LUTZ | ABEL

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

Claudia Knuth,
Partnerin, Fachanwältin
für Arbeitsrecht

HUG

by Personio

Wir sind ...



Claudia Knuth

Partnerin, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Lutz | Abel



Alex Wachter

Implementation Specialist

LUTZ | ABEL

01 Wo wir stehen

02 Drei Einsatzfelder aus der Praxis

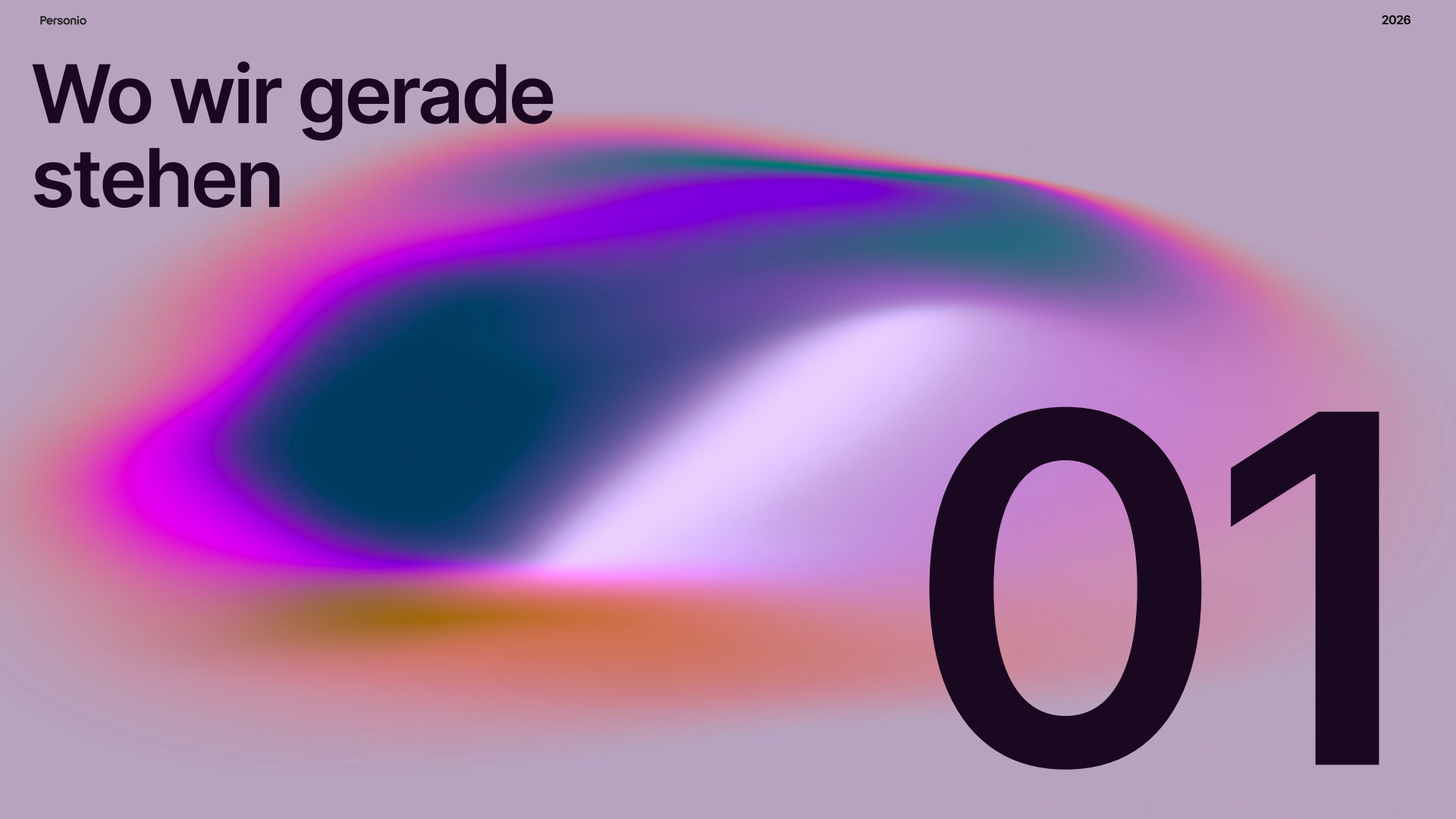
03 Entscheidungen treffen

04 Zwei Schritte für nächste Woche

05 Diskussion

Agenda

Wo wir gerade stehen



01

LUTZ | ABEL

Anbieter oder Betreiber?

Der Anbieter

Baut und vertreibt das KI-System:

- Risikomanagement
- Konformitätsbewertung
- CE-Kennzeichnung und
- Registrierung in der EU-Datenbank

Das übernimmt die Softwarefirma, idR nicht der Arbeitgeber!

Der Betreiber

Nutzt das Tool im Unternehmen:

- Verwendung nach Anleitung, geschultes Personal für die menschliche Aufsicht
- Protokolle mindestens sechs Monate aufbewahren
- Beschäftigte vorab informieren

LUTZ | ABEL

Die gute Nachricht zuerst: Mehr Zeit, als Sie denken.

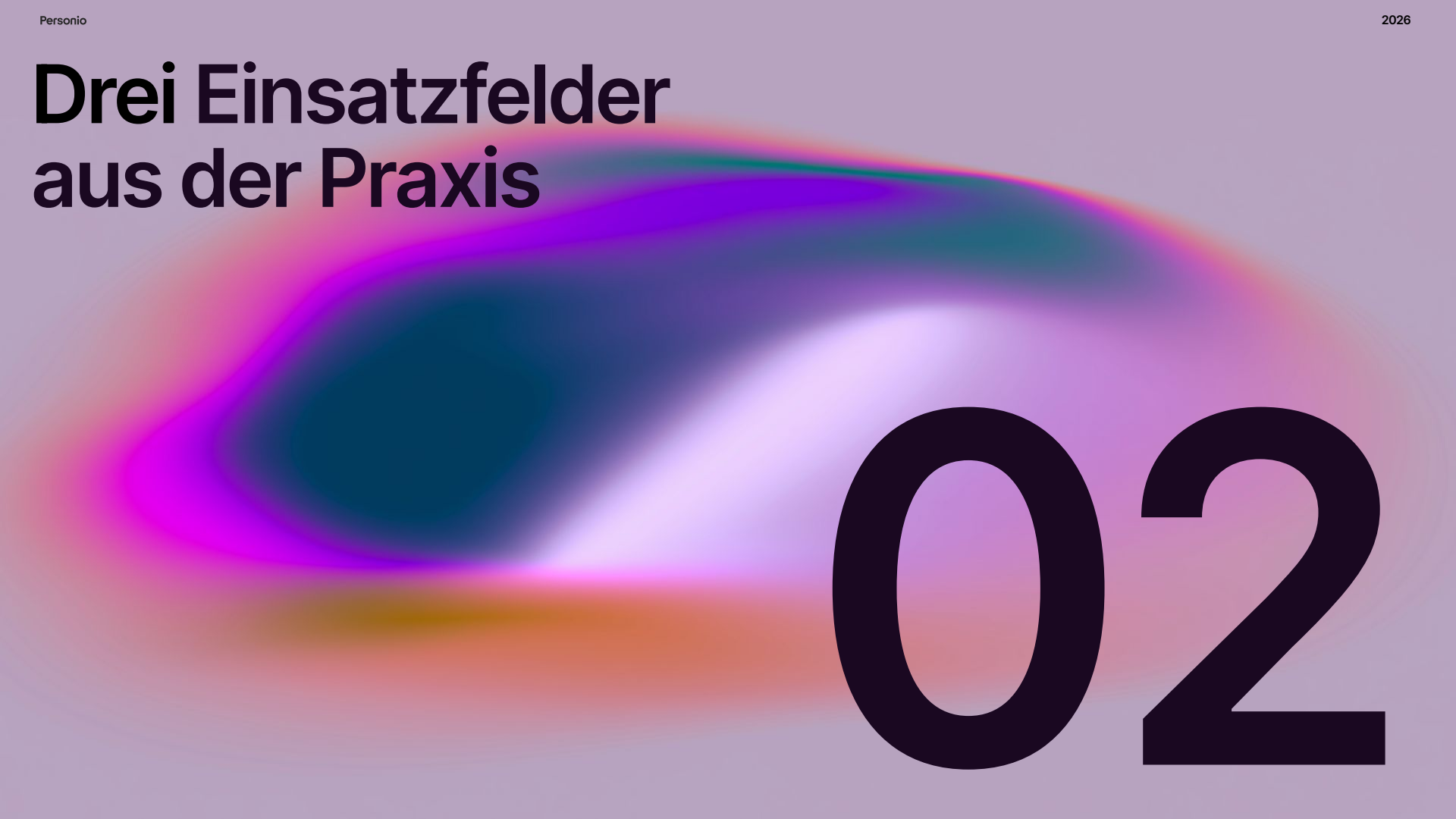


Verbote bestimmter KI-Praktiken und Pflicht zur KI-Kompetenz
Zwei Schritte für nächste Woche!

Das deutsche KI-MIG ist in Kraft, nationale Aufsicht greift.

Hochrisiko-Pflichten durch Einsatzzweck werden verbindlich durchsetzbar.

Drei Einsatzfelder aus der Praxis



02

Wo KI im HR heute läuft

Drei Beispiele aus der Praxis.

Hochrisiko-Systeme?

Grundrechtseingriff & strukturiertes Machtungleichgewicht. Ausnahme: lediglich vorbereitende Maßnahmen

LUTZ | ABEL

Recruiting

Ein Tool sortiert Bewerbungen vor. Den Graubereich schaut sich jemand selbst an.

Chatbot

Ein Chatbot beantwortet Standardfragen und leitet Komplexes weiter.

Interview

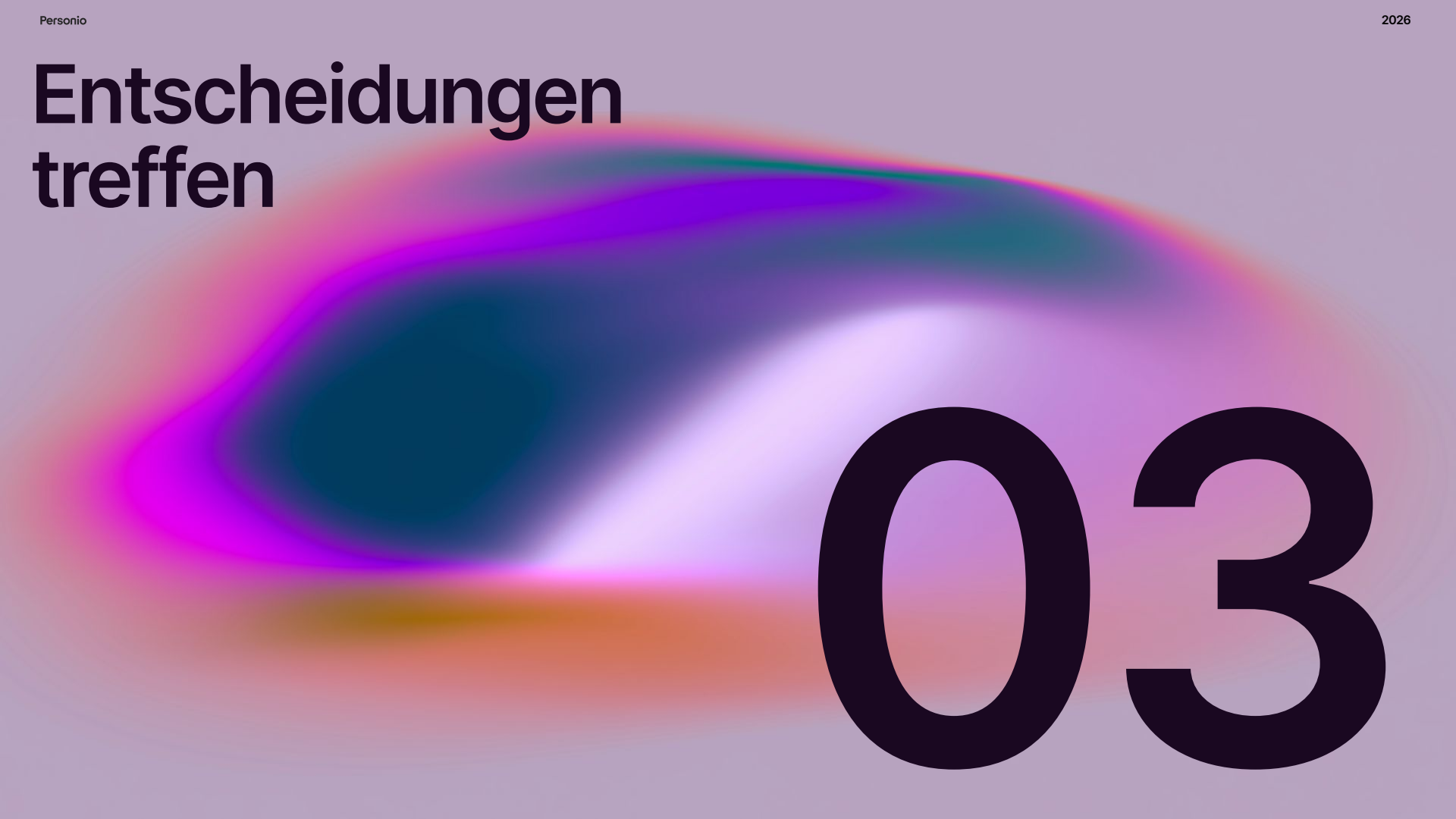
Ein Tool schlägt Fragen vor und strukturiert Notizen. Bewertet wird im Raum durch einen Menschen.

LUTZ | ABEL

Verbotene Praktiken

Emotionserkennung über Kamera & Mikro

Entscheidungen treffen



LUTZ | ABEL

Entscheidungen treffen

Auch hier zählt vor allem der **Prozess**,
nicht die Sorge vor dem Risiko.

Der Bias-Check

Ein Unternehmen 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.

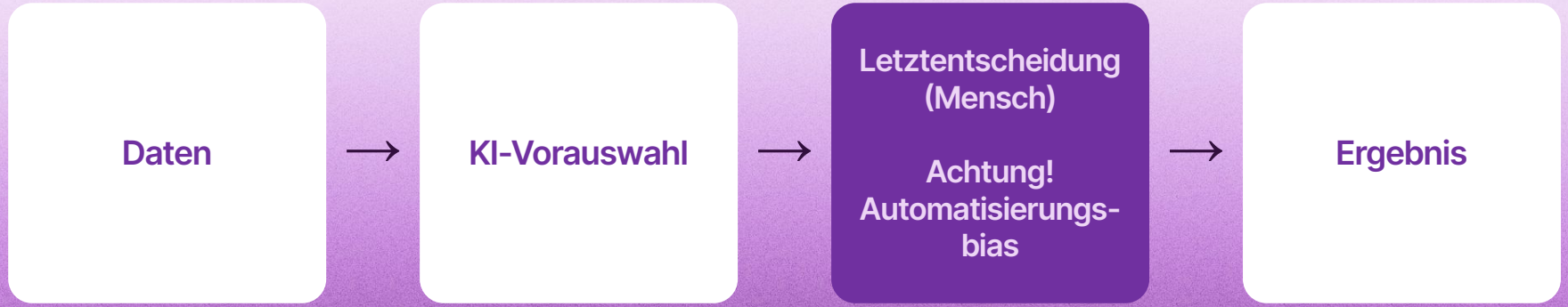
Transparenz

Ein Unternehmen erwähnt im Bewerbungsprozess kurz, dass eine KI-gestützte Vorauswahl stattfindet, und beantwortet auf Nachfrage, wie diese funktioniert. Das wirkt transparent.

LUTZ | ABEL

Die beste Art der Anwendung

KI darf vorsortieren. Die Entscheidung trifft ein Mensch, der sich inhaltlich damit auseinandersetzt.



LUTZ | ABEL

KI einführen

Auch hier zählt vor allem der **Prozess**, nicht die Sorge vor dem Risiko.

AI-Governance Policy

Rolle & Verantwortlichkeiten müssen festgelegt werden:

- Wer liest die Betriebsanleitung?
- Wer stellt sicher, dass Logs sechs Monate gespeichert werden?
- Wie wird das AGG sichergestellt?
- Welcher Mitarbeiter kann die Stopp-Taste drücken?

Standardisierte Prozesse

Checkliste vor Einkauf oder Testlauf:

- Hochrisiko-System?
- DSFA / FRIA notwendig?
- Betriebsrat beteiligt?

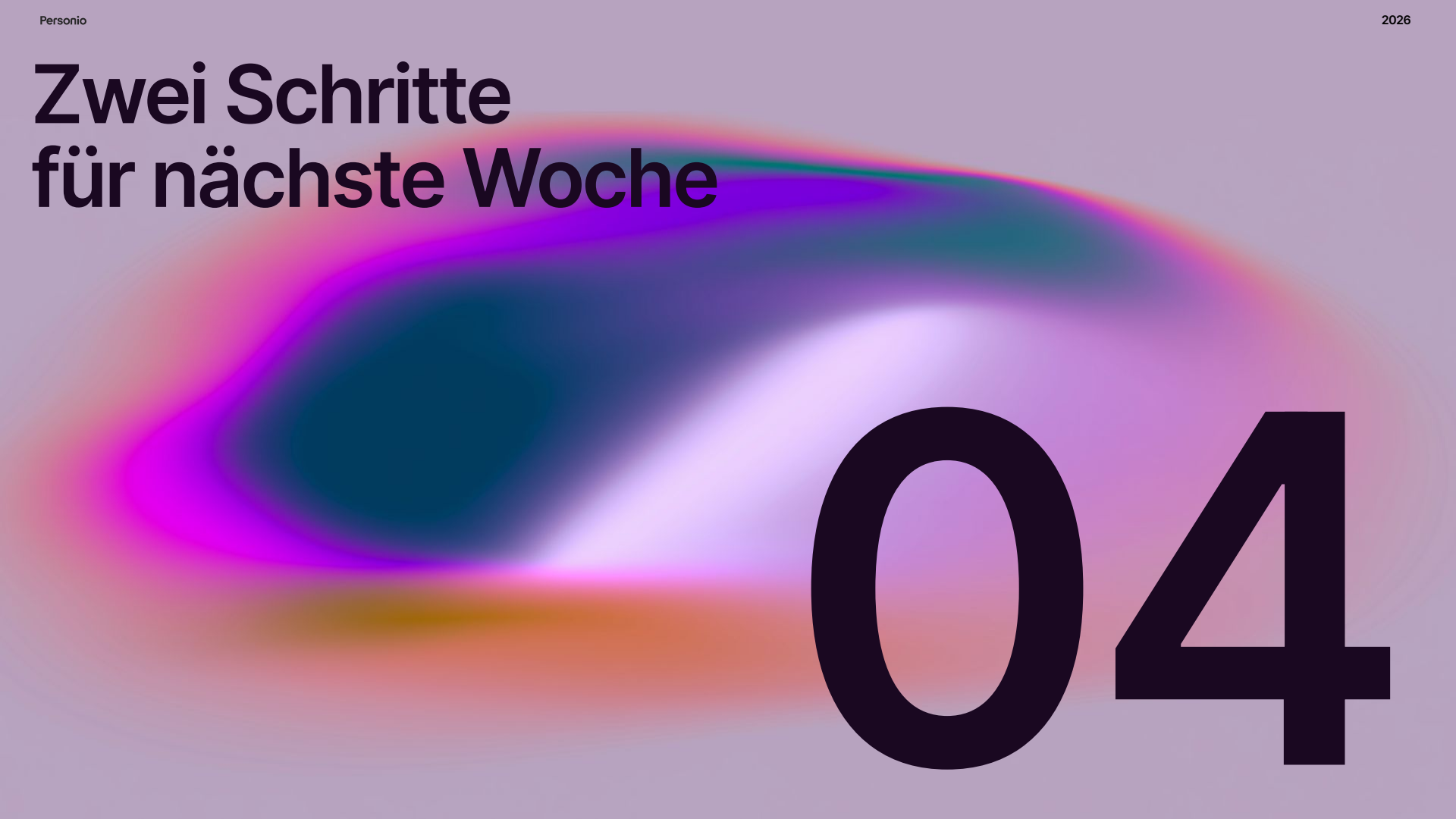
Arbeitgeber muss erklären können, wie Entscheidungen nicht automatisiert getroffen werden

Datenschutz

Keine automatisierte Einzelfallentscheidung:

- Letzte Entscheidung muss beim Menschen liegen
- Blindes Bestätigen reicht nicht
- Haftungsfalle für den Arbeitgeber
- Nachweispflichten

Zwei Schritte für nächste Woche



LUTZ | ABEL

Zwei Schritte für nächste Woche

Kurze KI-Schulung aufsetzen

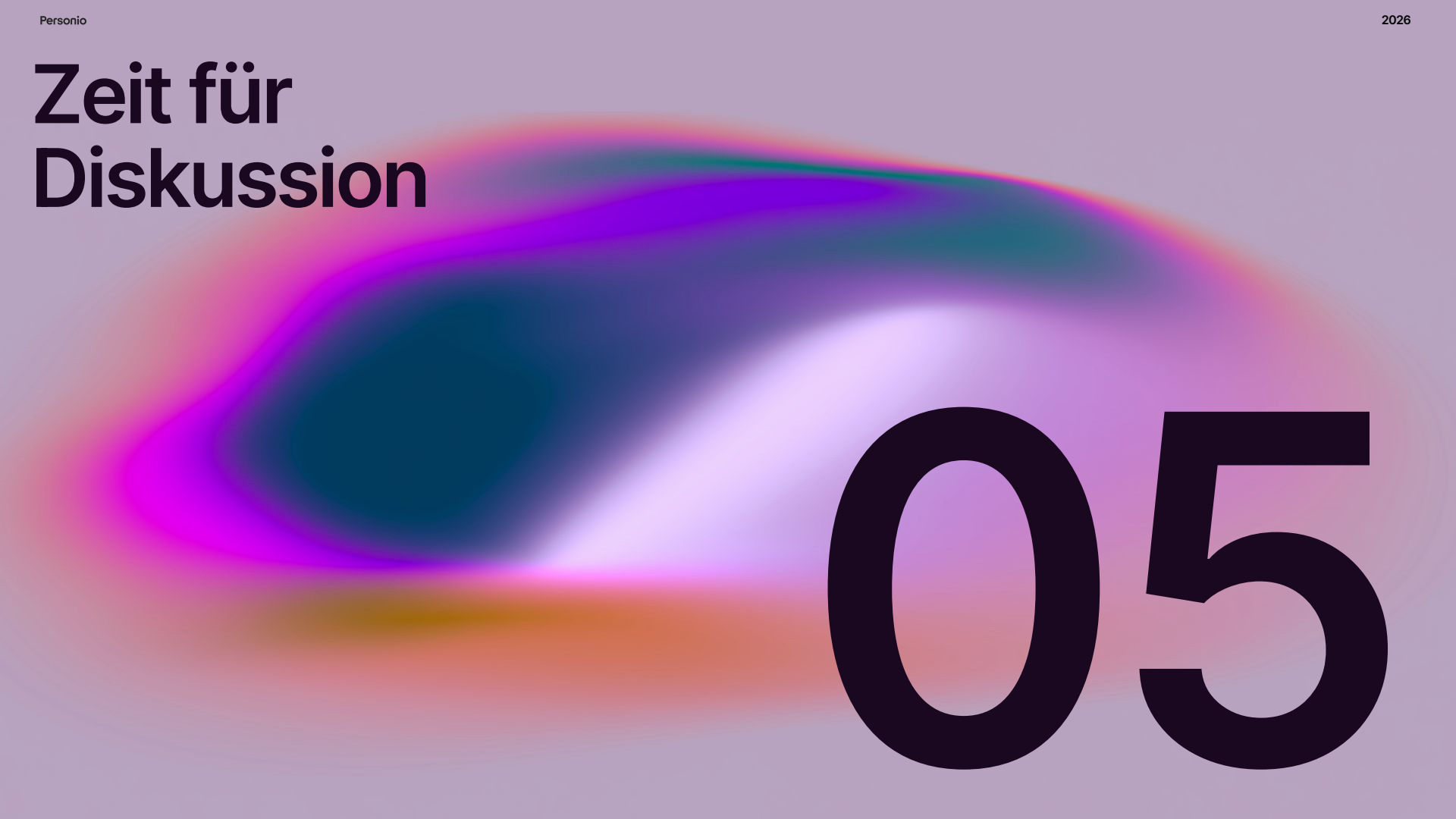
Grundlagen, typische Schwächen wie Bias oder Halluzinationen, Entscheidungshoheit und was das für den Arbeitsalltag bedeutet.

KI-Inventar erstellen

Kurze Umfrage an alle Teamleitungen, welche Tools bereits mit KI arbeiten.

Wer weiß, wie es geht, führt KI-Tools schneller ein, nicht langsamer.

Zeit für Diskussion



05

Vielen Dank!

Ihr habt noch Fragen?

Folgt mir auf LinkedIn



Personio

HUG 2026 | München