Masterclass

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

Livia Merla | Berlin 2026

HUG

by Personio

Personio

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

KI steckt längst im HR-Alltag, vom Lebenslauf-Screening bis zum Onboarding-Assistenten. Ab Dezember 2027 greifen im EU AI Act grundsätzlich auch die zentralen Pflichten für Hochrisiko-Systeme. Welche Regeln dann für ein Tool gelten, hängt von seinem Zweck und seinem Einfluss auf Menschen ab. Wer nicht weiß, welche KI im eigenen Team verwendet wird, kann auch ihr Risiko nicht einschätzen.



1

Drei Best Practices

02. In Business-Sprache übersetzen

Die Geschäftsführung hört nicht auf HR-Kennzahlen, sondern auf das, was sie für das Geschäft bedeuten. Übersetzt jede wichtige Kennzahl in eine Business-Kennzahl und in die Frage, die die Geschäftsführung wirklich stellt:

Kategorie	Beispiele im HR	Was gilt
Verbotene KI-Praktiken (Art. 5 KI-VO)	Emotionserkennung am Arbeitsplatz oder im Bewerbungsgespräch, manipulative Beeinflussung (z. B. Gamification-Tool), unzulässiges Social Scoring	Nicht einsetzen: Einsatz stoppen oder ausschließen
Hochrisiko-KI-Systeme	CV-Screening und Bewerberranking, Leistungs- und Verhaltensbewertung, Beförderungs- und Kündigungsempfehlungen	Einsatz erlaubt, aber streng reguliert: Einsatz prüfen, menschliche Aufsicht sicherstellen, Betroffene informieren
Sonstige KI-Systeme	Office- und Textassistenten, HR-Chatbots ohne Bewertung oder Auswahl	Grundsätzlich einsetzbar: Datenschutz, Vertraulichkeit und Transparenz beachten, Chatbots kenntlich machen

Ein System kann zur Hochrisiko-KI werden. Erstellt es einen Score, ein Ranking oder eine Empfehlung, die berufliche Chancen, Arbeitsbedingungen oder die Bewertung einer Person beeinflusst, kanne es je nach Einzelfall als Hochrisiko-KI eingestuft werden. Das betrifft zum Beispiel Bewerbung und Auswahl, Beförderung und Beendigung, Vergütung und Arbeitsbedingungen, Leistung und Verhalten sowie die Verteilung von Aufgaben und Schichten.

Leitfrage: Welche beruflichen Chancen beeinflusst dieses Tool?

02

Praxis-Checkliste: Wie entscheidungsfähig sind eure People-Daten?

Prüft euren aktuellen Stand mit diesen Fragen, geordnet nach den sechs Handlungsfeldern aus der Masterclass:

KI sichtbar machen

- [ ] Haben wir alle KI-Anwendungen im HR erfasst, auch privat genutzte Textassistenten?

Risiken einordnen

- [ ] Haben wir jedes Tool als verboten, hochriskant oder sonstige KI eingeordnet?
- [ ] Haben wir geprüft, ob eines unserer Tools Scores, Rankings oder Empfehlungen

Leitplanken schaffen

- [ ] Gibt es eine KI-Richtlinie, die festlegt, welche Tools, Daten und Zwecke erlaubt sind?
- [ ] Sind Betriebsrat und IT eingebunden, bevor wir ein Tool beschaffen?

Verantwortung festlegen

- [ ] Sind Zuständigkeiten und Eskalationswege für Freigabe, Datenschutz und menschliche Kontrolle geklärt?

Menschen befähigen

- [ ] Sind unsere Teams zu KI, Datenschutz und Diskriminierung geschult?

Einsatz kontrollieren

- [ ] Prüft bei Hochrisiko-KI ein geschulter Mensch die Ergebnisse, bevor entschieden wird?
- [ ] Haben wir Scores und Rankings auf Verzerrungen geprüft, etwa durch Postleitzahl, Erwerbspausen oder Teilzeit?
- [ ] Sind Betroffene informiert, dass und wofür wir KI nutzen?

Masterclass

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

Livia Merla | München 2026

HUG

by Personio