

# Künstliche Intelligenz im Personalwesen

KI-Anwendungsbeispiele im HR-Bereich im  
Lichte der KI-Verordnung

Praxisleitfaden

# Inhalt

1	Einleitung	3
2	Relevante Bestimmungen der KI-Verordnung für Anwendungen im HR-Bereich	4
	Ziel, KI-Definition und Regulierungsadressaten	4
	Risikobasierter Regulierungsansatz	5
	Risikoklassifizierung und Pflichten der Regulierungsadressaten im HR-Bereich	6
3	KI-Anwendungsbeispiele im Personalwesen	11
	Recruiting	11
	Personalmanagement	14
	Personalentwicklung	16
	Personalplanung	17

# 1 Einleitung

Laut einer Bitkom Studie aus dem Jahr 2024 nutzt aktuell bereits jedes fünfte Unternehmen (20 Prozent) Künstliche Intelligenz (KI), 2023 waren es 15 Prozent. Ein weiteres Drittel (37 Prozent) plant bzw. diskutiert den Einsatz von KI<sup>1</sup>. Auch in die Personalarbeit hält KI Einzug. Sie optimiert Arbeitsprozesse, entlastet bei Standardaufgaben oder verbessert die Qualität der Arbeitsergebnisse. KI-Tools können im gesamten Employee-Cycle zum Einsatz kommen.

Allerdings ist das Potenzial einzelner KI-Anwendungen im HR-Bereich noch deutlich höher als die aktuelle tatsächliche Nutzung. Beispielsweise können sich 60 Prozent der von Bitkom befragten Unternehmen vorstellen, KI für die individuelle Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen. Derzeit setzen jedoch nur 12 Prozent der Unternehmen KI-Systeme für diese Zwecke ein. Knapp die Hälfte der Unternehmen kann sich vorstellen, einen Chatbot zur Beantwortung von internen HR-Anfragen einzusetzen (49 Prozent); die derzeitige Nutzung dieser KI-Funktion liegt bei 9 Prozent.

Mit dem Praxisleitfaden möchte Bitkom dazu beitragen, dass KI-Anwendungen in Unternehmen im Personalbereich noch stärker genutzt werden und der Arbeitsalltag in Deutschland innovativer und digitaler wird. Dabei gilt es, die 2024 verabschiedete KI-Verordnung zu berücksichtigen, die einen harmonisierten Rechtsrahmen für den Einsatz von KI in der Europäischen Union schafft.

Der Leitfaden gibt einen allgemeinen Überblick über die für das Personalwesen relevanten Bestimmungen der KI-Verordnung, zeigt Anwendungsbeispiele für KI im Personalwesen auf und unterstützt Anbieter von KI-Systemen bei der Risikoklassifizierung von KI-basierten HR-Tools gemäß der KI-Verordnung. Er ergänzt den horizontalen Bitkom »Umsetzungsleitfaden zur KI-Verordnung«<sup>2</sup>. An den entsprechenden Stellen wird daher auf den Umsetzungsleitfaden zur vertiefenden Lektüre verwiesen. Weiterhin befasst sich der Bitkom-Leitfaden »Generative KI im Unternehmen«<sup>3</sup> unter anderem mit arbeitsrechtlichen Aspekten und gibt Praxishinweise zur Erstellung einer unternehmensinternen Richtlinie zur Nutzung generativer KI.

Der vorliegende Praxisleitfaden »Künstliche Intelligenz im Personalwesen« ist ein lebendes Dokument, das regelmäßig durch Anwendungsbeispiele ergänzt und aktualisiert wird.

An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an die Mitgliedsunternehmen, die mit ihren konkreten Praxisbeispielen zu dieser Publikation beigetragen haben.

<sup>1</sup> [Erstmals beschäftigt sich mehr als die Hälfte der Unternehmen mit KI | Presseinformation | Bitkom e. V.](#)

<sup>2</sup> [Umsetzungsleitfaden zur KI-Verordnung \(EU\) 2024/1689 | Leitfaden 2024 | Bitkom e. V.](#)

<sup>3</sup> [Generative KI im Unternehmen | Leitfaden 2024 | Bitkom e. V.](#)

# 2 Relevante Bestimmungen der KI-Verordnung für Anwendungen im HR-Bereich

## Ziel, KI-Definition und Regulierungsadressaten

Die Verordnung (EU) 2024/1689 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz<sup>4</sup> (KI-VO) setzt einen einheitlichen Rechtsrahmen für die Entwicklung, das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme und die Verwendung von Systemen künstlicher Intelligenz (KI-Systeme) in der EU. Die KI-Verordnung trat am 1. August 2024 in Kraft und die Umsetzung in der Praxis erfolgt stufenweise. Verbotene KI-Praktiken müssen bereits ab dem 2. Februar 2025 eingestellt werden. Bestimmungen für Hochrisiko-KI-Systeme für den beruflichen Bereich gelten ab 2. August 2026. (s. Übersicht über die Fristen in Abschnitt 2.2.).

### Ziele der KI-VO

Ziel der Verordnung nach Erwägungsgrund 1 ist es, das Funktionieren des Binnenmarkts zu verbessern, die Einführung von menschenzentrierter und vertrauenswürdiger künstlicher Intelligenz und die Innovation zu fördern, ein hohes Schutzniveau in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte zu gewährleisten. ([↗Abschnitt 2, Umsetzungsleitfaden](#)).

### KI-Definition nach der KI-VO

Artikel 3 Nr. 1 KI-VO definiert ein »KI-System« als ein maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können. ([↗Abschnitt 3, Schritt 1.1 Umsetzungsleitfaden](#)).

### Regulierungsadressaten der KI-VO

Adressaten der KI-VO sind Anbieter, Betreiber, Einführer, Händler, Produkthersteller oder Bevollmächtigte des Anbieters. ([↗Abschnitt 3, Schritt 1.3 Umsetzungsleitfaden](#)).

Für das Personalwesen sind die Rollen des Anbieters und des Betreibers relevant.

<sup>4</sup> [Verordnung - EU - 2024/1689 - EN - EUR-Lex](#)

Art. 3 Nr. 3 definiert »Anbieter« als eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, die ein KI-System oder ein KI-Modell mit allgemeinem Verwendungszweck entwickelt oder entwickeln lässt und es unter ihrem eigenen Namen oder ihrer Handelsmarke in Verkehr bringt oder das KI-System unter ihrem eigenen Namen oder ihrer Handelsmarke in Betrieb nimmt, sei es entgeltlich oder unentgeltlich. (↗Abschnitt 3, Schritt 1.3.1 Umsetzungsleitfaden).

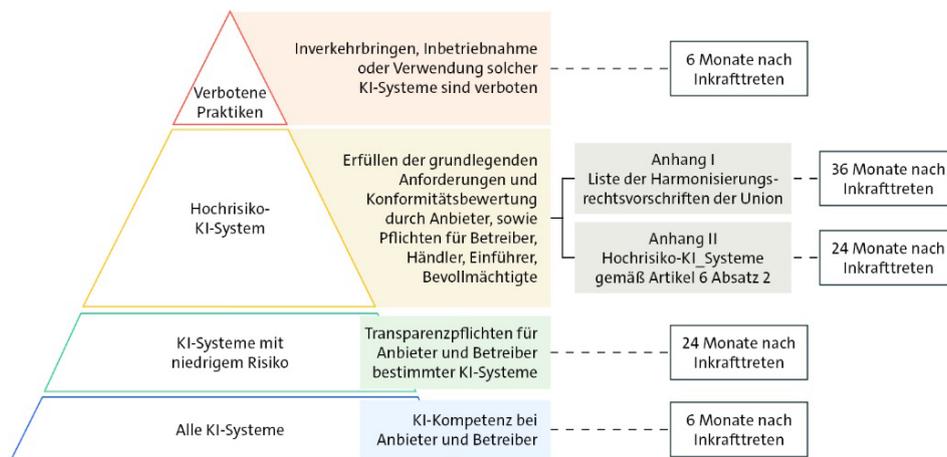
Art. 3 Nr. 4 definiert »Betreiber« als eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, die ein KI-System in eigener Verantwortung verwendet, es sei denn, das KI-System wird im Rahmen einer persönlichen und nicht beruflichen Tätigkeit verwendet. (↗Abschnitt 3, Schritt 1.3.2 Umsetzungsleitfaden).

Arbeitgeber gelten als Betreiber, sofern sie keine eigenen KI-Systeme entwickeln, sondern nur Systeme anderer Anbieter unter eigener Verantwortung nutzen. Im Falle der Anpassung einer fremden KI für eigene Zwecke kann jedoch der Arbeitgeber auch als Anbieter gelten. Der Übergang vom Betreiber zum Anbieter wird im Umsetzungsleitfaden ausführlich behandelt. (↗Abschnitt 3, Schritt 1.3.1 Umsetzungsleitfaden).

## Risikobasierter Regulierungsansatz

Die KI-VO folgt einem risikobasierten Regulierungsansatz, wonach KI-Systeme und – Modelle in unterschiedliche Risikoklassen mit divergierenden Rechtsfolgen kategorisiert werden (s. Art. 6 und Erwägungsgrund 26 KI-VO). Die rechtlichen Anforderungen richten sich nach dem Risiko, das durch das konkrete KI-System hervorgerufen wird. Je höher das Risiko für Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte, desto strengere Regeln sind vorgesehen. Hierbei ist zwischen unannehmbarem Risiko (Verbote), hohem Risiko (strenge Anforderungen), geringem Risiko (weniger strenge Anforderungen) und minimalem Risiko (gar keine Anforderungen) zu unterscheiden. (↗Abschnitt 4, Schritt 2 Umsetzungsleitfaden).

Anbieter müssen die Risikoklassifizierung selbst vornehmen.



# Risikoklassifizierung und Pflichten der Regulierungsadressaten im HR-Bereich

Im HR-Bereich können KI-Systeme in verschiedene Risikoklassen fallen.

## Verbotene KI-Systeme

Gemäß Erwägungsgrund 28 KI-VO stehen insbesondere manipulative, ausbeuterische und soziale Kontrollpraktiken im Widerspruch zu den Werten der Union, weshalb solche besonders schädlichen und missbräuchlichen Verwendungsmöglichkeiten von KI verboten sein sollen. Art. 5 KI-VO verbietet deshalb ausdrücklich bestimmte, mit einem unannehmbaren Risiko verbundene Praktiken im Zusammenhang mit KI-Systemen. ([↗Abschnitt 4, Schritt 2.1 Umsetzungsleitfaden](#)).

Für das Personalwesen ist Art. 5 Abs. 1 lit. f) besonders relevant. Dieser untersagt den Einsatz von KI-Systemen zur Ableitung von Emotionen am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen. Eine Ausnahme gilt, wenn die Emotionserkennung zu medizinischen Zwecken oder aus Sicherheitsgründen erfolgt. Beispiele hierfür sind KI-Systeme für therapeutische Zwecke oder Überwachungstechnologien in Fahrzeugen, die eine Übermüdung des Fahrers erkennen, um Unfälle zu vermeiden.

Verbotene KI-Praktiken müssen ab dem 2. Februar 2025 eingestellt werden. Für weitere Ausführungen über den Umgang mit verbotenen KI-Systemen siehe [↗Abschnitt 5, Schritt 3 Umsetzungsleitfaden](#).

## Hochrisiko-KI-Systeme

Die KI-Verordnung stuft KI-Systeme in einer Reihe von Anwendungsfällen als hochriskant ein, da sie erhebliche schädliche Auswirkungen auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Grundrechte haben können. Diese Risikoklassifizierung basiert auf der Zweckbestimmung eines KI-Systems. Entscheidend ist nicht das Potenzial einer KI, sondern wofür und in welchem Kontext sie eingesetzt wird. ([↗Abschnitt 2 Umsetzungsleitfaden](#)).

Für das Personalwesen ist Artikel 6 Absatz 2 i.V.m. Anhang III, Nr. 4 von besonderer Bedeutung. Demgemäß werden KI-Systeme im Bereich »Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit« grundsätzlich als Hochrisiko-KI-Systeme eingestuft. ([↗Abschnitt 4, Schritt 2.3 Umsetzungsleitfaden](#)).

Als Begründung führt Erwägungsgrund 57 diesbezüglich aus, dass KI-Systeme, die in diesen Bereichen eingesetzt werden, die Karriereaussichten, Lebensgrundlagen und Arbeitnehmerrechte der betroffenen Personen erheblich beeinflussen und historische Diskriminierungsmuster beispielsweise gegenüber Frauen, bestimmten Altersgruppen oder Personen mit einer bestimmten Herkunft fortsetzen können. Der Einsatz solcher KI-Systeme zur Überwachung oder Bewertung der Leistung von Personen in Arbeitsvertragsverhältnissen können zudem die Grundrechte auf Datenschutz und Privatsphäre beeinträchtigen.

Als Beispiel für Hochrisiko-KI-Systeme nennt die KI-VO solche, die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und zu bewerten. Auch KI, die bestimmungsgemäß für Entscheidungen, die die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen, für die Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften oder für die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden soll, gilt als hochriskant.

Art. 6 Abs. 3 formuliert allerdings Ausnahmetatbestände, die dazu führen, dass KI-Systeme in den oben genannten Anwendungsbereichen nicht als hochriskant eingestuft werden. Dies trifft zu, wenn das KI-System kein erhebliches Risiko der Beeinträchtigung in Bezug auf die Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte natürlicher Personen birgt, indem es unter anderem nicht das Ergebnis der Entscheidungsfindung wesentlich beeinflusst. Gemäß Art. 6 Abs. 3 KI-VO kann die Ausnahme gerechtfertigt sein, wenn das KI-System dazu bestimmt ist:

- eine eng gefasste Verfahrensaufgabe durchzuführen;
- das Ergebnis einer zuvor abgeschlossenen menschlichen Tätigkeit zu verbessern;
- Entscheidungsmuster oder Abweichungen von früheren Entscheidungsmustern zu erkennen, und ist nicht dazu gedacht, die zuvor abgeschlossene menschliche Bewertung ohne eine angemessene menschliche Überprüfung zu ersetzen oder zu beeinflussen; oder
- eine vorbereitende Aufgabe für eine Bewertung durchzuführen, die für die Zwecke der in Anhang III aufgeführten Anwendungsfälle relevant ist.

In der Praxis könnten dies Anwendungen wie die automatisierte Terminübermittlung für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch oder KI-basierte sprachliche Verbesserungsvorschläge für bereits von Personalverantwortlichen erstellte Stellenausschreibungen oder Arbeitszeugnisse sein.

Ein KI-System im Bereich »Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit« gilt immer als hochriskant, wenn es ein Profiling natürlicher Personen vornimmt. Darunter fällt insbesondere ein KI-gestützter Eignungstest im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens. Für die Definition von Profiling verweist die KI-VO auf die Datenschutz-Grundverordnung.<sup>5</sup>

Die Einstufung von Hochrisiko-KI-Systemen ist aufgrund der Rückausnahmen und den auslegungsbedürftigen Begriffen mit einer gewissen Rechtsunsicherheit verbunden.

Gemäß Art. 6 Abs. 5 KI-VO wird die EU-Kommission spätestens 18 Monate nach Inkrafttreten der Verordnung Leitlinien zur praktischen Umsetzung und eine

<sup>5</sup> Vgl. Erwägungsgrund 52 KI-VO i.V. m. Artikel 4 Nummer 4 der Verordnung (EU) 2016/679): jede Art der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten, die darin besteht, dass diese personenbezogenen Daten verwendet werden, um bestimmte persönliche Aspekte, die sich auf eine natürliche Person beziehen, zu bewerten, insbesondere um Aspekte bezüglich Arbeitsleistung, wirtschaftliche Lage, Gesundheit, persönliche Vorlieben, Interessen, Zuverlässigkeit, Verhalten, Aufenthaltsort oder Ortswechsel dieser natürlichen Person zu analysieren oder vorherzusagen.

umfassende Liste praktischer Beispiele für Anwendungsfälle für KI-Systeme, die hochriskant oder nicht hochriskant sind, bereitstellen.

## Compliance-Anforderungen für Hochrisiko-KI-Systeme

Die KI-VO sieht für die verschiedenen Regulierungsadressaten wie Anbieter und Betreiber unterschiedliche Verpflichtungen vor.

Anbieter von Hochrisiko-KI-Systemen müssen sicherstellen, dass ihre Hochrisiko-KI-Systeme die in Kapitel III, Abschnitt 2 KI-VO festgelegten Anforderungen erfüllen. Diese umfassen Vorgaben zu Risikomanagementsystem, Daten und Daten-Governance, Dokumentations-, Aufzeichnungs- und Informationspflichten, Transparenz, menschliche Aufsicht sowie Genauigkeit, Robustheit und Cybersicherheit. Ebenso müssen die Anbieter den in Abschnitt 3 genannten Pflichten nachkommen, z. B. in Bezug auf Qualitätsmanagement, Dokumentation oder Registrierung. ([↗Abschnitt 6, Schritt 4.1 Umsetzungsleitfaden](#)).

Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen müssen die Pflichten in Art. 26 KI-VO erfüllen. Unter anderem müssen sie:

- geeignete technische und organisatorische Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass sie Hochrisiko-KI-Systeme gemäß der Gebrauchsanweisung nutzen;
- menschliche Aufsicht über das Hochrisiko-KI-System ermöglichen und dabei durch erforderliche Unterstützung sicherstellen, dass diese kompetent und ausreichend qualifiziert sind;
- dafür sorgen, dass die Eingabedaten der Zweckbestimmung des KI-Systems entsprechen und ausreichend repräsentativ sind;
- die Funktionsweise des Hochrisiko-KI-Systems fortlaufend überwachen;
- die automatisch erzeugten Protokolle ihrer Hochrisiko-KI-Systeme mindestens sechs Monate aufbewahren;
- betroffene natürliche Personen darüber informieren, wenn es sich um ein Hochrisiko-KI-System handelt, das in Anhang III aufgeführt ist und das Entscheidungen über natürliche Personen trifft oder bei Entscheidungen unterstützt, dass das Hochrisiko-KI-System bei ihrem Fall eingesetzt wird.

Für weitere Ausführungen zu den Compliance-Anforderungen für Hochrisiko-KI-Systeme s. ([↗Abschnitt 6, Schritt 4.1 und 4.2 Umsetzungsleitfaden](#)).

## KI-Systeme mit geringem Risiko

Einige KI-Systeme stellen ein geringes Risiko für die Gesundheit, die Sicherheit und die Grundrechte dar. Art. 50 KI-VO sieht Transparenzpflichten für Anbieter und Betreiber von KI-Systemen mit geringem Risiko vor, die mit natürlichen Personen interagieren und eine Manipulationsgefahr bergen, z. B. Chatbots.

([↗Abschnitt 4, Schritt 2.5 Umsetzungsleitfaden](#)).

Nutzer müssen darüber informiert werden, dass sie mit einem KI-System interagieren, es sei denn, dies ist aus Sicht einer angemessen informierten, aufmerksamen und

verständigen natürlichen Person aufgrund der Umstände und des Kontexts der Nutzung offensichtlich. Zudem gilt für künstlich erzeugte Audio-, Bild-, Video- oder Textinhalte eine Kennzeichnungspflicht. Die KI-VO sieht eine Transparenzpflicht auch für Systeme zur Emotionserkennung, biometrischen Kategorisierung und für sogenannte Deepfakes vor, bei denen klar erkennbar sein muss, dass es sich um künstlich erzeugte oder manipulierte Inhalte handelt. Eine Ausnahme gilt für Strafverfolgungszwecke.

Erfüllt ein KI-System mit geringem Risiko auch die Kriterien für ein Hochrisiko-KI-System, muss dieses gemäß Art. 50 Abs. 6 KI-VO zusätzlich zu den Transparenzverpflichtungen auch die Anforderungen an Hochrisiko-KI-Systeme erfüllen.

Für weitere Ausführungen zu den Compliance-Anforderungen für KI-Systeme mit geringem Risiko siehe [↗Abschnitt 7, Schritt 5.1 und 5.2 Umsetzungsleitfaden](#).

### **KI-Systeme mit minimalem Risiko**

Alle weiteren KI-Systeme stellen ein minimales Risiko dar. Beispielsweise fallen in diese Risikoklasse KI-gestützte Spamfilter oder Bestandsverwaltungssysteme. KI-Systeme mit minimalem Risiko unterliegen – mit Ausnahme allgemeiner Pflichten nach der KI-VO wie der Förderung von KI-Kompetenz nach Art. 4 KI-VO – keinen besonderen Verpflichtungen über die derzeit geltenden Gesetze (z. B. DS-GVO) hinaus.

Die Anbieter von Systemen mit minimalem Risiko können sich aber freiwillig den Regeln der KI-VO unterwerfen (durch Selbstregulierung).  
([↗Abschnitt 4, Schritt 2.5 Umsetzungsleitfaden](#)).

### **Spezifische Arbeitgeberpflichten der KI-VO**

Arbeitgeber haben insbesondere die Vorgaben der KI-VO zur Vermittlung von KI-Kompetenzen und zur Einbindung der Beschäftigten zu beachten.

Unabhängig von der Risikoklassifizierung der eingesetzten KI-Systeme sind gemäß Art. 4 KI-VO Anbieter und Betreiber ab 2. Februar 2025 verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass ihr Personal über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügt. KI-Kompetenz wird in Art. 3. Nr. 56 KI-VO definiert als die Fähigkeiten, die Kenntnisse und das Verständnis, die es Anbietern, Betreibern und Betroffenen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten im Rahmen der KI-VO ermöglichen, KI-Systeme sachkundig einzusetzen sowie sich der Chancen und Risiken von KI und möglicher Schäden, die sie verursachen kann, bewusst zu werden. ([↗Abschnitt 7, Schritt 5.1 Umsetzungsleitfaden](#)).

Gemäß Art. 26 Abs. 7 müssen Betreiber, die Arbeitgeber sind, vor der Inbetriebnahme oder Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems am Arbeitsplatz die Arbeitnehmervertreter und die betroffenen Arbeitnehmer informieren.  
([↗Abschnitt 6, Schritt 4.2.2 Umsetzungsleitfaden](#)).

Aufgrund der Öffnungsklausel in Art. 2 Abs. 11 KI-VO zu Arbeitnehmerrechten bei der Verwendung von KI-Systemen sind die für den KI-Einsatz relevante Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes zusätzlich zu beachten. Dazu gehören unter anderem:

- das Recht des Betriebsrats auf Hinzuziehung eines externen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG;
- Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb sowie nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
- Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats nach § 90 BetrVG über die Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen;
- Zustimmungspflichtigkeit der Auswahlrichtlinien nach § 95 Abs. 2a BetrVG, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien über die personelle Auswahl KI eingesetzt wird;
- Beratungsrechte des Betriebsrats bei der Berufsbildung im Zusammenhang mit dem KI-Einsatz nach §§ 96 ff. BetrVG;
- Informations- und Beratungsrechte nach § 111 Nr. 4 und 5 BetrVG, wenn der geplante KI-Einsatz mit einer Betriebsänderung einhergeht.

Für weitere Ausführungen zur betrieblichen Mitbestimmung im Zusammenhang mit KI siehe [Abschnitt 3.5.2 Bitkom-Leitfaden »Generative KI im Unternehmen«](#).

# 3 KI-Anwendungsbeispiele im Personalwesen

KI-Tools können im gesamten Employee-Cycle eingesetzt werden. In diesem Abschnitt werden Anwendungsbeispiele aus verschiedenen Bereichen der Personalarbeit vorgestellt. Außerdem werden konkrete KI-Tools aus der Unternehmenspraxis in blauen Kästchen hervorgehoben. Diese konkreten Beispiele sind nach dem folgenden Schema aufgebaut:

- Kurze Beschreibung des KI-Systems (Funktionalität, Einsatzzweck)
- Einstufung des KI-Systems gemäß der Risikoklassifizierung der KI-VO (unter Berücksichtigung etwaiger Rückausnahmen)
- Kurze Begründung für die Einstufung

## Recruiting

Im Recruiting ermöglicht KI, den Bewerbungsprozess effizienter, objektiver und inklusiver zu gestalten und die Entscheidungsqualität durch datengestützte Analysen zu verbessern. Durch die Automatisierung von Routineaufgaben werden Personalverantwortliche entlastet und können sich stärker auf strategische Aufgaben und persönliche Interaktionen konzentrieren. Darüber hinaus unterstützt KI die Personalabteilung dabei, die besten Talente für eine Stelle zu identifizieren und eine positive Bewerbererfahrung zu gewährleisten. Typische Anwendungsbeispiele sind:

### Analyse und Optimierung von Stellenanzeigen

Generative KI kann Stellenanzeigen vorformulieren und somit Personalverantwortliche Zeit sparen. Ferner kann ein KI-Tool geschlechtsspezifische Begriffe in Stellenanzeigen identifizieren und geschlechtsneutrale Alternativen vorschlagen, um eine breitere Zielgruppe zu erreichen.

### Sourcing von Talenten

KI erleichtert die Suche nach Talenten durch die Analyse von Online-Profilen, Lebenslaufdatenbanken und Social-Media-Plattformen. Sie identifiziert vielversprechende Kandidatinnen und Kandidaten, auch wenn diese nicht aktiv auf Jobsuche sind. Sie unterstützt Recruiter bei der gezielten Platzierung von Stellenanzeigen und der Ansprache potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten.

### Effizientes und objektives Screening von Bewerbungen

Mit Hilfe von KI-Algorithmen können Bewerbungen schneller und objektiver geprüft werden. Solche Algorithmen analysieren Qualifikationen, Erfahrungen und Schlüsselkompetenzen im Hinblick auf die Anforderungen der Stelle. Dadurch wird die

Vorauswahl beschleunigt und unbewusste Voreingenommenheit (Bias) reduziert. Weitere Anwendungsfälle ermöglichen eine bessere Einschätzung der Bewerberinnen und Bewerber, z. B. durch Background Checks (automatisierter Abgleich mit Datenbanken).

### **Eignungstest, Potenzialanalyse und Vorhersage von kultureller Passung**

KI-Systeme können Daten aus Bewerbungsunterlagen, Tests und Interviews analysieren, um die Wahrscheinlichkeit des beruflichen Erfolgs oder die kulturelle Passung eines Bewerbers oder einer Bewerberin im Unternehmen vorherzusagen. Eignungstests können sich auf fachliche Qualifikationen, Soft Skills oder die Persönlichkeit konzentrieren, indem sie z. B. spielerische Aufgaben verwenden, das Verhalten im Team analysieren oder Videointerviews verwenden, um Mimik, Gestik, Sprachwahl und Ausdruck zu bewerten.

### **Automatisierung von administrativen Aufgaben**

KI kann repetitive Tätigkeiten übernehmen, wie die Durchsicht von Lebensläufen oder die Beantwortung von Standardfragen. Tools wie Chatbots sorgen dafür, dass Bewerberinnen und Bewerber rund um die Uhr Antworten erhalten, beispielsweise zu Bewerbungsfristen oder zum Stand ihres Verfahrens. KI kann die Kommunikation unterstützen, indem sie beispielsweise automatisch Updates zum Stand des Bewerbungsprozesses verschickt und Termine mit den Bewerberinnen und Bewerbern vereinbart.

## Empion Headhunting-System

### **Kurze Beschreibung des KI-Systems**

Empion ist das erste automatisierte Headhunting-System, das Talente und Unternehmen auf Basis von Unternehmenskultur, Persönlichkeit und Skills matcht. Entwickelt in Zusammenarbeit mit Forschungsinstituten wie der WHU, quantifiziert Empion KI-basiert Unternehmenswerte und sucht anschließend die passenden Talente. Mithilfe von Empion entdecken Bewerberinnen und Bewerber ihren persönlichen Unternehmenskultur-Typ und erhalten nach der Analyse individualisierte Jobangebote. Unternehmen hingegen werden anhand der vorherigen Kulturanalyse erst aufgrund ihrer kulturellen Merkmale für Talente sichtbar.

### **Einstufung des KI-Systems gemäß der Risikoklassifizierung der KI-VO**

Empions KI-System entspricht der Risikoklasse zwei und wird somit als Hochrisiko-System eingeordnet.

### **Kurze Begründung für die Einstufung**

Aufgrund des Einsatzes im HR, insbesondere im Bereich der Bewerberauswahl, wird Empion als Hochrisiko-System eingestuft, da laut der KI-VO potenzielle Gefährdungen für Gesundheit, Grundrechte oder Sicherheit bestehen.

## CHEMISTREE Jobmatching

### **Kurze Beschreibung des KI-Systems**

Die CHEMISTREE Plattform-as-a-Service für Jobmatching hat das Ziel, genau die richtige Person für eine Stelle und genau die richtige Stelle für eine Person zu finden. Dazu geben beide Seiten (Jobsuchende und Jobanbieter) ihre Präferenzen an – neben Skills und Rahmenbedingungen auch übergreifende Kompetenzen, Interessen, Team- und Culture Fit. Für die Datenerhebung verwendet CHEMISTREE wissenschaftlich fundierte Fragebögen. Auf Wunsch können die eigenen Profile mittels GenAI angereichert werden. Im nächsten Schritt erfolgt ein Scoring passender Angebote aufgrund vorab definierter Parameter. Danach wird für jede Person und jede Stelle in einer simultanen Optimierung ermittelt, welche Vorschläge abhängig von eigenen Präferenzen und denjenigen der anderen Teilnehmenden und abhängig von Rangfolgen für die jeweilige Person bzw. Stelle optimal sind.

### **Einstufung des KI-Systems gemäß der Risikoklassifizierung der KI-VO**

Das CHEMISTREE Jobmatching ohne GenAI-Anreicherung ist ein Algorithmisches Entscheidungssystem, das autonom und maschinengestützt Ranglistenvorschläge für Bewerbende und Stellen generiert. Es ist zu diskutieren, ob das System im Sinne von Artikel 3 KI-VO »ableitet« oder nicht und somit als KI-System im Sinne der KI-VO gilt oder nicht. Kommt das Modul der GenAI-Profil-Anreicherung hinzu, ist das System vermutlich als KI-System im Sinne der KI-VO einzuordnen. Welche Module auf einer spezifischen Kundenplattform eingesetzt werden, entscheidet der Kunde, der die Plattform-as-a-Service beauftragt. Das System fällt als System, das bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden soll, um Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und zu bewerten, unter den Hochrisikobereich Anhang III, Nr. 4 a).

### **Kurze Begründung für die Einstufung**

CHEMISTREE trifft – egal, ob das Jobmatching als KI-System im Sinne der KI-VO gesehen wird oder nicht – umfangreiche Maßnahmen für Transparenz und Steuerbarkeit: Endnutzende auf beiden Seiten erhalten vor der Nutzung Zugang zu einer Produktinfo, die die Funktionsweise des Systems verständlich erklärt und bei der Nutzung einen transparenten Einblick, auf welcher Grundlage Matches zustande gekommen sind. Betreiber erhalten eine Betriebsanleitung sowie ein KI-Cockpit für die Menschliche Aufsicht. Im KI-Cockpit wird z. B. die Funktionsweise des Systems in Bezug auf partizipativ festgelegte KPIs überwacht und die Menschliche Aufsicht erhält die Möglichkeit, die Autonomie des Systems zu steuern bis hin zu einer Stopp-Taste. CHEMISTREE folgt der Auffassung, dass Algorithmische Entscheidungssysteme, die Entscheidungen über Menschen vorbereiten – egal, welche Algorithmen oder KI-Verfahren sie nutzen – Verzerrungen und Fehlfunktionen unterliegen können. Daher sind Transparenz und Menschliche Aufsicht in jedem Fall wichtige Grundlagen für ein optimal funktionierendes System.

## Personalmanagement

KI bietet im Personalmanagement eine Vielzahl von Ansätzen, um Prozesse zu automatisieren, datenbasierte Entscheidungen zu treffen und die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen. Sie unterstützt Personalverantwortliche bei administrativen Aufgaben, strategischen Planungen und der individualisierten Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Typische Anwendungsbeispiele sind:

### Effiziente Onboarding-Prozesse

KI kann das Onboarding neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleichtern, indem sie personalisierte Lernmaterialien bereitstellt, administrative Schritte automatisiert und als virtueller Assistent fungiert. Beispielsweise kann ein Onboarding-Chatbot neue Teammitglieder durch alle relevanten Prozesse führen und häufig gestellte Fragen beantworten.

### Automatisierung von Routineaufgaben

KI-basierte Tools entlasten Personalverantwortliche von zeitaufwendigen administrativen Tätigkeiten wie der Erstellung von Arbeitszeitplänen, der Bearbeitung von Urlaubsanträgen oder der Gehaltsabrechnung.

### Leistungsbewertung und -kontrolle

KI kann die Entscheidungsfindung bei der Leistungsbewertung und -kontrolle unterstützen, indem sie große Datenmengen aus verschiedenen Quellen wie Projektmanagement-Tools, Zielvereinbarungssystemen oder Kundenzufriedenheitsbewertungen effizient und objektiv analysiert. KI ermöglicht auch eine kontinuierliche Leistungsüberwachung in Echtzeit, anstatt sich auf periodische Bewertungen zu beschränken. Frühzeitig erkannte Probleme können so schneller angegangen werden.

### Vergütungsmanagement

Auf der Grundlage von Marktdaten kann KI für das Gehaltsbenchmarking eingesetzt werden, um Gehaltstrends zu erkennen und wettbewerbsfähige Gehälter zu ermitteln. Dabei werden Faktoren wie Branche, Standort, Unternehmensgröße sowie Position und Qualifikation der Mitarbeitenden berücksichtigt. KI kann zur Analyse und zur transparenten, objektiven und fairen Gestaltung von Gehaltsstrukturen im Unternehmen eingesetzt werden und so z. B. zum Abbau des Gender Pay Gaps beitragen. Im Bereich der leistungsabhängigen Vergütung kann KI auf Grundlage einer datengestützten Leistungsbeurteilung Empfehlungen für Bonuszahlungen auf Basis definierter KPIs geben. Schließlich kann KI auch die strategische Gehaltsplanung unterstützen, indem sie zukünftige Personalkosten prognostiziert.

## Personalbindung und Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit

KI-gestützte Auswertungen von Mitarbeiterbefragungen und Feedback-Analysen können für strategische Entscheidungen genutzt werden, z. B. zur Senkung der Fluktuationsrate oder zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit. In diesem Zusammenhang kann ein KI-System gezielte Verbesserungsmaßnahmen empfehlen, z. B. die Durchführung qualitativer Feedbackgespräche, die Anpassung der Arbeitsbedingungen, interne Kommunikationsmaßnahmen oder Coachings für Führungskräfte.

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

KI kann u. a. bei der Überwachung von Gesundheitsdaten, bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen und bei der Entwicklung von Präventionsmaßnahmen zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden unterstützen. Sie kann das Arbeitsumfeld optimieren, indem sie etwa die Beleuchtung bei wechselnden Lichtverhältnissen anpasst. Durch die automatisierte Messung und Analyse manueller Tätigkeiten, z. B. in der Logistik oder der Industrie, kann KI Effizienzanalysen erstellen, ergonomische Risiken erkennen und Optimierungsempfehlungen geben. Durch die Auswertung unternehmenseigener anonymisierter Daten, z. B. Krankenstände im Zeitverlauf, und Informationen aus weiteren Quellen, z. B. aktuelle Infektionstrends und Umweltbedingungen, kann KI Maßnahmen zur Reduzierung krankheitsbedingter Fehltagempfehlen.

### Growth Hub powered by Eightfold bei der Deutschen Telekom

#### Kurze Beschreibung des KI-Systems

Growth Hub powered by Eightfold ist ein IT-System, das zur Unterstützung von HR-Prozessen genutzt wird. Das KI-System besteht aus einem Basismodul, das die KI bereitstellt, welche ständig lernt und sich verbessert, sowie weiteren Modulen die die verschiedenen HR-Prozesse wie z. B. Recruiting, Skill- und Ressourcenmanagement unterstützen. Das System generiert Empfehlungen, die den Entscheidenden als Hilfedienen, z. B. bei der Besetzung von Stellen oder Projekten oder den Beschäftigten weiterhelfen sollen, etwa indem das System Fortbildungsmaßnahmen vorschlägt, es trifft jedoch keine eigenen Entscheidungen.

#### Einstufung des KI-Systems gemäß der Risikoklassifizierung der KI-VO

Growth Hub powered by Eightfold dürfte nach Art. 6 Abs. 2 KI-VO i.V.m. Anhang III Nr. 3, 4 zur KI-VO ein sog. »Hochrisiko-System« sein.

#### Kurze Begründung für die Einstufung

Das System nutzt personenbezogene Daten und beeinflusst Entscheidungen im Bereich der beruflichen (Fort-)Bildung und des Personalmanagements. Da es insoweit auch selbständig Vorschläge für die Benutzer macht, trifft auch keine Ausnahme von Grundsatz des »hohen Risikos« nach Art. 6 Abs. 3 KI-VO zu (insbesondere handelt sich nicht um eine nur eng gefasste Verfahrensaufgabe).

## askT bei der Deutschen Telekom

### **Kurze Beschreibung des KI-Systems**

askT ist ein intelligenter Chatbot als Arbeitsplatzassistent, der auf der Technologie von ChatGPT von OpenAI basiert und darauf ausgelegt ist, Beschäftigte bei verschiedenen Anfragen wie zum Beispiel in Personalthemen zu unterstützen. askT kennt den Vor- und Nachnamen, die E-Mail-Adresse und die Berechtigungsgruppe der Nutzer, sofern diese den Nutzungsbedingungen zugestimmt haben. Die Gespräche mit askT sind anonymisiert, und die Eingaben werden innerhalb eines Tages von den Servern gelöscht. Die eingegebenen Anfragen werden nicht zum Training von askT oder des zugrunde liegenden GPT-Modells verwendet, das System kann außerdem keine persönlichen Daten oder Informationen über andere Beschäftigte bereitstellen.

### **Einstufung des KI-Systems gemäß der Risikoklassifizierung der KI-VO**

Das System dürfte ein KI-System mit geringem/minimalem Risiko sein.

### **Kurze Begründung für die Einstufung**

Es handelt sich um einen einfachen Chatbot auf Basis des bekannten OpenAI GPT-Modells, der lediglich anonyme Daten und Dokumente verarbeitet. Es werden keinerlei Entscheidungen mit Wirkung auf Beschäftigte getroffen oder vorbereitet, auch die zugrunde liegende KI ist noch nicht hinreichend mächtig, um von einer KI mit systemischem Risiko auszugehen (vgl. Art. 51 Abs. 1a, 2 KI-VO).

## Personalentwicklung

In der Personalentwicklung ermöglicht KI, Qualifizierungsmaßnahmen datenbasiert und strategisch anzugehen, Weiterbildungsangebote zu personalisieren und Potenzialträger gezielt zu fördern. Typische Anwendungsbeispiele sind:

### **Personalisierte Weiterbildungsangebote, On-Demand-Learning**

KI-Systeme können die Fähigkeiten, beruflichen Interessen und Karriereziele von Mitarbeitenden analysieren und darauf aufbauend individuelle Weiterbildungspläne erstellen. Dabei werden auch Kompetenzlücken identifiziert, die für aktuelle oder zukünftige Positionen relevant sein können. Mit Hilfe eines KI-Assistenten können Mitarbeitende kontextbezogen und individualisiert auf passende Lerninhalte zugreifen und im Lernprozess begleitet werden. KI kann die Lerninhalte dynamisch an den Lernfortschritt anpassen.

### **Skill-Gap-Analyse auf Unternehmensebene**

KI kann durch die Analyse der Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeitenden Lücken zwischen den vorhandenen und den für zukünftige Projekte benötigten Kompetenzen in einem Team oder Unternehmen erkennen. Dadurch können frühzeitig gezielte Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen eingeleitet werden.

## Predictive Analytics für Karriereplanung

Durch die Analyse von u. a. Qualifikationen, Kompetenzen und Leistungsdaten, Projektbeteiligungen und beruflichen Interessen können mit Hilfe von KI mögliche Karriereszenarien im Unternehmen aufgezeigt und Karrierewege geplant werden. Dies hilft, Mitarbeitende mit Begabungen und Potenzialen frühzeitig zu erkennen und gezielt zu fördern, z. B. durch Entwicklungsprogramme.

## Erkennung von Führungspotenzial

KI kann Führungspotenzial bei Mitarbeitenden identifizieren, indem Faktoren wie soziale Interaktion, Konfliktmanagement, Projektbeteiligung und Problemlösungskompetenz analysiert werden. So können Talente frühzeitig in Führungsnachwuchsprogramme und Mentoring eingebunden werden. Dies erleichtert die Nachfolgeplanung.

## Retorio bei der Deutschen Telekom

### Kurze Beschreibung des KI-Systems

Retorio ist ein Tool zur Analyse und Bewertung von Kommunikationsfähigkeiten und Verhaltensweisen, das zum Beispiel in Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt wird. Das System nutzt Künstliche Intelligenz, um Videoaufnahmen von Gesprächen von Beschäftigten mit einem Avatar, den das System generiert, zu analysieren und Feedback zur Kommunikation zu geben. Dies kann helfen, die Kommunikationsfähigkeiten der Beschäftigten zu verbessern und ihre berufliche Entwicklung zu unterstützen. Das Feedback ist von niemand anderen als dem einzelnen Nutzenden einsehbar.

### Einstufung des KI-Systems gemäß der Risikoklassifizierung der KI-VO

Das System dürfte ein KI-System mit geringem/minimalem Risiko sein.

### Kurze Begründung für die Einstufung

Das System analysiert lediglich nach außen gezeigtes (gewillkürtes) Verhalten und macht Verbesserungsvorschläge, die nur dem einzelnen Nutzenden bekannt gegeben werden. Es werden keine der Persönlichkeit immanenten Emotionen analysiert, sondern ähnlich einem Schauspieler das nach außen gezeigte »Gesicht« des Beschäftigten. Damit findet keine »Emotionserkennung« statt, die eine Einstufung als verbotenes System nach Art. 5 Abs. 1 lit. f KI-VO oder Hochrisiko-KI nach Art. 6 Abs. 2 KI-VO i.V.m. Anhang III Nr. 1 lit. c zur KI-VO bedingt hätte. Da auch ansonsten keine Entscheidungen durch das System getroffen werden, nicht einmal vorbereitet, ist das System nicht der Gruppe der Hochrisiko-Systeme zuzuordnen.

## Personalplanung

Bei der Personalplanung unterstützt KI durch datengestützte Prognosen und hilft Personalverantwortlichen, Ressourcen effizienter einzusetzen und eine flexible Arbeitsorganisation zu fördern. Typische Anwendungsbeispiele sind:

## Prognose des Personalbedarfs

KI kann historische Daten, aktuelle Trends und externe Faktoren analysieren, um den künftigen Personalbedarf vorherzusagen. Dies ermöglicht eine genauere Ressourcenplanung, reduziert Engpässe und vermeidet Überkapazitäten.

## Workforce-Optimierung, flexible Personalplanung

Mit der Unterstützung von KI-Tools können Projektteams entsprechend den erforderlichen Rollen, Qualifikationen und Kompetenzen zusammengestellt werden. Mit Hilfe von KI können Schichtpläne erstellt werden, die die Verfügbarkeit und Qualifikation der Mitarbeitenden berücksichtigen und gesetzliche Vorgaben wie Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten einhalten. KI ermöglicht auch die Anpassung der Arbeitsorganisation in Echtzeit, beispielsweise bei unerwarteten Krankheitsausfällen oder erhöhtem Kapazitätsbedarf.

## Kostenkontrolle und Budgetplanung

KI analysiert den Personalaufwand und gibt Empfehlungen zur Kostenoptimierung, z. B. durch Vermeidung von Überstunden oder ineffizienter Ressourcennutzung.

## Langfristige Personalplanung

KI hilft, die Personalplanung mit den langfristigen strategischen Zielen des Unternehmens in Einklang zu bringen. Dabei werden Marktveränderungen, demografische Trends wie der Anteil der Beschäftigten, die im Betrachtungszeitraum das Rentenalter erreichen, oder technologische Entwicklungen wie der Wegfall bestimmter Tätigkeiten durch Automatisierung berücksichtigt.

## CHEMISTREE Internes Rollen-Matching

### Kurze Beschreibung des KI-Systems

Die CHEMISTREE Plattform-as-a-Service für internes Rollen-Matching unterstützt Unternehmen dabei, innerhalb der eigenen Organisation Potentiale zu heben, z. B. weil ein Unternehmen in der Transformation ist und Stellen abbauen, aber gleichzeitig anderswo aufbauen muss, oder weil ein Unternehmen einen Abgleich haben möchte, welche Menschen mit welche Kompetenzen auf welche Stellen passen würden.

Dazu werden die Kriterien, die das Unternehmen vorab festlegt, von den teilnehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfragt und auch für die im Unternehmen vorhandenen Rollen oder Stellen hinterlegt (neben Erfahrung und Ausbildung auch übergreifende Kompetenzen, Interessen, Teamrollen.) Für die Datenerhebung verwendet CHEMISTREE wissenschaftlich fundierte Fragebögen. Auf Wunsch können die eigenen Profile mittels GenAI angereichert werden. Im nächsten Schritt erfolgt ein Scoring passender Angebote aufgrund vorab definierter Parameter. Danach wird für jede Person und jede Stelle in einer simultanen Optimierung ermittelt, welche Vorschläge abhängig von eigenen Präferenzen in Frage kommen und gegebenenfalls auch, welche Vorschläge abhängig von Rangfolgen für die jeweilige

Person bzw. Stelle optimal sind. Wer wann welche Information über mögliche Vorschläge erhält, wird in Absprache mit den Stakeholdern festgelegt.

#### **Einstufung des KI-Systems gemäß der Risikoklassifizierung der KI-VO**

Das CHEMISTREE Interne Rollen-Matching ohne GenAI-Anreicherung ist ein Algorithmisches Entscheidungssystem, das autonom und maschinengestützt Ranglistenvorschläge für Bewerbende und Stellen generiert. Es ist zu diskutieren, ob das System im Sinne von Artikel 3 KI-VO »ableitet« oder nicht und somit als KI-System im Sinne der KI-VO gilt oder nicht. Kommt das Modul der GenAI-Profil-Anreicherung hinzu, ist das System vermutlich als KI-System im Sinne der KI-VO einzuordnen. Welche Module auf einer spezifischen Kundenplattform eingesetzt werden, entscheidet der Kunde, der die Plattform-as-a-Service beauftragt. Das System fällt als System, das bestimmungsgemäß für die Zuweisung von Aufgaben aufgrund persönlicher Merkmale oder Eigenschaften verwendet werden soll, unter den Hochrisikobereich Anhang III, Nr. 4 b), sofern die erhobenen Kriterien unter »Merkmale und Eigenschaften« fallen.

#### **Kurze Begründung für die Einstufung**

CHEMISTREE trifft – egal, ob das Interne Rollenmatching als KI-System im Sinne der KI-VO gesehen wird oder nicht – umfangreiche Maßnahmen für Transparenz und Steuerbarkeit: Endnutzende auf beiden Seiten erhalten vor der Nutzung Zugang zu einer Produktinfo, die die Funktionsweise des Systems verständlich erklärt und bei der Nutzung einen transparenten Einblick, auf welcher Grundlage Matches zustande gekommen sind. Betreiber erhalten eine Betriebsanleitung sowie ein KI-Cockpit für die Menschliche Aufsicht. Im KI-Cockpit wird z. B. die Funktionsweise des Systems in Bezug auf partizipativ festgelegte KPIs überwacht und die Menschliche Aufsicht erhält die Möglichkeit, die Autonomie des Systems zu steuern bis hin zu einer Stopp-Taste. CHEMISTREE folgt der Auffassung, dass Algorithmische Entscheidungssysteme, die Entscheidungen über Menschen vorbereiten – egal, welche Algorithmen oder KI-Verfahren sie nutzen – Verzerrungen und Fehlfunktionen unterliegen können. Daher sind Transparenz und Menschliche Aufsicht in jedem Fall wichtige Grundlagen für ein optimal funktionierendes System.

Bitkom vertritt mehr als 2.200 Mitgliedsunternehmen aus der digitalen Wirtschaft. Sie generieren in Deutschland gut 200 Milliarden Euro Umsatz mit digitalen Technologien und Lösungen und beschäftigen mehr als 2 Millionen Menschen. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig, kreieren Content, bieten Plattformen an oder sind in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 82 Prozent der im Bitkom engagierten Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, weitere 8 Prozent kommen aus dem restlichen Europa und 7 Prozent aus den USA. 3 Prozent stammen aus anderen Regionen der Welt. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem leistungsfähigen und souveränen Digitalstandort zu machen.

#### Herausgeber

Bitkom e.V.

Albrechtstr. 10 | 10117 Berlin

#### Ansprechpartner/in

Adél Holdampf-Wendel | Bereichsleiterin Future of Work und Arbeitsrecht

T +49 30 27576-202 | [a.holdampf@bitkom.org](mailto:a.holdampf@bitkom.org)

#### Verantwortliches Bitkom-Gremium

AK Future of Work

AK Personal und Arbeitsrecht

#### Copyright

Bitkom 2025

Diese Publikation stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte spiegeln die Auffassung im Bitkom zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wider. Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen. Alle Rechte, auch der auszugsweisen Vervielfältigung, liegen beim Bitkom oder den jeweiligen Rechteinhabern.