche Evidenz fehlt, was verlangt die Umsetzung, und wer verantwortet das Ergebnis?

ETHORITY



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting hervorgehoben · äußerer Bogen der Branchen und Funktionen · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

WIE ETHORITY HILFT

Vom KI-Anspruch zu einer Belegschaft, die ihr vertraut.

ETHORITY hilft HR-Verantwortlichen, KI auszuwählen, zu steuern und ihren Nutzen zu belegen: von unabhängiger Marktevidenz zu Entscheidungen, die vor Beschäftigten, Betriebsrat und Aufsicht bestehen.

01
Discover
Chance finden und prüfen: Optionen, Evidenz, Rahmenbedingungen und Regeln.

02
Create
Lösung mit Ihren Daten, Systemen und Menschen gestalten und bauen.

03
Run
Verantwortlich betreiben, mit Verantwortlichen, Kontrollen und Support.

04
Improve
Am Ziel messen und nachsteuern.

05
Grow
Aus dem Gelernten neue Fähigkeiten und neuen Wert entwickeln.

Wo ein Projekt beginnen kann

KI-Opportunity-Case
Ein Einsatz, etwa Recruiting, Onboarding oder Beschäftigtenservice, geprüft gegen Evidenz, Kosten und Regeln, mit klarer Entscheidung: Pilot, Umgestaltung, Ausweitung oder Stopp.

Anbieter- und Evidenzprüfung
Rechercheprofile und Vergleiche der 30 HR-Angebote aus dem Good AI Prisma, mit strukturierter Prüfung von Fairness- und Datenaussagen.

KI-Bestandsaufnahme
Ein Inventar der KI in HR und Belegschaft, auch Schatten-KI, mit Verantwortlichen, Risiken und Überschneidungen.

Governance und AI-Act-Bereitschaft
Jeder Einsatz zugeordnet zu AI Act, Datenschutz und Mitbestimmung, mit Information der Beschäftigten und menschlicher Prüfung.

KI-Kompetenzprogramme
Rollenbasierte Qualifizierung für HR, Führungskräfte und Beschäftigte, dokumentiert nach Art. 4.

Vom Pilot in den Betrieb
Eine Pilot-Charta mit Ausgangsmessung, Schwelle und Abbruchbedingungen, danach Aufbau und Betrieb auf dem AI Business Operating System von ETHORITY.

MIT WEM WIR ARBEITEN

HR- und Personalverantwortliche, Betriebsräte, Recruiting-Teams, HR-Technologieanbieter, Arbeitgeberverbände und öffentliche Arbeitgeber. Beginnen Sie mit einer Frage. Sprechen Sie mit uns: sten@ethority.ai · severin@ethority.ai

ÜBER ETHORITY

Vom Marktverständnis zur KI-Fähigkeit.

2009

das erste Social Media Prisma, der Beginn der Marktkarten von ETHORITY

ETHORITY, 21. SEP. 2009

HERKUNFT

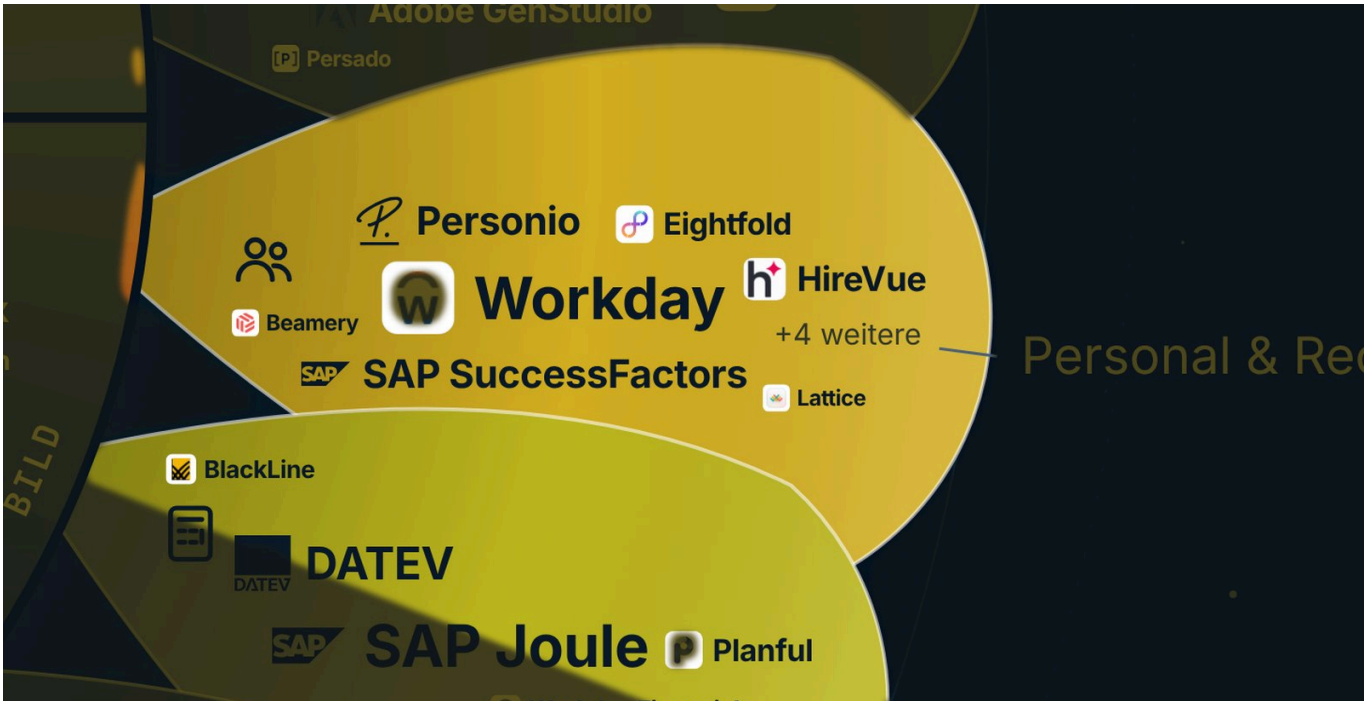
Das Good AI Prisma von Sten Franke & ETHORITY® · seit dem ersten Social Media Prisma 2009 · Wurzeln: ETHORITY.AI und STEN.AI

ETHORITY verbindet Marktintelligenz, Forschung und praktische Umsetzung, damit Organisationen KI wirksam einsetzen. ETHORITY ist als AI1st-Organisation aufgebaut: Menschen und KI-Agenten arbeiten auf einem AI Business Operating System, mit Forschung, Engineering und Betrieb, um KI auch nach dem Pilot zu bauen und zu betreiben. Die Wurzeln liegen im Digital-Intelligence-Geschäft, das Sten Franke 2005 gegründet hat und das Monitoring, Forschung und Beratung verband, um Organisationen den Wandel ihrer Märkte verständlich zu machen.

Das Good AI Prisma ist der Einstieg: Rechercheprofile, dokumentierte Beziehungen und Vergleiche helfen, Optionen zu prüfen. Beratung, Governance und Transformation verbinden diese Optionen mit Zielen, Daten, Systemen, Menschen und Betriebsbedingungen einer Organisation. Mehr über ETHORITY, das Unternehmen.

AUSGEWÄHLTE REFERENZEN UND PARTNER SEIT 2005

Bosch · Bayer · BMW · Siemens · Mercedes-Benz · Coca-Cola · Deutsche Bank · T-Mobile · Telefónica o2 · DHL · EDEKA · AIDA Cruises. Ausgewählte historische Referenzen und Partner aus der Marktintelligenz- und Beratungstradition der Gruppe, in Projekten oder über frühere Gruppengesellschaften.



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting hervorgehoben · Anbieterlogos im Blütenblatt · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

METHODE

Wie dieser Brief entstanden ist.

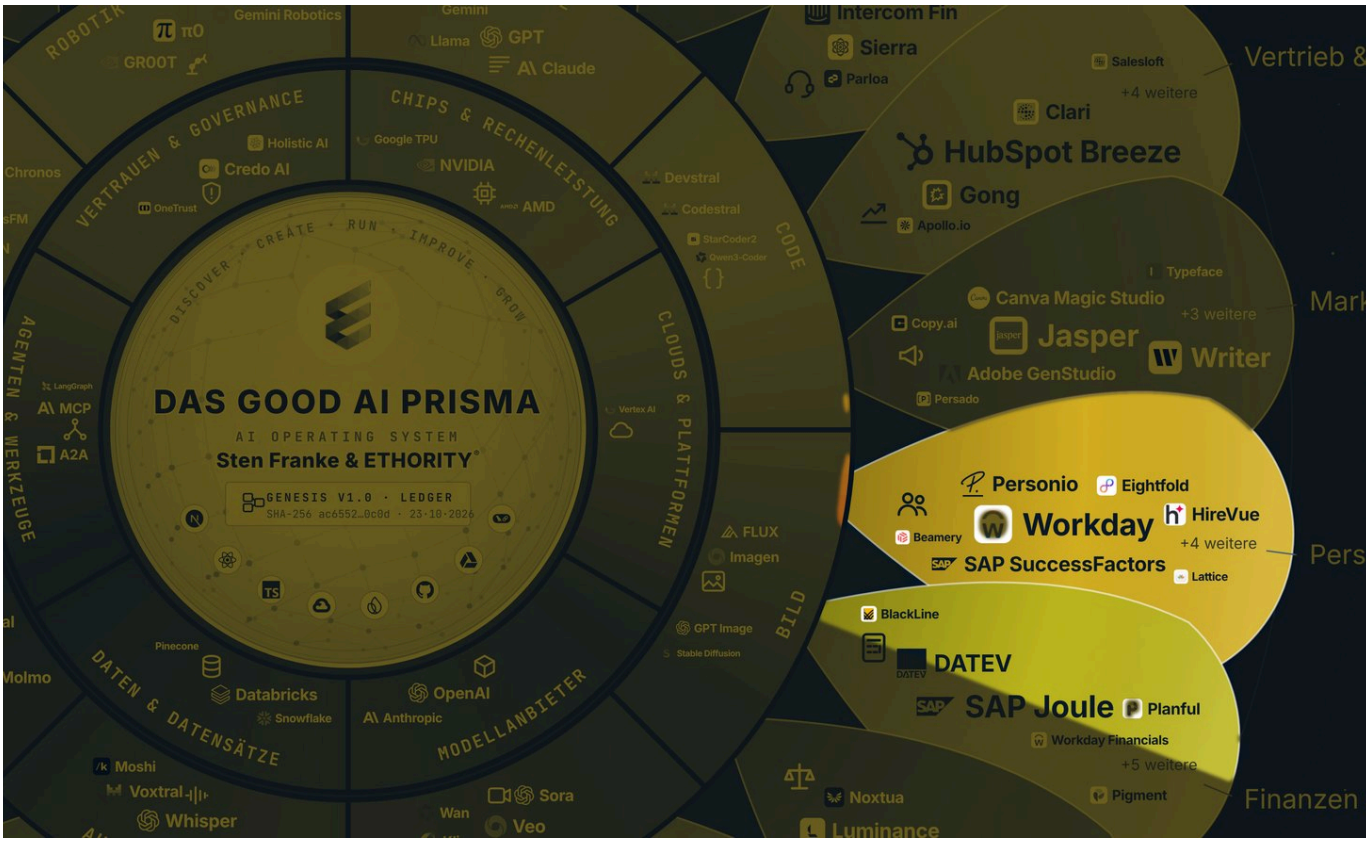
Marktzahlen: Datensatz der Good AI Prisma Studie 2026/27, Bereich Personal & Recruiting, 30 Einträge (ein datierter Ausschnitt des HR-Marktes, nicht der gesamte Markt), jeder mit einer datierten Quelle von den Seiten des Anbieters erfasst (Oktober 2026). Aufgabengruppen und AI-Act-Relevanz sind eine Einordnung von ETHORITY nach Einsatzzweck. Externe Zahlen wie zitiert; Grundgesamtheiten unterscheiden sich und werden nicht kombiniert. Keine Rechtsberatung.

DATENSATZ

Datensatz der Good AI Prisma Studie 2026/27, Bereich Personal & Recruiting, Oktober 2026: 30 Einträge, ein datierter Ausschnitt des HR-Marktes.

ABBILDUNGEN

Die Diagramme zeigen die in diesem Brief gedruckten Zahlen; jedes nennt seine Quelle unter der Grafik.



Good AI Prisma v3.12 · Blütenblatt Personal & Recruiting hervorgehoben · Blütenblatt und Kern des Prismas · Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.

QUELLEN

Wichtigste Quellen.

01 Eurostat, Use of artificial intelligence in enterprises, Dec 2025

02 Bitkom, KI-Nutzung in Unternehmen (n = 604), 15 Sep 2025

03 Bitkom, KI im Personalwesen (n = 602), 18 Aug 2026

04 Bitkom, Schatten-KI (n = 604), 21 Oct 2025

05 IW Köln, Kurzbericht 63/2026: Schatten-KI, 19 Sep 2026

06 SHRM, State of AI in HR 2026, 3 Apr 2026

07 ILO, Working Paper 140: Generative AI and jobs, 20 May 2025

08 Stanford Digital Economy Lab, Canaries in the Coal Mine, Sep 2025

09 LinkedIn Economic Graph, Labor Market Report, Jan 2026

10 Regulation (EU) 2024/1689 (AI Act), Art. 4, 5, 26, 50 and Annex III; Regulation (EU) 2026/1744 (Digital Omnibus on AI), in force 27 Jul 2026

11 Directive (EU) 2024/2831 (Platform Work Directive)

12 Betriebsverfassungsgesetz §§ 80, 87, 90, 95; CJEU C-203/22, 27 Feb 2025

13 Good AI Prism Market Study 2026/27 and study dataset (ETHORITY, October 2026)

IMPRESSUM

Impressum, Lizenz und Herkunft

AUSGABE DEUTSCHLAND · DE · v1.6 · OKT. 2026

PUBLIKATION

Good AI Prisma Branchenbrief: Personal & Belegschaft · 2026/27 · Ausgabe Deutschland · Deutsch · Version 1.6 · 25. Okt. 2026.

AUSGABEN

v1.0 und v1.1: 21. Okt. 2026. v1.2 bis v1.5: 22. Okt. 2026. v1.6: 25. Okt. 2026, neues redaktionelles Design, Befund-zuerst neu gegliedert; Inhalte und Zahlen der v1.5. Frühere Ausgaben bleiben verfügbar.

URHEBER

Erstellt von Sten Franke mit einer Perspektive auf Menschen und Governance von Severin L. Wilson.

METHODE UND DATEN

Datensatz der Good AI Prisma Studie 2026/27, Bereich Personal & Recruiting, Stand Oktober 2026. Externe Zahlen wie zitiert; siehe Quellen.

ZITIERVORSCHLAG

ETHORITY (2026). Good AI Prisma Branchenbrief: Personal & Belegschaft. Ausgabe Deutschland, v1.6, Oktober 2026. ethority.ai/de/research/publications/hr-germany-de

HERAUSGEBER UND KONTAKT

ETHORITY · Hauptsitz San Francisco · Europäische Niederlassung: Hamburg, Deutschland · ethority.ai · sten@ethority.ai

LIZENZ DES GOOD-AI-PRISMA-ARTWORKS

Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC, von Sten Franke & ETHORITY®. Lizenziert unter CC BY-NC-ND 4.0 (creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0).

ETHORITY gestattet zusätzlich die unveränderte redaktionelle und Presse-Nutzung mit Quellenangabe. Kommerzielle Lizenzen: ETHORITY.

Daten, Software sowie Logos und Marken Dritter sind nicht umfasst.

TEXT UND ABBILDUNGEN

© 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC. Abbildungen dürfen mit Quellenangabe zitiert werden. Die Lizenz oben gilt nur für das Prisma-Artwork, nicht für dieses Dokument als Ganzes.

MARKEN DRITTER

Anbieternamen und Logos im Prisma-Artwork und in der Marktkarte bleiben Marken ihrer Inhaber.

BERATUNG

Dieser Brief ist keine Rechtsberatung.

Das Good AI Prisma von Sten Franke & ETHORITY®

SEIT DEM ERSTEN SOCIAL MEDIA PRISMA 2009 · WURZELN: ETHORITY.AI UND STEN.AI

ETHORITY®

AI BUSINESS OPERATING SYSTEM

VON DER GESCHÄFTSAMBITION ZU KI, DIE WIRKT

KI wirksam einsetzen, mit Evidenz.

ETHORITY hilft Organisationen, KI auszuwählen, zu steuern und ihre Wirkung nachzuweisen: von unabhängiger Marktevidenz zu Entscheidungen, die sich begründen lassen, und Ergebnissen, die sich messen lassen.

Sten Franke
Gründer, Principal Architect & Lead Creator
sten@ethority.ai
linkedin.com/in/stenfranke

Severin L. Wilson
Chief Business & Transformation Officer
severin@ethority.ai
linkedin.com/in/severinwilson

01 **KI wirksam einsetzen: Globale Good AI Prisma Marktstudie 2026/27**
Globale Ausgabe · DE und EN

02 **KI wirksam einsetzen: Good AI Prisma Marktstudie 2026/27**
Fokus Deutschland–USA · DE und EN

03 **Good AI Prisma Branchenbriefe 2026/27** SIE LESEN
Personal · Gesundheit · Finanzdienstleistung & Versicherung · Öffentlicher Sektor · Bildung · Energie · Mobilität & Logistik · DE und Global EN

04 **Good AI Prisma Funktionsbrief 2026/27**
Finanzen & Rechnungswesen · DE und Global EN

05 **KI für die Pflege in alternden Gesellschaften**
Studie 2026/27 · DE, EN, US- und Global-Ausgabe

06 **Das Social Media Prisma 2009–2025**
Historisches Papier · DE und EN

ethority.ai/de/research/publications/hr-germany-de

AUSGABE DEUTSCHLAND · DE · v1.6 · OKT. 2026

Good-AI-Prisma-Artwork © 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · CC BY-NC-ND 4.0 · Daten und Marken Dritter nicht umfasst.
© 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · Hauptsitz San Francisco · Europäische Niederlassung: Hamburg, Deutschland · ethority.ai