



HR-ON RECRUIT

Wenn KI auf HR trifft:

Ein praxisorientierter Leitfaden zum EU AI Act 2026





Was bedeutet der EU AI Act für HR und Recruiting?

Der EU AI Act tritt schrittweise bis 2027 in Kraft und führt ab August 2026 neue Anforderungen für den Einsatz von KI in HR und Recruiting ein. Ziel ist es, faire, transparente und verantwortungsvolle Entscheidungen sicherzustellen, wenn Technologie Einfluss auf Menschen nimmt.

Sie rekrutieren. KI optimiert.

Mit RecruitAI als Add-on zu HR-ON Recruit erhalten Sie KI, die Sie von der Stellenausschreibung und Kommunikation bis hin zur Vorauswahl und Bewertung von Bewerbern unterstützt. Sie sparen Zeit, treffen bessere Entscheidungen und sorgen für einen objektiven Rekrutierungsprozess.

Mehr erfahren



1. Welche HR-Aktivitäten fallen unter die Verordnung?

Der EU AI Act ist insbesondere relevant, wenn KI eingesetzt wird zur:

- Analyse oder Bewertung von Lebensläufen
- Rangierung oder Vorauswahl von Kandidat:innen
- Ablehnung von Bewerbenden im Auswahlprozess
- Analyse von Persönlichkeit, Verhalten oder Performance
- Unterstützung von Entscheidungen über Einstellung, Beförderung oder Kündigung
- Bewertung von Wohlbefinden, Risiken oder Verhalten von Mitarbeitenden

Wird KI in diesen Prozessen verwendet, gelten die entsprechenden gesetzlichen Anforderungen.

2. Was darf KI nicht tun?

KI darf nicht:

- Endgültige Entscheidungen ohne menschliche Beteiligung treffen
- Verschleiern, dass sie im Entscheidungsprozess eingesetzt wurde
- Auf Grundlage von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft oder Nationalität diskriminieren
- sogenannte „Black-Box“-Modelle ohne nachvollziehbare Erklärbarkeit einsetzen



3. Was muss HR in der Praxis beachten?

Transparenz

- Kandidat:innen und Mitarbeitende müssen darüber informiert werden, wenn KI im Prozess eingesetzt wird
- Es muss nachvollziehbar erklärt werden können, wofür KI verwendet wird – und wofür nicht

Menschliche Kontrolle

- KI darf Entscheidungen unterstützen, aber nicht ersetzen
- Ein Mensch muss jederzeit:
 - KI-Entscheidungen überstimmen können
 - Die Entscheidung erläutern können
 - Die endgültige Verantwortung tragen

Dokumentation

- Unternehmen müssen dokumentieren:
 - Welche KI-Tools eingesetzt werden
 - Welchem Zweck sie dienen
 - Wie Risiken von Verzerrungen (Bias) gehandhabt werden

4. Bias und Fairness – Ihre Verantwortung

HR trägt die Verantwortung dafür:

- Aktiv an der Vermeidung von Bias zu arbeiten
- Sicherzustellen, dass KI bestehende Ungleichheiten nicht verstärkt
- Ergebnisse und Outputs regelmäßig zu evaluieren



5. Daten und DSGVO stehen in engem Zusammenhang

Der EU AI Act ersetzt die DSGVO nicht – beide Regelwerke ergänzen sich.

Das bedeutet:

- Datenminimierung bleibt verpflichtend
- Personenbezogene Daten dürfen nur für klar definierte, sachliche Zwecke verwendet werden
- Sensible Daten unterliegen erhöhten Schutzanforderungen

6. Was bedeutet die Verordnung konkret für HR?

Sie müssen weder Jurist:in noch KI-Expert:in sein. Dennoch sollten Sie:

- Die richtigen Fragen an Ihre Anbieter stellen können
- Verstehen, wo KI in Ihrer HR-Infrastruktur eingesetzt wird
- Sicherstellen, dass KI verantwortungsvoll und transparent genutzt wird

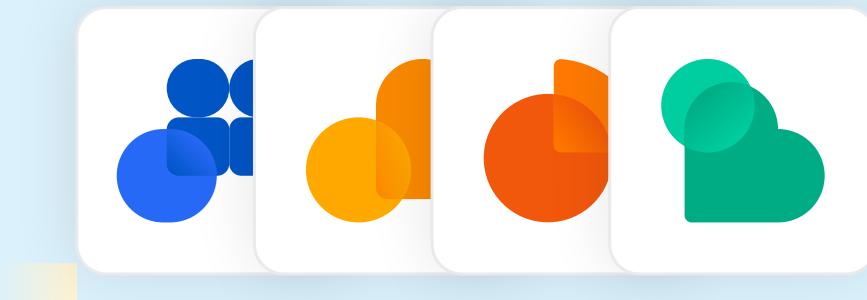
Selbsttest: Sind Sie auf dem richtigen Weg?

Wenn Sie die meisten Fragen mit „Ja“ beantworten können, sind Sie gut vorbereitet:

- ☐ Wissen wir, wo KI in unseren HR-Systemen eingesetzt wird?
- ☐ Informieren wir Kandidat:innen und Mitarbeitende korrekt?
- ☐ Trifft immer ein Mensch die endgültige Entscheidung?
- ☐ Können wir die Rolle der KI verständlich erklären?
- ☐ Haben wir Bias, Datenschutz und Dokumentation im Blick?

Optimieren Sie Ihre Mitarbeiterreise?

HR-ON steht Ihnen jederzeit professionell zur Seite.



HR-ON - an Ihrer Seite

Mehr erfahren auf [HR-ON.com](https://hr-on.com)

hr-on.com

Østre Stationsvej 27,3

5000 Odense C

+49 176 87283566

