

Fact Sheet:

Hochrisiko-KI im HR – Was auf Unternehmen zukommt

Die **EU-KI-Verordnung (AI Act)** wurde 2024 verabschiedet und ist **ab Mitte 2026 in der gesamten EU gültig**. Sie stuft zahlreiche HR-Anwendungen, wie etwa die automatisierte Bewerberanalyse, Talentbewertung oder KI-gestützte Beförderungsvorschläge, als Hochrisiko-KI ein. Wenn Sie entsprechende Tools nutzen, ist Ihr Unternehmen betroffen.

Was ist Hochrisiko-KI im HR?

KI-Systeme gelten als hochriskant, wenn sie:

- Bewerbungen automatisch analysieren oder filtern
- Mitarbeitende bewerten oder kategorisieren
- Personalentscheidungen unterstützen (Beförderung, Kündigung, etc.)

Pflichten für Unternehmen

- **Risikomanagementsystem** einführen
- **Technische Dokumentation** der KI-Systeme sicherstellen
- **Betroffene Personen informieren** (z. B. BewerberInnen)
- **Datenqualität gewährleisten** (aktuell, korrekt, diskriminierungsfrei)
- **Menschliche Kontrolle** sicherstellen (Human Oversight)
- **Registrierung in der EU-Datenbank**, falls man selbst Betreiber ist

Wichtig: Auch bei Nutzung externer Software (z. B. SaaS) besteht Verantwortung – etwa bei der Auswahl des Anbieters und bei der Umsetzung der Informationspflichten.

Zeitplan

- 2024: Verordnung beschlossen
- Mitte 2025: Erste Regelungen treten in Kraft (z. B. Kennzeichnungspflicht)
- Mitte 2026: Volle Anwendungspflicht für Hochrisiko-KI

Empfehlungen für HR-Verantwortliche

- **Empfehlungen für HR-Verantwortliche in KMU**
- Frühzeitig **bestehende HR-Tools prüfen**: Nutzt Ihr Bewerbermanagementsystem oder HR-Tool bereits KI-Funktionen?
- **Anbieter kontaktieren** und vertraglich zur AI-Act-Konformität verpflichten
- **Datenschutzbeauftragte** und ggf. Betriebsrat frühzeitig einbinden
- **Transparente Kommunikation** gegenüber Mitarbeitenden sicherstellen
- Interne **KI-Richtlinie für HR** entwickeln – z. B. zur Einführung/Pilotierung neuer Tools
- Im Fall von Pilotprojekten: frühzeitige rechtliche und ethische Bewertung vorsehen

Tipp: Auch ohne eigene KI-Entwicklung sind Sie verantwortlich für den rechtskonformen Einsatz von KI-Tools. Prüfen Sie Anbieter, Dokumentation und Kontrollprozesse – besonders bei Software zur Personalauswahl oder Leistungsbewertung