

# RECRUITING AUTOMATION & DER EU-AI-ACT

Leitfaden für einen rechtssicheren und  
robusten Einsatz von KI in der Vorselektion



## WIE GELINGT AUTOMATION IM RECRUITING?



Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt führt zu einem Anstieg der Bewerbungen und einer Abnahme der Bewerbungsqualität. Während sich dieser Trend zukünftig wieder umkehren kann, gibt es eine strukturelle Änderung, die dauerhaft zu einem erhöhten Bewerbungsvolumen führen wird. Die **Nutzung von KI durch Bewerbende** senkt dauerhaft den Aufwand eine Bewerbung zu verschicken. Darüber hinaus können etablierte Auswahlverfahren, wie Online-Testungen oder Interviews, durch Bewerbende mit Hilfe von KI absolviert werden <sup>[1,2]</sup>.

Der Heilsbringer der Recruiting-Funktion ist in dieser Lage, wie sollte es anders sein, ebenfalls die vermehrte Nutzung von KI. Im Gegensatz zu Bewerbenden sind Unternehmen allerdings strukturell langsamer in der Adaption und rechtlich stärker reguliert. Wie lässt sich KI also in Einklang mit **EU AI Act und DSGVO** robust betreiben?



### ZUM AUTOR:

Ich bin Philipp, Arbeitsmarktökonom an der Maastricht University und Gründer von candidate select (case). Unser Unternehmen ist vor 10 Jahren aus einem Forschungsprojekt an der Universität Bonn hervorgegangen und entwickelt Automatisierungslösungen und Algorithmen zur Vorauswahl von Bewerbenden.

 [Connect with me](#)

# EXECUTIVE SUMMARY



## DAS PROBLEM:

Der Einsatz von KI durch Bewerbende führt zu einem dauerhaften Anstieg an Bewerbungen (Ø: **250** pro Vakanz, **88% fachlich unpassend** <sup>[3,4]</sup>). Die manuelle Sichtung kostet **23 Stunden** pro Stellenbesetzung <sup>[5,6]</sup>. Der Versuch, dies mit Standardfiltern zu lösen, führt dazu, dass fast 90% der Unternehmen systematisch hochqualifizierte Talente fälschlicherweise aussortieren <sup>[7]</sup>.

## DIE LÖSUNG:

Der rechtssichere Ausweg liegt in einer **zweistufigen Automatisierung**. Dabei wird KI ausschließlich für das wertneutrale Auslesen und Strukturieren von Daten genutzt. Das eigentliche Scoring wird dem maschinellen Lernen entzogen und erfolgt streng **deterministisch** anhand vom HR-Team definierten, transparenten Regeln.

## DAS REGULATORISCHE RISIKO:

Automatisierung durch Künstliche Intelligenz kann zu klaren Effizienzgewinnen führen. Der Einsatz undurchsichtiger Black-Box-KIs birgt jedoch enorme rechtliche Haftungsrisiken. Unter dem neuen **EU AI Act** werden Systeme zur Bewerbungsselektion strikt als **Hochrisiko-Systeme** eingestuft. Parallel untersagt die DSGVO algorithmische Black-Box-Entscheidungen.

## DAS ERGEBNIS:

Ein „Compliance by Design“-Ansatz garantiert vollkommene Transparenz und sichert die zügige Freigabe durch **Betriebsrat und Datenschutz**. Das statistische Rauschen wird automatisiert gefiltert, der administrative Sichtungsaufwand sinkt massiv und die **Time-to-Hire** wird drastisch verkürzt.

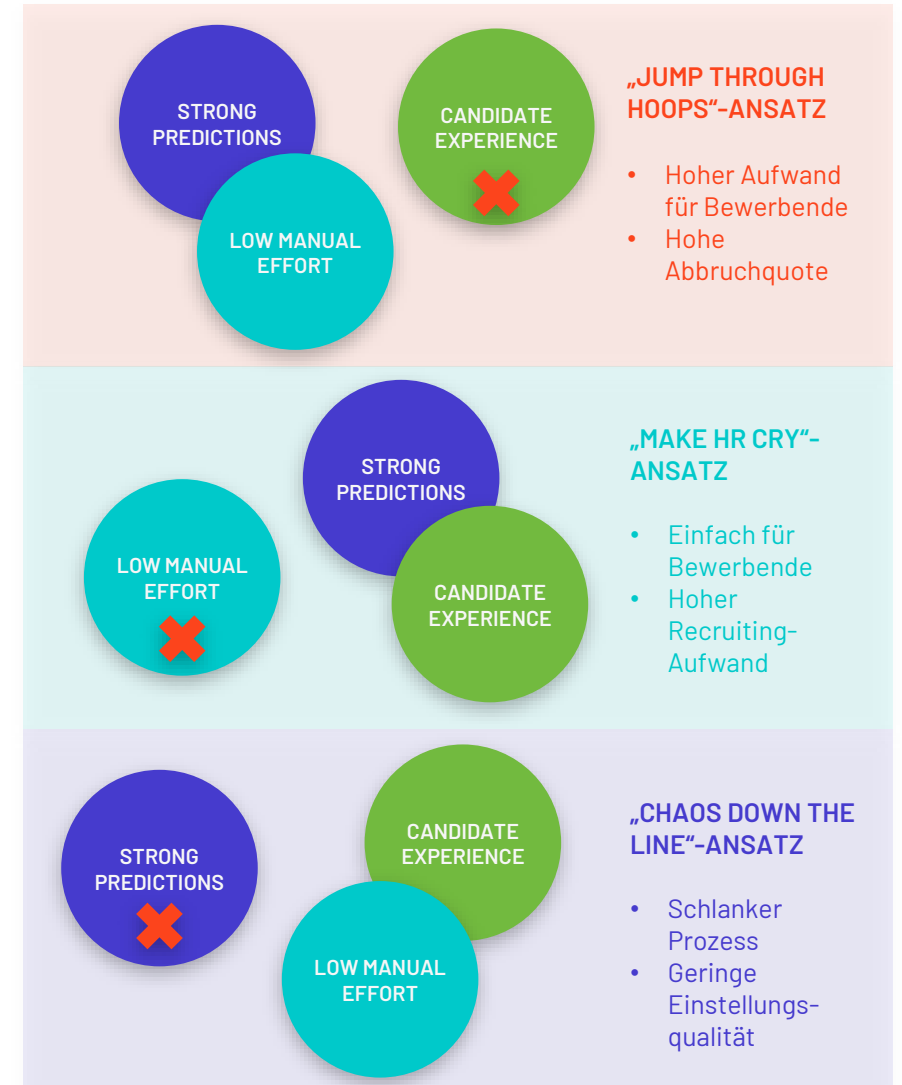
# DAS RECRUITING TRILEMMA

Wie lässt sich das Recruiting effizienter gestalten, ohne Candidate Experience und Diagnostik zu vernachlässigen?

Die Talentakquise steht vor einem strukturellen Recruiting-Trilemma. Von drei übergeordneten Zielen, sind meist nur zwei gleichzeitig erreichbar: (1) den **manuellen administrativen Aufwand minimieren**, (2) eine **gute Candidate Experience** bieten, um keine Talente zu verlieren, und, (3) eine **diagnostisch valide Auswahl** gewährleisten.

Bisherige Ansätze, siehe rechts, erfordern oft schmerzhaft strukturelle Kompromisse: Senkt man Hürden für Bewerbende, steigt der Prüfaufwand enorm. Nutzt man stattdessen starre Ausschlussfilter zur Zeitersparnis, gehen reihenweise qualifizierte Talente im System verloren. Tut man nichts, steigen Aufwand und Kosten.

Wie ineffizient dieser Kompromiss in der Praxis ist, belegt die Hidden Workers-Studie der Harvard Business School: **80%** der befragten Führungskräfte geben an, dass durch Standardfilter mehr als die Hälfte der Fachkräfte systematisch disqualifiziert wird. Fast neun von zehn Unternehmen räumen sogar ein, dass ihre aktuellen Systeme eigentlich hochqualifizierte Talente fälschlicherweise aussortieren .



# MANUELLE ÜBERLASTUNG TROTZ SCHLECHTER CANDIDATE EXPERIENCE



In der ersten Phase der Auswahl setzen Unternehmen weiterhin größtenteils auf manuelle Prozesse. Und das, obwohl etablierten Benchmarks zufolge auf eine typische Stellenausschreibung im Schnitt **250 Bewerbungen** eingehen <sup>[3,4]</sup>. **Bis zu 88 Prozent** davon sind ungeeignet, da sie fachliche und formelle Kriterien nicht erfüllen <sup>[5,6]</sup>.

Der Versuch, dieses Volumen händisch zu bewältigen, führt häufig zu massiven operativen Engpässen. Der administrative Zeitverlust durch die manuelle Sichtung von Lebensläufen liegt durchschnittlich bei **23 Stunden pro Stellenbesetzung** <sup>[8,9]</sup>. Verknüpft man diesen Aufwand mit der branchenüblichen Ausschussquote, wird das Ausmaß der Ineffizienz drastisch sichtbar.

Wenn 70 bis 88 Prozent der Profile fachlich unpassend sind, fließen rund **16 bis 20 Stunden** pro Stellenbesetzung ausschließlich in das händische Aussortieren irrelevanter Bewerbungen.

Aktuelle Prozessdaten aus der Praxis verdeutlichen diesen enormen Zeitverlust: Eine fundierte Prüfung von Bewerbungsdaten erfordert laut Recruitern 6 bis 8 Minuten pro Dokument <sup>[10]</sup>.

Neben den gestiegenen Prozesskosten ist auch die kognitive Auslastung des Recruitings, die sogenannte **Decision Fatigue**, ein Problem. Gerade unter Zeitdruck werden Bewerbungen nachlässiger geprüft und es wird tendenziell auf unbewusste Heuristiken oder Präferenzen zurückgegriffen. Das senkt die Objektivität drastisch.

Wie Nobelpreisträger Kahneman in seinen Arbeiten zum statistischen Rauschen („Noise“) belegt, kommen menschliche Prüfer bei der manuellen Bewertung identischer Daten oft zu völlig unterschiedlichen Ergebnissen, was die manuelle Lebenslauf-sichtung hochgradig **subjektiv und fehleranfällig** macht <sup>[11]</sup>.

Um den administrativen Aufwand zu reduzieren, verlagern zudem viele Unternehmen die Last auf die Bewerbenden. Dies bedeutet in der Praxis eine drastische Verschlechterung der Candidate Experience durch übermäßig lange Formulare und aufwendige Prozesse. Dies führt zu hohen Abbruchquoten von **bis zu 92%** <sup>[12]</sup>. Letztlich verlängert sich die Time-to-Hire signifikant, Vakanzen bleiben laut HRSM im Schnitt **42 Tage unbesetzt** und agile Wettbewerber sichern sich die begehrten Talente <sup>[13]</sup>.

## BLACK BOX MODELLE SIND NICHT DIE LÖSUNG



Um das Trilemma aufzulösen, ist die Automatisierung durch Künstliche Intelligenz ein logischer Schritt. Der Impuls, das Screening an probabilistische, auf Machine Learning basierende Systeme zu übergeben, bringt jedoch fundamentale neue Herausforderungen mit sich, auf die der Gesetzgeber mit dem EU AI Act reagiert hat.

Viele etablierte KI-Systeme operieren als **Black Box**. Sie erlernen selbstständig Muster aus historischen Organisationsdaten, um Vorhersagen zu treffen. Wenn in den Trainingsdaten unbewusst verzerrte Auswahlentscheidungen getroffen wurden, adaptiert und schreibt die KI diese **historischen Diskriminierungsmuster** (Bias) fort. Konkret besteht das Risiko, Bias aus unternehmensfremden Entscheidungsprozessen im eigenen Prozess zu manifestieren.

Darüber hinaus besteht gerade bei Black Box Modellen ein erhöhtes Risiko, dass diese den individuellen Anforderungen einer Organisation und Position nicht gerecht werden können. Stichwort: Anforderungsanalyse. Die Modelle sind meist auf ausländischen Datensätzen trainiert und werden im Anschluss „out of sample“ genutzt.

Neben einem schlechten Fit mit den eigenen Anforderungen und dem Bias-Risiko macht dies die Systeme auch für Bewerbende leichter beeinflussbar. Wenn Modelle nicht für eine konkrete Stelle validiert wurden, leiten sie die Kriterien meist eigenständig aus der Stellenanzeige ab. Die Optimierung des eigenen Lebenslaufs auf konkrete Anforderungen durch **Aufnahme bestimmter Key-Words** lässt sich für Bewerbende mit KI leicht umsetzen. Im Gegenzug benötigen Unternehmen für Anpassungen am eigenen HR-Tech-Stack meist Jahre.

Vor allem stellen solche Modelle für Unternehmen rechtlich ein klares Risiko dar. Unter den **Transparenzvorgaben der DSGVO und des EU AI Acts** für HR-Systeme stellen Algorithmen, deren Kriterien nicht mathematisch und logisch offengelegt werden können, ein **erhebliches rechtliches Haftungsrisiko** dar.

## Welche Pflichten entstehen:

Für Unternehmen, die als Betreiber solcher KIs agieren, bedeutet diese Klassifizierung die Erfüllung eines strengen Pflichtenhefts. Zu den Kernanforderungen gehören die Implementierung eines Risikomanagementsystems, eine jederzeit **auditfähige technische Dokumentation** sowie eine strenge Data-Governance.

Zudem fordert der Gesetzgeber die automatische Protokollierung (Logging) aller systemischen Vorgänge. Die zentrale operative Vorgabe ist die Garantie einer wirksamen menschlichen Aufsicht (Human Oversight). Die Nichtbeachtung dieser Hochrisiko-Vorgaben birgt signifikante Risiken: Bei Verstößen drohen **nach Art. 99 des EU AI Acts Bußgelder in Höhe von 15 bis 35 Millionen Euro** oder zwischen 3 und 7 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes.

## Das Bias Risiko undurchsichtiger KI:

Der Einsatz probabilistischer Machine-Learning-Algorithmen führt in diesem Umfeld zu regulatorischen Herausforderungen.

Ein Fallbeispiel liefert **Amazon (2018)**: Eine intern entwickelte KI-Recruiting-Engine **benachteiligte systematisch Frauen**, da das System mit Lebensläufen trainiert worden war, die in der männlich dominierten Tech-Branche eingereicht worden waren <sup>[14]</sup>. Dieser Fall illustriert, wie undurchsichtige Machine-Learning-Systeme **Bias adaptieren** können.

## DSGVO-Grenzen für automatisierte Scores:

Neben dem EU AI Act setzt auch die DSGVO klare Grenzen. Entscheidend ist jedoch, **ob Art. 22 Abs. 1 greift**. Dieser untersagt Entscheidungen, die ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhen und rechtliche oder ähnlich weitreichende Wirkung entfalten.

Das **Schufa-Urteil des EUGH** stellt klar, dass bereits die Erstellung eines Scores eine unzulässige automatisierte Entscheidung darstellen kann, wenn dieser Wert für die finale Auswahl maßgeblich ist <sup>[15]</sup>. Wenn das Scoring ausschließlich auf fachlichen, nicht-sensitiven Kriterien basiert und die finale Entscheidung beim Menschen verbleibt, greift Art. 22 strukturell nicht. Genau das ist der Kern eines rechtssicheren Systemdesigns.

## KI IM RECRUITING IST FAST IMMER HIGH RISK

*Wie kann Automatisierung angesichts der High-Risk-Einstufung regulatorisch robust konzipiert werden?*

Die Nutzung von KI im Recruiting wird im EU AI Act (Artikel 6, Abs. 3) **grundsätzlich als „High Risk“** betrachtet. Dabei formuliert der Artikel allerdings auch **mögliche Ausnahmen** von dieser Einstufung. Ein System gilt rechtlich nicht als hochriskant, wenn mindestens eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist <sup>[15]</sup>.

Das KI-System muss demnach dazu bestimmt sein:

- lediglich eine „**enge verfahrenstechnische Aufgabe**“ auszuführen,
- das Ergebnis einer bereits abgeschlossenen menschlichen Tätigkeit zu verbessern,
- bestehende Entscheidungsmuster zu erkennen, ohne dabei die menschliche Beurteilung zu ersetzen oder zu beeinflussen, oder
- reine Vorbereitungsaufgaben für eine spätere Bewertung zu übernehmen.

Wie diese Regeln in der juristischen Praxis angewendet werden, ist aktuell noch nicht seriös vorherzusagen. Die Kommission hat die eigene Frist für die Leitlinien zu Art. 6 im Februar 2026 verpasst. Wie weitreichend die Ausnahmen ausgelegt werden und inwieweit Regelungen zum Profiling hiermit konkret interagieren, ist aktuell nicht absehbar. Entsprechend sollten Unternehmen darauf vorbereitet sein, dass auch ein CV-Parser, der lediglich Daten ausliest, grundsätzlich in die High-Risk-Kategorie fallen kann.

"

**Sich auf die Ausnahmen  
der High-Risk-Kategorie  
zu verlassen, ist für  
Unternehmen definitiv  
high Risk**

"

## Welche objektiven Standards müssen Softwarelösungen als Bewertungsmaßstab erfüllen?

Um in einem regulierten Umfeld (EU AI Act und DSGVO) langfristige Rechtssicherheit („Compliance by Design“) zu gewährleisten, sollten zukunftssichere Systeme zur Bewerberauswahl die folgenden vier Architektur-Prinzipien erfüllen:

### FUNKTIONALE SYSTEMTRENNUNG:



Eine **strikte funktionale Trennung** zwischen Prozessschritten mit KI (z.B. Datenextraktion) und solchen ohne KI (Scoring). Künstliche Intelligenz wird ausschließlich zur **wertneutralen Strukturierung** unstrukturierter Lebenslaufdaten eingesetzt.

### MENSCHLICHE ENTSCHEIDUNG:



Das System fungiert als **Automation Layer**, belässt die finale Entscheidung jedoch zwingend bei einem Menschen. Die Software bereitet Daten auf und erfragt fehlende Angaben. Sie darf aber **keine automatisierten Absagen** generieren.

### ERKLÄRBARE KI:



Bei Black-Box-Modellen wird die Festlegung und Gewichtung der Entscheidungskriterien vom Modell selbst vorgenommen. Bewertungen sollen aber **vollständig mathematisch nachvollziehbar** sein. Die zugrunde liegende Metrik muss offengelegt und **logisch nachprüfbar** sein.

### REVISIONSSICHERHEIT:



Die vollständige, **unveränderliche Protokollierung** aller systemischen und algorithmischen Vorgänge ist notwendig. Der gesamte Lebenszyklus eines Datensatzes erfordert einen **automatisierten Audit-Trail**. Alle Einschätzungen müssen reproduzierbar sein.

*Wie gewinnt man das Vertrauen und die Zustimmung der kritischsten internen Stakeholder?*

Die Einführung einer HR-Automatisierung scheitert selten an der technologischen Machbarkeit, sondern meist an den berechtigten Vorbehalten der internen Kontrollinstanzen.

## MITBESTIMMUNG & FREIGABEPROZESSE:

Der Einsatz moderner Personaltechnologie ist in Deutschland durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) engmaschig reguliert. Nach § 95 Abs. 2a BetrVG besteht in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der **Aufstellung KI-gestützter Auswahlrichtlinien**.

Die Mitbestimmung prüft solche Systeme kritisch. Intransparente KI-Modelle rufen Vorbehalte hervor, da die fehlende Erklärbarkeit der Kriteriengewichtung eine latente Verhaltenskontrolle oder strukturelle Benachteiligung begünstigen könnte. Fehlt die Transparenz, resultieren daraus oft langwierige Prüfprozesse, die Hinzuziehung externer Sachverständiger und Verzögerungen bei der Verhandlung der erforderlichen Betriebsvereinbarung.

## DIE DATENSCHUTZ-FOLGENABSCHÄTZUNG:

Parallel fordert die Datenschutzbeauftragte Person die **Einhaltung der DSGVO-Prinzipien** (Art. 5). Vor der produktiven Nutzung ist **bei neuartigen KI-Systemen** in der Regel eine **Datenschutz-Folgenabschätzung** (DSFA) **zwingend erforderlich**. Diese verlangt den belastbaren Nachweis, dass keine besonders schützenswerten Daten nach Art. 9 DSGVO in die Bewertung einfließen. Bei sich selbst anpassenden Modellen ist der Ausschluss der Nutzung solcher Merkmale – oder entsprechender Proxy-Variablen – methodisch anspruchsvoll zu belegen.

## WHITE BOX STATT BLACK BOX

Der Schlüssel zu einer effizienten Freigabe liegt in einer Architektur, die diese Governance-Anforderungen systematisch abbildet. Eine zweistufige Automatisierung nach dem White-Box-Prinzip nutzt KI ausschließlich für das wertneutrale Auslesen von Dokumenten. Das nachgelagerte Scoring basiert hingegen auf einer deterministischen, regelbasierten und von Menschen definierten Logik. Dieser Ansatz liefert beiden Prüfinstanzen die notwendigen Garantien:

### FÜR DEN BETRIEBSRAT:

HR kann dem Betriebsrat im Vorfeld verständliche, **transparente Kriterien vorlegen**. Da die maschinelle Black-Box eliminiert wird und die finale Entscheidung bei den Rekrutierenden verbleibt, wird eine heimliche Verhaltenskontrolle ausgeschlossen. HR kann berechtigterweise argumentieren, dass sich hiermit Fairness und Objektivität gegenüber einem rein menschlichen Prozess steigern lassen. Auf dieser Basis lassen sich **Betriebsvereinbarungen rechtssicher und zügig verhandeln**.

### FÜR DEN DATENSCHUTZ:

Deterministische Systeme erbringen den erforderlichen DSGVO-Nachweis **mathematisch**. Durch die Offenlegung der Variablen und einen **lückenlosen Audit-Trail** lässt sich für jeden Bewerber exakt belegen, dass das Scoring ausschließlich auf fachlichen, nicht personenbezogenen Kriterien basiert. Dies schützt die Organisation methodisch vor Datenschutzverstößen und minimiert Risiken im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

“  
**Wo die Black-Box rechtliche Fragen aufwirft, liefert die White-Box deterministische Gewissheit für Betriebsrat und Datenschutz.**  
”

# FALLBEISPIEL



## DIE AUSGANGSLAGE:

Ein beispielhaftes mittelständisches Unternehmen erhält monatlich rund **1.200 Bewerbungen**. Die manuelle Sichtung inklusive administrativem Klickweg dauert **6 bis 8 Minuten pro Lebenslauf** und bindet mit **120 bis 160 Arbeitsstunden** pro Monat eine ganze Vollzeitkraft. Die Folgen sind Decision Fatigue, verzögerte Time-to-Hire und eine messbar steigende Applicant-Drop-off-Rate.

## DIE LÖSUNG: „HUMAN OVERSIGHT BY DESIGN“

Das Recruiting will die Blockade durch einen Wechsel zu **deterministischer, zweistufiger Automatisierung** auflösen. Anders als bei Black-Box-Modellen lassen sich bestehende HR-Prozesse beibehalten. Die KI übernimmt ausschließlich das wertefreie Auslesen der Lebensläufe; das Scoring erfolgt über **vorab definierte Anforderungsanalyse** des HR-Teams. Diese transparente Entscheidungsmatrix legt das Unternehmen dem Betriebsrat als bekannte, verhandelbare Auswahlrichtlinie vor.

## DIE HÜRDE:

Der Versuch, diesen Flaschenhals mit der KI-Lösung aus dem ATS aufzulösen, scheitert am berechtigten **Veto von Betriebsrat und Datenschutz**. Da das System als Black Box agiert und Proxy-Variablen nutzen könnte, sind die konkreten Auswahlkriterien nicht menschlich nachvollziehbar. Der Datenschutz meldet Bedenken an und die Mitbestimmung blockiert die Freigabe.

## DER MESSBARE IMPACT:

Der Datenschutz ist hiermit einverstanden und entsprechend stimmt auch der Betriebsrat zu. Auch ohne Black-Box wird damit der gleiche Grad an Automatisierung erreicht. Das System strukturiert Bewerbungen, priorisiert diese anhand fester Kriterien und fordert, wenn nötig, Dokumente und Angaben nach. Das Recruiting prüft weiterhin alle 1.200 Bewerbungen, allerdings sinkt der Aufwand von bis zu **120-160 Stunden auf 20-30 Stunden** im Monat. Das Recruiting-Team agiert schneller, gezielter und revisions sicher.

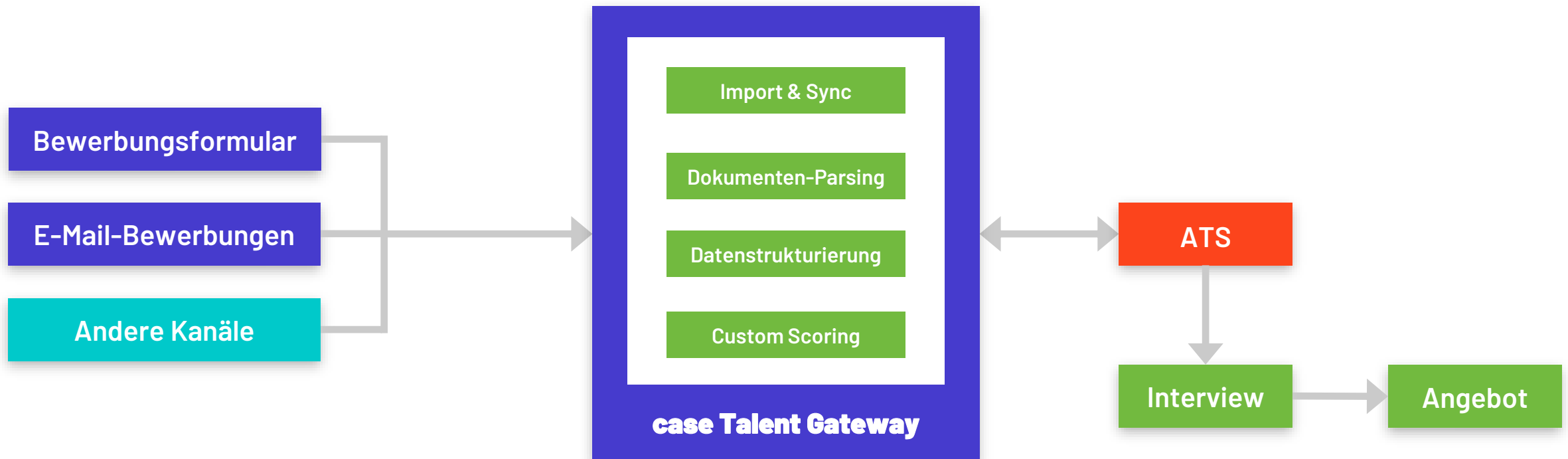
## DIE CASE TALENT GATEWAY



*Wie übersetzen sich regulatorische Design-Prinzipien in eine operativ anwendbare Software-Architektur?*

Die theoretische Herleitung einer „Compliance by Design“-Architektur erfordert in der operativen HR-Praxis eine nahtlose technologische Übersetzung. Die reine Theorie schützt nicht vor manueller Überlastung, wenn die Implementierung an starren IT-Infrastrukturen scheitert. An dieser Schnittstelle zwischen Regulatorik und operativer Effizienz setzt das **case Talent Gateway** an.

Als spezialisierter Automation Layer demonstriert die Lösung, wie die geforderte zweistufige Automatisierung in Einklang mit der DSGVO und dem EU AI Act realisiert wird, ohne das bestehende ATS ersetzen zu müssen.



## INTEGRATION IN DIE BESTEHENDE SYSTEMLANDSCHAFT:

Das case Talent Gateway agiert als zweistufige Automatisierung, die direkt mit **etablierten ATS-Lösungen** (wie Workday, Avature, SuccessFactors, SmartRecruiters, Beesite, REXX, d.vinci, etc.) kommuniziert, ohne dass Rekrutierende die ATS-Nutzeroberfläche verlassen müssen. Daten können entweder vom ATS an die API übergeben oder durch die Middleware aktiv abgerufen werden. Da das System flexibel auf verschiedene Kanäle reagiert, reicht in der Praxis selbst eine einfach weitergeleitete E-Mail aus, um den Prozess zu starten. Dieser architektonische Ansatz sichert die technologische Trennung: Das Gateway **filtert, strukturiert und bewertet Daten im Hintergrund**, ohne dass Recruiter zusätzliche Software bedienen oder ihre aktuelle Nutzeroberfläche verlassen müssen.

## WERTEFREIES PARSING:

In der ersten Stufe liest das System wertefrei unstrukturierte Lebenslaufdaten aus. Die Daten werden sofort auf ein **kundenspezifisches Datenmodell** übertragen und kategorisiert.

## AUTOMATISIERTE VERVOLLSTÄNDIGUNG:

Sollten nach Parsing noch relevante Dokumente oder Nachweise fehlen, identifiziert das Gateway diese Lücken und **fordert die benötigten Unterlagen automatisch per E-Mail bei den Bewerbern nach**. Unternehmen können somit auf umständliche Online-Formulare verzichten, was die Candidate Experience verbessert und die Abbruchquoten von Top-Talenten drastisch reduziert.

## UNTERNEHMENSPEZIFISCHER DETERMINISMUS:

Die anschließende Bewertung erfolgt durch ein **individuelles, regelbasiertes Custom Scoring**. Unternehmen definieren im Vorfeld zusammen mit case ihre eigenen, **spezifischen Anforderungsprofile** (z. B. Gewichtung von Abschlüssen, Arbeitserfahrung, Sprachkenntnissen, etc.). **Wissenschaftlich validierte Algorithmen**, wie unser case Score zur Kontextualisierung von Bildungsleistung, können dabei direkt mit in das Custom Scoring eingebunden werden.

# VOLLE TRANSPARENZ MIT DEM GATEWAY REPORT



Um den hohen Anforderungen von Datenschutzbeauftragten und Betriebsräten gerecht zu werden, generiert das System **komplett automatisch** den sogenannten Gateway Report. Hierfür bedarf es keinerlei vorab strukturierter Angaben durch die Bewerbenden. Dieses Instrument fungiert als **auditierbarer Beweis**:

- Es macht jeden Bewertungsschritt auf Einzeldatensatzebene transparent.
- Es weist mathematisch nach, dass keine sensiblen Merkmale nach Art. 9 DSGVO in die Bewertung eingeflossen sind.
- Es bereitet die Entscheidungsempfehlungen („Predictive Signals“) so auf, dass der menschliche Recruiter sie validieren und rechtssicher übernehmen, oder jederzeit begründet überschreiben, kann.

## KOMPROMISSLOSE DATENSICHERHEIT:

Datenschutz ist beim case Talent Gateway nicht nur eine vertragliche Klausel, sondern das architektonische Fundament. Die gesamte Infrastruktur wird **ausschließlich in einem privaten Netzwerk auf Azure-Servern in Europa** gehostet. Es ist technisch garantiert, dass zu keinem Zeitpunkt KI-Modelle mit den Daten der Bewerbenden trainiert werden.

Durch diesen Aufbau eliminiert das case Talent Gateway das „statistische Rauschen“ aus Massenbewerbungen und verkürzt die Time-to-Hire signifikant. Die Anforderungen an Anbieter von High-Risk-KI werden durch case erfüllt.

### GATEWAY REPORT

Overview of application criteria

Name Name | Job Title | 2026-01-23 14:49 UTC  
Applicant ID: applicant-2026-c453

Score  
**B**

K.O. CRITERIA		COUNTABLE CRITERIA <span>3 / 5</span>	
Criterion	Status	Criterion	Status
German B2+	PASS	Masters (or equivalent)	NO
Bachelors (or equivalent)	PASS	Relevant internship	PASS
Study in <15 semesters	PASS	Relevant apprenticeship	NO
Some job experience	PASS	Relevant Degree	PASS
		Study in <13 semester	PASS

**CASE SCORE** Required: Yes

case score	University	Degree	Subject	GPA	Time
3	Maastricht University	Master	Economics	8.4	2021-01-01 - 2024-01-01
47	TU Braunschweig	Bachelor	Industrial Engineering	gut (2,0)	2018-01-01 - 2021-01-01

## DIE NEUE STRATEGISCHE ROLLE VON HR

### DER STRATEGISCHE KOMPASS FÜR AUTOMATISIERUNG:

Der EU AI Act gibt den Rahmen vor. Organisationen sollten jetzt technologische Altlasten überspringen und direkt auf eine **erklärbare zweistufige Automatisierungs-Architektur** setzen. So löst sich der administrative Flaschenhals durch steigende Bewerbungszahlen auf, ohne ein massives Compliance-Risiko durch intransparente Black-Box-Algorithmen einzugehen.

### VOM DATENVERARBEITER ZUM TALENT ADVISOR:

Die Automatisierung befreit Recruiting-Teams von manuellen Prozessen und statistischem Rauschen. Die neu gewonnene Kapazität ermöglicht einen echten **„Skills-First“-Ansatz**, bei dem tatsächliche, kontextualisierte Fähigkeiten und tiefergehende Eignungsdiagnostik anstelle von historischem Bias im Zentrum stehen.

### STRATEGIC CLOSING:

Organisationen, die diese erklärbare Automatisierung frühzeitig implementieren, schaffen weit mehr als nur rechtliche Compliance – sie erarbeiten sich einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil. Durch **nachweisbare Audit-Trails** erleichtern sie die Zusammenarbeit mit Datenschutzbeauftragten und dem Betriebsrat. Zudem stärken sie ihre Arbeitgebermarke gegenüber Top-Talenten, die schnelle und faire Auswahlprozesse erwarten.

---

*Welche  
Wettbewerbsvorteile  
entstehen für  
Organisationen, die  
jetzt handeln?*

---

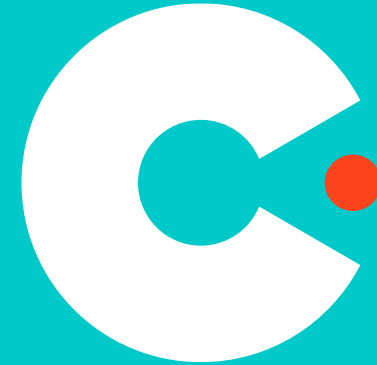
**FRAGEN? GERNE!**



**Dr. Philipp Karl Seegers** *Gründer / CEO*  
pks@candidate-select.com  
p.seegers@maastrichtuniversity.nl



**Julia Gahl** *Senior BD Managerin*  
jg@candidate-select.com



**Impressum**

candidate select GmbH (case)  
HRB111008, AG Köln

Dr. Philipp Karl Seegers  
Dr. Maximilian Hoyer  
Caren Schneider

Raderberger Straße 173-175  
50968 Köln

+49 221 99 55 44 63  
info@case-score.com

## Quellenverzeichnis

1. Webb, T., Holyoak, K. J. & Lu, H. (2023). *Emergent analogical reasoning in large language models*. *Nature Human Behaviour*, 7(9), 1526-1541
2. Canagasuriam & Roulin (2024). <https://www.researchgate.net/publication/381686573>
3. Glassdoor 50 HR and Recruiting Stats. <https://b2b-assets.glassdoor.com/50-hr-and-recruiting-stats.pdf>
4. Zety (2025). *Top HR Statistics & Trends for 2024*. <https://zety.com/blog/hr-statistics>
5. TalentCulture (2017). *3 Ways Recruitment Automation Will Change Recruiting Forever*. <https://talentculture.com/blog/3-ways-recruitment-automation-will-change-recruiting-forever/>
6. Eddy (o.D.). *Resume Screening*. <https://eddy.com/hr-encyclopedia/resume-screening/>
7. Harvard Business School, Accenture (2021). *Hidden Workers: Untapped Talent*.
8. Ideal (2016). *5 Recruitment Shortlisting Strategies To Speed Up Time-To-Hire*. <https://web.archive.org/web/20170129104513/https://ideal.com/recruitment-shortlisting-strategies/>
9. Greenhouse (2017). *Increasing recruiting efficiency with AI*. <https://www.greenhouse.com/blog/increasing-recruiting-efficiency-with-ai>
10. Equip (2025). *AI Resume Screening vs Manual CV Screening: The Complete ROI Analysis for 2026*. <https://equip.co/blog/ai-resume-screening-vs-manual-cv-screening-the-complete-roi-analysis-for-2026/>
11. Kahneman, D., Sibony, O. & Sunstein, C. R. (2021). *Noise: A Flaw in Human Judgment*.
12. SmartRecruiters (2023). *How to Improve the Candidate Experience While Reducing Application Drop-Off*. <https://www.smartrecruiters.com/resources/article/improve-the-candidate-experience-reduce-application-drop-off/>
13. SHRM (2022). *Benchmarking: Talent Access Report*. <https://www.shrm.org/content/dam/en/shrm/research/benchmarking/Talent%20Access%20Report-ORG%20SIZE-SMALL.pdf>
14. Reuters (2018). *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. <https://www.reuters.com/article/idUSKCN1MK08G/>
15. EuGH (2023). *Urteil vom 7. Dezember 2023, Rs. C-634/21 (SCHUFA Holding)*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:62021CJ0634>
16. Europäische Union (2024). *Verordnung (EU) 2024/1689 (KI-Verordnung / EU AI Act)*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>