



orka Newsletter | Datenschutz, IT & Outsourcing |  
Arbeitsrecht

## KI-Tools im HR-Bereich – Was Unternehmen wissen sollten

Die europäische KI-Verordnung (engl.: AI Act – Verordnung (EU) 2024/1689 über Künstliche Intelligenz) ist am 1. August 2024 in Kraft getreten. Sie stellt den weltweit ersten umfassenden Rechtsrahmen für die Entwicklung, das Inverkehrbringen und die Nutzung von KI-Systemen dar.

Ziel der KI-Verordnung ist es, das Vertrauen in KI zu stärken, ein hohes Maß an Grundrechtsschutz sicherzustellen und die Voraussetzungen für einen funktionierenden Binnenmarkt für vertrauenswürdige KI zu schaffen.

Die Verordnung folgt einem risikobasierten Ansatz: Die Verwendung von KI-Systemen unterliegt je nach Risikopotenzial des jeweiligen Verwendungszwecks unterschiedlich hohen regulatorischen Anforderungen.

Der Anwendungsbereich der KI-Verordnung erstreckt sich grundsätzlich auf sämtliche KI-Systeme, die in der EU in Verkehr gebracht, in Betrieb genommen oder verwendet werden. Ergänzend gelten bereichsübergreifende Vorschriften für sog. "Hochrisiko-KI-Systeme" – etwa KI-Systeme, die im Personalwesen verwendet werden.

KI-Systeme im HR-Bereich – etwa zur Bewerbervorauswahl, Leistungsbewertung oder automatisierten Schichtplanung – können unter bestimmten Voraussetzungen als Hochrisiko-KI eingestuft werden und unterliegen dann umfassenden regulatorischen Anforderungen. Die KI-Verordnung ist daher für Personalabteilungen, HR-Tech-Anbieter und Softwareentwickler im Bereich Human Resources von erheblicher Relevanz.

Für Unternehmen besonders praxisrelevant ist der gestufte Beginn der Anwendbarkeit der KI-Verordnung: Während einzelne Pflichten – darunter die Pflicht zur Förderung von KI-Kompetenz (Art. 4 KI-VO) sowie bestimmte Verbote für einzelne Praktiken im KI-Bereich (Art. 5 KI-VO) – bereits seit dem 2. Februar 2025 gelten, greifen die speziellen Anforderungen für sog. Hochrisiko-KI-Systeme ab dem 2. August 2026.

## Hochrisiko-KI-Systeme

Der EU-Gesetzgeber geht davon aus, dass die Verwendung von KI-Systemen im Personalbereich erhebliche Risiken für Grundrechte und den fairen Zugang zu Beschäftigung mit sich bringen kann. Insbesondere bestünde die Gefahr von Diskriminierung, Intransparenz und sachlich fehlerhaften Entscheidungen bei der Auswahl, Bewertung oder Zuweisung von Beschäftigten.

Fehlerhafte Trainingsdaten, ungeeignete KI-Modelle oder mangelnde menschliche Kontrolle über KI-Prozesse können dazu führen, dass KI-basierte Entscheidungen unbeabsichtigte systematische Benachteiligungen bewirken. Dies betrifft etwa die Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Herkunft oder



anderer geschützter Merkmale. Solche Diskriminierungstatbestände können für Unternehmen nicht nur zu erheblichen Reputationsschäden führen, sondern auch arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen oder aufsichtsrechtliche Verfahren nach sich ziehen.

Die KI-Verordnung qualifiziert KI-Systeme als sog. „Hochrisiko-KI-Systeme“, wenn sie in bestimmten Unternehmensbereichen zum Einsatz kommen und ein erhebliches Risiko für Sicherheit oder Rechte der Nutzer und betroffenen Personen begründen können. Hierzu zählen ausdrücklich KI-Systeme, die zur Personalgewinnung, Personalauswahl oder zur Bewertung von Beschäftigten eingesetzt werden, etwa zur gezielten Platzierung von Stellenanzeigen, zur Filterung und Bewertung von Bewerbungen oder zur Beurteilung von Leistung und Verhalten im Beschäftigungskontext.

Ob ein KI-System im HR-Bereich als Hochrisiko-System einzustufen ist, hängt nicht allein von der eingesetzten Technologie ab. Das bedeutet: Es kommt nicht auf das jeweilige KI-Tool als solches an. Vielmehr ist nach dem risikobasierten Ansatz der KI-Verordnung vor allem der jeweilige Verwendungszweck entscheidend. Ausschlaggebend ist, ob das System im Rahmen der Begründung, Durchführung oder

Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich eingesetzt wird.

Der risikobasierte Ansatz der KI-Verordnung stellt sicher, dass nicht jedes KI-System denselben regulatorischen Anforderungen unterliegt. Stattdessen differenziert die Verordnung zwischen inakzeptablen, hochriskanten, begrenzt riskanten und minimal riskanten Verwendungszwecken künstlicher Intelligenz – mit abgestuften Pflichten in Abhängigkeit vom Risikopotenzial.

## Die Betreiberpflichten

Unternehmen, die KI-Systeme im HR-Bereich einsetzen, gelten nach der KI-Verordnung in der Regel als sog. „Betreiber“ eines KI-Systems. Als „Betreiber“ (engl. *deployer*) eines KI-Systems gilt jede natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, die ein KI-System in eigener Verantwortung verwendet. Maßgeblich ist insoweit, dass das KI-System im Rahmen der eigenen organisatorischen Tätigkeit und zur Verfolgung eigener Zwecke eingesetzt wird.

Demgegenüber ist „Anbieter“ eines KI-Systems, wer ein solches System entwickelt

und unter eigenem Namen in Verkehr bringt. Anbieterpflichten beziehen sich primär auf die technische Konformität und die vorgelagerte Risikobewertung des Systems.

Ein Arbeitgeber übernimmt die Betreiberrolle, wenn ein KI-System im HR-Bereich im Betrieb verwendet wird. Die Qualifikation als Betreiber ist dabei unabhängig davon, ob das System von einem Drittanbieter stammt oder innerhalb des Unternehmens entwickelt wurde.

Pflichten nach der KI-Verordnung können unter Umständen auch dann bestehen, wenn keine offizielle Einführung eines KI-Systems erfolgt ist, sondern Beschäftigte solche Systeme eigeninitiativ nutzen. Beispiele hierfür sind der Einsatz von öffentlich zugänglichen KI-Textgeneratoren zur Formulierung von Absageschreiben an Bewerbende oder von KI-basierten Tools im Rahmen digitaler Bewerbungsgespräche. Solche Fälle sogenannter „Schatten-IT“ können für Unternehmen besonders risikobehaftet sein, da sie trotz fehlender Freigabe möglicherweise als Betreiber gelten können und die Betreiberpflichten beachten müssen.

Allgemein sind Unternehmen als Betreiber von KI-Systemen verpflichtet, die KI-Kompetenzen der Beschäftigten zu fördern, die mit KI-Systemen arbeiten oder deren Ergebnisse verwenden. Dies kann insbesondere HR-Mitarbeitende betreffen, die KI-basierte Auswertungen in Auswahlentscheidungen einfließen lassen. Unternehmen müssen insoweit sicherstellen, dass diese Personen die Funktionsweise, Grenzen und Risiken der eingesetzten KI-Systeme verstehen und verantwortungsbewusst damit umgehen.



Darüber hinaus statuiert die KI-Verordnung sog. „verbotene Praktiken“, d.h. Verbote für die Verwendung von KI für bestimmte Zwecke, die wegen ihres besonderen Gefährdungspotenzials generell untersagt sind. Im HR-Kontext sind insbesondere das Verbot der manipulativen Beeinflussung des Verhaltens natürlicher Personen sowie das Verbot der Ausnutzung besonderer Schutzbedürftigkeit bestimmter Gruppen relevant.

## KI-Systeme im HR-Bereich

Sofern Unternehmen KI-Systeme im HR-Bereich einsetzen, die als Hochrisiko-Systeme gelten, müssen sie die besonderen Pflichten für Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen gemäß Art. 26 KI-VO beachten.

Danach müssen solche KI-Systeme entsprechend ihrer Betriebsanleitung und unter menschlicher Aufsicht verwendet werden. Die menschliche Aufsicht ist dabei geeigneten Personen zu übertragen, die insbesondere über die erforderlichen Kompetenzen verfügen (Stichwort „Förderung der KI-Kompetenz“ Art. 4 KI-VO).

Soweit Unternehmen Einfluss auf die Eingabedaten haben – das bedeutet: die Daten, die dem Hochrisiko-KI-System als Grundlage für die Verarbeitung, Analyse oder Bewertung bereitgestellt werden – muss sichergestellt sein, dass die Eingabedaten dem jeweiligen Verwendungszweck des KI-Systems entsprechen und ausreichend repräsentativ sind, um beispielsweise Diskriminierungen, durch fehlerhafte, lückenhafte oder nicht valide Daten zu verhindern.

Ein zentrales Erfordernis ist zudem die kontinuierliche Überwachung des KI-Systems während des Betriebs. Wenn sich

Hinweise auf erhebliche Risiken für die Rechte oder die Sicherheit betroffener Personen (z.B. Beschäftigte oder Bewerbende) ergeben, bestehen bestimmte Meldepflichten, beispielsweise gegenüber dem Anbieter des KI-Systems und gegebenenfalls gegenüber den zuständigen Aufsichtsbehörden. Zudem muss die Verwendung des KI-Systems in diesen Fällen unverzüglich ausgesetzt werden.

Arbeitgeber, die Hochrisiko-KI-Systeme einsetzen, sind außerdem verpflichtet, die Beschäftigten, die von der Verwendung des KI-Systems betroffen sein können, vor der Inbetriebnahme über den Einsatz des KI-Systems zu unterrichten. Darüber hinaus können Beteiligungs- und Mitbestimmungspflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz bestehen.

Flankierend statuiert die KI-Verordnung für Personen, bezüglich derer mittels eines Hochrisiko-KI-Systems eine Entscheidung getroffen oder vorbereitet wird, die rechtliche Auswirkungen haben kann, ein Recht auf Erläuterung der Entscheidungsfindung. Betroffene Personen haben insoweit das Recht, von dem Betreiber des KI-Systems eine klare und aussagekräftige Erläuterung darüber zu verlangen, welche Rolle das KI-System im Entscheidungsprozess gespielt hat und welche wesentlichen Faktoren die Entscheidung getragen haben.

## KI-Compliance

Wenn Unternehmen KI-Systeme einsetzen oder dies planen, sollten sie sich frühzeitig und eingehend mit den regulatorischen Vorgaben der KI-Verordnung beschäftigen. Unternehmen, die KI-gestützte Systeme im HR-Kontext verwenden,

unterliegen – abhängig vom jeweiligen Verwendungszweck – teilweise strengen rechtlichen Anforderungen an den KI-Einsatz.

Damit Unternehmen die rechtlichen Anforderungen erfüllen und gleichzeitig Vertrauen bei Bewerbenden und Mitarbeitenden schaffen, empfiehlt sich ein strukturierter KI-Compliance-Ansatz.

### **Key-Takeaways: Was Sie jetzt tun sollten**

- **KI-Systeme identifizieren**

Prüfen Sie, ob in Ihrem Unternehmen bereits KI-Systeme im Personalbereich verwendet werden – insbesondere zur Auswahl, Bewertung oder Steuerung von Beschäftigten.

- **Risikoeinstufung vornehmen**

Klären Sie, ob das eingesetzte oder geplante System als Hochrisiko-KI-System einzustufen ist. Maßgeblich ist nicht die Technologie, sondern der konkrete Verwendungszweck.

- **Betreiberpflichten beachten**

Stellen Sie sicher, dass die Betreiberpflichten umgesetzt werden – unter anderem: Verwendung gemäß Betriebsanleitung, qualifizierte menschliche Aufsicht, Kontrolle der Eingabedaten, kontinuierliche Systemüberwachung.

- **Regelungen zur „Schatten-IT“ etablieren**

Schaffen Sie klare interne Vorgaben zum Umgang mit informell eingeführten KI-Tools, um die unkontrollierte Verwendung nicht genehmigter KI-Systeme zu verhindern.



- **Erläuterungsrechte sicherstellen**

Etablieren Sie interne Prozesse, um auf Verlangen einer betroffenen Person eine verständliche Erläuterung zur Rolle des KI-Systems und zu den Entscheidungsgrundlagen geben zu können.

- **Schulungen durchführen**

Schulen Sie HR-Verantwortliche und Entscheidungsträger in der sachgerechten Verwendung von KI-Systemen – einschließlich ihrer Pflichten zur menschlichen Aufsicht und zum verantwortungsvollen Umgang mit KI.

- **Compliance und Dokumentation vorbereiten**

Entwickeln Sie eine unternehmensweite KI-Governance-Struktur mit klar definierten Zuständigkeiten, standardisierten Prüfprozessen und dokumentierten Maßnahmen.

# Ihre Ansprechpartner



**Dr. Ulla Kelp, LL.M.**  
Rechtsanwältin, Partnerin  
Datenschutz, IT & Outsourcing

T +49 211 600 35-176  
ulla.kelp@orka.law



**Dr. Philipp Mels**  
Rechtsanwalt, Partner  
Datenschutz, IT & Outsourcing

T +49 211 600 35-180  
philipp.mels@orka.law



**Dr. Michael Grobe-Einsler**  
Rechtsanwalt, Salary Partner  
Datenschutz, IT & Outsourcing

T +49 211 600 35-450  
michael.grobe-einsler@orka.law



**Felix Meurer**  
Rechtsanwalt, Salary Partner  
Datenschutz, IT & Outsourcing

T +49 30 50 93 20-117  
felix.meurer@orka.law



**Dr. Simon Grosse-Brockhoff**  
Rechtsanwalt, Partner  
Arbeitsrecht

T +49 211 600 35-404  
simon.grosse-brockhoff@orka.law



**Beatrice Kemper, LL.M., LL.M.**  
Rechtsanwältin, Salary Partnerin  
Arbeitsrecht

T +49 211 600 35-416  
beatrice.kemper@orka.law

One Team.  
One Goal.

