PRESSEMITTEILUNG

KI-Transparenz-Index 2026: Wie offen informieren Deutschlands größte Arbeitgeber über die Nutzung von KI im Bewerbungsprozess?

- **HR-Software-Anbieter Lucca untersucht, wie transparent 25 der größten deutschen Arbeitgeber über den Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Bewerbungsprozess informieren.**
- **Die Allianz erreicht mit 26 von 30 möglichen Punkten den höchsten Transparenzwert – ALDI Nord mit einem Punkt den niedrigsten.**
- **21 der 25 Konzerne setzen eine Recruiting-Software ein, deren Hersteller KI-Funktionen bewirbt, jedoch benennen lediglich vier dieser Unternehmen KI auf ihrer Karrierewebsite.**

München, 08. September 2026 – 25 der größten deutschen Arbeitgeber erreichen im Durchschnitt 12,1 von 30 möglichen Punkten dafür, wie transparent sie über den Einsatz von KI in der Personalauswahl informieren. Das ist das Ergebnis des KI-Transparenz-Index des HR-Software-Anbieters Lucca (www.lucca-software.com), der die 25 Großkonzerne anhand von 32 standardisierten Kriterien bewertet. Erfasst wurde, wie umfassend die Unternehmen öffentlich über den Einsatz von KI im Recruiting informieren. Insgesamt konnten bei der Untersuchung 30 Punkte erzielt werden, wobei eine höhere Punktzahl für mehr Transparenz steht. Zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert liegen 25 Punkte Unterschied: Die Allianz kommt auf 26 Punkte, während ALDI Nord einen Punkt erhält.

Allianz, Telekom und SAP an der Spitze – ALDI Nord und Siemens Energy am Ende

Den höchsten Score erreicht die Allianz mit 26 von 30 Punkten, gefolgt von der Deutschen Telekom und SAP mit jeweils 20 Punkten. Dahinter liegen die Deutsche Post/DHL mit 19 und die BASF-Gruppe mit 18 Punkten.

Am unteren Ende rangiert ALDI Nord mit einem Punkt. Den zweiten Platz im Negativ-Ranking belegt Siemens Energy mit fünf Punkten, gefolgt von TRATON (sechs Punkte). Volkswagen kommt als größter Arbeitgeber der Untersuchung auf sieben Punkte und liegt damit gleichauf mit Lidl, Robert Bosch und Metro.

Der Unterschied zwischen KI-Einsatz und KI-Transparenz

Die Ergebnisse offenbaren eine Lücke zwischen Einsatz und Kommunikation: 21 der 25 Konzerne verwalten eingehende Bewerbungen über eine Software, deren Hersteller KI-Funktionen wie den automatischen Abgleich von Lebenslauf und Stellenprofil bewirbt. Auf der Karrierewebsite, die Bewerbende vor einer Bewerbung ansteuern, benennen hingegen nur vier Unternehmen (Bayer, SAP, Allianz und Siemens) den Einsatz von KI im Auswahlprozess offen. Das heißt nicht, dass nur diese vier KI verwenden, sondern dass nur sie außerhalb des Datenschutztexts aktiv darüber informieren.

Wer wissen möchte, ob eine Software die eigene Bewerbung mitbewertet, findet Hinweise ansonsten fast ausschließlich in den Datenschutzhinweisen zum Bewerbungsverfahren (Kriterien K2 – K16 des Index). Diese muss jedes Unternehmen bereitstellen, doch der Begriff "KI" oder "Künstliche Intelligenz" fällt nur in sechs dieser Dokumente.
Ein weiteres Ergebnis betrifft die automatisierte Entscheidungsfindung, nach der im Zuge der Untersuchung gesondert gesucht wurde. 16 der Unternehmen, sprechen sie in ihren Datenschutzhinweisen an und 13 davon, um sie für das eigene Bewerbungsverfahren zu verneinen. Im Geschäftsbericht wird KI dagegen häufig genannt: In 21 der 25 Berichte kommt sie vor.

„Unsere Untersuchung zeigt: KI ist in den Systemen vieler Unternehmen angekommen, wird für Bewerber:innen aber oft erst im Datenschutztext sichtbar. Mittelfristig sollte der KI-Einsatz transparent dort offengelegt werden, wo Bewerber:innen sich tatsächlich informieren", kommentiert Marek Kraus, Country Manager Germany bei Lucca.

4 Tipps für Bewerber:innen: So erkennen Sie den Einsatz von KI im Bewerbungsprozess

1. **Datenschutzhinweise für Bewerber:innen lesen**
   In den Datenschutzhinweisen wird erklärt, welche personenbezogenen Daten im Bewerbungsverfahren verarbeitet werden und zu welchen Zwecken. Suchen Sie gezielt nach Begriffen wie „Künstliche Intelligenz", „KI", „automatisierte Verarbeitung", „automatisierte Entscheidungsfindung", „Profiling" oder „Vorauswahl". Auch Hinweise auf einen automatisierten Abgleich von Qualifikationen können relevant sein. Dafür können Sie die Suchfunktion des mobilen Gerätes nutzen.

2. **Im Bewerbungsportal auf automatisierte Funktionen achten**
   Achten Sie auf den Ablauf der Bewerbung, um herauszufinden, ob automatisierte Systeme genutzt werden. Beispielsweise, ob Bewerber:innen von einem Chatbot durch den Prozess geführt oder ob Angaben automatisch ausgewertet werden.

3. **KI im Bewerbungsprozess für sich nutzen**

   Wer weiß oder vermutet, dass ein Unternehmen Software zur Vorauswahl von Bewerbungen einsetzt, kann die eigene Bewerbung darauf ausrichten. Übernehmen Sie relevante Begriffe aus der Stellenausschreibung dort, wo sie zu Ihrer tatsächlichen Erfahrung passen, und benennen Sie Qualifikationen, Fachkenntnisse und bisherige Tätigkeiten möglichst konkret. Statt „Erfahrung im Projektmanagement" kann beispielsweise „Projektmanagement mit XX" stehen, wenn dies der eigenen Erfahrung entspricht. So werden die für die ausgeschriebene Position relevanten Informationen klar benannt und leichter zugeordnet.

4. **Bei Unklarheiten gezielt nachfragen**

   Wenn aus den öffentlich verfügbaren Informationen nicht ersichtlich wird, welche Rolle KI im Bewerbungsprozess spielt, können sich Bewerber:innen direkt an das Unternehmen wenden. Hilfreich sind konkrete Fragen: Wird mein Lebenslauf automatisiert analysiert? Werden Bewerbungen anhand bestimmter Kriterien automatisch vorausgewählt? Welche Rolle spielt KI bei der Bewertung meiner Unterlagen? Und an welcher Stelle prüft ein Mensch die Ergebnisse?

Alle Ergebnisse der untersuchten Unternehmen können Sie unter dem folgenden Link einsehen:
https://www.lucca-software.de/presse/KI-Transparenz-Index-2026?utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=%5Bmkt%5D%5Bde%5D%5Bmultisoft%5D%5Bseo_misc%5D%5Bao%5D%5Bao%5D&utm_content=awr_KI-Transparenz-Index-2026

Über die Untersuchung

Für den KI-Transparenz-Index hat Lucca 25 der größten deutschen Arbeitgeber, gemessen an der Mitarbeiterzahl, anhand von 32 standardisierten Kriterien ausgewertet (Stand: 10.08.2026). Die Kriterien verteilen sich auf vier Bereiche: die rechtliche Transparenz in den Bewerber-Datenschutzhinweisen, die Transparenz im Bewerbungsablauf (etwa KI-gestützter Abgleich von Lebenslauf und Stelle, Vorauswahl, Chatbots und Video-Interview-Systeme), die eingesetzte Recruiting-Software sowie die unternehmensweite KI-Steuerung in Richtlinien, Ethik-Kodizes und Geschäfts-, Nachhaltigkeits- und Menschenrechtsberichten. Zum Ermitteln der eingesetzten Bewerber-Software wurde die jeweilige URL des Bewerberportals untersucht. Jedes Kriterium wurde mit „erfüllt" oder „nicht erfüllt" bewertet, wobei sich zwei Kriterien auf eine Auflistung bezogen. „Erfüllt" wurde mit einem Punkt bewertet und „nicht erfüllt" mit keinem Punkt. Maximal waren 30 Punkte erreichbar. Als Quellen dienten die Karrierewebseiten, Bewerberportale und Datenschutzhinweise der Unternehmen sowie öffentlich zugängliche KI-Richtlinien und Unternehmensberichte. Verfügte ein Konzern über keine einheitliche Karriereseite, wurde die jeweils größte Einzelgesellschaft ausgewertet, für die Schwarz-Gruppe entsprechend Lidl und für Fresenius die Helios Kliniken. Erfasst wurde die öffentlich dokumentierte Transparenz. Eine öffentliche Transparenz lässt keine (eindeutigen) Rückschlüsse darauf zu, ob und inwiefern KI tatsächlich genutzt wird.

Über Lucca

Lucca ist ein europäischer Anbieter cloudbasierter Softwarelösungen, der Unternehmen seit seiner Gründung 2002 in Frankreich dabei unterstützt, Effizienz und Mitarbeiterengagement nachhaltig zu steigern. Das Unternehmen entwickelt digitale Lösungen

für zentrale administrative und HR-Prozesse – darunter Zeit- und Abwesenheitsmanagement, Spesenabrechnung, Personalverwaltung, Mitarbeitergespräche sowie Umfragen zur Messung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Heute vertrauen über 10.000 Unternehmen international auf die Lösungen von Lucca.

Lucca beschäftigt mehr als 800 Mitarbeitende an Standorten in Deutschland, Frankreich, Spanien und der Schweiz. Das Unternehmen verzeichnete zuletzt ein Wachstum von rund 29 Prozent und erreichte 2025 einen Umsatz von 74,7 Millionen Euro.

Pressekontakte

Fabian Lebus | fabian.lebus@tonka-pr.com | +49 30 403668 106

Gonca Herdem | gonca.herdem@tonka-pr.com | +49 157 830 300 32