

# Ist die Nutzung von KI in Vorstellungsgesprächen Betrug?

KI zur Vorbereitung zu nutzen ist völlig in Ordnung. Versteckte Tools, die Antworten einsagen, überschreiten die Grenze. Ein ehrlicher Rahmen, Daten aus 2026 und wann Offenlegung alles ändert.

Veröffentlicht von Julian Pscheid · 29. April 2026

[Diesen Artikel online lesen: https://www.hedy.ai/de/post/is-using-ai-in-job-interviews-cheating/](https://www.hedy.ai/de/post/is-using-ai-in-job-interviews-cheating/)



Eine Frau spricht und gestikuliert während eines Video-Interviews an ihrem Laptop im Home Office

**Kurzantwort** Es kommt darauf an, was die KI tut. KI zur Vorbereitung, für Unternehmensrecherche oder zum Verfeinern der Beschreibung Ihrer echten Erfahrung zu nutzen, ist kein Betrug. Ein verstecktes Tool zu verwenden, das Ihnen fertige Antworten vorsagt oder Expertise vortäuscht, die Sie nicht haben, hingegen schon. Die Grenze ist Täuschung, und Offenlegung ändert die Gleichung.

Es gibt hier keine Ein-Wort-Antwort, und jeder, der Ihnen eine solche gibt, will Ihnen etwas verkaufen. Es ist eine der Fragen, die Arbeitssuchende im Jahr 2026 immer wieder googeln, und die ehrliche Antwort ist ein Rahmenwerk, kein Urteil.

Die entscheidende Frage ist nicht „KI oder keine KI“. Es geht darum, ob Sie sich selbst akkurat darstellen oder die Person gegenüber täuschen. Diese eine Unterscheidung klärt fast jeden Fall. Hier erfahren Sie, wie es funktioniert, mit Daten, Zitaten von Recruitern und einem Spektrum, das Sie vor Ihrem nächsten Interview nutzen können.

## Was bedeutet „Betrug“ in einem Interview?

Ein Vorstellungsgespräch testet Sie. Ihr Urteilsvermögen, Ihre echte Erfahrung, wie Sie unter leichtem Druck laut denken. Betrug ist alles, was ein Ergebnis vortäuscht, das der Test eigentlich messen soll. Die Frage für jedes KI-Tool ist also einfach: Hilft es Ihnen zu kommunizieren, wer Sie wirklich sind, oder erfindet es eine Version von Ihnen, die nicht existiert?

Built In hat es in seiner Zusammenfassung der Recruiter-Meinungen gut auf den Punkt gebracht. Die Antwort lautet „es kommt darauf an“, und worauf es ankommt, ist Täuschung ( Built In, 2026 (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>) ). Vorbereitungstools, die eine echte Fähigkeit schärfen, sind wie Lernen. Tools, die im Moment Fachwissen liefern, das Ihnen fehlt, während der Interviewer glaubt, Sie arbeiteten ohne Unterstützung, sind so, als ob Sie den Lösungsschlüssel in eine geschlossene Prüfung schmuggeln würden. Dieselbe Technologie, gegensätzliche Ethik. Was sie unterscheidet, ist die Frage, ob Sie das Gesagte untermauern können, wenn die Folgefrage kommt.

## Wo genau verläuft die Grenze zwischen „in Ordnung“ und Betrug?

Stellen Sie sich ein Spektrum vor. Auf der einen Seite steht KI, die Ihre Fähigkeiten aufbaut und Ihnen hilft, Ihr wahres Ich zu zeigen. Auf der anderen Seite steht KI, die einen Kandidaten erschafft, der nicht existiert. Die meisten realen Situationen lassen sich eindeutig dem einen oder anderen Ende zuordnen. Die folgende Tabelle veranschaulicht dies.

### Zone | Was Sie tun | Urteil

Eindeutig in Ordnung | Übungsfragen generieren, das Unternehmen recherchieren, Feedback zu Antwortentwürfen einholen, Antworten laut durchgehen, während ein Coach zuhört | Kein Betrug. Entspricht dem Engagement eines Coaches oder der Nutzung von Vorbereitungsbüchern.

Eindeutig in Ordnung | Formulierungen im Lebenslauf oder in der Bewerbung verfeinern, nachdem Sie den ersten Entwurf selbst geschrieben haben | Kein Betrug. Wird sogar von Anthropic in den Hinweisen für Kandidaten befürwortet.

Vertretbar (Grauzone) | Echtzeit-Hilfe, die Sie auf Ihre eigene echte Erfahrung hinweist und kluge Fragen vorschlägt, transparent genutzt und dort, wo die Richtlinien es erlauben | Hängt von der Richtlinie des Arbeitgebers und von der Offenlegung ab.

Überschreitet die Grenze | KI-generierte Antworten während eines verhaltensbezogenen Interviews von einem zweiten Bildschirm ablesen und sie als eigenen spontanen Gedanken präsentieren | Täuschung.

Eindeutig Betrug | Versteckte, „nicht erkennbare“ Overlays, die fertige Antworten einsagen, Fachwissen vortäuschen, das Ihnen fehlt, Deepfakes oder wenn jemand anderes das Interview führt | Betrug und in beaufsichtigten Prüfungen Täuschung.

Derselbe ethische Test findet sich in fast jeder Quelle wieder. Hilft die KI Ihnen, Ihre echte Erfahrung zu kommunizieren, oder werden Qualifikationen fabriziert? KI zu nutzen, um Ihre eigene Arbeit hervorzuheben, ist eher mit einer Prüfung mit offenen Büchern vergleichbar, da das Wissen Ihr eigenes ist. Sie zu nutzen, um eine Erfolgsbilanz zu erfinden, ist Fälschung.

## Wie viele Menschen nutzen KI in Interviews?

Eine große Minderheit, und die Zahl steigt schnell. In einer Umfrage unter 3.617 verifizierten Fachkräften gab jeder Fünfte (20%) zu, KI heimlich während Vorstellungsgesprächen genutzt zu haben, und 55% stimmten zu, dass dies zur „neuen Norm“ geworden sei ( Blind, 2025 (<https://www.teamblind.com/blog/1-in-5-u-s-professionals-secretly-use-ai-during-job-interviews/>) ). Eine Resume Genius-Umfrage aus dem Jahr 2026 unter 1.000 US-Arbeitssuchenden bezifferte die Echtzeit-Nutzung in Interviews auf 22%, wobei 78% KI an irgendeiner Stelle ihrer Suche einsetzten ( Newsweek, 2026 (<https://www.newsweek.com/job-seekers-using-ai-during-interviews-11911462>) ).

Die Daten der Anbieter deuten in dieselbe Richtung, mit einer Einschränkung. Fabric, ein Unternehmen, das Software zur Betrugserkennung verkauft, analysierte 19.368 KI-gestützte Interviews und markierte 38.5% der Kandidaten wegen Betrugsverdachts, wobei die Raten zwischen Juli und September 2025 von 9% auf 45% stiegen ( Fabric, 2026 (<https://fabrichq.ai/blogs/state-of-ai-interview-cheating-in-2026-insights-from-19-368-interviews>) ). Betrachten Sie dies als richtungsweisend, da die Quelle vom Alarmismus profitiert. Aber über unabhängige Umfragen und Anbieteranalysen hinweg bestreitet niemand den Trend. Die Nutzung von Live-KI in Interviews wurde in etwa achtzehn Monaten zum Mainstream.

## Was denken Arbeitgeber und Recruiter?

Die meisten von ihnen betrachten die versteckte Echtzeit-Nutzung von KI schlichtweg als Betrug, und sie werden immer besser darin, sie zu erkennen. In einer Checkr-Umfrage unter 3.000 US-Personalverantwortlichen hatten 59% persönlich den Verdacht, dass ein Kandidat KI genutzt hat, um sich falsch darzustellen, und 62% stimmten zu, dass Arbeitssuchende inzwischen besser darin sind, mit KI zu täuschen, als Einstellungssteams darin, dies zu erkennen ( Checkr, 2025 (<https://checkr.com/resources/articles/hiring-hoax-manager-survey-2025>) ). Greenhouse stellte fest, dass 65% der Personalverantwortlichen Bewerber dabei ertappt hatten, KI täuschend einzusetzen, und 91% der Recruiter hatten irgendeine Form von Täuschung durch Kandidaten entdeckt ( Greenhouse, 2025 (<https://www.greenhouse.com/newsroom/an-ai-trust-crisis-70-of-hiring-managers-trust-ai-to-make-faster-and-better-hiring-decisions-only-8-of-job-seekers-call-it-fair>) ).

Unternehmen reagieren mit Richtlinien. Amazon teilte Recruitern mit, dass Kandidaten für die Nutzung von KI-Tools in Interviews disqualifiziert werden können, und bezeichnete dies als unfairen Vorteil. Wie der Branchenanalyst Ian Silvera es ausdrückte: „Wenn Sie wie ein fleischgewordener Chatbot aussehen wollen, dann nutzen Sie ruhig einen KI-Teleprompter“ ( IT Pro, 2025 (<https://www.itpro.com/business/careers-and-training/amazon-bans-ai-tools-during-job-interviews>) ). Google, Cisco und McKinsey führten allesamt wieder persönliche Runden ein, speziell um KI-Betrug entgegenzuwirken, und Gartner-Daten zeigen, dass 72.4% der Recruiting-Leiter inzwischen persönliche Interviews durchführen, um Betrug zu bekämpfen ( Computerworld, 2025 (<https://www.computerworld.com/article/4044734/to-counter-ai-cheating-companies-bring-back-in-person-job-interviews.html>) ).

Nicht jeder verbietet es. Meta testet „KI-gestützte Interviews“ und Canva ersetzte seine Runde zu Informatik-Grundlagen im Juni 2025 durch ein „KI-gestütztes Coding-Interview“ ( LockedIn AI roundup, 2026 (<https://www.lockedinai.com/blog/companies-allowing-ai-in-interviews>) ). Die Richtlinien variieren von Unternehmen zu Unternehmen stark, weshalb Sie nachfragen müssen, anstatt Annahmen zu treffen.

## Ändert Offenlegung die Frage, ob es Betrug ist?

Ja, mehr als jeder andere Einzelfaktor. Das meiste, was wie Betrug aussieht, hat eigentlich mit Verheimlichung zu tun. Dasselbe Verhalten, das bei Verheimlichung zur Disqualifikation führt, kann in Ordnung sein, wenn der Arbeitgeber es weiß und zustimmt. Das ermöglicht Ihnen einen einfachen Selbsttest: Würden Sie sich wohl dabei fühlen, es laut auszusprechen? „Ich habe mich mit einem KI-Coach vorbereitet und eine Story-Datenbank aufgebaut“ geht problemlos durch. „Ich lese gerade Antworten von einem versteckten Overlay ab“ hingegen nicht. Es gibt auch einen Aspekt der Fairness. 57% der Kandidaten sind der Meinung, dass Unternehmen offenlegen sollten, wenn KI sie bewertet ( Greenhouse, 2026 (<https://www.greenhouse.com/blog/2026-candidate-ai-interview-report>) ), und der ehrliche, symmetrische Standard ist, ebenso offen darüber zu sein, wenn KI Ihnen hilft. Wann und wie man dies tatsächlich anspricht, ist eine eigene Entscheidung, die wir in unserem Leitfaden darüber

behandeln, ob Sie Ihrem Interviewer sagen sollten, dass Sie KI nutzen (/de/post/should-you-tell-interviewer-you-use-ai/).

## Ihre Erfahrung hervorheben vs. Antworten einsagen lassen

Darum geht es im Kern, und eine einzige echte Folgefrage klärt die Situation. Wenn die KI Sie an ein Projekt erinnert, das Sie tatsächlich geleitet haben, kann der Interviewer nachhaken („erzählen Sie mir von dem Produktionsausfall um 2 Uhr morgens“) und Sie haben die Geschichten parat, um zu antworten. Wenn die KI Ihnen Fachwissen liefert, das Sie nicht haben, entlarvt Sie dieselbe Nachfrage, weil hinter dem Skript nichts steckt.

Dieses Fehlerszenario zeigt sich in den Daten. In der Resume Genius-Umfrage gaben 36% der Arbeitssuchenden zu, Fähigkeiten aufzuführen, die sie nicht besitzen ( Newsweek, 2026 (<https://www.newsweek.com/job-seekers-using-ai-during-interviews-11911462>)). Recruiter beschreiben, wie das im Raum aussieht. Marshall Scabet von Precision Sales Recruiting erinnerte sich an eine Kandidatin, die KI nutzte, um Fragen zu beantworten: „Es war offensichtlich, dass sie nicht über die Erfahrung verfügte, die sie vorgab zu haben.“ Cristina Flaschen von Pandium beschrieb es so: „Ich sehe, wie etwas über den Bildschirm scrollt, das sich in der Brille spiegelt“ ( Built In, 2026 (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)). Matt Erhard von der Summit Search Group brachte das Prinzip auf den Punkt: Recruiter wollen „die Antworten des Kandidaten in seinen eigenen Worten“.

Der Unterschied ist also nicht philosophisch, sondern operativ. KI, die Sie auf Ihr eigenes Material hinweist, hält einer Überprüfung stand. KI, die ein falsches Ich erfindet, bricht bei der ersten echten Frage zusammen.

## Wo ordnet sich ein Tool wie Cluely ein?

Cluely ist das Beispiel, zu dem diese ganze Debatte immer wieder zurückkehrt, und es steht am äußersten Ende des Spektrums. Es entstand aus Interview Coder, einem Tool, dessen Gründer KI-Antworten über ein „nicht erkennbares“ Overlay während Live-Coding-Interviews einblendeten und 2025 von der Columbia University suspendiert wurden ( CNBC, 2025 (<https://www.cnbc.com/2025/03/09/google-ai-interview-coder-cheat.html>)). Danach erfolgte der Relaunch mit Marketing-Slogans wie „Cheat on Everything“ (Betrüge bei allem) ( TechCrunch, 2025 (<https://techcrunch.com/2025/04/21/columbia-student-suspended-over-interview-cheating-tool-raises-5-3m-to-cheat-on-everything/>)). Das gesamte Produkt ist darauf ausgelegt, sich vor dem Interviewer zu verstecken, anstatt Ihnen zu helfen, Ihr wahres Ich zu zeigen. Das ist das Ende des Spektrums, das Betrug darstellt, schlicht und einfach. Mehrere Konkurrenten streichen inzwischen das Wort „Betrug“ von ihren Seiten, behalten aber die Stealth-Funktion bei. Eine vollständige Aufschlüsselung dieser Tools, einschließlich Preisen und Datenschutz-Bilanzen, finden Sie in unserem Vergleich der besten KI-Interview-Tools (/de/post/best-ai-interview-assistant-tools/).

## Wie können Sie KI so nutzen, dass Sie sich bei der Offenlegung wohlfühlen?

Beschränken Sie die KI auf die Vorbereitung, bleiben Sie selbst in den Antworten und tun Sie live nur das, was Sie auch laut aussprechen würden. Das beste Modell hierfür sind passenderweise die eigenen Hinweise für Kandidaten von Anthropic. Nachdem das Unternehmen die KI-Nutzung durch Bewerber im Mai 2025 kurzzeitig verboten hatte, kehrte es im Juli zu einer stufenweisen Richtlinie zurück ( Fortune, 2025 (<https://fortune.com/2025/07/21/billion-dollar-giant-anthropic-ai-ban-hiring-policy-change-job->

seekers-interview-process/ ): Nutzen Sie Claude, um einen selbst entworfenen Lebenslauf zu verfeinern, verzichten Sie bei Hausaufgaben-Tests darauf (außer es ist anders angegeben) und in Live-Interviews gilt: „Das sind ganz allein Sie, keine KI-Unterstützung, sofern wir nichts anderes angeben“ ( Anthropic candidate guidance (<https://www.anthropic.com/candidate-ai-guidance>) ).

Fünf Regeln, die daraus folgen:

1. Nutzen Sie KI frei für die Vorbereitung. Übungsfragen, Unternehmensrecherche, Verfeinerung der Beschreibung echter Erfolge. Universell akzeptiert.
2. Gehen Sie davon aus, dass in einem Live-Gespräch keine Echtzeit-KI erlaubt ist, es sei denn, der Arbeitgeber gestattet es explizit. Prüfen Sie die Richtlinien und fragen Sie nach, falls diese nicht angegeben sind.
3. Nutzen Sie den Offenlegungstest. Tun Sie nur das, was Sie dem Interviewer auch ins Gesicht sagen würden.
4. Lassen Sie die KI niemals Erfahrungen behaupten, die Sie bei Nachfragen nicht verteidigen können. Interviewer bohren genau deshalb nach realen Geschichten, um dies aufzudecken.
5. Vermeiden Sie versteckte, „nicht erkennbare“ Overlay-Tools. Sie sind darauf ausgelegt zu täuschen, und erwischt zu werden, hat schwerwiegende Folgen für Ihren Ruf.

Einen tieferen Leitfaden für die Vorbereitung (Prompts, Story-Datenbanken, Unternehmensrecherche) finden Sie unter [Wie man sich mit KI auf ein Vorstellungsgespräch vorbereitet \(/de/post/how-to-prepare-for-a-job-interview-with-ai/\)](#) .

## Wo steht Hedy bei diesem Thema?

Wir haben Hedy bewusst auf der ethischen Seite der Grenze aufgebaut und Funktionen abgelehnt, die das Tool auf die andere Seite bringen würden. Hedy ist ein Echtzeit-Konversations-Coach, der Sie auf Ihren eigenen Lebenslauf und Ihre Erfahrung hinweist. Es hebt den Erfolg hervor, der zur Frage passt, erinnert Sie an die Kennzahl, die Sie vergessen haben, und schlägt kluge Fragen vor, die Sie dem Interviewer stellen können. Was es bewusst nicht tun wird, ist Ihnen fertige Antworten einsagen oder so tun, als sei es unsichtbar.

Wir wurden gebeten, Funktionen wie „machen Sie es unerkennbar“ und „beantworten Sie die Frage automatisch“ zu entwickeln. Wir lehnen das ab. Das ist das genaue Gegenteil eines Tools wie Cluely, dessen gesamte Markteinführung auf Betrug ausgerichtet war. Unsere Position: Ein Interview sollte immer noch Sie messen, und ein guter Coach macht Sie schärfer darin, Sie selbst zu sein, nicht besser darin, jemand anderes zu sein.

In der Praxis bedeutet das drei legitime Einsatzmöglichkeiten bei der Jobsuche. Erstens: Vorbereitung. Füttern Sie Hedy mit der Stellenbeschreibung und Ihrem Lebenslauf und üben Sie laut, während es Sie coacht. Zweitens: Live-Coaching in virtuellen Interviews, das Sie auf Ihr eigenes Material hinweist, sofern die Richtlinien dies zulassen. Bei persönlichen Gesprächen werden Sie nicht auf Ihr Telefon starren; der Wert liegt dort also in der Vorbereitung und Nachbereitung. Drittens: rundenübergreifende Intelligenz. Gruppieren Sie jedes Gespräch mit einem Unternehmen in einem Topic, und Hedy verbindet, was jede Runde offenbart. Eine Bewerberin könnte mehrere Runden durchlaufen, bevor sie die beiden Inhaber trifft. Über diese Anrufe hinweg kann Hedy ein Verständnis dafür aufbauen, was jedem Inhaber wichtig ist, und sie dann dahingehend coachen, welche Teile ihres Hintergrunds sie bei jedem Einzelnen betonen sollte. Das ist Vorbereitung, keine Täuschung, und es läuft auf dem Gerät ab, sodass Ihre Interviewgespräche privat bleiben. Weitere Informationen finden Sie auf der Seite [KI-Interview-Tool für Arbeitssuchende \(/de/job-seeker-ai-interview-tool/\)](#) .

## Das ehrliche Fazit

Die Nutzung von KI in einem Vorstellungsgespräch ist Betrug, wenn sie täuscht, und sie ist gute Praxis, wenn sie es nicht tut. Bereiten Sie sich so viel wie möglich damit vor. Lassen Sie sich von ihr helfen, sich an Ihre echte Erfahrung zu erinnern und diese zu artikulieren. Legen Sie die Nutzung offen, wenn die Situation es erfordert, und verlassen Sie sich niemals auf sie, um Dinge zu behaupten, die Sie nicht untermauern können. Wenn Sie das tun, überlisten Sie nicht das Interview. Sie erscheinen als die am besten vorbereitete, artikulierteste Version Ihrer selbst – und genau darum geht es.

## Häufig gestellte Fragen

### Ist es Betrug, KI zur Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch zu nutzen?

Nein. Die Nutzung von KI zum Generieren von Übungsfragen, zum lauten Durchgehen von Antworten, zur Unternehmensrecherche oder für Feedback zu Antwortentwürfen ist weitgehend akzeptiert und entspricht dem Engagement eines Coaches oder der Nutzung von Vorbereitungsbüchern. Selbst strenge Arbeitgeber wie Anthropic befürworten explizit die Nutzung von KI, um selbst entworfene Bewerbungsunterlagen zu verfeinern.

### Können Arbeitgeber erkennen, ob Sie in einem Interview KI nutzen?

Zunehmend ja. Interviewer achten auf Anzeichen: unnatürliche Verzögerungen bei Antworten, Augen, die einem zweiten Bildschirm folgen, und Erklärungen, die nicht zu der gegebenen Antwort passen. In einer Checkr-Umfrage vermuteten 59% der Personalverantwortlichen, dass ein Kandidat KI genutzt hat, um sich falsch darzustellen. Folgefragen, die nach Details bohren, sind der zuverlässigste Weg, um vorgeseigte Antworten zu entlarven.

### Ist es illegal, KI während eines Vorstellungsgesprächs zu nutzen?

Stand Mitte 2026 hat keine Gerichtsbarkeit die Nutzung eines KI-Assistenten in einem Standard-Interview für Kandidaten für illegal erklärt. Dies ist keine Rechtsberatung und Regeln können sich ändern. Beachten Sie, dass beaufsichtigte Bewertungen durch Drittanbieter (HireVue, HackerRank, LeetCode-Stil) externe Hilfsmittel fast immer untersagen und Verstöße gegen diese Bedingungen reale Konsequenzen haben.

### Müssen Sie dem Interviewer sagen, dass Sie KI genutzt haben?

Es gibt keine universelle Regel, aber der praktische Standard lautet: Betrachten Sie nicht offengelegte Hilfe als Betrug, es sei denn, der Arbeitgeber erlaubt es explizit. Vorbereitung erfordert in der Regel keine Offenlegung. Live-KI im Moment hingegen schon. Der einfache Selbsttest ist, ob Sie sich wohl dabei fühlen würden, es laut auszusprechen. Wir behandeln dies ausführlich in unserem Leitfaden zur Offenlegung (</de/post/should-you-tell-interviewer-you-use-ai/>) .

### Ist die Nutzung von KI in einem Coding-Interview Betrug?

Das hängt vollständig von der Richtlinie des Arbeitgebers ab. Anthropic, Google und Amazon untersagen es. Meta und Canva laden Kandidaten inzwischen dazu ein, KI in Coding-Runden zu nutzen, da die Arbeit selbst KI-gestützt ist. Ein verstecktes Overlay zu nutzen, um Probleme zu lösen, die Sie ohne Hilfe nicht lösen könnten, während der Interviewer glaubt, Sie arbeiteten ohne Unterstützung, ist in jedem Kontext Betrug, der es nicht explizit erlaubt hat.

## **Was ist Cluely, und ist es Betrug, es in Interviews zu nutzen?**

Cluely ist ein Desktop-Tool, das KI-Antworten live über ein „nicht erkennbares“ Overlay während Interviews und Meetings einblendet. Es entstand aus Interview Coder, dessen Gründer 2025 von der Columbia University suspendiert wurden. Es zu nutzen, um KI-Antworten abzulesen und sie als eigene Gedanken zu präsentieren, ist Täuschung und das deutlichste Beispiel für das Ende des Spektrums, das als Betrug gilt.

## **Warum hat Anthropic KI im Einstellungsprozess erst verboten und dann erlaubt?**

Anthropic verbot die KI-Nutzung durch Bewerber im Mai 2025 und kehrte im Juli zu einer stufenweisen Richtlinie zurück. Das Verbot war schwer zu kontrollieren und KI-Vorbereitung sorgt für „gleiche Voraussetzungen“. Die aktuelle Regel: Nutzen Sie Claude, um einen selbst entworfenen Lebenslauf zu verfeinern, verzichten Sie bei Hausaufgaben darauf (außer anders angegeben) und halten Sie Live-Interviews KI-frei, sofern nicht anders signalisiert. Es ist ein gutes Modell für eine durchdachte, offengelegte Richtlinie.

## **Wie viele Kandidaten nutzen KI während Vorstellungsgesprächen?**

Eine Blind-Umfrage aus dem Jahr 2025 ergab, dass 20% der Fachkräfte zugaben, KI heimlich während Interviews genutzt zu haben. Eine Umfrage von Resume Genius aus dem Jahr 2026 bezifferte die Echtzeit-Nutzung auf 22%, wobei 78% KI an irgendeiner Stelle ihrer Suche einsetzten. Ein Anbieter von Betrugserkennung, Fabric, markierte 38.5% von 19.368 Interviews wegen Betrugsverdachts, wobei diese Zahl aufgrund der Quelle als richtungsweisend zu verstehen ist.

## **Was denken Recruiter über Kandidaten, die KI in Interviews nutzen?**

Die meisten betrachten die versteckte Echtzeit-Nutzung als Betrug und die Nutzung zur Vorbereitung als in Ordnung. Recruiter berichten davon, Kandidaten dabei zu erwischen, wie sie „etwas ablesen, das über den Bildschirm scrollt“. Mehrere große Unternehmen (Google, Cisco, McKinsey) führten wieder persönliche Runden ein, um KI-Betrug entgegenzuwirken, während eine Minderheit (Meta, Canva) inzwischen dazu einlädt. Sie wollen, in den Worten eines Recruiters, „die Antworten des Kandidaten in seinen eigenen Worten“.

## **Ist die Nutzung von KI zum Schreiben des Lebenslaufs Betrug?**

Den Lebenslauf vollständig mit KI zu schreiben, einschließlich erfundener Erfolge, überschreitet die Grenze zur Täuschung. KI zu nutzen, um Formulierungen zu polieren, nachdem Sie diese selbst mit Ihrer echten Erfahrung entworfen haben, wird von den meisten Arbeitgebern als legitim betrachtet, und strenge Arbeitgeber ermutigen sogar dazu. Die Grenze ist dieselbe wie überall: Verfeinern Sie die Wahrheit, erfinden Sie sie nicht.

## **Werde ich disqualifiziert, wenn ich KI in einem Interview nutze?**

Das können Sie werden, wenn Sie sie täuschend einsetzen. Amazon teilt Recruitern mit, dass Kandidaten für die Nutzung von KI-Tools in Interviews disqualifiziert werden können. Das Risiko konzentriert sich auf die versteckte Echtzeit-Nutzung und gefälschte Qualifikationen. Die Nutzung zur Vorbereitung birgt kein echtes Disqualifikationsrisiko, und eine KI-Nutzung, zu der der Arbeitgeber explizit eingeladen hat, ebenfalls nicht.

## **Gilt die Nutzung von KI für bessere Fragen als Betrug?**

Nein. Dem Interviewer scharfsinnige, gut recherchierte Fragen zu stellen, ist etwas, worauf sich Kandidaten schon immer vorbereitet haben – mit oder ohne KI. Ob Sie diese Fragen vorher mit einem Coach, einem Freund oder einem KI-Tool erarbeitet haben, es bleiben Ihre Fragen, die Sie mit Ihrer eigenen Stimme stellen. Dies ist eine der sichersten und nützlichsten Möglichkeiten, KI in Ihre Interviewvorbereitung einzubeziehen.

---

Hedy AI · Live-KI-Coaching für wichtige Gespräche

Hedy kostenlos testen: <https://www.hedy.ai/de/downloads/>

<https://www.hedy.ai/de/post/is-using-ai-in-job-interviews-cheating/>