Masterclass

Neues im Arbeitsrecht: Was HR-Teams jetzt zu KI wissen müssen

Claudia Knuth | München 2026

HUG

by Personio

Personio

Neues im Arbeitsrecht: Was HR-Teams jetzt zu KI wissen müssen

Das KI-Tool, das Bewerbungen vorsortiert, hat eine Softwarefirma gebaut. Die Pflichten, die beim Einsatz im Unternehmen entstehen, tragt aber ihr als Nutzer:innen: das Tool nach Anleitung nutzen, geschultes Personal als Aufsicht einsetzen, Protokolle aufbewahren, Beschäftigte vorab informieren. Ab dem 2. Dezember 2027 werden die Hochrisiko-Pflichten verbindlich durchsetzbar. Bis dahin bleibt euch Zeit, dafür einen festen Prozess aufzusetzen.



1

Drei Best Practices aus der Umsetzung

01. Klärt, wo ihr KI einsetzt und welche Rolle ihr dabei habt

Leitfrage: Wisst ihr, welche KI-Tools in eurem Team im Einsatz sind und welche Pflichten ihr als Betreiber habt?

KI steckt im HR schon an vielen Stellen. Drei typische Beispiele:

- Recruiting: Ein Tool sortiert Bewerbungen vor. Den Graubereich schaut sich ein Mensch an.
- Interview: Ein Tool schlägt Fragen vor und strukturiert Notizen. Bewertet wird im Raum durch einen Menschen.
- Chatbot: Ein Chatbot beantwortet Standardfragen und leitet Komplexes weiter.

Als Hochrisiko-Systeme gelten KI-Anwendungen mit Grundrechtseingriff und strukturiertem Machtungleichgewicht. Ausgenommen sind Tools, die lediglich vorbereitende Maßnahmen übernehmen. Verboten ist Emotionserkennung über Kamera und Mikrofon.

Für eure Pflichten kommt es darauf an, ob ihr ein KI-System baut und vertreibt oder im Unternehmen nutzt:

	Anbieter	Betreiber
Rolle	Baut und vertreibt das KI-System	Nutzt das Tool im Unternehmen
Pflichten	Risikomanagement, Konformitätsbewertung, CE-Kennzeichnung, Registrierung in der EU-Datenbank	Verwendung nach Anleitung, geschultes Personal für die menschliche Aufsicht, Protokolle mindestens sechs Monate aufbewahren, Beschäftigte vorab informieren
HR-Tickets	In der Regel die Softwarefirma, nicht der Arbeitgeber	Das Unternehmen, das das Tool nutzt

2

Drei Best Practices aus der Umsetzung

02. Lasst KI vorsortieren und Menschen entscheiden

Leitfrage: Wird bei euch jeder KI-Vorschlag von einem Menschen geprüft, bevor er übernommen wird?

KI darf vorsortieren. Die Entscheidung trifft ein Mensch, der sich inhaltlich damit auseinandersetzt. Der Ablauf: Daten, KI-Vorauswahl, Letztentscheidung durch einen Menschen, Ergebnis. Entscheidend ist dabei der Prozess. Drei Bausteine machen ihn belastbar:

Baustein	So sieht er in der Praxis aus
Trainingsstunden	Ihr prüft regelmäßig, ob die vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten die Bewerberstruktur insgesamt widerspiegeln. Fällt etwas auf, wird die Konfiguration angepasst.
Zweite Prüfung	Jede KI-gestützte Absage wird vor dem Versand von einer zweiten Person kurz gegengelesen. Der Aufwand ist gering, die Entscheidung wird dadurch deutlich robuster.
Transparenz	Ihr erwähnt im Bewerbungsprozess kurz, dass eine KI-gestützte Vorauswahl stattfindet, und beantwortet auf Nachfrage, wie diese funktioniert. Das wirkt transparent.

3

Drei Best Practices aus der Umsetzung

03. Führt KI mit einem festen Prozess ein

Leitfrage: Ist festgelegt, wer was prüft, bevor ein KI-Tool bei euch zum Einsatz kommt?

Bei der Einführung hilft ein klarer Ablauf, der festhält, wer was prüft und freigibt. Drei Bereiche solltet ihr vorab regeln:

Bereich	Was ihr festlegt
AI-Governance-Policy	Rollen und Verantwortlichkeiten: Wer liest die Betriebsanleitung? Wer stellt sicher, dass Protokolle sechs Monate gespeichert werden? Wie wird das AGG sichergestellt? Welche Mitarbeitenden können die Stopp-Taste drücken?
Standardisierte Prozesse	Eine Checkliste vor Einkauf oder Testlauf: Handelt es sich um ein Hochrisiko-System? Ist eine DSFA oder FRIA notwendig? Ist der Betriebsrat beteiligt?
Datenschutz	Keine automatisierte Einzelfallentscheidung: Die letzte Entscheidung muss beim Menschen liegen, und blindes Bestätigen reicht nicht. Sonst droht eine Haftungsfalle für den Arbeitgeber, und es gelten Nachweispflichten.

4

Checkliste

Wo ihr steht

- [ ] Wissen wir für jedes KI-Tool, ob wir es als Betreiber nutzen?
- [ ] Haben wir geprüft, ob eines unserer Tools ein Hochrisiko-System ist?
- [ ] Haben wir per kurzer Umfrage bei allen Teamleitungen erfasst, welche Tools bereits mit KI arbeiten?

Entscheidungen treffen

- [ ] Trifft bei jeder KI-gestützten Entscheidung am Ende ein Mensch die Entscheidung, der sich inhaltlich damit auseinandersetzt?
- [ ] Prüfen wir regelmäßig, ob die von der KI vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten die Bewerberstruktur insgesamt widerspiegeln?
- [ ] Liest eine zweite Person jede KI-gestützte Absage vor dem Versand kurz gegen?
- [ ] Informieren wir Bewerbende im Bewerbungsprozess, dass eine KI-gestützte Vorauswahl stattfindet?

KI einführen

- [ ] Haben wir in einer AI-Governance-Policy festgelegt, wer die Betriebsanleitung liest, wer die Protokolle sechs Monate speichert und wer die Stopp-Taste drücken kann?
- [ ] Gibt es eine Checkliste, die wir vor dem Einkauf oder Testlauf eines KI-Tools abarbeiten, zum Beispiel zu Hochrisiko-System, DSFA/FRIA und Betriebsrat?
- [ ] Können wir erklären, wie bei uns Entscheidungen nicht automatisiert getroffen werden?



Masterclass

Neues im Arbeitsrecht: Was HR-Teams jetzt zu KI wissen müssen

Claudia Knuth | München 2026

HUG

by Personio