



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

das Personalmanagement wird häufig als besonders geeignetes Einsatzfeld für KI genannt. Typische Einsatzbereiche sind beispielsweise KI-gestützte

- ▶ Analyse von Bewerbungsunterlagen und Skill-Assessments,
- ▶ Personalverwaltung, Leistungsanalysen und -kontrolle sowie
- ▶ Chatbot-Funktionen für BewerberInnen und Beschäftigte.

Richtig eingesetzt, unterstützt KI das Personalmanagement in der täglichen Arbeit und auch dabei, fundierte Entscheidungen zu treffen. Gleichzeitig ist der KI-Einsatz mit erheblichen rechtlichen Risiken verbunden.

Regulatorischer Rahmen: Mehr als nur die KI-VO

Wer KI im Personalmanagement einsetzt oder einsetzen möchte, muss insbesondere

- ▶ die KI-Verordnung (KI-VO / AI Act),
- ▶ die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO),
- ▶ das Betriebsverfassungsrecht (insbesondere Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats) und
- ▶ das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beachten.

Gerade im Personalbereich fallen viele Anwendungen unter die Kategorie der **Hochrisiko-KI-Systeme im Sinne der KI-VO**. Dabei hängt die Einstufung als Hochrisiko-KI von mehreren Faktoren ab, allen voran dem Einflussgrad der KI auf Entscheidungen. Das betrifft insbesondere die

- ▶ Auswahl und Bewertung von BewerberInnen,
- ▶ Vorbereitung von Beförderungs- oder Kündigungsentscheidungen und die
- ▶ Durchführung von Leistungs- oder Verhaltensanalysen.

In der Praxis sind an die Einstufung als Hochrisiko-KI spezifische Risikomanagement- und Sicherheitsmaßnahmen geknüpft.

Besondere Haftungsrisiken: Diskriminierung und Bias

Zentrale Risiken liegen insbesondere in diskriminierenden oder realitätsverzerrenden Ergebnissen („Bias“).

Fehlerhafte Trainingsdaten oder intransparente Bewertungslogiken können dazu führen, dass bestimmte Gruppen systematisch benachteiligt werden. Dies kann unmittelbar Haftungsrisiken nach dem AGG auslösen – mit erheblichen finanziellen und reputativen Folgen. >

Wann ist eine KI-Anwendung gemäß KI-VO regulierungsintensiv?

- ▶ Einfluss auf Einstellung oder Beförderung
- ▶ Leistungs- und Verhaltensbewertung
- ▶ Wesentliche Auswirkungen auf die Karriere



- ▶ Zweck der Anwendung
- ▶ Entscheidungsrelevanz
- ▶ Grad der Automatisierung
- ▶ Art und Sensibilität der Daten
- ▶ Systemintegration

- ▶ Diskriminierung
- ▶ Intransparente Entscheidungen
- ▶ Datenschutz- und Mitbestimmungsrechte
- ▶ Haftung nach AGG

- ▶ Risikomanagement
- ▶ Daten-Governance,
- ▶ Bias-Kontrolle
- ▶ Transparenz und Nachvollziehbarkeit

Hochrisiko-KI im Personalmanagement ist der Regelfall!

Zusammenfassend bietet der Einsatz von KI im Personalmanagement erhebliche Effizienz- und Qualitäts-Chancen – verlangt aber eine besonders sorgfältige (aufsichts-)rechtliche Begleitung. Gerade im Personalbereich sind deshalb Transparenz, Nachvollziehbarkeit und vor allem menschliche Kontrollmechanismen unerlässlich.

Sie haben Fragen oder möchten Ihre KI-Governance ganzheitlich aufstellen?

Wir unterstützen Sie gerne bei der Auswahl und dem Einsatz von KI-Anwendungen im Personalwesen.

Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen.

Sprechen Sie uns an!

Björn Blechenberg

Bereichsleiter Marketing & Vertrieb
Telefon: 069 580024-172
E-Mail: bjoern.blechenberg@dz-cp.de
oder
vertrieb@dz-cp.de



Benjamin Wellnitz

Bereichsleiter IKT-Compliance & Datenschutz
Telefon: 069 580024-246
E-Mail: benjamin.wellnitz@dz-cp.de



P. S. Weitere Fachinformationen zum sicheren Einsatz von KI im Bankenumfeld finden Sie auch online:
<https://www.dz-cp.de/ki-ready>