marketingwerk

KI-Agenten im Recruiting

Automatisierte Personalsuche für KMU

Michael Höller
Gründer marketingwerk · recruitpilot

Digitalks on Tour · Haus der Digitalisierung, Tulln · 11. November 2026

Heute im Einsatz

3 / 3

- **Marktanalyse**
  Wer sucht dasselbe, was zahlen die
- **Stellenanzeige**
  Drei Versionen aus fünf Stichworten
- **Bewerbungseingang**
  Erfassen, bestätigen, dem Menschen vorlegen

Drei Aufzeichnungen, direkt in Canva.

WER HIER VORNE STEHT

Michael Höller

Gründer von marketingwerk und recruitpilot

Seit 2019
besetze ich offene Stellen

Für KMU
aus Österreich und Deutschland

Standort Pitten
Pitten und Wien

Was ich mache

Social-Recruiting-Kampagnen für Betriebe ohne eigene HR-Abteilung. Von der Anzeige bis zur telefonischen Vorqualifizierung.

Warum ich darüber rede

Ich entwickle Agenten für unseren Betrieb. Hier sehen Sie eine Demo mit fiktiven Daten und nachvollziehbaren Freigaben.

Auswahl an Kunden

ALPLA · Raiffeisen · Stadt Wien · ÖIS · LANSERHOF · Retter Bio-Natur-Resort · ostermann · SETEC Engineering

Wer hat gerade eine Stelle, die länger als drei Monate offen ist?

- **Handzeichen.**

AUSGANGSLAGE

Recruiting ohne HR-Abteilung

Fiktiver Metallbetrieb in Niederösterreich, 38 Mitarbeiter

Monate offen	Bewerbungen in vier Monaten	Davon passend
4	3	0

Warum das so ist

Der Chef macht das Recruiting selbst, abends zwischen 18 und 22 Uhr

Ein kleiner Betrieb hat oft keine eigene Personalabteilung.

DIE WENDE

Was sich gerade geändert hat

Software beantwortet nicht mehr nur Fragen. Sie erledigt Aufgaben.

	Chatbot	Agent
Beantwortet eine Frage	✓	✓
Erledigt mehrere Schritte selbständig	—	✓
Entscheidet selbst, welcher Kanal sich lohnt	—	✓
Greift in Ihre Systeme und Konten ein	—	✓
Fragt nach, bevor Geld ausgegeben wird	—	✓
Bewertet Menschen in dieser Demo	—	—

Der Agent arbeitet mit Werkzeugen, einem Auftrag und klaren Freigaben.

„KI im Recruiting ist unethisch. Da sortiert eine Maschine Menschen aus.“

Diesen Satz höre ich oft. Und er stimmt — wenn man die Maschine über Menschen urteilen lässt.

🚫 Bleibt beim Menschen

Das Urteil über einen Menschen. Wer eingeladen wird, wer die Stelle bekommt, was jemand wert ist.

✓ Übernimmt der Agent

Die Papierarbeit drumherum. Recherchieren, formulieren, sortieren, dokumentieren.

Mein Ziel: dass Personalarbeit wieder mit Menschen zu tun hat und nicht mit Dokumentenverwaltung.

FAHRPLAN

Das machen wir jetzt

Ein Agent, ein fiktiver Betrieb. Sie schauen bei der Arbeit zu.

1

Ein Agent, drei Phasen

Eine offene Stelle, vom Auftrag bis zum vorbereiteten Bewerbungseingang.

2

Danach: was er zurückgibt

In Stunden und in Wochen, nicht in Schlagworten.

3

Zum Schluss: wo die Grenze liegt

Wer entscheidet, welche Regeln gelten, wie Sie morgen anfangen.

AUFTRAG

Der Fall

Erfundener Betrieb, echtes Problem. Alle Namen und Daten sind Beispiele.

Auftrag

OFFEN

Betrieb	Wimmer Metalltechnik
Standort	Ternitz, 38 Mitarbeiter
Anlass	Facharbeiter hat gekündigt
Gesucht	**Zerspanungstechniker:in**
Vom Chef	Eine Sprachnachricht, 06:40

Ein Agent, drei Phasen

Der Auftrag

VIDEO

Zwei Sätze, dann Markt und Profil

Anzeige und Kampagne

VIDEO

Texten, Kanäle wählen, aufsetzen

Der Betrieb

LIVE

Erfasst Eingänge und erstellt Entwürfe

PHASE 1 VON 3

Der Auftrag

Zwei Sätze, mehr bekommt er nicht

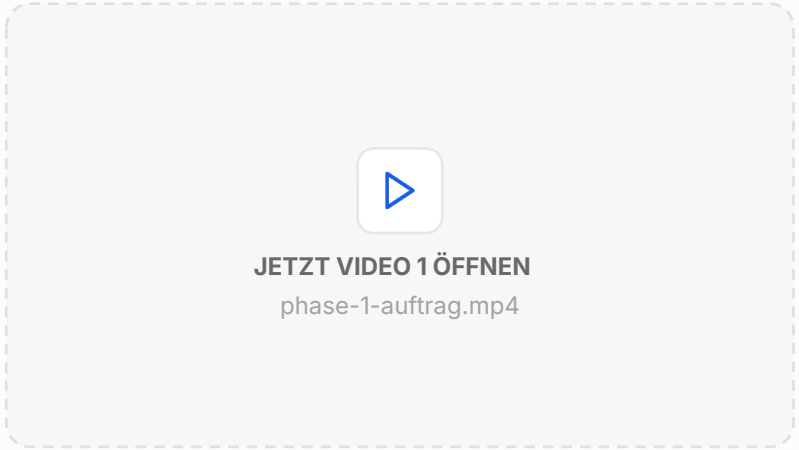
Eine Sprachnachricht vom Chef um 06:40. Kein Briefing, kein Formular.

Er recherchiert, ohne dass es jemand sagt

Wer sucht dasselbe im Umkreis, was zahlen die, wo sind die Leute.

Und fragt genau dreimal nach

Gebündelt, nicht über den Tag verteilt. Gehaltsband ist immer dabei.



01-rueckfragen.md WARTET

Gehalt und KV-Einstufung	**offen**
Schichtzeiten und Freitag	**offen**
Eine Stelle oder zwei?	**offen**

PHASE 2 VON 3

Anzeige und Kampagne

Er entscheidet, wo gepostet wird

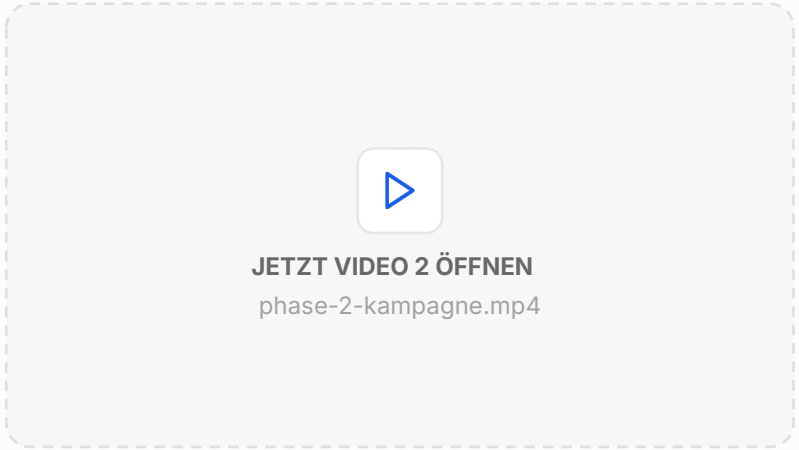
Und begründet, warum nicht überall. Das karriere.at-Kontingent schont er.

Er bereitet die Kampagne vor

Zielgruppe, Umkreis, Budget, drei Anzeigentexte, Vorschlag fürs Motiv.

Und dann stoppt er von selbst

Nichts geht online, bevor der Chef freigegeben hat. Auch kein Euro.



02-veroeffentlichung.md ZUR FREIGABE

AMS + eigene Karriereseite	**kostenlos**
willhaben Jobs, 30 Tage	**149 €**
Meta-Kampagne, 21 Tage	**420 €**

PHASE 3 VON 3

Der Betrieb

Bewerbungseingang im Video

Wir sehen diesen Lauf als Aufzeichnung.
Im Betrieb braucht es einen festen Auslöser.

Eine Bewerbung um 22:47

Der Eingang wird erfasst. Die Bestätigung liegt als Entwurf zur Ansicht bereit.

Bewerten tut er nicht

Er sagt Ihnen nicht, ob die gut ist. Das schauen Sie sich selber an.

Agent-Verlauf 3 / 5

- ✓ Freigabe erhalten
- ✓ Vier Kanaltexte liegen bereit
- ✓ Kampagnenplan ist freigegeben
- ○ **Neuer Eingang wird verarbeitet**
- ○ Tagesbericht an den Chef

Bewerbung, 22:47 Uhr
Er erfasst und erstellt einen Entwurf.
Die Auswahl bleibt beim Menschen.

WAS DAS BRINGT

Von „ich brauch jemanden“ bis die Kampagne läuft

IHRE ZEIT

12 Stunden → **40** Minuten

Recherche, Texten, vier Plattformen, Kampagne aufsetzen — gegen: drei Fragen beantworten und zweimal freigeben.

KALENDERZEIT

3 Wochen → **2** Tage

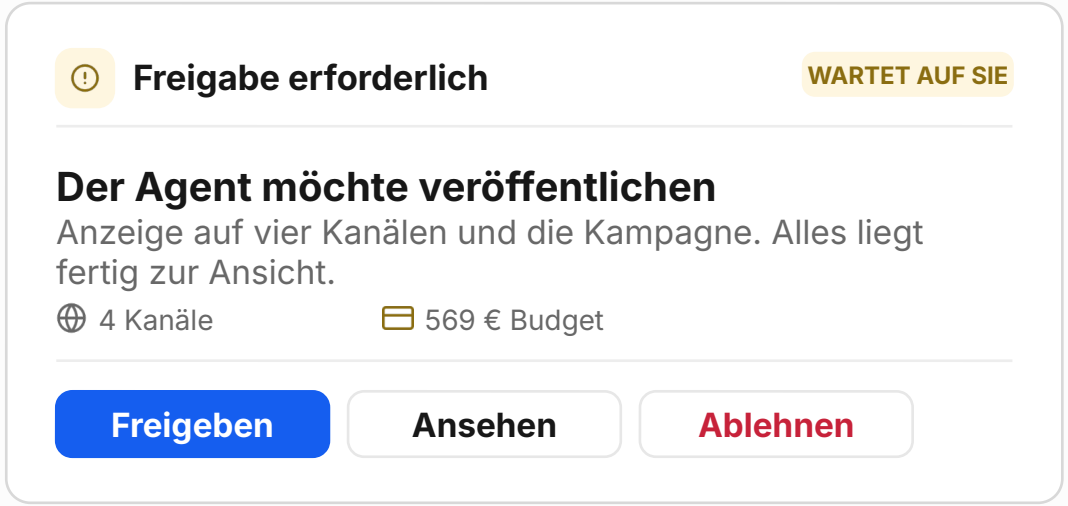
Weil es abends passiert, wenn überhaupt — gegen: der Agent wartet nur auf Ihre Freigabe.

Weniger Liegezeit: Die Stelle kann früher am Markt sein.
Die tatsächliche Zeitersparnis messen Sie im eigenen Betrieb.

Geschätzt für dieses Beispiel. Ihre Zahlen hängen von Stelle und Betrieb ab.

VERANTWORTUNG

Der Agent schlägt vor, Sie entscheiden



Was beim Menschen bleibt

- Die Entscheidung, wen Sie anrufen
- Das Gespräch selbst
- Gehalt und Eintrittstermin
- Die Verantwortung dafür

Nichts geht raus, ohne dass ein Mensch draufgeschaut hat.

RECHT UND DATENSCHUTZ

Verantwortung und Datenschutz

Die konkrete Anwendung entscheidet über Pflichten und Risiken.

EU AI Act: KI zur Bewerberbewertung kann als Hochrisiko gelten

Anhang-III-Pflichten ab 2.12.2027. Datenschutz und Diskriminierungsschutz gelten heute.

Ein Mensch prüft

Auswahl und Verantwortung bleiben beim Betrieb. Die Demo bewertet niemanden.

Bewerber wissen Bescheid

Verarbeitung und Rechte verständlich erklären. Ein Hinweissatz allein reicht nicht.

Keine diskriminierende Auswahl

Keine Rangliste und keine automatische Absage. Geschützte Merkmale beachten.

Datenverarbeitung prüfen

Rechtsgrundlage, Anbieter-Vertrag, Zugriffe, Löschfristen und Transfers prüfen.

Stand 08.11.2026 · EU-Kommission: digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai

STÜCKLISTE

Was steckt dahinter?

Arbeitsanweisung, begrenzte Zugriffe und ein passendes Agenten-Tool.

Arbeitsanweisung

Eine Seite auf Deutsch, wie für einen neuen Mitarbeiter.

Werkzeuge

Ein Ordner, das Internet, das Postfach. Nur was Sie freigeben.

Ein Tool

Datei- und Webzugriff, passender Anbieterzugang. Kosten je nach Plan.

Das Demo-Kit enthält die Arbeitsanweisung, fiktive Beispieldaten und Ergebnisse. Sie können den Ablauf damit nachvollziehen.

NÄCHSTE SCHRITTE

Wenn Sie morgen anfangen wollen

Nicht mit dem Recruiting. Mit der langweiligsten Aufgabe, die Sie haben.

1 **Eine Aufgabe wählen**
Eine, die Sie jede Woche Zeit kostet und immer gleich abläuft. Absagen schreiben. Angebote nachfassen.

DIESE WOCHE

2 **Die Arbeitsanweisung schreiben**
Eine Seite auf Deutsch, wie für einen neuen Mitarbeiter: Aufgabe, Vorgehen, was tabu ist.

EINE STUNDE

3 **Zehn Fälle prüfen, dann ausweiten**
Ergebnisse lesen, Fehler korrigieren, Anweisung nachschärfen. Freigaben und regelmäßige Kontrollen bleiben bestehen.

ZWEI WOCHEN

marketingwerk

Sie bekommen das Demo-Kit

Die Arbeitsanweisung, das Firmenprofil und sieben fiktive Beispiel-Bewerbungen. Dazu die beiden Videos und Folien zum Nachbauen, kostenlos.

michael@marketingwerk.at

marketingwerk.at · recruitpilot.co

Michael Höller

Danke.

Scannen und öffnen

Folien und Demo-Kit