KI im HR: Was ist erlaubt und was muss HR beachten?

EU AI Act, Datenschutz, Diskriminierung und Mitbestimmung

HUG

by Personio

Wir sind ...



Livia Merla

Rechtsanwältin, mgp – Merla Ganschow & Partner Steuerberater Rechtsanwälte



Maike Telaak

Senior Account Executive

Einstiegsfragen

1

Wie viele von euch nutzen bereits KI im Personalalltag?

2

In welchem Kontext?

3

Wenn ihr sie nicht nutzt, warum nicht?

Wo KI im HR-Alltag steckt

Recruiting	Screening von Lebensläufen, Rankings, Chatbots
Personalentwicklung	Skill-Analysen, Lernempfehlungen
Performance	Feedback-Auswertung, Leistungsscores
Personalplanung	Schichtplanung, Fluktuationsprognosen
HR-Service	KI-Assistenten, Onboarding

Nicht jede HR-KI ist verboten oder hochriskant.

Entscheidend sind ihr Zweck und ihr tatsächlicher Einfluss auf Menschen.

Was ist der EU AI Act?

Der **EU AI Act** ist der europäische Rechtsrahmen für den Einsatz künstlicher Intelligenz

Die wesentlichen Ziele:

- Risiken für Menschen begrenzen
- Transparenz und Kontrolle sichern
- Pflichten nach dem jeweiligen Risiko abstufen

Timeline:

- 1. August 2024: Inkrafttreten
- 2. Februar 2025: Verbote und KI-Kompetenz
- 2. August 2026: Kennzeichnung von KI-Inhalten und Vorgaben für KI-Inhalte/Bilder
- ab Dezember 2027: Pflichten für Hochrisiko-KI (verschoben: ursprüngl. August)

Je stärker KI Menschen und ihre beruflichen Chancen beeinflusst, desto strenger sind die Regeln.

Welche Regeln gelten für KI im HR-Bereich?

Für HR relevant

Verbotene KI-Praktiken (Art 5 KI-VO)

Nicht einsetzen

- z.B. Emotionserkennung am Arbeitsplatz oder im Bewerbungsgespräch
- Manipulative oder täuschende Beeinflussung (Gamification Tool)
- Unzulässiges Social Scoring

Konsequenzen : Einsatz stoppen / ausschließen

Hochrisiko KI-Systeme

Einsatz erlaubt- aber streng reguliert

- CV-Screening und Bewerber Ranking
- Leistungs- und Verhaltensbewertung
- Beförderungs- und Kündigungsempfehlungen

Konsequenzen: Einsatz prüfen, menschliche Aufsicht sicherstellen, Betroffene informieren

Sonstige KI-Systeme

Grundsätzlich einsetzbar

- Office- und Textassistenten
- HR-Chatbots ohne Bewertung oder Auswahl

Konsequenzen: Beachtung Datenschutz, Vertraulichkeit, Transparenz, bei direkter KI-Interaktion: Chatbots kenntlich machen

Wann wird HR-KI zum Hochrisiko-System?

- **Bewerbung & Auswahl**
  Die KI filtert Lebensläufe, vergibt Eignungsscores oder erstellt ein Bewerberranking.
- **Beförderung & Beendigung:**
  Potenzialanalysen oder KI-Empfehlungen beeinflussen Beförderungen, Versetzungen oder Kündigungen.
- **Vergütung & Arbeitsbedingungen**
  Ein Performance-Score wirkt sich auf Bonus, Gehalt, Arbeitszeit, Einsatzort oder Vertragsangebot aus.
- **Leistung & Verhalten**
  Die KI bewertet Produktivität, Zielerreichung, Fehlverhalten oder Log-in- und Bearbeitungszeiten.
- **Aufgaben & Schichten**
  Das System verteilt Aufgaben oder plant Schichten anhand von Leistung, Verfügbarkeit oder persönlichen Merkmalen.

Erstellt das System einen Score, ein Ranking oder eine Empfehlung, die berufliche Chancen, Arbeitsbedingungen oder die Bewertung einer Person beeinflusst, muss eine Hochrisiko-Einstufung erfolgen.

Was muss HR beim Einsatz von Hochrisiko-KI tun?

HR / Unternehmen bleibt als Betreiber verantwortlich – auch wenn das KI-System von einem externen Anbieter stammt.

1. **Zweck und Einsatzgrenzen prüfen**
2. **Konformität absichern** - “Gebrauchsanweisung” checken
3. **Menschliche Aufsicht organisieren** - (“Human in the Loop”-Prinzip)
4. **Betroffene informieren** über den Einsatz von KI und wofür sie genutzt wird
5. **Betrieb dokumentieren und überwachen**- Ergebnisse, Protokolle sichern und kontrollieren
6. **Kompetenzen und Zuständigkeiten sichern** - nur geschulte Personen dürfen das System bedienen und Entscheidungen prüfen
7. **Bei Auffälligkeiten reagieren:** Fehler melden, ggf. menschliche Ersatzentscheidung

Datenschutz & Diskriminierung

Datenschutz

- Nur erforderliche Daten für einen klaren Zweck nutzen
- Keine Personaldaten in nicht freigegebene Tools eingeben
- Betroffene verständlich informieren
- Keine ausschließlich automatisierten Personalentscheidungen

Diskriminierung

- Keine Benachteiligung wegen geschützter Merkmale nach dem AGG (Alter, Rasse, Geschlecht..)
- Vorsicht vor Kriterien wie Erwerbspausen oder Teilzeit
- Scores und Rankings auf Verzerrungen prüfen
- Arbeitgeber bleibt für die Entscheidung verantwortlich

Worauf kommt es an:

- Eine menschliche Endentscheidung genügt nicht, wenn die KI die Auswahl faktisch vorgibt oder ungeprüft übernommen wird.
- Erfolgt die Ablehnung durch die KI ohne menschliche Kontrolle: Verstoß gegen den Datenschutz das “Human in the loop Prinzip”

Über 100 Bewerbungen. Keine Einladung.

Hat die KI diskriminiert?

US-Fall: Mobley gegen Workday

- Ein Bewerber in Kalifornien versandte über 100 erfolglose Bewerbungen bei mehrere Unternehmen, die alle das gleich KI-Tool (Workday) benutzten – teilweise Absagen innerhalb weniger Minuten, auch nachts
- Vorwurf: KI-Screening benachteiligt den Bewerber wegen Alter, ethnischer Zugehörigkeit und gesundheitlicher Einschränkungen
- Klage gegen Workday als Anbieter der Recruiting-Software. Der Vorwurf: das KI Tool trifft Entscheidungen wie ein Assistent des Unternehmens
- Das Unternehmen selbst hatte keine Kontrollinstanz
- Problem: Die KI lernt anhand falscher Daten und wird somit ebenfalls falsch trainiert
- Der Fall läuft in den USA seit 2023- mittlerweile als Sammelklage

Einbeziehung Betriebsrat

Betriebsrat nicht erst das fertige Tool präsentieren- Betriebsrat und IT vor der Beschaffung einbinden.

- **Planung offenlegen:** über Einführung, Zweck, Auswirkung
- **Mitbestimmung prüfen:** insbesondere bei möglicher Leistungs- und Verhaltenskontrolle (§ 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG)
- **Sachverstand ermöglichen:** ggf. Externe Expertise hinzuziehen um KI beurteilen zu können
- **Regeln vereinbaren:** Menschliche Kontrolle, Aufwertungsgrenzen usw. festlegen



Was können HR-Teams Jetzt tun?

KI sichtbar machen

Vom Recruiting-Tool bis zum privat genutzten Textassistenten: alle KI-Anwendungen zentral erfassen.

Menschen befähigen

Basis Schulungen zu KI, Datenschutz, Diskriminierungsfällen

Risiken einordnen

Für jedes Tool prüfen: verboten, hochriskant oder sonstige KI?

Verantwortung Festlegen

Für Freigabe, Datenschutz und menschl. Kontrolle klare Zuständigkeiten und Eskalationswege bestimmen

Leitplanken schaffen

Verständliche KI-Richtlinie festlegen, welche Tools, Daten und Zwecke sind erlaubt /ausgeschlossen

Einsatz kontrollieren

Menschliche Aufsicht- “Human in the Loop Prinzip”

KI kann HR stärker machen.

Aber Menschlichkeit macht den Unterschied.

Hinter jeder Bewerbung, jedem Score und jeder Personalentscheidung
steht ein Mensch – mit einer Geschichte, mit Hoffnungen und mit einer Zukunft.

Deshalb braucht HR künstliche Intelligenz.

Und Menschen, die Verantwortung übernehmen.

Du hast Lust auf noch mehr Praxiswissen im Arbeitsrecht?

Dann schau doch mal bei unserer mgp Arbeitsrecht-Akademie vorbei

- Kostenlose Webinare
- Inhouse-Schulungen
- Online Seminare
- E-Learning (Coming Soon)



Verfügbar u.a. auf Spotify, Apple Podcast & Youtube

mgp AKADEMIE

Zeit für eure Fragen


Personio
HUG 2026 | Berlin