

Sollten Sie dem Interviewer sagen, dass Sie KI nutzen?

Wann sollten Sie einem Interviewer sagen, dass Sie KI nutzen? Ein praktischer Leitfaden zur Offenlegung mit den Grundlagen zur Aufzeichnungseinwilligung nach Region und Skripten zum Kopieren für jedes Szenario.

Veröffentlicht von Julian Pscheid · 4. Mai 2026

[Diesen Artikel online lesen: https://www.hedy.ai/de/post/should-you-tell-interviewer-you-use-ai/](https://www.hedy.ai/de/post/should-you-tell-interviewer-you-use-ai/)



Bewerber in einem Video-Interview an einem Schreibtisch zu Hause, der offen zum Interviewer auf dem Laptop-Bildschirm spricht

Kurzantwort Es kommt darauf an, was die KI tut. Wenn Sie KI zur Vorbereitung genutzt haben, müssen Sie dies normalerweise nicht offenlegen; falls Sie gefragt werden, sagen Sie es einfach offen. Wenn ein Tool Audio aufnimmt oder Ihnen live Antworten einsagt, ist die Offenlegung wirklich wichtig. Die klare Regel ist einfach: Nutzen Sie KI zur Vorbereitung, denken Sie im Raum selbst und fragen Sie immer, bevor Sie aufzeichnen.

„Sollte ich ihnen sagen, dass ich KI nutze?“ lässt sich nicht mit einem klaren Ja oder Nein beantworten, und jeder, der Ihnen ein solches gibt, überspringt den Teil, der tatsächlich darüber entscheidet. Zwei Dinge geben den Ausschlag: was die KI tut und ob etwas aufgezeichnet wird. Sobald diese Punkte geklärt sind, beantwortet sich die Frage nach der Offenlegung meist von selbst.

Unten finden Sie die häufigsten Situationen, Skripte, die Sie heute kopieren und verwenden können, und die Grundlagen zur Aufzeichnungseinwilligung, die Menschen bei Remote-Interviews oft unvorbereitet treffen. Nichts davon erfordert Hedy. Und wo die Rechtslage wirklich unklar ist, sagen wir das so, anstatt so zu tun, als sei sie geklärt.

Was ist die Faustregel für die Offenlegung von KI?

Prüfen Sie es anhand von zwei Fragen. Erstens: Was macht die KI? Das Vorbereiten, Recherchieren und Üben im Vorfeld ist weitgehend in Ordnung, ebenso wie ein Tool, das im Hintergrund leise Notizen macht, während Sie sprechen. KI, die Antworten generiert, die Sie dann live als Ihre eigenen vorlesen, ist die Grenze, die fast jeder als täuschend bezeichnet. Zweitens: Wird Audio aufgezeichnet? In dem Moment, in dem ein Tool aufzeichnet, greifen Gesetze zur Einwilligung, egal wie unschuldig die Absicht ist.

Der wahre Test ist einfach: Stellen Sie Ihre eigene Fähigkeit dar oder täuschen Sie eine Fähigkeit vor, die Sie nicht besitzen? Die Zusammenfassung der Recruiter-Meinungen von Built In kommt zum gleichen Ergebnis und stellt fest, dass KI-generierte Antworten immer noch „von der KI fabriziert“ sind und dass Kandidaten, die sich darauf verlassen, dazu neigen, zu scheitern, sobald sie im Job sind (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)). Die Vorbereitung schärft eine Fähigkeit, die Sie bereits haben. Live-Antwortvorgaben täuschen eine vor, die Sie im Raum nicht haben. Das ist auch der Grund, warum eine ehrliche Offenlegung den ersten Fall rettet und nichts den zweiten retten kann. Wir gehen in unserem Artikel darüber, ob die Nutzung von KI in Interviews als Betrug gilt (</de/post/is-using-ai-in-job-interviews-cheating/>) , tief auf die Ethik ein. Kurzfassung: Die Täuschung ist das, was den Job kostet, nicht die KI.

Wie verbreitet ist die Nutzung von KI in Interviews inzwischen?

Verbreitet genug, dass das Zugeben der eigenen KI-Nutzung selten als Geständnis gewertet wird. Im Resume Genius 2026 Job Seeker Insights Report, basierend auf 1.000 aktiven US-Arbeitssuchenden, gaben 22% an, dass sie KI in Echtzeit während eines Live-Interviews genutzt haben, und etwa 78% nutzen KI irgendwo in ihrer Jobsuche oder würden es in Erwägung ziehen (Resume Genius (<https://resumegenius.com/blog/job-hunting/job-seeker-insights-report-2026>)). Eine Blind-Umfrage unter 3.617 verifizierten Fachkräften aus dem Jahr 2025 ergab, dass 20% zugaben, KI heimlich während Interviews genutzt zu haben, und 55% stimmten zu, dass dies „zur neuen Norm geworden ist“ (Blind, via StartupHub (<https://www.startuphub.ai/1-in-5-u-s-professionals-secretly-use-ai-during-job-interviews-blind-survey-reveals/>)).

Und es gilt für beide Seiten. Fast Company berichtete, dass 21% der US-Organisationen bereits generative KI einsetzen, um zumindest ihre Vorstellungsgespräche in der ersten Runde durchzuführen (Fast Company (<https://www.fastcompany.com/91220282/70-of-companies-will-use-ai-for-hiring-in-2025-says-new-study>)). Es besteht eine gute Chance, dass Ihr Interviewer auf seiner Seite ebenfalls einen KI-Notiznehmer laufen hat. Wenn Tools auf beiden Seiten des Gesprächs vorhanden sind, wird das Nennen des eigenen Tools als professionelle Höflichkeit gewertet, nicht als Schuldeingeständnis.

Wann ist die Offenlegung tatsächlich wichtig?

Sie ist am wichtigsten in dem Moment, in dem etwas beginnt, Audio aufzuzeichnen. Sie ist auch wichtig, wenn die KI die Antworten schreibt, die Sie als Ihre eigenen ausgeben, oder wenn ein Interviewer Sie einfach direkt danach fragt. Sie fällt kaum ins Gewicht, wenn die KI Ihnen nur bei der Vorbereitung geholfen hat, was die meisten Recruiter wie jede andere Lernressource einordnen. Hier ist die Zuordnung der häufigen Situationen zu einer Vorgehensweise.

Situation | Was zu tun ist | Warum

KI zur Vorbereitung genutzt (Unternehmen recherchieren, Fragen vorhersagen, Antworten üben) | Nicht nötig, es anzusprechen; falls gefragt, ehrlich antworten und betonen, dass Sie das Tool gesteuert haben | Wird wie jede Lernressource behandelt (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>))
Ihr eigener KI-Notiznehmer läuft in einem virtuellen Interview | Vorher oder zu Beginn fragen; Tool nennen und erklären, was es tut | Gesetze zur Aufzeichnungseinwilligung plus Best Practice zur Offenlegung (DMLP (<https://www.dmlp.org/legal-guide/recording-phone-calls-and-conversations>))
Aufgezeichnetes Gespräch, bei dem die Parteien in verschiedenen US-Bundesstaaten sitzen | Einwilligung aller Parteien einholen, egal was Ihr Bundesstaat verlangt | Regel des strengsten anwendbaren Standards (DMLP (<https://www.dmlp.org/legal-guide/recording-phone-calls-and-conversations>))
Live-Antwortgenerierung (KI gibt Ihnen Antworten zum Vorlesen vor) | Lassen Sie es; keine noch so große Offenlegung macht dies ehrlich | Recruiter-Konsens (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>))
Rolle, in der KI Teil des Jobs ist (z. B. Coding-Runden bei Canva) | Offen nutzen; zuerst die Regeln bestätigen | Arbeitgeber erwartet es möglicherweise (Canva Engineering (<https://www.canva.dev/blog/engineering/yes-you-can-use-ai-in-our-interviews/>))
Persönliches Vorstellungsgespräch | Handschriftliche oder getippte Notizen sind normal; niemals heimlich aufzeichnen | Einwilligungsausnormen sprechen immer noch für Nachfragen

Müssen Sie KI offenlegen, die Sie zur Vorbereitung genutzt haben?

Fast nie. Die Nutzung von KI zur Recherche eines Unternehmens, zum Erraten wahrscheinlicher Fragen, zum Üben Ihrer Geschichten oder zum Testen eines Antwortentwurfs unterscheidet sich nicht davon, einen Coach zu engagieren oder ein Vorbereitungsbuch zu lesen. Built In und andere an Recruiter gerichtete Quellen betrachten die Vorbereitung als völlig legitim und ziehen die Grenze bei der Fabrikation von Antworten in Echtzeit (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)). Niemand hat Anspruch auf eine Bestandsaufnahme Ihrer Lernwerkzeuge.

Wenn Sie direkt gefragt werden, antworten Sie ehrlich und machen Sie deutlich, dass Sie das Tool gesteuert haben, nicht umgekehrt. Die Vorgehensweise, die überzeugt, besteht laut Revarta darin, als der denkende Mensch aufzutreten, der die KI dorthin lenkt, wo er sie haben will, und nicht als ein Bediener, der die Daumen drückt, dass das Ergebnis richtig ist (Revarta (<https://www.revarta.com/blog/should-i-mention-using-ai-in-interviews>)). Das beruhigt die Leute, anstatt sie zu beunruhigen. Den vollständigen Vorbereitungsworkflow, einschließlich des Aufbaus einer Story-Datenbank und der Vorhersage von Fragen, finden Sie in unserem Leitfaden zur Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch mit KI (</de/post/how-to-prepare-for-a-job-interview-with-ai/>) .

Wann müssen Sie die Aufzeichnung in einem Interview offenlegen?

Jedes Mal, wenn Sie Audio aufzeichnen, und der sicherste Weg ist, vorher zu fragen. Ein Vorstellungsgespräch ist in der Regel das Meeting des Interviewers. Wenn Sie also mit Ihrem eigenen Notiznehmer oder Aufnahmegerät erscheinen, ist das das sensiblere Szenario. Es anzukündigen, ist das absolute Minimum. Um Erlaubnis zu fragen, ist besser und umgeht die rechtliche Frage komplett.

Der rechtliche Hintergrund in Kürze: Das US-Bundesrecht folgt der Ein-Parteien-Einwilligung, sodass Sie ein Gespräch aufzeichnen können, an dem Sie teilnehmen (DMLP (<https://www.dmlp.org/legal-guide/recording-phone-calls-and-conversations>)). Aber etwa ein Dutzend US-Bundesstaaten verlangen die Einwilligung aller Parteien (manchmal auch Zwei-Parteien-Einwilligung genannt), bei der jeder zustimmen muss. Die Namen, die konsistent auftauchen, sind Kalifornien, Florida, Illinois, Maryland, Massachusetts, Montana, New Hampshire, Pennsylvania und Washington, obwohl die genaue Anzahl

und Liste je nach Quelle und je nachdem, ob das Gespräch über das Telefon oder persönlich stattfindet, variieren (Wikipedia: Telephone call recording laws (https://en.wikipedia.org/wiki/Telephone_call_recording_laws)). Machen Sie sich nicht die Mühe, eine Zahl auswendig zu lernen. Prüfen Sie die Justia 50-state survey (<https://www.justia.com/50-state-surveys/recording-phone-calls-and-conversations/>) und Ihren eigenen Bundesstaat. Wenn ein Remote-Interview über zwei Bundesstaaten hinweg stattfindet, gewinnt der strengste anwendbare Standard. Holen Sie also einfach die Einwilligung aller Beteiligten ein (DMLP (<https://www.dmlp.org/legal-guide/recording-phone-calls-and-conversations/>)).

Wie sieht es mit den Aufzeichnungsgesetzen außerhalb der USA aus?

Europa ist strenger, und in mehreren Ländern ist eine heimliche Aufzeichnung eine Straftat, nicht nur ein Datenschutzproblem. Unter der DSGVO gilt eine Interviewaufzeichnung als „Verarbeitung personenbezogener Daten“. Wer also aufzeichnet, benötigt eine Rechtsgrundlage, muss die Person vorher informieren, und die Person kann ohne Konsequenzen Nein sagen (Voicit (<https://voicit.com/en/blog/human-resources/gdpr-record-interviews-meetings/5090/>)). Zudem gehen einzelne Länder weiter und stellen heimliche Aufzeichnungen unter Strafe.

Deutschland bildet hier die harte Grenze. Gemäß § 201 des Strafgesetzbuches kann das unbefugte Aufnehmen des vertraulich gesprochenen Wortes einer anderen Person mit bis zu drei Jahren Freiheitsstrafe geahndet werden (Cross Channel Lawyers (<https://www.crosschannellawyers.co.uk/covert-audio-recordings-are-illegal-in-germany/>)). In Frankreich kriminalisiert Artikel 226-1 des Strafgesetzbuches das Aufzeichnen privater Rede ohne Einwilligung des Sprechers mit bis zu einem Jahr Haft und einer Geldstrafe von 45.000 € (FreJun (<https://frejun.com/know-your-rights-call-recording-laws-in-various-countries/>)). Das UK ist etwas lockerer: Unter dem RIPA 2000 kann ein Teilnehmer für den persönlichen Gebrauch aufzeichnen, ohne es jemandem zu sagen. Wenn Sie diese Aufzeichnung jedoch ohne Einwilligung teilen, verstoßen Sie wahrscheinlich gegen den Data Protection Act 2018 (WaveTel (<https://wavetelbusiness.co.uk/latest-news/is-it-legal-to-record-conversation-in-the-uk/>)). Überall gilt die gleiche Lektion: Fragen Sie vor der Aufnahme und geben Sie die Aufzeichnung nicht weiter. Dies ist Recherche, keine Rechtsberatung, und die Regeln verschieben sich je nach Gerichtsbarkeit und Kommunikationsweg.

Was sollte ich sagen, wenn ich KI nutze?

Übernehmen Sie diese Sätze und passen Sie sie an. Sie sind kurz, unaufdringlich und lassen der anderen Person eine einfache Ausweichmöglichkeit, was der Ton ist, der tatsächlich funktioniert. Eine größere Auswahl an Formulierungen für die Aufzeichnungseinwilligung über verschiedene Meeting-Typen hinweg finden Sie in unseren Skripten für die Frage nach der Erlaubnis zur Aufzeichnung eines Meetings (</de/post/ask-permission-to-record-meeting-consent-scripts/>) .

1. Ihr eigener KI-Notiznehmer (virtuelles Interview):

„Bevor wir anfangen: Ich lasse gerne einen KI-Notiznehmer mitlaufen, damit ich voll präsent sein kann, statt mitschreiben zu müssen. Er transkribiert nur für meine eigenen Notizen und wird nicht geteilt. Sagen Sie mir einfach Bescheid, falls ich ihn ausschalten soll, das ist absolut kein Problem.“

2. Wenn Sie gefragt werden, ob Sie KI zur Vorbereitung genutzt haben:

„Ja. Ich habe sie genutzt, um Ihr Team zu recherchieren und meine eigenen Antworten auf die Probe zu stellen. Ich habe sie einen skeptischen Interviewer spielen lassen, der Schwachstellen in meinen Beispielen finden sollte. Die Geschichten stammen alle aus meiner tatsächlichen Erfahrung; das Tool hat mir lediglich geholfen, mich systematischer vorzubereiten.“

3. Aufgezeichnetes Gespräch (sichere Einwilligung bei verschiedenen US-Bundesstaaten):

„Kurzer Hinweis: Ich würde unser Gespräch gerne aufzeichnen, damit ich es mir danach noch einmal ansehen und präzise nachfassen kann. Ist das für Sie in Ordnung? Ich verzichte auch gerne darauf, falls Ihnen das lieber ist.“

4. Live-Unterstützung (die ehrliche Nicht-Nutzung, wenn ein Interviewer Bedenken wegen KI-Betrugs äußert):

„Ich nutze kein Tool, das für mich antwortet. Ich möchte lieber, dass Sie hören, wie ich tatsächlich denke. Falls ich einen Moment brauche, um ein echtes Beispiel hervorzuholen, nehme ich mir diesen einfach.“

Eines ist es wert, laut ausgesprochen zu werden: Falls ein Vorbereitungstool Ihnen jemals einen ungeschickten oder schlichtweg falschen Satz liefert, geben Sie es zu und korrigieren Sie es in Ihren eigenen Worten, anstatt darauf zu beharren. Interviewer achten darauf, wie Sie reagieren, wenn die KI versagt, und diese Reaktion sagt ihnen eine Menge (Ask a Manager (<https://www.askamanager.org/2025/11/what-to-do-when-a-candidate-is-using-ai-during-an-interview.html>)).

Warum kommt ein ehrlicher, zurückhaltender Rahmen besser an?

Hauptsächlich, weil das Verheimlichen das ist, womit man auffliegt, nicht die KI selbst. Die Erkennungstechnologie existiert (Augen-Tracking ist ein Beispiel), aber der günstigste und zuverlässigste Detektor ist eine Folgefrage, für deren Beantwortung echte Erfahrung nötig ist (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)). Ask a Manager listet die Anzeichen für jemanden auf, der Live-Antworten abliest: „Die Augen huschen hin und her, als würde man etwas lesen“, eine starke Abhängigkeit von Jargon und das völlige Auseinanderbrechen bei einer schnellen Folgefrage (Ask a Manager (<https://www.askamanager.org/2025/11/what-to-do-when-a-candidate-is-using-ai-during-an-interview.html>)). Verheimlichen verliert also sowohl rechnerisch als auch ethisch.

Offenheit lässt Sie zudem besser überkommen. People Management zitiert Forschungsergebnisse, wonach Kandidaten sich „authentischer präsentierten, was zu faireren und genaueren Einstellungsergebnissen führte“, wenn Arbeitgeber offen über die KI-Nutzung sprachen (People Management (<https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1936774/employers-transparent-ai-used-recruitment>)). Und die Normen bewegen sich auf beiden Seiten in Richtung Offenheit. HiBob-CEO Ronni Zehavi sagt, dass Kandidaten „immer wissen sollten, wenn KI bei der Personalbeschaffung eingesetzt wird“, denn „dies offen zu teilen, ist nicht nur eine Frage der Compliance, sondern des Respekts“ (People Management (<https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1936774/employers-transparent-ai-used-recruitment>)). Aktuell vertrauen nur 26% der Bewerber darauf, dass KI sie fair bewertet (Gartner (<https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2025-07-31-gartner-survey-shows-just-26-percent-of-job-applicants-trust-ai-will-fairly-evaluate-them>)). Derjenige zu sein, der im Raum aufrichtig ist, sticht daher wirklich heraus.

Was macht Hedy und wie steht es zur Offenlegung?

Hedy ist ein KI-Konversations-Coach in Echtzeit, keine Auto-Antwort-Maschine. In einem virtuellen Interview weist es Sie auf Ihr eigenes Material zurück: den Erfolg in Ihrem Lebenslauf, der zur Frage passt, eine kluge Gegenfrage, die Sie stellen können, oder das Ergebnis, das Ihnen unter Druck entfallen würde. Es wird kein Skript zum Ablesen für Sie schreiben, und wir haben uns bewusst dagegen entschieden, „nicht erkennbare“ oder Auto-Antwort-Funktionen zu entwickeln. Das ist keine kleine Produktentscheidung. Es ist das, was Sie auf der ehrlichen Seite der Linie hält, um die es in diesem ganzen Artikel geht.

Auf das oben genannte Rahmenwerk übertragen, ordnet sich Hedy dort ein, wo man es haben möchte. Nutzen Sie es zur Vorbereitung (</de/post/how-to-prepare-for-a-job-interview-with-ai/>) anhand der Stellenbeschreibung und Ihres Lebenslaufs, und es gibt nichts offenzulegen. Nutzen Sie es für Live-Coaching in einem virtuellen Interview, und es lenkt Sie zu Ihrer eigenen Erfahrung, anstatt Ihnen Antworten vorzugeben. Die Audioaufnahme ist opt-in und niemals der Standard, weshalb wir auch von „Erfassung“ (Capture) und nicht von „Aufzeichnung“ (Record) sprechen: Nichts wird aufgezeichnet, sofern Sie es nicht wählen, und wenn Sie es tun, fragen Sie vorher mit Skript 3 von oben. Die Verarbeitung kann lokal auf dem Gerät erfolgen, sodass sensible Interviewinhalte Ihren Rechner nie verlassen müssen. Für den gesamten Bewerber-Workflow führt die Seite zum KI-Interview-Tool für Arbeitssuchende (</de/job-seeker-ai-interview-tool/>) durch den Prozess. Sie können kostenlos starten (5 Stunden pro Monat), bevor Sie entscheiden, ob Pro für \$12.99/month den Preis wert ist.

Häufig gestellte Fragen

Ist es Betrug, KI in einem Vorstellungsgespräch zu nutzen?

Die Vorbereitung mit KI ist in Ordnung. Das laute Ablesen von KI-generierten Antworten und deren Darstellung als eigene Leistung bezeichnen fast alle Recruiter als Betrug (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)). Recherche, Übung und Feedback werden wie jedes andere Lernwerkzeug behandelt. Die Trennlinie verläuft dort, wo Sie Ihre tatsächlichen Fähigkeiten darstellen versus Fähigkeiten vortäuschen, die Sie nicht besitzen.

Muss ich dem Interviewer sagen, dass ich KI zur Vorbereitung genutzt habe?

Normalerweise nein. Die Vorbereitung mit KI wird wie die Nutzung eines Vorbereitungsbuchs oder eines Coaches behandelt, und Sie sind nicht verpflichtet, Ihre Lernmethoden offenzulegen. Falls Sie direkt gefragt werden, antworten Sie ehrlich und betonen Sie, dass Sie das Tool gesteuert haben und alle Ihre Geschichten auf echten Erfahrungen basieren.

Kann ich einen KI-Notiznehmer während eines Vorstellungsgesprächs nutzen?

Ja, aber fragen Sie vorher um Erlaubnis, da er Audio aufnimmt, was Gesetze zur Einwilligung auslöst. Das Gespräch ist in der Regel das Meeting des Interviewers, daher ist es höflich und sicher, zu fragen, anstatt es nur anzukündigen. Nutzen Sie ein kurzes Skript, das das Tool nennt und eine einfache Ablehnung ermöglicht.

Ist es legal, ein Vorstellungsgespräch aufzuzeichnen, ohne dem Interviewer Bescheid zu sagen?

Manchmal, aber es ist riskant. Das US-Bundesrecht erlaubt die Ein-Parteien-Einwilligung, sodass Sie einen Anruf aufzeichnen können, an dem Sie teilnehmen (DMLP (<https://www.dmlp.org/legal-guide/recording-phone-calls-and-conversations>)). Aber etwa ein Dutzend Bundesstaaten verlangen die Einwilligung aller Beteiligten, und viele europäische Länder stellen heimliche Aufzeichnungen unter Strafe. Da ein Remote-Interview verschiedene Gerichtsbarkeiten umfassen kann, fragen Sie einfach nach.

Welche US-Bundesstaaten verlangen die Einwilligung aller Parteien für eine Aufzeichnung?

Der konsistent zitierte Kern umfasst Kalifornien, Florida, Illinois, Maryland, Massachusetts, Montana, New Hampshire, Pennsylvania und Washington, obwohl die Liste und die Anzahl je nach Quelle und je nachdem, ob es sich um Telefon- oder persönliche Gespräche handelt, variieren (Wikipedia (https://en.wikipedia.org/wiki/Telephone_call_recording_laws)). Prüfen Sie die Justia 50-state survey (<https://www.justia.com/50-state-surveys/recording-phone-calls-and-conversations/>) und Ihren spezifischen Bundesstaat, anstatt sich auf eine feste Liste zu verlassen.

Können Interviewer erkennen, wenn man KI live nutzt?

Oftmals ja. Häufige Anzeichen sind verzögerte Antworten, Augen, die einem zweiten Bildschirm folgen, jargonlastige Antworten und das Scheitern bei schnellen Folgefragen (Ask a Manager (<https://www.askamanager.org/2025/11/what-to-do-when-a-candidate-is-using-ai-during-an-interview.html>)). Der zuverlässigste Detektor ist eine menschliche Folgefrage, für deren Beantwortung echte Erfahrung erforderlich ist (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)).

Sollte ich vor der Aufzeichnung eines virtuellen Interviews um Erlaubnis fragen?

Ja. Das ist der höfliche Standard und macht die gesamte Frage nach der Ein-Parteien- versus All-Parteien-Einwilligung hinfällig. Wenn die Teilnehmer in verschiedenen Bundesstaaten sitzen, gilt der strengste Standard, daher ist die universelle Einwilligung der sicherste Weg (DMLP (<https://www.dmlp.org/legal-guide/recording-phone-calls-and-conversations>)). Und verbreiten Sie eine Aufzeichnung niemals ohne Einwilligung weiter, da hier die rechtliche Haftung in Europa und im UK tatsächlich liegt.

Müssen Arbeitgeber offenlegen, wenn sie KI nutzen, um mich zu interviewen?

Zunehmend ja, und die rechtlichen Verpflichtungen betreffen Arbeitgeber stärker als Kandidaten. Ontario verlangt seit Januar 2026 die Offenlegung der KI-Nutzung in Stellenanzeigen, und Gesetze wie der AI Video Interview Act in Illinois verpflichten Arbeitgeber (Privacy & Data Security Insights (<https://www.privacyanddatasecurityinsight.com/2026/02/the-use-of-ai-in-interviewing-hiring-and-hr/>)). Viele HR-Verantwortliche argumentieren zudem, dass Offenlegung eine Frage des einfachen Respekts ist (People Management (<https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1936774/employers-transparent-ai-used-recruitment>)).

Wie sage ich einem Interviewer, dass ich KI genutzt habe, ohne dass es nach Betrug klingt?

Konzentrieren Sie sich darauf, dass Sie das Tool gesteuert haben. Sagen Sie etwas wie: „Ich habe es genutzt, um Ihr Team zu recherchieren und meine eigenen Beispiele auf die Probe zu stellen, aber die Geschichten stammen alle von mir.“ Das stellt Sie als den denkenden Menschen dar, der KI strategisch

genutzt hat, und nicht als jemanden, der sich auf sie verlässt, um Leistung zu erbringen (Revarta (<https://www.revarta.com/blog/should-i-mention-using-ai-in-interviews>)).

Ist eine gewisse Live-KI-Nutzung jemals erwartet?

Ja, in spezifischen Rollen. Das Engineering-Team von Canva erwartet nun von Kandidaten, dass sie KI-Assistenten in technischen Interviews unter einer Philosophie der „Transparenz über Erkennung“ nutzen, und teilt dies den Kandidaten vorab mit (Canva Engineering (<https://www.canva.dev/blog/engineering/yes-you-can-use-ai-in-our-interviews/>)). Wenn KI Teil des Jobs ist, möchten Arbeitgeber vielleicht sehen, wie Sie sie nutzen. Bestätigen Sie immer zuerst die Regeln.

Gibt Hedy mir während eines Interviews Antworten vor?

Nein. Hedy weist Sie auf Ihr eigenes Material hin, auf einen Erfolg aus Ihrem Lebenslauf, eine kluge Frage, die Sie stellen können, oder ein Ergebnis, das es wert ist, erwähnt zu werden, anstatt Antworten zum Vorlesen zu schreiben. Das Unternehmen hat sich bewusst geweigert, Auto-Antworten oder „nicht erkennbare“ Funktionen zu entwickeln, was es auf der ehrlichen, offenlegbaren Seite der Linie hält.

Hedy AI · Live-KI-Coaching für wichtige Gespräche

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

<https://www.hedy.ai/de/post/should-you-tell-interviewer-you-use-ai/>