DAS WHITEPAPER ZUM EU AI ACT **FÜR HR-TEAMS**

KI-VO FÜR TALENT ACQUISITION

KOMPETENT, RECHTSKONFORM, STEUERBAR.

Queb
BUNDESVERBAND
»TALENT ACQUISITION«

0. Vorwort 07

0.0 Einstiegs-Selbstcheck: Wo stehst du? (2 Minuten) 07
0.1 Vorwort: Wozu dient dieses Playbook? 08
0.2 Zweck, Zielgruppe und Anwendungsbereich (Fokus Talent Acquisition) 08
0.3 Methodik und Lesehinweise (modular nutzbar) 09
0.4 Abgrenzung und Zusammenspiel: KI-VO / DSGVO / AGG / BetrVG (Kurzüberblick) 10
0.5 Haftungshinweis sowie Versionierung und Änderungslogik 11
0.6 So ist dieses Playbook aufgebaut 11

1. Executive Summary: KI@Talent Acquisition in 7 Minuten 13

1.1 Ziel und Nutzen dieses Playbooks 13
1.2 Die 5 Kernaussagen (Leitplanken dieses Playbooks) 13
1.3 Ampel-Logik: Grün / Gelb / Rot (Orientierung für TA-Use Cases) 15
1.4 In 3 Minuten entscheiden: Stop/Go-Check in 5 Fragen 17
1.5 Top 10 Quick Wins für Talent Acquisition (sofort umsetzbar) 20
1.6 Wie man dieses Whitepaper in der Praxis nutzt (Leselogik & Einstiegspunkte) 21

2. Zielgruppe, Geltungsbereich und Arbeitspfade (So nutzt man dieses Whitepaper) 23

2.1 Zielgruppe (für wen das geschrieben ist) 23
2.2 Geltungsbereich (was drin ist und was bewusst nicht) 23
2.3 Arbeitspfade (wie man schnell zum Ergebnis kommt) 24
2.4 Rolle des Toolkits (separates Dokument) 24

3. Regulatorischer Rahmen (KI-VO) in TA: Was man wirklich wirklich wissen muss 26

3.1 Ziel dieses Kapitels 26
3.2 Grundlogik der KI-VO: risikobasiert statt pauschal 26
3.3 Praktische Übersetzung für TA: drei Risikoklassen 27
3.4 Schnittstellenrecht: KI-VO ist nicht allein 27

Release-Datum 01.05.2026

Die barrierefreie Ausgabe des White Paper ist, insbesondere in ihrer Sprachqualität, limitiert durch die aktuellen Standards. Der Queb e.V. arbeitet hier nach bestem Wissen und Gewissen und wird Barrierefreiheit auch in Zukunft mit aller Kraft unterstützen.

Diese Publikation enthält Bilder die mithilfe von KI generiert wurden.

Keine Rechtsberatung / keine Gewähr auf Vollständigkeit oder Aktualität.

Wichtiger Hinweis: Beim Klick auf einen T-Link (Toolbox) startet der Download der Word- und Excel-Templates sofort.

4. Chatbots, GenAI und Agenten: Begriffe, Abgrenzung, TA-Einsatzfelder 29

4.1 Warum dieses Kapitel entscheidend ist 29
4.2 Was ist ein »KI-System« und wann wird es in TA typischerweise kritisch? 29
4.3 Die zentrale Unterscheidung: Information vs. Entscheidungsvorbereitung 30
4.4 TA-Einsatzfelder: Fünf exemplarische Use Cases 32
4.5 Einsatzfelder-Matrix: Use Case→Rolle im Prozess→Risiko→Pflichtprofil 32
4.6 Output-Katalog: Was zählt als Information und was als Entscheidungsvorbereitung? 34
4.7 Praxisbox: Typische Missverständnisse und wie man sie vermeidet 35
4.8 Do/Don't: Begriffe und Einordnung in der TA-Praxis 36

5. Risiko-Landkarte für Talent Acquisition Use Cases 37

5.1 Warum eine TA-Risiko-Landkarte notwendig ist 37
5.2 Ampelmodell (Grün/Gelb/Rot): Einordnung nach Wirkung, Daten und Kontrolle 38
5.3 Hochrisiko-Trigger in TA: Wann Gelb nach Rot kippt 38
5.4 Grenzfälle: typische TA-Szenarien und Entscheidungshilfen 40
5.5 Ableitung der nächsten Schritte: Was man je Ampel-Farbe tun sollte 43

6. Rollen, Verantwortlichkeiten und Vertragslogik in TA-Projekten 44

6.1 Warum dieses Kapitel wichtig ist 44
6.2 Rollenmodell in TA-Sprache (vereinfacht) 44
6.3 Pflicht-Dokumente (Mindestset): Welche Nachweise und Arbeitsdokumente man braucht 46
6.4 »Wer liefert was?« – Verantwortlichkeiten von Anbieter und Betreiber 46
6.5 Vertrags- und RFP-Logik: Mindestnachweise als Qualitätsfilter 47
6.6 Was tun, wenn der Anbieter Nachweise nicht (vollständig) liefert? 49
6.7 Praxisablauf: Von der Idee zur Freigabe (board-ready) 50
6.8 Verweise auf Templates (siehe Kapitel 14.3) und Folgekapitel 52

7. General-Purpose-Modelle (GPAI/LLMs) in TA und mögliche Rollen-/Pflichtenverschiebung 53

7.1 Warum dieses Kapitel wichtig ist 53
7.2 Grundprinzip: Der Use Case macht den Unterschied 54
7.3 Typische TA-Szenarien mit erhöhtem Compliance-Risiko 55
7.4 Praktische Gegenmaßnahmen: So bleibt der Einsatz kontrollierbar 55
7.5 »Wenn man X tut, braucht man Y« (Kurzlogik für TA) 58
7.6 Verweise auf Templates und Folgekapitel 60

8. Transparenz, Erklärbarkeit und Betroffenenrechte 61

8.1 Warum dieses Kapitel wichtig ist 61
8.2 Transparenz in TA-Prozessen: Was man kommunizieren sollte 61
8.3 Erklärbarkeit: Faktoren statt Score 62
8.4 Betroffenenrechte und Review-Logik (praxisnah & wirksam) 62
8.5 Praktischer Mindeststandard (TA) 65

9. Fairness, Bias und Proxy-Diskriminierung in Talent Acquisition 66

9.1 Fairness entscheidet über Akzeptanz und Risiko 66
9.2 Bias in TA: Wo Risiken typischerweise entstehen 67
9.3 Proxy-Diskriminierung verständlich erklärt 67
9.4 Mindeststandard: Was man bei roten Use Cases prüfen muss 68
9.5 Praktische Umsetzung: Wie man es handhabbar macht 69
9.6 Verweis ins Toolkit 70

10. Monitoring, Updates und Incident Handling (Betriebssicherheit in TA) 71

10.1 Monitoring ist Betreiberpflicht, nicht Projektabschluss 71
10.2 Was in TA typischerweise überwacht werden sollte 71
10.3 Updates & Change Impact: Wann man neu prüfen muss 72
10.4 Incident Handling: Stop / Override / Eskalation 73
10.5 Minimaler Betriebsstandard für KI in TA ohne Overkill 77
10.6 Verweis ins Toolkit 77

11. Datenschutz, Datenklassen und LLM-Input-Regeln in Talent Acquisition 78

11.1 Datenschutz ist immer relevant – unabhängig von der KI-VO 78
11.2 Datenklassen im TA-Kontext (praktische Arbeitslogik) 78
11.3 Prompt- und Input-Hygiene (GenAI/LLM): die wichtigste Praxisregel 79
11.4 Art. 22 DSGVO (automatisierte Entscheidung): praxisnah gedacht 80
11.5 DSFA/Datenschutz-Folgenabschätzung (wann es typischerweise relevant wird) 80
11.6 Verweis ins Toolkit 82

12. Mitbestimmung (BetrVG), Change Management und BR-ready Umsetzung in Talent Acquisition 83

12.1 Mitbestimmung ist kein Extra – sie entscheidet über Umsetzbarkeit 83
12.2 Wann der Betriebsrat typischerweise zwingend einzubinden ist 83
12.3 BR-ready Paket: Welche Unterlagen TA liefern sollte 84
12.4 Change Management: Die interne Absicherung 85
12.5 Praktische Leitplanke: Kontrollgrenzen statt Endlosdiskussion 85
12.6 Verweis ins Toolkit 86

13. HR/TA Governance und Kompetenzaufbau (Art. 4 KI-VO) als Operating Model 87

13.1 Governance macht TA handlungsfähig – nicht langsamer 87
13.2 Operating Model: Rollen, Schnittstellen, Verantwortlichkeiten 87
13.3 RACI (kurz) – wer macht was? 88
13.4 Kompetenzaufbau nach Art. 4 KI-VO (praxisnah) 88
13.5 Governance im Betrieb: Standards, Reviews, Eskalationen 89
13.6 Sonderfall: Governance ohne AI-Board und ohne Rechtsabteilung 90
13.7 Marktstruktur: Anbieter-Kategorien und ihre typischen Risikoprofile 91

14. Toolkit (Templates & Policies): Wie man die Umsetzung beschleunigt 93

14.1 Zweck dieses Toolkits 93
14.2 So nutzt man das Toolkit (in 3 Schritten) 94
14.3 Toolkit-Übersicht (Inhalte) 94
14.4 Versions- und Pflegeprinzip 95

15. Praxisbeispiele aus Mitgliedsunternehmen 97

15.1 Case Nugget-Raster 97
15.2 Verfügbare und geplante Cases 98
15.3 Gemeinsame Learnings 98
15.4 Case Library als lebendes Format 98

16. Fazit, Ausblick und Next Steps für HR/Talent Acquisition 99

16.1 Fazit: KI in TA ist machbar, wenn man sie als Prozess verantwortet 99
16.2 Ausblick: Drei Trends, die TA 2026/2027 prägen werden 101
16.3 Next Steps: Der 30-Tage-Plan für TA (Minimalprogramm ohne Großprojekt) 101
16.4 Nutzung dieses Whitepapers als Kommunikationshilfe (stakeholder-ready) 102

17. Glossar 103

18. Über die Autor:innen 104

19. Der Queb Bundesverband 108

Wichtiger Hinweis

*Dieses Whitepaper **dient ausschließlich der allgemeinen Information und praxisnahen Orientierung** im Kontext der europäischen KI-Verordnung (KI-VO/EU AI Act) im Bereich Human Resources und Talent Acquisition. Es stellt keine Rechtsberatung dar und ersetzt keine individuelle rechtliche Prüfung durch qualifizierte Jurist:innen oder Compliance-Verantwortliche innerhalb der jeweiligen Organisation. Die Inhalte wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Aufgrund der dynamischen regulatorischen Entwicklung, möglicher nationaler Besonderheiten sowie laufender Anpassungen der europäischen KI-Regulierung (u. a. AI Omnibus) übernehmen **die Autor:innen sowie Queb e.V. jedoch keine Gewähr für Vollständigkeit, Aktualität oder rechtliche Verbindlichkeit der Inhalte.** Unternehmen und Organisationen sollten sämtliche Maßnahmen, Bewertungen und Implementierungen zusätzlich individuell rechtlich prüfen lassen.*

Einstiegs-Selbstcheck: Wo stehst du? (2 Minuten)

Beantworte diese drei Fragen. Du bestimmst, **wo du in dieses Playbook einsteigen solltest:**

Frage 1: Gibt es in deinem Unternehmen **bereits konkrete KI-Use Cases im TA-Bereich – im Einsatz oder in Planung?**

Ja: Starte mit *Kap. 1.3* (Ampel) + *Kap. 5* (Risiko-Landkarte).
Nein: Starte mit *Kap. 1.1* und dem *30-Tage-Plan* (Kap. 16.3).

Frage 2: Bereitet einer deiner Use Cases Auswahlentscheidungen vor (Matching, Ranking, Shortlisting)?

Ja: Das ist dein dringendster Handlungsbedarf *Kap. 5–10* + T-14.3 und T-14.4 sind deine Priorität.
Nein: *Kap. 11–13* für Datenschutz- und Governance-Grundlagen.

Frage 3: Musst du interne Stakeholder überzeugen (Management, Mitbestimmung, Datenschutz)?

Ja: *Kap. 1* (Executive Summary) + *Kap. 6* (Rollen/Nachweise) + *Kap. 12* (Mitbestimmung) als Einstieg. Dann: Decision Pack T-14.4 als Kommunikationsinstrument.
Nein: Such dir einen neuen Job. ;-)

Wenn du alle drei mit »Ja« beantwortest: Beginne mit T-14.2 (Onepager) + T-14.3 (Risk Intake) – das sind die zwei wichtigsten Einstiegspunkte.

0.1 Wozu dient dieses Playbook?

Künstliche Intelligenz verändert HR und Talent Acquisition besonders schnell. Nicht, weil KI »trendy« ist, sondern weil Unternehmen in einem Umfeld aus Fachkräftemangel, Kostendruck und wachsender Geschwindigkeit effizienter, qualitativ besser und serviceorientierter arbeiten müssen. Genau hier kann KI helfen: Prozesse beschleunigen, Qualität stabilisieren, Entscheidungen nachvollziehbarer machen und Recruiting-Teams Zeit für das Wesentliche zurückgeben.

Mit der europäischen KI-Verordnung (KI-VO / EU AI Act) entsteht zugleich ein verbindlicher Rechtsrahmen, der klare Regeln setzt – vor allem dort, wo KI Auswahlentscheidungen vorbereitet oder beeinflusst. Für Unternehmen, die in Europa operieren, kann KI in Talent Acquisition ein realer Erfolgsfaktor sein.

Nur: Wer KI einsetzen will, muss Datenschutz, Mitbestimmung, IT-Sicherheit und Governance frühzeitig einbinden, um später nicht in eine »Stop-and-Fix«-Situation zu geraten.

Dieses Whitepaper ist bewusst von HR für HR geschrieben. Es ist kein juristischer Kommentar, sondern ein **Playbook,** das den EU-Rechtsrahmen für KI in HR in eine praxistaugliche Logik übersetzt: Begriffe klären, Use Cases einordnen (Ampel), Mindeststandards schaffen, Kontrollen definieren, den laufenden KI-Einsatz absichern. So wird KI nicht zum Risikofaktor, sondern zu einem steuerbaren Enabler moderner Personalarbeit – belastbar auch im Audit, im kritischen Dialog mit Betriebsrät:innen oder bei kritischen Rückfragen aus der Organisation.

0.2 Zweck, Zielgruppe und Anwendungsbereich (Fokus Talent Acquisition)

Zweck: Dieses Playbook unterstützt HR- und TA-Teams dabei, KI-Use Cases im Recruiting strukturiert zu bewerten, intern entscheidungsreif vorzubereiten und im Betrieb kontrolliert zu steuern. Der Schwerpunkt liegt nicht auf »Regelwissen«, sondern auf Umsetzung: Welche Fragen sind zu klären, welche Nachweise braucht man, welche Kontrollen funktionieren in der Praxis?

Zielgruppe: Primär richtet sich das Dokument an Talent-Acquisition-Verantwortliche, Recruiting-Leads, HR-Leitungen und Hiring Manager sowie an die typischen Schnittstellen in Unternehmen: Datenschutz (DSB/Data Privacy), IT-Security/Architecture, Mitbestimmung/Betriebsrat und Governance-Gremien (z. B. Steering/AI-Board).

Anwendungsbereich: Der Fokus liegt auf typischen TA-Use Cases entlang der Candidate Journey (z. B. KI-gestütztes Sourcing, Candidate FAQ Bots, GenAI Job Ads, Screening/Matching/Ranking, Interview-/Assessment-Unterstützung) sowie auf den betrieblichen Themen: Rollen & Verantwortlichkeiten, Transparenz/Erklärbarkeit, Fairness/Bias, Monitoring/Updates/Incidents und arbeitspraktischen Templates (Toolkit).

0.3 Methodik und Lesehinweise (modular nutzbar)

Dieses Whitepaper ist modular aufgebaut. Es muss nicht linear gelesen werden. Ziel ist, dass du je nach Rolle und Fragestellung schnell zum Ergebnis kommst – ohne dabei den konsistenten Rahmen zu verlieren.

So ist das Playbook gedacht:

- **Ampel-Logik (Grün/Gelb/Rot)**: schnelle Einordnung nach Wirkung im Prozess (Information vs. Entscheidungsvorbereitung)
- **Stop/Go-Check:** kurze Entscheidungshilfe für Grenzfälle
- **Dokumente statt Theorie:** pro Use Case werden Mindest-Dokumente empfohlen, die Entscheidungen beschleunigen und auditfähig machen
- **Boxen & Grafiken:** fassen die Kernaussagen zusammen
- **Toolkit-Verweise:** (Templates) sind separat, damit das Whitepaper lesbar bleibt. *Wichtiger Hinweis: Beim Klick auf einen T-Link (Toolbox) startet der Download der Word- und Excel-Templates sofort.*

Empfohlene Einstiegspfade:

- **»Ich habe einen konkreten Use Case«:**
  Ampel/Stop-Go → Risk Intake → Decision Pack → Controls je nach Risiko
- **»Ich baue Governance auf«:**
  Rollen/RACI → Mindeststandards → Monitoring/Incident-Pfad → Kompetenzaufbau
- **»Ich muss Stakeholder überzeugen«:**
  Executive Summary + Ampel + 30-Tage-Plan

0.4 Abgrenzung und Zusammenspiel: KI-VO / DSGVO / AGG / BetrVG (Kurzüberblick)

Die KI-VO ist ein zentraler Rahmen, aber sie steht in TA nie allein. In der Praxis ist die Umsetzung »mehrspurig«:

- **KI-VO:** ordnet KI-Anwendungen risikobasiert ein und definiert Pflichten je nach Einsatzkontext (insbesondere bei Entscheidungsvorbereitung).
- **DSGVO:** regelt personenbezogene Daten, Zweckbindung, DSFA-Pflichten und Grenzen rein automatisierter Entscheidungen (Art. 22 DSGVO).
- **AGG:** adressiert Diskriminierungsrisiken und ist in TA besonders relevant bei Kriterienlogik, Proxy-Effekten und unfairen Outcomes.
- **BetrVG/Mitbestimmung:** wird relevant, wenn Prozesse, Regeln, Datenflüsse oder potenzielle Überwachungsrisiken für Beschäftigte berührt werden.

Merksatz: Die KI-VO regelt das »Wie« der Verantwortung; DSGVO, AGG und BetrVG entscheiden über Zulässigkeit und Mitbestimmungspflicht (vgl. *Kap. 3.4).*

0.5 Haftungshinweis sowie Versionierung und Änderungslogik

Haftungshinweis: Dieses Dokument ist ein praxisorientiertes Playbook für HR/Talent Acquisition. Es dient der Strukturierung und Vorbereitung interner Entscheidungen und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall. Bei kritischen oder strittigen Sachverhalten sollten Legal/Datenschutz/Mitbestimmung eingebunden werden.

Versionierung & Pflege: Dieses Whitepaper wird als »lebendes Dokument« gepflegt. Stand und Änderungen werden versioniert dokumentiert; neue Erkenntnisse (z. B. aus Praxisbeispielen, Audits, Releases oder regulatorischen Klarstellungen) fließen in Updates ein. Die jeweils gültige Version und das zugehörige Toolkit werden über ***Queb e. V. Bundesverband für Employer Branding Personalmarketing Recruiting e. V.*** bereitgestellt.

0.6 So ist dieses Playbook aufgebaut

Foundation – Verstehen und einordnen *(Kap. 1–6):*
Was ist die KI-VO?
Welche Systeme sind betroffen?
Wie funktioniert die Ampellogik?

Controls – Verantwortung und Dokumentation *(Kap. 7–13):*
Wer macht was?
Welche Pflichten gelten?
Wie dokumentiere ich korrekt?

Scale – Rollout und Betrieb *(Kap. 14–17):*
Wie führe ich KI-Systeme ein, überwache sie und halte die Compliance dauerhaft aufrecht?

KI-VO-Zeitleiste: Was gilt wann?

Die KI-VO ist bereits **seit dem 1. August 2024 in Kraft,** wird aber **stufenweise anwendbar.** Für HR/Talent Acquisition ist wichtig, nicht alles als »ab sofort vollständig live« zu behandeln, sondern Prioritäten richtig zu setzen.

Seit 2. Februar 2025 relevant:

- **Verbotene KI-Praktiken**
- **Pflichten zur KI-Kompetenz / AI Literacy**

  Für HR besonders wichtig: Bestimmte Praktiken wie **Emotionserkennung am Arbeitsplatz** sind untersagt; zugleich müssen Organisationen sicherstellen, dass beteiligte Rollen über angemessene KI-Kompetenz verfügen.

Seit 2. August 2025 relevant:

- **Governance-Regeln**
- **Pflichten für GPAI-/General-Purpose-Modelle**

  Das betrifft vor allem Anbieter von General-Purpose-AI-Modellen; für TA-Teams wird relevant, dass GPAI/LLM-Nutzung nicht »frei schwebt«, sondern in einen klaren Governance-Rahmen eingebettet werden muss.

Ab 2. August 2026 grundsätzlich anwendbar – vorbehaltlich der nun politisch vereinbarten Anpassungen durch den AI Omnibus:

- die meisten Pflichten der KI-VO
- darunter auch Transparenzpflichten sowie die allgemeinen Anforderungen für viele betroffene Use Cases

Mit dem AI Omnibus[1] wurde zwischen EU-Rat und Europäischem Parlament eine politische Einigung zur Vereinfachung und zeitlichen Anpassung einzelner Anforderungen erzielt; die finale gesetzgeberische Umsetzung bleibt abzuwarten:

- Für Hochrisiko-KI-Systeme in bestimmten Bereichen – darunter Beschäftigung, Personalmanagement und Recruiting nach Anhang III – ist eine Anwendung ab dem 2. Dezember 2027 vorgesehen.
- Für Hochrisiko-KI-Systeme, die in regulierte Produkte integriert sind, ist eine Anwendung ab dem 2. August 2028 vorgesehen.

Praxisregel für TA: Die Fristverlängerung schafft Vorbereitungszeit – aber keine Ausrede. Wer jetzt KI-Inventar, Use Case-Dokumentation und Governance-Strukturen aufbaut, vermeidet den Umsetzungsdruck auf den letzten Metern.

1 – Stand: Mai 2026. Die KI-Verordnung gilt grundsätzlich weiterhin ab den bereits festgelegten Zeitpunkten. Parallel wurde im Rahmen des sogenannten ›AI Omnibus‹ zwischen EU-Rat und Europäischem Parlament eine politische Einigung erzielt, um einzelne Anforderungen zu vereinfachen, administrativen Aufwand zu reduzieren und die Umsetzung stärker zu harmonisieren. Die finale rechtliche Umsetzung und Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union bleibt weiterhin maßgeblich. Unternehmen sollten deshalb sowohl die geltende KI-VO als auch die laufenden Omnibus-Anpassungen beobachten.

Executive Summary: KI-VO@Talent Acquisition in 7 Minuten

1.1 Ziel und Nutzen dieses Playbooks

Die KI-VO stuft KI-Systeme im Bereich »Beschäftigung und Personalmanagement« explizit als potenzielle **Hochrisiko-Anwendungen** ein (Anhang III). Ziel, Zielgruppe und Methodik dieses Playbooks sind in *Kap. 0.1–0.3* beschrieben. Ziel ist: nicht Rechtstexte verstehen, sondern **schneller** und **sicherer entscheiden** und **handeln können.**

1.2 Die 5 Kernaussagen (Leitplanken dieses Playbooks)

Die folgenden fünf Kernaussagen sind die Leitplanken dieses Whitepapers. Sie fassen zusammen, worauf es in Talent Acquisition beim Einsatz von KI im Kern ankommt, unabhängig davon, welche Tools oder Anbieter im Einsatz sind. Die Aussagen sind bewusst praxisorientiert formuliert: Sie sollen helfen, Diskussionen zu strukturieren, Entscheidungen zu beschleunigen und Missverständnisse zu vermeiden. In den nachfolgenden Kapiteln werden die Kernaussagen jeweils in konkrete Einordnungshilfen, Maßnahmen und Vorlagen übersetzt.

1 Nicht jede »KI« ist eine Hochrisiko-KI im Sinne der KI-VO.

In der Praxis werden auch einfache, regelbasierte Systeme als »KI-gestützt« vermarktet. Die KI-VO definiert KI jedoch enger (z. B. angelehnt an das OECD-Modell als Systeme, die aus Inputs lernen und Vorhersagen/Entscheidungen generieren). Entscheidend ist nicht das Label, sondern welche Methoden eingesetzt werden und welche Wirkung das System im Prozess hat.

2 **Für Talent Acquisition zählt der Effekt: Sobald ein System Entscheidungen vorbereitet, steigen die Anforderungen.**

Reine Informations- oder FAQ-Use Cases sind häufig primär ein Datenschutz- und Transparenz-Thema. Systeme, die jedoch matchen, ranken oder empfehlen, beeinflussen Auswahlentscheidungen (Hochrisiko-Bereich laut Anhang III KI-VO) und erfordern zwingend deutlich stärkere Kontrollen. Relevant ist dabei auch das EuGH-Urteil zum SCHUFA-Score (C-634/21): Der europäische Gerichtshof hat klargestellt, dass bereits die Erstellung eines automatisierten Scores unter Art. 22 DS-GVO fallen kann, wenn dieser Score die Entscheidung Dritter faktisch determiniert – eine Logik, die sinngemäß auf KI-gestützte Matching- und Ranking-Systeme im TA-Kontext übertragbar ist.

3 **Risikobasiert bedeutet: Man muss nicht alles gleich behandeln, man braucht aber eine klare Ampel-Logik.**

Dieses Whitepaper bietet eine TA-spezifische Risikokarte (Grün/Gelb/Rot) und einen Stop/Go-Check, um Use Cases schnell und konsistent zuzuordnen.

4 **Compliance wird praktisch über Nachweise entschieden, nicht über gute Absichten.**

Auditfähigkeit, Nachvollziehbarkeit, dokumentierte Entscheidungslogik, Monitoring sowie Human Oversight sind die Bausteine, die Umsetzung belastbar machen.

5 **TA bleibt handlungsfähig, wenn Governance als Operating Model gedacht wird.**

Ein zentrales AI-Board ist sinnvoll, aber TA benötigt ein eigenes Vorgehen (Use Case Onepager, Risk Intake, Decision Pack), um Entscheidungen »board-ready« vorzubereiten und Reibungsverluste zu reduzieren.

1.3 Ampel-Logik: Grün/Gelb/Rot (Orientierung für TA-Use Cases)

Die Ampel-Logik ermöglicht eine schnelle, einheitliche Einordnung typischer Talent-Acquisition-Use Cases. Maßgeblich ist nicht das Marketinglabel »AI-powered« eines Anbieters, sondern die tatsächliche Wirkung im Prozess: Informiert das System lediglich oder bereitet es Entscheidungen vor (z. B. durch Matching, Ranking oder Empfehlungen)? Die Ampel ist eine Orientierung; Grenzfälle werden über den Stop/Go-Check *(Kapitel 1.4)* und die TA-Risikokarte *(Kapitel 5)* konkretisiert.

Grün steht für Informations- und Support-Use Cases ohne Entscheidungsvorbereitung. Hier liegt der Schwerpunkt auf der unmittelbaren Transparenzpflicht nach KI-VO (Transparenzpflichten der KI-VO (Kennzeichnung bei Interaktion mit KI-Systemen), »Bot«-Kennzeichnung), Datenschutz-Basics und klaren Nutzungsregeln.
Typisches Beispiel: *Regelbasierter Candidate FAQ Bot. Hinweis: Sobald ein LLM oder GenAI-Modell dahinterliegt, gilt mindestens Gelb – weil bereits die Frage nach erlaubten Inputs und Datenhygiene Governance-Anforderungen auslöst.*

Gelb steht für Workflow- oder Assistenz-Use Cases, die personenbezogene Daten verarbeiten oder Prozessschritte unterstützen, ohne eine automatisierte Vorauswahl zu treffen. Hier stehen Datenklassen/PII-Regeln, Freigaben, Rollenrechte, angemessene Protokollierung und je nach Ausgestaltung Mitbestimmung im Vordergrund.
Beispiele: *Interview-/Assessment-Unterstützung (Assistenz), GenAI Job Ads (Qualität/AGG), KI-gestütztes Sourcing ohne automatisierte Auswahlentscheidung.*

Rot steht für Use Cases, die Entscheidungen in der Talent Acquisition vorbereiten oder beeinflussen. Praxis-Trennlinie: Sobald ein Ranking, ein Scoring oder ein automatisiertes Filtering (»Shortlisting«) stattfindet, das ein Mensch nicht mehr im Detail nachprüft, gilt der rote Pfad. Gemäß KI-VO (Anhang III) sind dies typische Hochrisiko-Anwendungen. Hier sind strenge Kontrollen erforderlich: Erklärbarkeit auf Faktoren-Ebene, Fairness-/Bias-Prüfung, dokumentierte Human Oversight, Monitoring sowie belastbare Anbieter-Nachweise.
Typisches Beispiel: Screening/Matching mit Ranking.

Ampel-Logik für Talent Acquisition Use Cases

Einordnung nach Wirkung im Prozess: Information vs. Entscheidungsvorbereitung

GRÜN
Informieren/Support

Typische Beispiele:
›Regelbasierter Candidate FAQ Bot‹ (reine FAQ/Prozessinfo)

Hinweis ›LLM-basierte FAQ-Bots‹ gelten mindestens als Gelb – sobald ein LLM involviert ist, wechselt die Einstufung von Grün zu Gelb.

Fokus: Transparenzpflichten nach KI-VO (Kennzeichnung bei Interaktion mit KI-Systemen), Datenschutz-Basics (DSGVO), Nutzungsregeln

→ Weiter im Playbook:
Kap. 4 + ***Kap. 11***

GRÜN heißt: reine Ausspielung definierter (gescripteter) Informationen an Nutzer, lediglich Transparenzpflichten zu erfüllen.

GELB
Unterstützen/Workflow

Typische Beispiele:
Interview-/Assessment-Assistenz, GenAI Job Ads, KI-gestütztes Sourcing (ohne Auto-Auswahl), LLM-basierte FAQ-Bots

Fokus: KI-VO: Governance & Kompetenz (Art. 4) + Transparenz im Einsatzkontext, DSGVO (Datenklassen/PII), Rollenrechte, Freigaben, angemessene Protokollierung, ggf. Mitbestimmung

→ Weiter im Playbook:
Kap. 11–13 + T-14.2 / T-14.3

GELB heißt: meist kein Hochrisiko-Kern, aber saubere Governance, Datenhygiene und klare Verantwortlichkeiten sind entscheidend.

ROT
Vorbereiten/Entscheiden

Typische Beispiele:
Screening/Matching, Ranking, Shortlisting, Empfehlungen

Fokus: KI-VO: Hochrisiko-Pflichten (Risikomanagement, Datenqualität, technische Dokumentation/Protokollierung, Transparenz/Erklärbarkeit, Human Oversight, Robustheit), plus DSGVO/AGG, Monitoring, Anbieter-Nachweise

→ Weiter im Playbook:
Kap. 5–10 + T-14.3 – T-14.5

ROT heißt: Sobald Auswahlentscheidungen vorbereitet/bewusst beeinflusst werden, braucht man nachweisbare Kontrollen (Erklärbarkeit, Fairness, Oversight, Monitoring).

Grenzfälle werden mit dem Stop/Go-Check *(Kap. 1.4)* geklärt. Kurzformel: Grün = Information/Support ohne Auswahlwirkung | Gelb = Assistenz/Workflow mit Datenbezug | Rot = Entscheidungsvorbereitung mit Auswahlwirkung

1.4 In 3 Minuten entscheiden: Stop/Go-Check in 5 Fragen

Einordnung nach KI-VO (Risikologik als Orientierung):

Die KI-VO folgt einem **risikobasierten Ansatz.** Für HR/TA bedeutet das: Man ordnet einen Use Case nicht nach Tool-Labeln (»Chatbot«, »GenAI«), sondern nach **Einsatzkontext und Wirkung im Prozess** ein. Daraus leiten sich folgende Anforderungen ab:

- **Unzulässige Anwendungen (No-Go):** Bestimmte Zwecke – insbesondere **Emotionserkennung am Arbeitsplatz** – sind im HR-Kontext auszuschließen.

- **Transparenzpflichten:** Reine Informations-/FAQ-Chatbots sind typischerweise vor allem ein Transparenz- und Datenschutzthema (Transparenzpflichten der KI-VO (Kennzeichnung bei Interaktion mit KI-Systemen), Datenhygiene, Kontaktweg).

- **Hochrisiko/strenger Pfad:** Sobald ein System **Auswahlentscheidungen vorbereitet oder beeinflusst** (z. B. Matching, Ranking, Empfehlung, Shortlisting), ist typischerweise der rote Pfad relevant (Erklärbarkeit, Fairness, Human Oversight, Monitoring, Nachweise).

Frage 1 – Wirkung im Prozess: Informiert das System lediglich oder bereitet es Entscheidungen vor (Matching, Ranking, Empfehlung, Shortlisting)?

Frage 2 – Prozessschritt: In welchem Schritt wird das System eingesetzt (Sourcing, Screening, Interview/Assessment, Offer, Onboarding)?

Frage 3 – Daten: Welche Daten werden verarbeitet (z. B. CV/Profil, Kommunikationsdaten, interne Daten)? Werden besondere Kategorien personenbezogener Daten oder biometrische Daten genutzt (z. B. Video/Audio aus virtuellen Interviews) und wofür genau (Identitätsprüfung/Verifikation vs. Analyse von Verhalten/Emotionen)?

Frage 4 – Erklärbarkeit: Kann man das Ergebnis faktorenbasiert erklären (nicht nur Score/Ranking), sodass es nachvollziehbar und handlungsrelevant ist?

Frage 5 – Kontrolle: Gibt es dokumentierte Human Oversight, angemessene Protokollierung sowie einen Review-/Eskalationsweg (inkl. Verantwortlichkeiten)?

Hinweis: Sobald **biometrische** Daten oder **besondere Kategorien personenbezogener Daten** betroffen sind, steigt die Sensibilität deutlich. Art. 5 KI-VO **verbietet Emotionserkennungssysteme am Arbeitsplatz grundsätzlich.** Ausnahmen gelten nur für medizinische oder sicherheitsbezogene Zwecke.

Nächster Schritt im Playbook:

→ **Grün:** *Kapitel 4* (Begriffe) und *Kapitel 11* (Datenschutz-Basics und Datenklassen).

→ **Gelb:** *Kapitel 11 – 13* (Datenschutz, Mitbestimmung, Governance) sowie T-14.2 + T-14.3

→ **Rot:** *Kapitel 5 – 10* (Risikokarte, Rollen, Transparenz/Erklärbarkeit, Fairness, Monitoring) sowie T-14.3 + T-14.4 + T-14.5

No-Go: Biometrie & Emotionserkennung im HR-Kontext

Bestimmte KI-Anwendungen sind im HR-Kontext besonders problematisch. Während die Verarbeitung von **biometrischen Daten** zur Identifikationsprüfung grundsätzlich möglich ist, ist Emotionserkennung am Arbeitsplatz im HR-Kontext grundsätzlich auszuschließen (vgl. Art. 5 KI-VO)

Praxisregel: Verfahren, die Bewerbende oder Beschäftigte über Emotionserkennung bewerten oder steuern sollen, sind im HR-Kontext grundsätzlich verboten beziehungsweise nur unter sehr engen gesetzlichen Ausnahmen zulässig. Im Zweifel gilt: Use Case stoppen, Rechts-/Datenschutzprüfung und Governance-Entscheid einholen. Wenn ein Tool Funktionen wie »Emotion«, »Mood«, »Engagement via Kamera«, »Micro-Expressions« oder ähnliche Kategorien anbietet, ist das ein klares Red Flag und sollte vor einem Einsatz im HR-Kontext **ausgeschlossen oder sehr streng geprüft werden.**

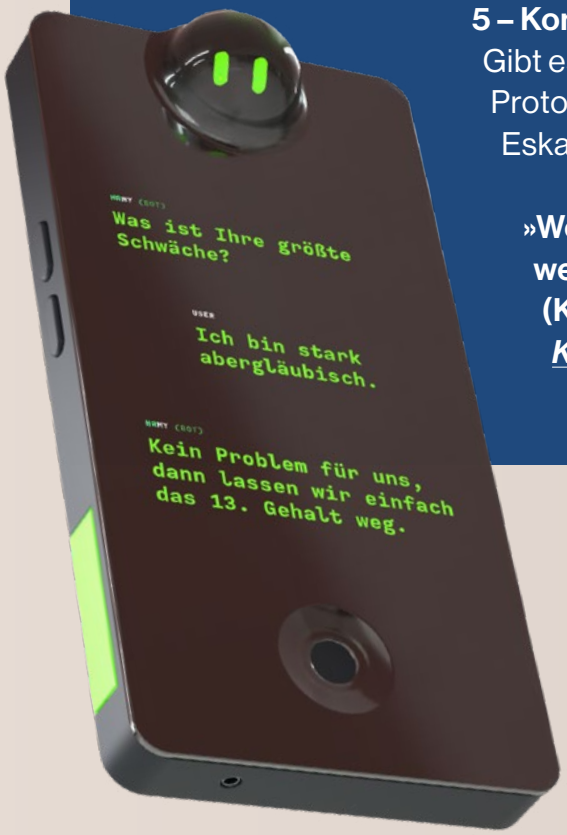
Stop/Go in 3 Minuten:
5 Fragen zur Einordnung

1 – Wirkung im Prozess
Informiert das System nur oder bereitet es Entscheidungen vor (Matching, Ranking, Empfehlung, Shortlisting)?

2 – Prozessschritt
Wo wird es eingesetzt (Sourcing, Screening, Interview/ Assessment, Offer, Onboarding)?

3 – Daten
Welche Daten fließen ein (CV/Profil, Kommunikation, interne Daten; personenbezogen/PII/sensibel)?

4 – Erklärbarkeit
Gibt es eine faktenbasierte Begründung (nicht nur Score/Ranking)?



5 – Kontrolle
Gibt es Human Oversight, angemessene Protokollierung und einen Review-/ Eskalationsweg?

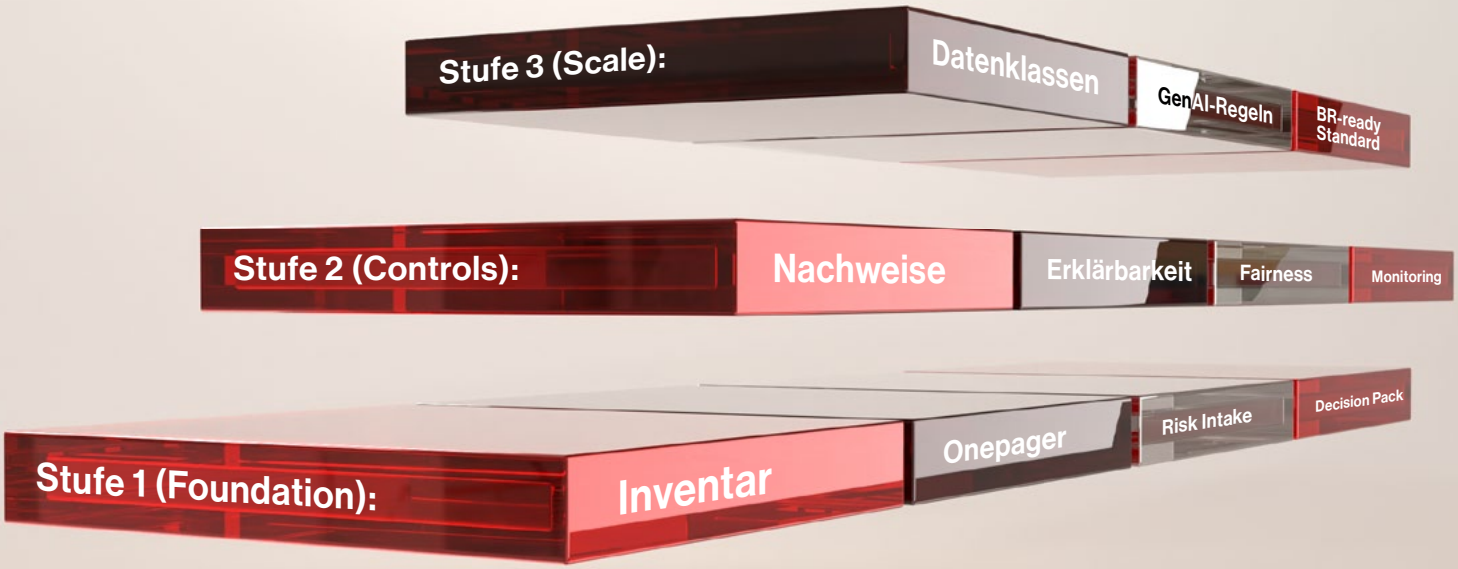
»Wenn Entscheidungen vorbereitet werden, gilt in der Regel der *rote Pfad* (Kap. 5–10). Grenzfälle werden in *Kapitel 5* konkretisiert.«

1.5 Top 10 Quick Wins für Talent Acquisition (sofort umsetzbar)

Viele Anforderungen der KI-VO wirken auf den ersten Blick komplex. In der TA-Praxis zeigt sich jedoch: Man gewinnt schnell Sicherheit, wenn man nicht »alles auf einmal« lösen will, sondern mit wenigen, wiederholbaren Standards beginnt. Die folgenden Quick Wins sind bewusst so gewählt, dass man sie **ohne Großprojekt** starten kann. Sie schaffen einen gemeinsamen Sprachrahmen, verkürzen Abstimmungsschleifen mit Datenschutz, Mitbestimmung und IT – und machen Use Cases früh »board-ready«. **Wichtig hierbei:** Die Einhaltung der KI-VO ersetzt nicht den Datenschutz (DSGVO). Es bedarf stets einer »Doppelprüfung«.

Top 10 Quick Wins (TA)

1. Ein **KI-Inventar** (»Register light«) für TA-Use Cases anlegen (T-14.1).
2. Für jeden Use Case einen **Use Case Onepager** erstellen (T-14.2).
3. Einen standardisierten **Risk Intake** definieren (KI-VO/DSGVO/AGG/BetrVG) (T-14.3).
4. Ein **Decision Pack (board-ready)** als Standard einführen (T-14.4).
5. Anbieter nach **Mindestnachweisen** auswählen (RFP-Check & Scoring) (T-14.5).
6. Mindestanforderungen an **Erklärbarkeit** definieren (faktorenbasiert, nicht Score-only).
7. Ein Minimal-Set für **Fairness-/Bias-Prüfung** festlegen (inkl. Proxy-Risiken).
8. Ein **Monitoring-/Update-Prinzip** definieren (Quarterly Review, Release Notes, Incident-Pfad).
9. Für GenAI-Nutzung in TA eine **Datenklassen-Regel** festlegen (was darf rein, was nie) (T-14.9).
10. Ein **BR-ready Paket** standardisieren (Unterlagenliste + Kommunikationslogik) *(Kapitel 12)*.



Quick Wins als »Stufenmodell

»Wenn man nur drei Dinge startet: 14.1 Inventar, 14.2 Onepager und 14.3 Risk Intake – dann ist man bereits deutlich schneller und sicherer in jeder TA-KI-Diskussion.«

1.6 Wie man dieses Whitepaper in der Praxis nutzt (Leselogik & Einstiegspunkte)

Einstiegspunkte (Schnellnavigation):

- **Begriffe & Abgrenzung** (Chatbot/GenAI/Agent): *Kapitel 4*
- **Einordnung TA-Use Cases** (Ampel, Grenzfälle, Hochrisiko-Trigger): *Kapitel 5*
- **Rollen und Verantwortlichkeiten** (wer liefert welche Nachweise): *Kapitel 6*
- **General-Purpose-Modelle und Rollen-/Pflichtenverschiebung:** *Kapitel 7*
- **Transparenz/Erklärbarkeit und Betroffenenperspektive:** *Kapitel 8*
- **Fairness/Bias/Proxy-Risiken:** *Kapitel 9*

- **Monitoring, Updates und Incident-Handling:** *Kapitel 10*
- **Datenschutz/Art. 22 DSGVO und Datenklassen:** *Kapitel 11*
- **Mitbestimmung/BetrVG und Change Management:** *Kapitel 12*
- **Governance & Kompetenzaufbau** (Art. 4): *Kapitel 13*
- **Templates, RFP-Fragen und Policies** (Copy/Paste): *Kapitel 14*
- **Praxisbeispiele** (Case Nuggets) zur Orientierung: *Kapitel 15*

Am Ende soll dieses Whitepaper nicht nur »Compliance erklären«, sondern eine gemeinsame Arbeitsweise schaffen. Sobald Begriffe, Einordnung und Mindestdokumente standardisiert sind, wird KI in Talent Acquisition nicht langsamer, sondern planbarer, schneller skalierbar und leichter vermittelbar gegenüber Stakeholdern.

Zielgruppe, Geltungsbereich und Arbeitspfade (So nutzt man dieses Whitepaper)

2.1 Zielgruppe (für wen das geschrieben ist)

Zielgruppe, Geltungsbereich und Methodik sind in *Kap. 0.2* und *0.3* beschrieben. Kap. 2 beschränkt sich auf die praktischen Arbeitspfade *(Kap. 2.3)*.

2.2 Geltungsbereich (was drin ist und was bewusst nicht)

Im Fokus stehen TA-Use Cases entlang der Candidate Journey, insbesondere:

- KI-gestütztes Sourcing, Candidate FAQ Bots, GenAI Job Ads
- Screening/Matching/Ranking/Empfehlungen
- Interview-/Assessment-Assistenz (inkl. Zusammenfassung/Transkription)
- Betrieb (Monitoring/Updates/Incidents), Governance, Mitbestimmung, Datenschutz

Bewusst nicht im Detail: Branchen-spezifische Sonderfälle, vollständige juristische Auslegung einzelner Normen, detaillierte Vertragsklauseln (dafür gibt es im Toolkit Standardbausteine).

2.3 Arbeitspfade (wie man schnell zum Ergebnis kommt)

Aufbauend auf den Ausführungen in Kapitel 1.6 zur Nutzung des Playbooks, muss dieses nicht linear gelesen werden. Es gibt drei typische, praxistaugliche Arbeitspfade:

Arbeitspfad A: »Ich habe einen Use Case«
Kap. 4 (Begriffe)→*Kap. 5* (Ampel/Trigger)→*Kap. 6* (Rollen/Nachweise)→dann je nach Bedarf *Kap. 8–13*

Arbeitspfad B: »Ich baue KI Governance auf«
Kap. 6 (Operating Model)→*Kap. 10* (Betrieb)→*Kap. 11/12* (Datenschutz/BR)→ *Kap. 13* (Kompetenzaufbau)

Arbeitspfad C: »Ich muss Stakeholder überzeugen«
Kap. 1 (Executive Summary)→*Kap. 5* (Ampel + Stop/Go)→ ***Kap. 16*** (30-Tage-Plan)

2.4 Rolle des Toolkits (separates Dokument)

Alle Templates und Policies liegen in einem **separaten Toolkit-Dokument** *(Kap. 14).* Das Whitepaper verweist bewusst nur auf die Templates, um lesbar zu bleiben (Option 1).

Schnellstart in 10 Minuten

Wenn du nur 10 Minuten hast, reicht das:

1. ***Kap. 5.2/5.3*** **(Ampel + Trigger) lesen**
2. **Für den Use Case** (T-14.2) **Onepager ausfüllen**
3. **Danach** (T-14.3) **Risk Intake durchführen**

Merksatz: Onepager + Risk Intake = 80 % Klarheit.

3 Arbeitspfade
Pfad A (»Ich habe einen Use Case«)
Pfad B (»Ich baue KI Governance auf«)
Pfad C (»Ich muss Stakeholder überzeugen«)
Kap. 4
Kap. 5
Kap. 6
Kap. 8 – Kap. 13
Kap. 6
Kap. 10
Kap. 11
Kap. 12
Kap. 13
Kap. 1
Kap. 5
Kap. 16
»Nicht linear lesen – zielorientiert nutzen.«

Regulatorischer Rahmen (KI-VO) in TA: Was man wirklich wissen muss

3.1 Ziel dieses Kapitels

HR/TA braucht kein juristisches Detailstudium, aber einen belastbaren Rahmen: **Welche Logik steckt hinter der KI-VO und was bedeutet das in der Talent Acquisition?** Dieses Kapitel liefert die »Landkarte«, damit die späteren Kapitel (Ampel, Rollen, Controls) nicht wie Einzelteile wirken.

3.2 Grundlogik der KI-VO: risikobasiert statt pauschal

Die KI-VO verfolgt einen **risikobasierten Ansatz.** Für TA ist die zentrale Übersetzung: Nicht jedes »KI-Tool« ist automatisch kritisch. Kritisch wird es dort, wo Systeme **Auswahlentscheidungen vorbereiten oder beeinflussen** *(Kap. 5,* roter Pfad). Zusätzlich gibt es **No-Go-Zwecke** (z. B. Emotionserkennung am Arbeitsplatz), die im HR-Kontext ausgeschlossen werden sollten (siehe *Kap. 1.4* und *Kap. 11).*

KI-VO-Zeitleiste: Was gilt wann? *(vgl. Kap. 0.5)*
Die vollständige Zeitleiste (1.8.2024 bis 2.12.2027) ist in *Kap. 0.5* abgebildet. **Hier das Wesentliche:** KI-VO grundsätzlich ab 2.8.2026 anwendbar; für HR-/TA-bezogene Hochrisiko-Anwendungen (Anhang III) werden im Rahmen des AI Omnibus aktuell Vereinfachungen und mögliche zeitliche Anpassungen diskutiert.

3.3 Praktische Übersetzung für TA: drei Risikoklassen

Für Talent Acquisition lässt sich die KI-VO-Logik pragmatisch in drei Risikoklassen abbilden:

1. **No-Go / Ausschluss** (bestimmte Zwecke)
2. **Transparenz & Datenhygiene** (Info-/Service-Use Cases, Chatbots, Textassistenz)
3. **Strenge Controls** bei Entscheidungsvorbereitung (Matching/Ranking/Empfehlung/Filter, Auswahlwirkung – Hochrisiko nach Anhang III KI-VO)

Die Ampel-Logik *(Kap. 5)* übersetzt diese Risikoklassen in konkrete Arbeitslogiken für TA.

3.4 Schnittstellenrecht: KI-VO ist nicht allein

In der TA läuft die rechtliche Umsetzung immer »mehrspurig«. Die KI-VO ersetzt bestehende Gesetze nicht, sie ergänzt sie:

- **DSGVO:** Daten, Zweckbindung, Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) und insbesondere **Art. 22 DSGVO** (Verbot rein automatisierter Entscheidungen mit rechtlicher Wirkung). Ein KI-VO-konformes Tool darf nicht ohne menschliche Kontrolle einstellen oder absagen.
- **AGG/Fairness:** Vermeidung von Bias und Proxy-Diskriminierung *(Kap. 9)*
- **BetrVG/Mitbestimmung:** Trigger für Mitbestimmung und BR-ready Pakete *(Kap. 12)*.
- **Betriebssicherheit:** Monitoring, Updates und Incidents *(Kap. 10)*.

Merksatz: Die KI-VO regelt, wie man KI produkttechnisch verantwortet. DSGVO, AGG und BetrVG entscheiden, ob der Einsatz im Unternehmen rechtlich zulässig und mitbestimmungspflichtig ist.

Das eine Prinzip, das TA immer anwenden sollte

Wirkung schlägt Label:

Wenn ein System **nur informiert,** braucht man Transparenz und Datenhygiene.

Wenn ein System **entscheidungsnah** rankt, empfiehlt, filtert oder Auswahlwirkung hat, greift der rote Pfad (Hochrisiko): Man benötigt Erklärbarkeit, Fairness-Prüfungen, Human Oversight, Monitoring und Anbieter-Nachweise.

Regulatory Stack

Chatbots, GenAI und Agenten: Begriffe, Abgrenzung, TA-Einsatzfelder

4.1 Warum dieses Kapitel entscheidend ist

Unscharfe Begriffe führen zu Fehleinschätzungen: Systeme werden zu streng blockiert oder kritische Use Cases unterschätzt. *Kap. 4* schafft den Begriffsrahmen für die Risikoeinordnung *(Kap. 5)*.

4.2 Was ist ein »KI-System« und wann wird es in TA typischerweise kritisch?

Ein **KI-System** (nach KI-VO) ist ein System, das aus erhaltenen Inputs lernt, um Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen zu generieren. Für TA ist nicht das Marketing-Label entscheidend, sondern die **Wirkung und der Einsatzkontext.**

Praxisbegriffe sauber getrennt:

- **Chatbot** beschreibt primär die Interaktionsform (FAQ/Support) – kann regelbasiert oder KI-basiert sein.
- **GenAI/LLM/GPAI** ist eine Technologiekomponente (z. B. Text erzeugen/umformulieren). Sie ist nicht per se ein KI-System im Sinne der KI-VO, kann aber Teil eines solchen sein.
- **Agent** ist ein Praxisbegriff für Systeme, die Aufgaben/Workflows ausführen oder steuern. Ein Agent kann GenAI nutzen und (je nach Design) entscheidungsnah werden oder auch selber entscheiden.

Typischerweise kritisch (roter Pfad) wird es in TA dann, wenn ein System Auswahlentscheidungen vorbereitet oder beeinflusst (Anhang III KI-VO), z. B. durch:

- **Matching, Ranking, Scoring, Priorisierung** von Kandidat:innen oder Profilen
- **Shortlist-Vorschläge** oder automatisierte Filter (»nicht geeignet«, »geringes Match«)
- **Empfehlungen** (»Top Kandidat:innen«, »am besten passend«)
- **bewertende Zusammenfassungen,** die Entscheidungen faktisch steuern
- **Agenten/Automatisierungen mit Auswahlwirkung** (z. B. automatischer Ausschluss, automatische Priorisierung, selektive Weiterleitung)

Solche Einsatzzwecke sind im Rahmen der KI-VO im Bereich »Employment/ Recruitment« **typischerweise als hochrisikohaft** einzuordnen und erfordern entsprechend strenge Kontrollen (Erklärbarkeit, Fairness/Bias, Human Oversight, Monitoring und belastbare Nachweise).

Weniger kritisch (grün/gelb) sind Use Cases, die primär informieren oder unterstützen, ohne Auswahlwirkung zu haben. Dies sind z. B. FAQ-Bots oder Textassistenzen für Stellenanzeigen, solange keine personenbezogenen Bewerberdaten (CV/Profil) verarbeitet werden und klare Freigabe-/ Qualitätsprozesse bestehen.

Merksatz: Nicht »Agent« oder »GenAI« macht einen Use Case kritisch, sondern **Auswahlwirkung.**

4.3 Die zentrale Unterscheidung: Information vs. Entscheidungsvorbereitung

Entscheidend ist nicht das Tool-Label, sondern ob das System Auswahlentscheidungen beeinflusst (vgl. *Output-Katalog* BOX 4.C und Ampel-Logik *Kap. 5).*

Begriffslandkarte: KI-System, Chatbot, GenAI, Agent (Praxis)

Ein Agent kann GenAI nutzen. Ein Chatbot kann regelbasiert oder KI-basiert sein. Entscheidend ist die **Wirkung im Prozess** (Information vs. Entscheidungsvorbereitung).«

4.4 TA-Einsatzfelder: Fünf exemplarische Use Cases

Dieses Whitepaper nutzt fünf exemplarische Use Cases, die in vielen TA-Organisationen vorkommen und als Referenzpunkte für Einordnung und Umsetzung dienen:

1. Screening/Matching
2. Candidate FAQ Bot
3. Interview-/Assessment-Unterstützung
4. GenAI Job Ads
5. KI-gestütztes Sourcing

Die nachfolgende Matrix ordnet diese Use Cases nach ihrer Rolle im Prozess, typischen Datenarten, typischer Wirkung und dem daraus abgeleiteten Kontrollbedarf ein.

4.5 Einsatzfelder-Matrix: Use Case → Rolle im Prozess → Risiko → Pflichtprofil

Die Matrix dient als schnelle Orientierung. Die Ampel ist eine Startlogik; Grenzfälle werden in *Kapitel 5* über den Stop/Go-Check und konkrete Trigger präzisiert.

Screening/Matching wird typischerweise zur Vorauswahl, Priorisierung oder Empfehlung eingesetzt. Es beeinflusst Entscheidungen häufig direkt und ist im TA-Kontext typischerweise **hochrisiko-nah** bzw. **kann als Hochrisiko eingestuft werden,** insbesondere wenn Ranking/Empfehlungen/Filter mit Auswahlwirkung vorliegen. Daraus folgt ein erhöhter Kontrollbedarf (u. a. Erklärbarkeit auf Faktoren-Ebene, Fairness/Bias, dokumentierte Human Oversight, Monitoring/Update-Transparenz und belastbare Nachweise).

Candidate FAQ Bot dient in der Regel der Information und Serviceunterstützung. Entscheidungsrelevant ist er typischerweise nicht und fällt damit zumeist in die grüne Risikoklasse. Der Kontrollbedarf liegt häufig auf Datenschutz (personenbezogene Daten in Dialogen), transparenter Kennzeichnung (»Bot«) und klaren Nutzungsregeln. Eine Ausnahme bildet der Fall, in dem der Chatbot eine **integrierte Bewerbungsfunktion** enthält – also Kandidat:innen sich direkt über den Bot bewerben können. In diesem Szenario wird der Bot faktisch

zum Einstiegspunkt des Auswahlprozesses und fällt eher unter die gelbe Risikoklasse. Hier ist eine explizite **Anbieterdokumentation** erforderlich, die bestätigt, dass der Bot keinerlei Einfluss auf Ranking, Priorisierung oder Auswahlentscheidungen hat. Ohne diese Dokumentation ist die Gelb-Einstufung nicht haltbar.

Interview-/Assessment-Unterstützung kann als Assistenzfunktion genutzt werden (Leitfäden, Zusammenfassungen, Strukturierung). Während eine Unterstützung bei der Vorbereitung eines Interviews noch nicht per se als Hochrisiko-Nutzung eingestuft werden sollte, fallen Interview-Assistenten, die Gespräche zusammenfassen und bewerten, in der Regel in die rote Risikoklasse und müssen den Compliance-Anforderungen der KI-VO genügen.

GenAI Job Ads sind Stellenanzeigen, die mithilfe von Generative AI-Instrumenten optimiert wurden. Hier geht es typischerweise weniger um Hochrisiko, sondern um Qualität, Konsistenz, AGG-sensible Formulierungen, Freigabeprozesse, Versionierung und Datenhygiene (keine personenbezogenen Daten in Prompts).

KI-gestütztes Sourcing unterstützt Identifikation, Priorisierung oder Ansprache potenzieller Kandidat:innen. Wenn Priorisierung/Ranking stattfindet, liegt faktisch Entscheidungsvorbereitung vor. Typische Schwerpunkte sind Transparenz, Anti-Bias-Prüfung, Datenschutz/Legitimation der Datenbasis, Nachweisbarkeit sowie definierte Human Review.

Einsatzfelder-Matrix (die 5 use-Cases)

Use Case	Typische Ampel
GenAI Job Ads	
Candidate FAQ Bot (regelbasiert)	
Candidate FAQ Bot (LLM-basiert)	
KI-gestütztes Sourcing	
Screening/Matching	
Interview-/Assessment-Unterstützung	

4.6 Output-Katalog: Was zählt als Information und was als Entscheidungsvorbereitung?

Damit die Einordnung nicht von Begriffen abhängt, hilft ein einfacher Output-Katalog. Entscheidend ist, was das System im Prozess »produziert«.

Typische Outputs, die als Information/Support (Grün/Gelb) gelten:

- FAQ-Antworten, Prozessbeschreibungen, Statushinweise
- neutrale Textvorschläge ohne Bewertung (z. B. Formulierungsvorschläge für Stellenanzeigen)
- organisatorische Hinweise ohne Auswahlbezug

Typische Outputs, die als Entscheidungsvorbereitung (Rot) gelten:

- Ranking, Score, Priorisierung, Shortlist-Vorschläge
- Empfehlungen (»Top Kandidat:innen«, »am besten passend«)
- Screening-Hinweise, die faktisch filtern (»nicht geeignet«, »geringes Match«)
- Zusammenfassungen mit bewertendem Ton (»stark«, »schwach«, »passt nicht«), wenn sie Entscheidungen beeinflussen (»starker Kandidat«), automatischer Ausschluss.

Output-Katalog (Information vs Entscheidungsvorbereitung)

»Information/Support« vs Entscheidungsvorbereitung

- FAQ-Antworten, Prozessbeschreibungen, Statushinweise
- Neutrale Textvorschläge (z. B. Stellenanzeige) ohne Bewertung
- Organisatorische Hinweise (z. B. Termin-optionen, Reminder) ohne Auswahlbezug
- Hinweise zu nächsten Schritten (neutral), ohne Priorisierung/Empfehlung
- Allgemeine Informationssammlungen ohne Ranking/Score

Entscheidungsvorbereitung (typisch):

- Ranking, Score, Priorisierung, Shortlist-Vorschläge
- Empfehlungen (»Top Kandidat:innen«, »am besten passend«)
- Screening-Hinweise, die faktisch filtern (»nicht geeignet«, »geringes Match«)
- Zusammenfassungen mit bewertendem Ton (»stark«, »schwach«, »passt nicht«), wenn sie Entscheidungen beeinflussen
- Automatisierte Prozessschritte mit Auswahlwirkung (z. B. automatischer Ausschluss, automatische Priorisierung, automatische Weiterleitung nur bestimmter Profile)

Merksatz: Entscheidend ist die Auswahlwirkung. Automatisierung ohne Auswahlwirkung (z. B. Empfangsbestätigung, Scheduling) ist nicht automatisch Entscheidungsvorbereitung.

4.7 Praxisbox: Typische Missverständnisse und wie man sie vermeidet

»Es ist nur ein Bot, aber er bewertet Kandidat:innen oder priorisiert Profile.«

ACHTUNG: Dann ist es kein reiner Info-Bot; man behandelt ihn als *Instrument der Entscheidungsvorbereitung.* Wer ein General-Purpose-Modell so einsetzt, dass es faktisch Auswahlentscheidungen vorbereitet (Ranking/Empfehlung/Filter), kann dadurch in eine Anbieter-ähnliche Verantwortlichkeit rutschen (Rollen-/Pflichtenverschiebung; siehe *Kap. 7).*

»Es ist GenAI, also automatisch hochriskant.«

NICHT ZWINGEND. Entscheidend ist, ob GenAI Entscheidungen beeinflusst oder personenbezogene/sensible Daten verarbeitet.

»Wir nutzen nur Empfehlungen, entscheiden aber selbst.«

ACHTUNG: *Empfehlungen verändern Verhalten.* Man definiert daher Review-Kriterien, dokumentiert Human Oversight und stellt Nachvollziehbarkeit sicher.

»Das System gibt nur einen Score aus – reicht doch.«

ACHTUNG: Ein *Score ohne faktoren-basierte Erklärung* ist in der Praxis kaum prüf- und handlungsfähig. Man verlangt nachvollziehbare Faktoren und Grenzen.

4.8 Do/Don't: Begriffe und Einordnung in der TA-Praxis

Do

- Man beschreibt Use Cases nach ihrer Wirkung im Prozess (Information vs. Entscheidungsvorbereitung).
- Man trennt Datenschutzrisiken (PII, Zweckbindung) von KI-VO-Risiken (Entscheidungseinfluss).
- Man legt pro Use Case fest: Ziel, Daten, Output, Oversight, Nachweise.
- Man nutzt Ampel- und Stop/Go-Check als Standard, bevor Diskussionen eskalieren.

Don't

- Man übernimmt Anbieter-Marketingbegriffe als Einordnung.
- Man behandelt alle GenAI-Funktionen pauschal als Hochrisiko.
- Man lässt Score-Outputs ohne erklärbare Faktoren in kritischen TA-Schritten zu.
- Man startet Piloten ohne Verantwortlichkeiten, Dokumentationslogik und Review-Pfad.

Verweise

- Einordnung und Ampel-Logik: *Kapitel 5*
- Rollen/Verantwortlichkeiten und Nachweise: *Kapitel 6* und T-14.5
- Risk Intake: T-14.3
- Decision Pack (board-ready): T-14.4
- Datenschutz/Datenklassen und GenAI-Regeln: *Kapitel 11* und T-14.9

Risiko-Landkarte für Talent Acquisition Use Cases

5.1 Warum eine TA-Risiko-Landkarte notwendig ist

Die Ampel-Logik (Grün/Gelb/Rot) als Einordnungsrahmen ist in *Kap. 1.3* eingeführt. Dieses Kapitel ergänzt die Trigger für Grenzfälle und die konkreten Kontrollmaßnahmen je Ampelfarbe.

TA-Risiko-Landkarte als Ampelmatrix

Use Case	Typische Ampel	Kurze Begründung
GenAI Job Ads		Qualität, AGG, Freigabe, Datenhygiene
Candidate FAQ Bot (regelbasiert)		Reine Info, keine Auswahlwirkung
Candidate FAQ Bot (LLM-basiert)		Governance, Datenhygiene, Rollenrechte erforderlich
KI-gestütztes Sourcing		Rot: sobald Ranking/ Priorisierung entsteht
Screening/Matching		Auswahlwirkung, Ranking, Entscheidungsvorbereitung
Interview-/Assessment-Unterstützung		Gelb: Assistenz; Rot: bei Bewertung/Empfehlung

Grenzfälle über *Stop/Go-Check* (Kap. 1.4) + *Triggerliste* (5.3) klären.
Candidate FAQ Bot gilt nur als Grün, wenn regelbasiert – LLM-basierte Varianten mindestens Gelb.

5.2 Ampelmodell (Grün/Gelb/Rot): Einordnung nach Wirkung, Daten und Kontrolle

Das Ampelmodell ist eine Orientierung, die drei Faktoren zusammenführt:

1. **Wirkung im Prozess** (Information vs. Entscheidungsvorbereitung, d. h. Output mit direkter Auswahlwirkung),
2. **Daten** (Art/Umfang, personenbezogen/PII/sensibel),
3. **Kontrollniveau** (Human Oversight, angemessene Protokollierung, Review-/Eskalationswege).

Grün: Primär Information/Support. Keine Auswahlwirkung. Fokus: Transparenz (Kennzeichnungspflicht nach Transparenzpflichten der KI-VO) und Datenschutz-Basics. Hinweis: Grün gilt nur für regelbasierte Systeme. Sobald ein LLM oder GenAI-Modell eingesetzt wird, gilt mindestens Gelb – unabhängig davon, ob der Use Case informativ wirkt.

Gelb: Workflow-Unterstützung, Verarbeitung personenbezogener Daten, aber keine automatisierte Vorauswahl. Fokus: DSGVO, Governance, Rollenrechte.

Rot (Hochrisiko-Fokus): Vorbereitung oder Beeinflussung von Auswahlentscheidungen. Hier greift typischerweise die Hochrisiko-Einstufung für den HR-Bereich (Anhang III KI-VO). Fokus: Faktorenbasierte Erklärbarkeit, Fairness-/Bias-Prüfungen, dokumentierte Human Oversight, Monitoring/Update-Transparenz und belastbare Anbieter-Nachweise (CE-Kennzeichnung, EU-Datenbank-Eintrag).

Kurzformel: Grün = Information/Support ohne Auswahlwirkung | Gelb = Assistenz/Workflow mit Datenbezug | Rot = Entscheidungsvorbereitung mit Auswahlwirkung

5.3 Hochrisiko-Trigger in TA: Wann Gelb nach Rot kippt

Viele TA-Anwendungen sind nicht »automatisch rot«, sondern werden erst durch konkrete Ausgestaltung kritisch. Die folgenden Trigger führen typischerweise dazu, dass ein Use Case als rot behandelt werden sollte, unabhängig davon, ob das System als »Bot«, »Assistent« oder »GenAI« bezeichnet wird:

- **Ranking/Score/Priorisierung** von Bewerbenden oder Profilen (auch wenn »nur zur Unterstützung«)
- **Shortlist-Vorschläge** oder automatisierte Filter (»nicht geeignet«, »geringes Match«)
- **Empfehlungen** (»Top Kandidat:innen«, »am besten passend«) als Entscheidungsinput
- **Bewertende Zusammenfassungen** mit Wertungston, die Auswahl/Bewertung beeinflussen
- **Automatisierte Auslösung** von Prozessschritten mit Auswahlwirkung (z.B. Ausschluss, Weiterleitung in Pools, Priorisierung)
- **Schwache Erklärbarkeit** (Score-only, keine faktorenbasierte Begründung)
- **Fehlende Human Oversight** oder unklare Verantwortlichkeiten/Review-Pfade
- **Intransparente Updates/Drift-Risiko** ohne Monitoring-/Release-Logik

Der entscheidende Faktor ist die **Auswahlwirkung:**

- Wird durch die Automatisierung eine Auswahl getroffen (Ausschluss, Priorisierung oder selektive Weiterleitung)?
- Beeinflusst das System faktisch die Auswahl oder Bewertung von Sachverhalten oder Personen?

Wichtig: Sobald eine solche Auswahlwirkung eintritt, sind die Kontrollen des »roten Pfads« *(Kapitel 6 – 10)* erforderlich. Das gilt auch dann, wenn ein KI-Ranking in der Praxis faktisch zur Vorauswahl wird, weil niedrig gerankte CVs oder Profile nicht mehr oder nur noch ausnahmsweise geprüft werden.

Effizienzgewinne durch Priorisierung sind möglich; niedrig gerankte Bewerbungen dürfen jedoch nicht allein aufgrund eines KI-Scores faktisch aus dem Verfahren fallen. Ranking, Schwellenwerte und Ausschlusslogiken müssen nachvollziehbar sein und durch menschliche Prüfung, Stichproben, Dokumentation sowie Override-Möglichkeiten abgesichert werden.

Hochrisiko-Triggerliste: Wann Gelb nach Rot kippt
Ein TA-Use Case sollte typischerweise rot eingestuft werden, wenn mindestens einer der folgenden Trigger vorliegt:

1. Ranking/Score/Priorisierung von Bewerbenden oder Profilen (auch »nur zur Unterstützung«)
2. Shortlist-Vorschläge oder automatisierte Filter (»nicht geeignet«, »geringes Match«)
3. Empfehlungen (»Top Kandidat:innen«, »am besten passend«) als Entscheidungsinput
4. Bewertende Zusammenfassungen mit Wertungston (»stark/schwach/passt nicht«), die Entscheidungen beeinflussen
5. Automatisierte Prozessschritte mit Auswahlwirkung (z. B. automatischer Ausschluss, automatische Priorisierung, automatische Weiterleitung nur bestimmter Profile)
6. Schwache Erklärbarkeit (Score-only, keine faktorenbasierte Begründung)
7. Fehlende Human Oversight oder unklare Verantwortlichkeiten/Review-Pfade
8. Intransparente Updates/Drift-Risiko ohne Monitoring-/Release-Logik

Merksatz: Automatisierung ohne Auswahlwirkung (z. B. Empfangsbestätigung, Scheduling) ist nicht automatisch rot. Rot wird es, wenn Outputs Auswahlentscheidungen vorbereiten oder beeinflussen.

5.4 Grenzfälle: typische TA-Szenarien und Entscheidungshilfen

Grenzfälle entstehen meist dort, wo Systeme »assistieren«, aber indirekt Entscheidungen prägen. Für die Praxis helfen klare Entscheidungshilfen:

Interview-/Assessment-Unterstützung:

- **Gelb, wenn** das System Leitfäden strukturiert oder Interviews ausschließlich

transkribiert (ohne Zusammenfassung, Bewertung oder Empfehlung) und der Einsatz klar geregelt ist.
Hinweis: Reine Transkript-Zusammenfassungen – auch ohne explizite Bewertungssprache – sind regulatorisch grundsätzlich kritisch zu behandeln, da jede Verdichtung durch Auswahl und Gewichtung implizit steuernd wirkt. Sie fallen in der Regel unter Rot.
- **Rot, wenn** Zusammenfassungen bewertend sind (»stark/schwach/passt nicht«), Scores erzeugt werden oder Empfehlungen (»hire / no-hire«) ausgesprochen werden, die die Bewertung faktisch steuern.

KI-gestütztes Sourcing:

- **Gelb, wenn** Profile lediglich gefunden/aggregiert werden und die Auswahl vollständig durch Menschen erfolgt (ohne Ranking/Score).
- **Rot, wenn** Priorisierung/Ranking/Score entsteht oder automatisch »Top«-Profile vorgeschlagen werden.

GenAI Job Ads:

- **In der Regel Gelb,** weil es primär um Qualität, AGG-sensible Formulierungen, Freigabe, Versionierung und Datenhygiene geht.
- **Rot** wird GenAI Job Ads typischerweise dann, wenn Stellenanzeigen personenbezogen oder individualisiert auf Basis von Bewerber- oder Profilmerkmalen erstellt oder ausgespielt werden und dadurch Auswahlwirkung entsteht (z. B. Profiling/Scoring/automatisches Targeting einzelner Personen). In allen anderen Fällen bleibt GenAI Job Ads in der Regel gelb (Qualität/AGG, Freigabe, Versionierung, Datenhygiene).

Hinweis: Externe Plattformen und Auswahlwirkung

Auch wenn der Algorithmus einer externen Plattform (z. B. LinkedIn »Top Applicant«-Funktion, Jobbörsen-Matching) die Vorauswahl übernimmt, kann der Arbeitgeber als Deployer i. S. d. KI-VO verantwortlich sein – sofern das System im Einstellungsprozess eingesetzt wird. Empfehlung: Plattformbedingungen auf KI-Einsatz prüfen und Transparenzpflichten gegenüber Kandidat:innen sicherstellen.

Candidate FAQ Bot:

- **Grün, wenn** es um neutrale FAQs und Prozessinformationen geht und der Bot regelbasiert funktioniert (kein LLM/GenAI darunter).
- **Gelb, wenn** ein LLM/GenAI-Modell dahinterliegt – auch bei rein informativem Einsatz, weil Datenhygiene, Freigabe und Rollenrechte dann immer Governance-Anforderungen auslösen. Ebenfalls Gelb,

wenn personenbezogene Daten verknüpft werden oder der Bot in Workflows eingreift.

- **Rot, wenn** der Bot faktisch vorsortiert oder Bewerbende anhand ihrer Antworten bewertet/priorisiert.

Grenzfall-Karten (4 Mini-Cases)

Use Case 1: Interview-/Assessment-Unterstützung

Gelb, wenn: Das System ausschließlich transkribiert (ohne Zusammenfassung, Bewertung oder Empfehlung) und der Einsatz klar geregelt ist.

Rot, wenn: Zusammenfassungen bewertend sind (stark/schwach/passt nicht), Scores erzeugt oder hire/no-hire-Empfehlungen ausgesprochen werden. Reine Transkript-Zusammenfassungen fallen wegen impliziter Steuerung in der Regel unter Rot.

Use Case 2: KI-gestütztes Sourcing

Gelb, wenn Profile lediglich gefunden/aggregiert werden und die Auswahl vollständig durch Menschen erfolgt – ohne Ranking oder Score.

Rot, wenn: Priorisierung, Ranking oder Score entsteht oder automatisch Top-Profile vorgeschlagen werden.

Use Case 3: Candidate FAQ Bot

Gelb, wenn: Ein LLM/GenAI-Modell dahinterliegt (löst auch bei rein informativem Einsatz Governance-Anforderungen aus). Ebenso wenn personenbezogene Daten verknüpft werden oder der Bot in Workflows eingreift.

Rot, wenn: Der Bot faktisch vorsortiert oder Bewerbende anhand ihrer Antworten bewertet oder priorisiert.

Use Case 4: GenAI Job Ads

Gelb, wenn: Es primär um Qualität, AGG-sensible Formulierungen, Freigabe, Versionierung und Datenhygiene geht (Regelfall).

Rot, wenn: Stellenanzeigen personenbezogen auf Basis von Bewerber-/Profilmerkmalen erstellt oder ausgespielt werden und dadurch Auswahlwirkung entsteht (z.B. Profiling, Scoring, automatisches Targeting).

- **Use Cases:** Interview-/Assessment-Unterstützung; KI-gestütztes Sourcing; Candidate FAQ Bot; GenAI Job Ads
- **Ziel:** schnelle Entscheidungslogik im Alltag, ohne Fließtext

5.5 Ableitung der nächsten Schritte: Was man je Ampel-Farbe tun sollte

Die Ampel ist nur dann hilfreich, wenn sie konkrete nächste Schritte auslöst:

- **Grün** → Fokus auf Transparenz, Nutzungsregeln und Datenschutz-Basics. Einstieg über *Kapitel 4* und *Kapitel 11.*

- **Gelb** → Fokus auf Datenklassen, Rollenrechte, Freigaben, angemessene Protokollierung, Mitbestimmung je nach Ausgestaltung und Governance-Standardbausteine. Einstieg über *Kapitel 11 – 13* sowie T-14.2 T-14.3

- **Rot** → Fokus auf Rollenklärung (wer liefert welche Nachweise), faktorenbasierte Erklärbarkeit, Fairness/Bias/Proxy-Prüfung, dokumentierte Human Oversight, Monitoring/Updates und belastbare Anbieter-Nachweise. Einstieg über *Kapitel 6 – 10* sowie T-14.3 T-14.4 T-14.5

Rollen, Verantwortlichkeiten und Vertragslogik in TA-Projekten

6.1 Warum dieses Kapitel wichtig ist

Verzögerungen entstehen meist nicht weil Anforderungen unbekannt sind, sondern weil Zuständigkeiten unklar bleiben (»Wer besorgt die Dokumentation?«, »Wer prüft Fairness?«). Dieses Kapitel liefert die Rollen-Logik: wer was liefert, welche Mindestdokumente es braucht und wie Nachweise im Vertrag verankert werden.

6.2 Rollenmodell in TA-Sprache (vereinfacht)

Die KI-VO unterscheidet verschiedene Rollen im Lebenszyklus eines KI-Systems. Für Talent Acquisition ist vor allem relevant, wer das System bereitstellt und wer es in einem konkreten Prozess einsetzt.

- **Anbieter** (Provider): Stellt ein KI-System bereit bzw. bringt es in Verkehr/in Betrieb und verantwortet bestimmte technische und organisatorische Pflichten (z. B. Betriebsanleitung, Risikomanagement, Transparenz, Monitoring auf Anbieterseite).
- **Betreiber** (Deployer): Setzt das System im Unternehmen für einen konkreten Zweck ein (z. B. Recruiting). Betreiberpflichten sind häufig organisatorisch: Zweckdefinition, Human Oversight, Einsatzregeln, Einbindung Stakeholder, Dokumentation des Einsatzes, Monitoring im Betrieb.
  Wichtig für TA: Man ist im Recruiting fast immer der **Betreiber.** Betreiberpflichten bedeuten: Nutzung nur gemäß Betriebsanleitung, Sicherstellung von Human Oversight (menschliche Aufsicht, vgl. ausführlich *Kap. 8.4)*, Überwachung auf Ausfälle/Bias (Monitoring) und Einhaltung von Informationspflichten.

- ***Importeur/Distributor:*** Rollen in Lieferketten (für TA relevant, wenn Systeme über Partner/Reseller kommen). In der Praxis wird das häufig über Einkauf und IT/Legal gesteuert.

Zusätzlich können sich je nach Daten und Ausgestaltung Pflichten aus der DSGVO ergeben – insbesondere die Prüfung, ob eine Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) erforderlich ist (siehe *Kap. 11.5).*

Entscheidend ist dann, ob die Organisation zusätzlich Funktionen übernimmt, die typischerweise beim Anbieter liegen (z. B. eigenständige wesentliche Änderungen an Zweck/Logik/Modell). Diese möglichen Rollenverschiebungen werden in *Kapitel 7* vertieft.

Merksatz: *Achtung Rollenverschiebung:* Nimmt der Betreiber wesentliche Änderungen an einem System vor (z. B. Zweckentfremdung eines LLMs für CV-Screening), kann er rechtlich zum Anbieter werden und dessen umfassende Pflichten erben (siehe *Kap. 7).*

Rollenmodell (vereinfacht)

Anbieter	Betreiber	Importeur/ Distributor
liefert System + Doku + Updates	setzt ein + definiert Zweck/Kontext + Oversight	wenn über Partner

TA ist beim Einsatz im Prozess mindestens Betreiber.

6.3 Pflicht-Dokumente (Mindestset): Welche Nachweise und Arbeitsdokumente man braucht

Pflicht-Dokumente (Mindestset) (für gelb und rot):

1. **KI-Inventar-Eintrag** (welcher Use Case, welches System, welcher Prozess)
2. **Use-Case Onepager** (Ziel, Prozessschritt, Daten, Output, Verantwortliche)
3. **Risk Intake** (Einordnung KI-VO/DSGVO/AGG/BetrVG inkl. § 95 Abs. 2a BetrVG + Maßnahmen)
4. **Decision Pack** (board-ready) (Kurzfassung für Freigabe inkl. Risiko/Controls)
5. **Betriebskonzept** (Minimal): Rollenrechte, nachvollziehbare Protokollierung, Update-/Monitoring-Prinzip, Incident-Pfad

Für rote Use Cases kommen typischerweise zusätzliche Nachweise hinzu, die man vom Anbieter einfordern und intern ergänzen muss: Eine Gebrauchsanweisung / instructions for use gemäß Art. 13 Abs. 1–3 KI-VO und u.a. über Erklärbarkeit, Fairness-/Bias-Tests, laufendes Monitoring und menschliche Kontrolle informiert. Zudem muss die Dokumentation eine Konformitätsbewertung gemäß Art. 43 KI-VO sowie die zugehörige EU-Konformitätserklärung und CE-Kennzeichnung des Herstellers nach Art. 48 und 49 KI-VO beinhalten. Die Anwendung muss in der zentralen EU-Datenbank für Hochrisiko-KI-Systeme registriert sein. Für HR-Hochrisiko-KI-Systeme nach Anhang III Nr. 4 genügt regelmäßig die interne Kontrolle nach Art. 43 Abs. 1 i. V. m. Anhang VI KI-VO, sofern harmonisierte Normen angewandt wurden. Andernfalls kann die Einbeziehung einer notifizierten Stelle nach Anhang VII erforderlich sein.

Die Vorlagen für Onepager, Risk Intake, Decision Pack, Monitoring und Incident Runbook stehen im Toolkit bereit T-14.2 Onepager | T-14.3 Risk Intake | T-14.4 Decision Pack | T-14.6 monitoring | T-14.7 Incident Runbook

6.4 »Wer liefert was?« – Verantwortlichkeiten von Anbieter und Betreiber

HR-/TA-Abteilungen agieren typischerweise als Betreiber (Deployer) im Sinne der KI-VO. Anbieterpflichten wie technische Dokumentation, Konformitätsbewertung und CE-Kennzeichnung verbleiben regelmäßig beim jeweiligen Systemanbieter.

Typisch Anbieter-seitig (einzufordern):

- Vorgaben zur Nutzung (»Betriebsanleitung«) und technische Informationen
- Nachweise zur Erklärbarkeit (z. B. Faktoren-/Feature-Erklärung statt Score-only)
- Angaben zur Datenbasis und zu Risiken/Tests (Bias/Fairness-Ansätze, Qualität)
- Angaben zu Updates/Change-Management und Monitoring auf Anbieterseite
- Exportierbare Logs / Auditfähigkeit (soweit vorgesehen)
- Konformitätserklärung / CE-Kennzeichnung (sobald die KI-VO Anwendung findet)

Typisch Betreiber-seitig (im Unternehmen, meist in HR/TA zu liefern):

- Zweckdefinition und Einsatzkontext (wo/wer/wie im Prozess)
- Datenklassen-Regeln, Zugriffskonzept, Rollenrechte
- Human Oversight (wer prüft, wie wird überstimmt, wie dokumentiert man)
- Einbindung von Datenschutz (Datenschutzfolgeabschätzung) , Mitbestimmung, IT-Security (wo erforderlich)
- Betriebskonzept (Training, Monitoring im Einsatz, Incident-Handling, Verantwortlichkeiten)

6.5 Vertrags- und RFP-Logik: Mindestnachweise als Qualitätsfilter

Für gelbe und rote Use Cases empfiehlt es sich, Mindestnachweise standardisiert anzufordern, z. B.:

- Nutzungsdokumentation / Betriebsanleitung (inkl. zulässiger und unzulässiger Use Cases, Fehlbedienungsrisiken und empfohlener Kontrollmechanismen)
- Nachvollziehbarkeit/Erklärbarkeit (faktorenbasiert, nicht nur Score)
- Auditfähigkeit/angemessene Protokollierung (Export, Rückverfolgbarkeit)
- Update-/Release-Transparenz + Monitoring-Ansatz
- Fairness-/Bias-Nachweise (Methodik, Rhythmus, Re-Tests nach Updates)
- Datenschutz-/Security-Nachweise (Rollen/Rechte, Datenflüsse, Speicherung)
- Klare Verantwortlichkeiten und Support-/Incident-Prozesse

Damit wird aus dem RFP ein echter Qualitätsfilter: Anbieter, die diese Nachweise nicht liefern können oder nur als Marketing behaupten, sind für kritische **TA-Use Cases, die in der EU unter die KI-VO fallen (z. B. weil das System in der EU eingesetzt wird oder sein Output in der EU genutzt wird),** strukturell ungeeignet.

Nachweis-Matrix

Anbieter liefert / Betreiber liefert

Use Case	Anbieter	Betreiber
Betriebsanleitung / technische Doku	✓	–
Erklärbarkeit (faktorenbasiert)	✓	–
Bias/Fairness-Nachweise	✓	–
Protokollierung / Audit-Export	✓	–
Release Notes / Updates (Anbieterseite)	✓	–
Monitoring-Routine im Betrieb	–	✓
Zweck / Einsatzkontext	–	✓
Human Oversight	–	✓
Zugriff / Rollenrechte	–	✓
BR/DSB-Einbindung	–	✓

6.6 Was tun, wenn der Anbieter Nachweise nicht (vollständig) liefert?

Schritt 1: Einordnen – Dealbreaker oder kompensierbar?

Dealbreaker (keine Kompensation möglich) → Use Case stoppen oder Anbieter wechseln:

- Keine faktorbasierte Erklärbarkeit möglich (nur Score/Blackbox) bei rotem Use Case.
- Kein Fairness-/Bias-Nachweis (keine Methodik, keine Tests, keine Bereitschaft zur Offenlegung) bei Matching/Ranking.
- Keine Betriebsanleitung / kein Nachweis zur Datenverarbeitung bei personenbezogenen Daten (DSGVO-Pflicht).
- Anbieter lehnt Audit-/angemessene Protokollierung-Exportmöglichkeit grundsätzlich ab.

Kompensierbar → Betreiber übernimmt den Nachweis selbst:

- Anbieter hat keinen vollständigen Monitoring-Plan → Betreiber etabliert eigene Review-Routine *(Kap. 10)*.
- Anbieter hat keine Sibling-CV-Tests durchgeführt → Betreiber führt eigene Stichprobentests durch *(Kap. 10)*.
- Anbieter hat keine CE-Kennzeichnung (noch vor Frist 08/2026) → vertraglich zusichern lassen, Umsetzungsplan anfordern.
- Anbieter liefert Erklärbarkeit nur auf Anfrage → SLA-Klausel einbauen, dass Faktoren-Output standardmäßig bereitgestellt wird.

Schritt 2: Vertraglich absichern, was möglich ist

Was der Anbieter heute nicht liefern kann, muss vertraglich als Pflicht mit Frist verankert werden. Nicht ausreichend ist, es als »wird angestrebt« zu beschreiben. Minimalbausteine für den Vertrag: Nachweispflicht (Erklärbarkeit, Fairness, Logs), Informationspflicht bei Updates/Änderungen, Recht auf Audit/Stichproben, SLA für Incident-Reaktion und – bei roten Use Cases – Zusicherung der CE-Konformität bis spätestens Inkrafttreten der KI-VO-Vorgaben.

***Merksatz:* Wer für kritische TA-Use Cases Dealbreaker-Nachweise nicht erbringt, ist strukturell ungeeignet – unabhängig davon, wie gut das Produkt wirkt.**

6.7 Praxisablauf: Von der Idee zur Freigabe (board-ready)

Damit TA nicht in langen Abstimmungsschleifen hängen bleibt, empfiehlt sich ein standardisierter Ablauf:

1. **Use Case beschreiben** (Onepager) und grob einordnen (Stop/Go + Ampel)
2. **Risk Intake** durchführen (KI-VO/DSGVO/AGG/BetrVG)
3. **Decision Pack** erstellen (Freigabegrundlage für AI-Board/Steering)
4. **Anbieterauswahl und RFP** durchführen: RFP-Mindestnachweise abfragen (T-14.5), Angebote nach Erklärbarkeit, Fairness-Nachweisen und Compliance-Eignung bewerten, Dealbreaker identifizieren *(Kap. 6.6)* und Vertrag mit Compliance-Klauseln abschließen.
5. **Nachweise einfordern** (Anbieter) und interne Maßnahmen definieren
6. **Freigabe + Betriebsstart** mit klaren Rollenrechten, Monitoring-Prinzip, Incident-Pfad
7. **Regelmäßige Reviews** (insb. bei Updates/Drift/Prozessänderungen)

Prozessflow: Use Case → Decision Pack → Freigabe → Betrieb

RFP-Kurzcheck (10 Fragen)

1. Ist das System als KI-System im Sinne der KI-VO einzustufen, und wenn ja, welche Risikokategorie (Anhang I, III oder GPAI)?
2. Welche Funktionen bereiten Auswahlentscheidungen vor (Matching, Ranking, Scoring, Shortlisting) – und sind diese konfigurierbar oder abschaltbar?
3. Wie wird Erklärbarkeit realisiert? Werden faktorenbasierte Begründungen (nicht nur Score-Outputs) standardmäßig bereitgestellt?
4. Welche Fairness-/Bias-Tests wurden durchgeführt? Bitte Methodik, getestete Dimensionen, Schwellenwerte und Ergebnisse offenlegen.
5. Wie werden Updates und Modell-/Prompt-Änderungen kommuniziert? Gibt es Release Notes mit Change-Impact-Angabe?
6. Werden Logs/Audit-Trails exportiert? Format, Umfang und Speicherdauer bitte angeben.
7. Wie ist der Incident-Prozess geregelt? Ansprechpartner und SLA für kritische KI-Fehler?
8. Welche Datenschutz-Nachweise existieren (DSGVO-Konformität, Verarbeitungsverzeichnis, AVV, Speicherorte)?
9. Liegt eine CE-Kennzeichnung bzw. Konformitätserklärung gemäß Art. 48/49 KI-VO vor – oder bis wann ist diese geplant?
10. Gibt es Referenzkunden in der EU/DACH, die den Einsatz im regulierten HR-/TA-Kontext bestätigen können?

Verweis: (T-14.5) (vollständig)

6.8 Verweise auf Templates (siehe Kapitel 14.3) und Folgekapitel

- **KI-Inventar:** T-14.1
- **Use-Case Onepager:** T-14.2
- **Risk Intake:** T-14.3
- **Decision Pack:** T-14.4
- **RFP-Fragen & Mindestnachweise:** T-14.5
- **Rollen-/Pflichtenverschiebung bei General-Purpose Modellen:** *Kapitel 7*
- **Transparenz/Erklärbarkeit, Fairness, Monitoring:** *Kapitel 8 – 10*

General-Purpose-Modelle (GPAI/LLMs) in TA und mögliche Rollen-/Pflichtenverschiebung TA-Projekten

7.1 Warum dieses Kapitel wichtig ist

General-Purpose-Modelle (GPAI; KI-Systeme, die für eine Vielzahl von Aufgaben eingesetzt werden können – etwa Sprachmodelle, Bildgeneratoren oder autonome Problemlöser) und Large Language Models (LLMs) werden in Talent Acquisition zunehmend genutzt, ob als Textassistenz, für Chatbots, zur Interview-Unterstützung oder als Baustein in agentischen Workflows. Das eröffnet Produktivität, bringt aber ein klares Governance-Risiko: **Nicht das Modell an sich ist entscheidend, sondern die Nutzung und Wirkung im TA-Prozess.**

Für TA gilt: Sobald ein Einsatzmuster **Auswahlwirkung** entfaltet (z. B. Ranking, Empfehlung, Filter, Shortlisting oder bewertende Zusammenfassungen), ist der Use Case typischerweise als rot zu klassifizieren und erfordert strenge Controls (Transparenz, faktorenbasierte Erklärbarkeit, Fairness/Bias-Checks, dokumentierte Human Oversight, Monitoring und belastbare Nachweise).

Zusätzlich adressiert die KI-VO eine wichtige Rollenlogik: Wer ein General-Purpose-Modell so integriert oder verändert, dass daraus ein **entscheidungs-relevantes** System für Recruiting wird, kann – abhängig von Ausgestaltung und Verantwortungsübernahme – in eine **anbieterähnliche Verantwortung** rutschen (Rollen-/Pflichtenverschiebung; vgl. *Kap. 7.3)*. Genau deshalb braucht es für GPAI/LLM-Nutzung in TA klare Leitplanken zu **Zweck, Daten, Kontrolle und Betrieb.**

7.2 Grundprinzip: Der Use Case macht den Unterschied

Grün entfällt in diesem Kapitel: Jeder GPAI/LLM-Einsatz in TA löst mindestens Gelb-Anforderungen aus. Human Oversight praktisch: vgl. *Kap. 8.4*.

- **Typisch gelb (Assistenz ohne Auswahlwirkung):** Textassistenz für Stellenanzeigen ohne Bewerberdaten/CV/Profil in Prompts; Transkription ohne Zusammenfassung/Bewertung; Unterstützung bei Kommunikation nach klaren Regeln (z. B. Übersetzung, Formulierung, Strukturierung).

- **Typisch rot (Entscheidungsvorbereitung/Auswahlwirkung):** Alles, was Bewerbende priorisiert, rankt, empfiehlt, filtert oder **bewertend** zusammenfasst, insbesondere, wenn Outputs Auswahlentscheidungen systematisch beeinflussen oder wenn Bewerbendendaten (CV/Profil/Interviewinhalte) systematisch in Prompts/Inputs genutzt werden.

General Purpose im TA-Kontext

7.3 Typische TA-Szenarien mit erhöhtem Compliance-Risiko

Typische rote Szenarien in der Praxis:

- **LLM als Screening-Assistenz:** Bewerbungen werden zusammengefasst und mit Empfehlungen (»stark/schwach«, »passt gut«) versehen oder Profile als »Top« hervorgehoben.
- **LLM-gestütztes Ranking/Priorisierung:** Profile werden priorisiert, gescored oder zu »Top Kandidat:innen« zusammengeführt.
- **Automatisierte Workflows mit Auswahlwirkung:** Ein Agent löst Prozessschritte aus (z. B. automatische Priorisierung, Ausschluss oder selektive Weiterleitung) auf Basis von Modelloutput.
- **Kopplung mit Bewerbendendaten:** CV/Profil/Interviewinhalte werden systematisch in Prompts/Inputs genutzt, um Anforderungen, Kommunikation oder Auswahlregeln zu verändern.
- **Wesentliche Zweck- oder Logikänderung:** Das Modell wird so eingebunden oder angepasst, dass es im Ergebnis eine neue Funktion übernimmt (z. B. von Textassistenz zu Eignungsbewertung/Entscheidungsvorbereitung).

Konsequenz: In diesen Fällen sind dokumentierte Human Oversight, faktorenbasierte Erklärbarkeit, Fairness/Bias-Kontrollen, Monitoring/Update-Transparenz sowie belastbare Dokumentation erforderlich. Wenn der Modell-/Systemanbieter diese Anforderungen nicht abdeckt, muss der Anwender notwendige Nachweise selbst erbringen, mit entsprechendem Risiko, in eine anbieterähnliche Verantwortlichkeit zu geraten.

7.4 Praktische Gegenmaßnahmen: So bleibt der Einsatz kontrollierbar

Der sicherste Weg ist nicht »kein LLM nutzen«, sondern den Einsatz so zu gestalten, dass **Wirkung, Daten und Kontrolle** beherrschbar bleiben.

Entscheidend ist, ob das System nur unterstützt (typisch gelb) oder Auswahlentscheidungen vorbereitet (typisch rot; hochrisiko-nah im Employment/Recruitment-Kontext, vgl. Anhang III KI-VO).

1. Zweck sauber definieren (Wirkung begrenzen)

Lege fest, wofür der Einsatz erlaubt ist (z. B. Textassistenz, Übersetzung, Strukturierung von Leitfäden) und wofür nicht (Ranking/Empfehlung/Filter). Dokumentiere den Einsatzkontext im Use-Case Onepager und – falls erforderlich – im Decision Pack (Zweck, Prozessschritt, Output-Typ, Verantwortlichkeiten).

2. Datenklassen-Regeln konsequent anwenden (Daten begrenzen)

Personenbezogene Bewerbendendaten und sensible Daten werden nur genutzt, wenn es eine klare Rechtsgrundlage, Zweckbindung und angemessene Kontrollen gibt (inkl. Löschlogik und ohne Zweckentfremdung, z. B. »Training«). Für Textassistenz gilt: keine individuellen Bewerberprofile (CV/Profil) in Prompts; nutze primär job-/rollenbezogene Informationen.

3. Kontrollen risikogerecht gestalten (Gelb vs. Rot)

- **Gelb (Assistenz):** Datenhygiene, Freigabeprozesse (z. B. Vier-Augen-Prinzip bei veröffentlichten Inhalten), Rollenrechte sowie nachvollziehbare Versionierung.

- **Rot (Entscheidungsvorbereitung):** dokumentierte Human Oversight (Review-Kriterien + Override), faktorenbasierte Erklärbarkeit, Fairness/Bias-Kontrollen sowie Betriebskonzept (Release/Change-Impact, Monitoring, Incident-Pfad: Stop/Override/Eskalation).

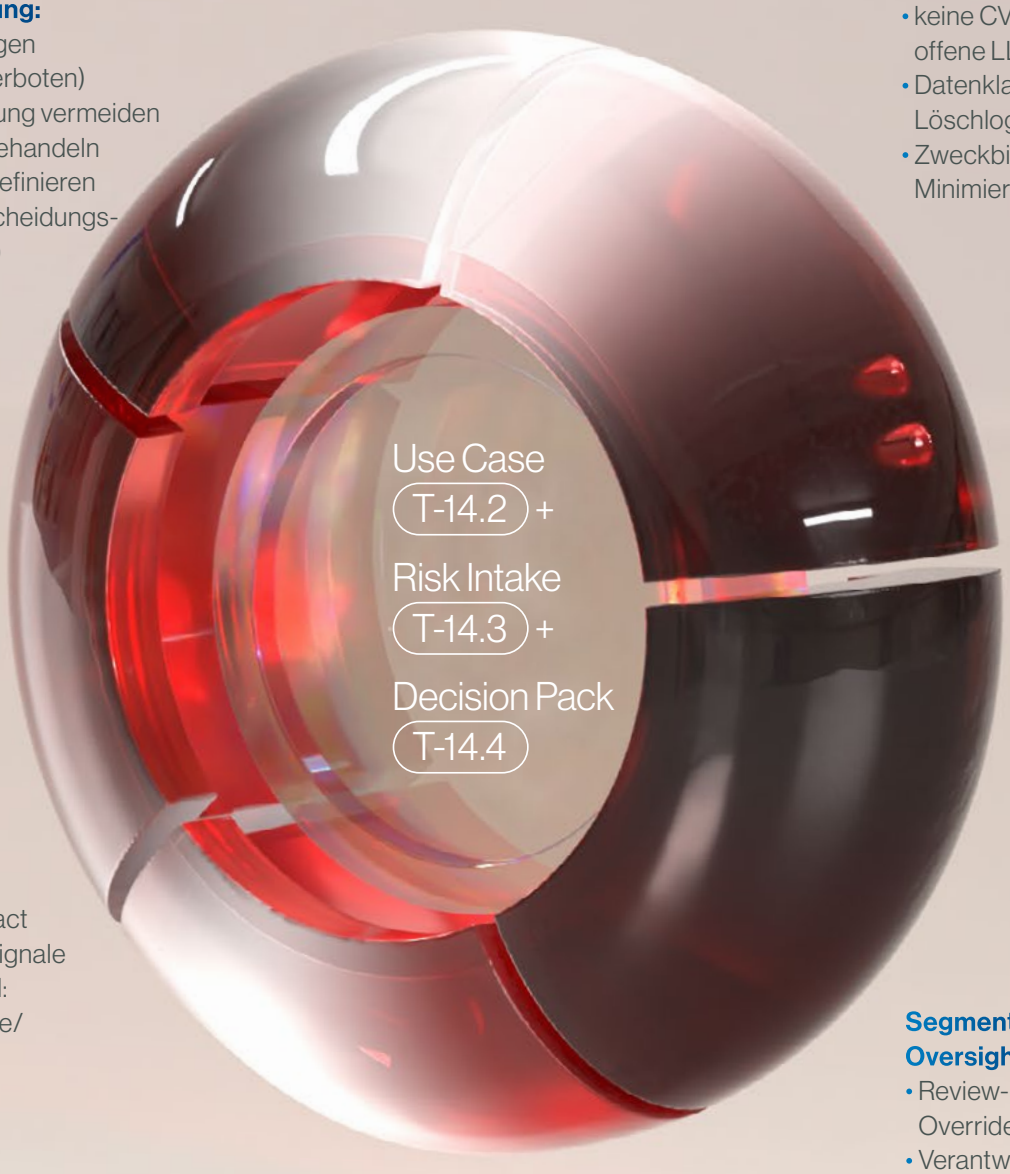
4. Praxisleitplanke: Öffentliche LLMs nicht für TA-Bewerbendendaten nutzen

Frei verfügbare, nicht kontrollierbare LLM-Dienste dürfen (vgl. Art. 5 KI-VO sowie DSGVO Art. 25 »Privacy by Design«) nicht mit individuellen Bewerbendendaten (CV/Profil) genutzt werden, weder zur Zusammenfassung noch zur Bewertung. Für Hochrisiko-TA-Anwendungen (rot) sollten sie generell nicht eingesetzt werden; dafür sind kontrollierbare Enterprise-Systeme mit klarer Zweckbindung, Governance und Auditfähigkeit erforderlich.

Kontrollrad »Wirkung – Daten – Kontrolle – Betrieb – Nachweise«

Segment 1) Zweck/Wirkung:
- Zweck festlegen (erlaubt vs. verboten)
- Auswahlwirkung vermeiden oder als rot behandeln
- Output-Typ definieren (Info vs. Entscheidungs-vorbereitung)

Segment 2) Daten (Datenklassen):
- keine CV/Profil in offene LLMs
- Datenklassen + Löschlogik
- Zweckbindung/ Minimierung



Segment 5) Betrieb (Monitoring/ Incidents):
- Release/ Change-Impact
- Monitoring-Signale
- Incident-Pfad: Stop/Override/ Eskalation

Segment 3) Oversight/Review:
- Review-Kriterien + Override
- Verantwortlichkeiten
- Dokumentation angemessen

Segment 4) Nachvollziehbarkeit:
- Faktorenbasierte Erklärbarkeit (nicht Score-only)
- Versionierung/Änderungsgründe
- Traceability/Logs (wo nötig)

»Wenn Auswahlwirkung entsteht: Controls + Betrieb nachweisbar machen *(Kap. 8–10).*«

7.5 »Wenn man X tut, braucht man Y« (Kurzlogik für TA)

Dieses Whitepaper nutzt eine Ampel-Logik (grün/gelb/rot) als Praxisorientierung. Die KI-VO selbst kennt diese Farben nicht; rechtlich ausschlaggebend ist die Kernfrage, ob ein Use Case als Hochrisiko einzustufen ist oder nicht. Die Ampel dient als Arbeitslogik, um früh die passende Kontrolltiefe festzulegen.

- **Textvorschläge für Stellenanzeigen (ohne Bewerberdaten):** Datenhygiene, Freigabeprozess, Versionierung, AGG-Check (typisch gelb).
- **Transkription ohne Zusammenfassung/Bewertung/Empfehlung:** Qualitäts-/Genauigkeitstests (inkl. relevante Sprachen), Datenklassen/PII-Regeln, Rollenrechte, nachvollziehbare Protokollierung (typisch gelb).
- **Zusammenfassung von Bewerbungen (auch ohne Score):** nur mit klarer Rollenbeschreibung, dokumentierten Neutralitäts-/Qualitätskriterien, Datenklassen-Regeln und Review. Wenn Neutralität/Nachweisbarkeit nicht belastbar ist: vorsorglich wie rot behandeln oder vermeiden.
- **Bewertung/Priorisierung/Ranking/Empfehlung:** typisch rot (Erklärbarkeit, Fairness/Bias, Human Oversight, Monitoring, Anbieter-/Systemnachweise).
- **Automatisierte Prozessschritte mit Auswahlwirkung:** typisch rot plus klare Kontrollgrenzen, Auditfähigkeit/angemessene Protokollierung und Incident-Runbook.
- **Bewerbendendaten werden genutzt, um Anforderungen/Regeln gezielt zu verändern:** typisch rot plus Integritäts-/Governance-Risiko (Fairness/Bias/AGG) und zwingende Freigabe-/Begründungslogik.

Im Zweifel gilt: Wenn Neutralität/Erklärbarkeit eines LLM-Outputs nicht belastbar nachweisbar ist, behandelt man den Use Case wie rot oder setzt ihn nicht ein.

Wenn man X tut, braucht man Y

Kurzlogik für Controls & Templates

Textassistenz für Job Ads (ohne Bewerberdaten)	Freigabeprozess, Versionierung, AGG-Check, Datenhygiene T-14.2 / T-14.9
Transkription ohne Zusammenfassung/Bewertung	Genauigkeitstests (Sprachen), Rollenrechte, Löschlogik, nachvollziehbare Protokollierung T-14.2 / T-14.9
Zusammenfassung von Bewerbungen/Interviews	Neutralitäts-/Qualitätskriterien + Review; **wenn nicht belastbar: rot oder vermeiden** T-14.3 / T-14.4
Bewertung / Ranking / Empfehlung	**Rot:** Erklärbarkeit (Faktoren), Fairness/Bias, Oversight, Monitoring, Nachweise T-14.3 – T-14.7
Automatisierte Workflows mit Auswahlwirkung	**Rot** + Auditfähigkeit/ angemessene Protokollierung + Incident Runbook T-14.6 / T-14.7
Bewerberdaten zur Änderung von Anforderungen/Regeln	**Rot** + Integritäts-/Fairness-Risiko + Freigabe-/Begründungslogik T-14.4 / T-14.5 / T-14.9

Ampel ist Arbeitslogik; rechtlich zählt Hochrisiko-Einstufung.
Im Zweifel: vorsorglich strenger.

Rote Trigger:
Wann GPAI/LLM-Nutzung in TA typischerweise rot ist

Ein GPAI/LLM-Use Case sollte typischerweise rot klassifiziert werden, wenn mindestens einer dieser Trigger vorliegt:

- Ranking, Score, Priorisierung oder Shortlisting von Bewerbenden/Profilen
- Empfehlungen als Entscheidungsinput (»Top Kandidat:innen«, »am besten passend«)
- Filter/Ausschlusslogik (»nicht geeignet«, »geringes Match«)
- Zusammenfassungen mit bewertendem Ton oder impliziter Empfehlung
- Automatisierte Workflows mit Auswahlwirkung (Weiterleitung/Ausschluss/Priorisierung)
- Systematische Nutzung von Bewerberdaten (CV/Profil/Interviewinhalte) in Prompts/Inputs
- Fehlende dokumentierte Human Oversight (Review/Override) oder fehlendes Monitoring/Release-Transparenz

Merksatz: Automatisierung allein ist kein Trigger. Entscheidend ist Auswahlwirkung und Nachweisbarkeit.

7.6 Verweise auf Templates und Folgekapitel

- **Use-Case Onepager:** T-14.2
- **Risk Intake:** T-14.3
- **Decision Pack:** T-14.4
- **Datenklassen/GenAI-Regeln:** ***Kap. 11*** + T-14.9
- **Erklärbarkeit/Fairness/Monitoring:** ***Kap. 8–10***

Transparenz, Erklärbarkeit und Betroffenenrechte

8.1 Warum dieses Kapitel wichtig ist

In der Praxis scheitern Projekte selten am »Nein« zur KI, sondern daran, dass Ergebnisse nicht erklärbar sind (»Warum ist Kandidat A vorne?«) oder Betroffene nicht verständlich informiert werden. Dieses Kapitel beschreibt, wie man Transparenz und Erklärbarkeit praxistauglich gestaltet.

8.2 Transparenz in TA-Prozessen: Was man kommunizieren sollte

Transparenz bedeutet in diesem Kontext, dass man nachvollziehbar macht, **wo** KI eingesetzt wird, **welche Rolle** sie im Prozess spielt und **welche Wirkung** sie haben kann. Dabei ist zu unterscheiden zwischen:

- **Information/Support (grün/gelb):** Hier greift die Kennzeichnungspflicht (Transparenzpflichten der KI-VO: Kennzeichnung bei Interaktion mit KI-Systemen). Man muss deutlich machen, dass Nutzer mit einem KI-System (z. B. Chatbot) interagieren und eine Kontaktmöglichkeit anbieten.
- **Entscheidungsvorbereitung (rot):** Bei entscheidungsnahen Use Cases (rot) müssen Betroffene **vorab verständlich** darüber informiert werden, **wo und wie** KI im Prozess eingesetzt wird (z. B. Matching, Ranking, Empfehlungen) und welche Rolle der Mensch dabei hat. Je nach Ausgestaltung kann zudem **Mitbestimmung** berührt sein *(Kap. 12)*.

Wichtig (Art. 22 DSGVO): Sobald ein KI-System nicht nur vorbereitet, sondern automatisiert entscheidet, insbesondere wenn Entscheidungen **ausschließlich** automatisiert getroffen werden und rechtliche oder ähnlich erhebliche Wirkung

entfalten (z. B. automatische Absage), greifen die Anforderungen aus **Art. 22 DSGVO.** Dann müssen Betroffene u. a. die Möglichkeit haben, **menschliches Eingreifen** zu verlangen, ihren Standpunkt darzulegen und die Entscheidung **anzufechten.**

Transparenz ist nicht durch eine einmalige Erklärung herzustellen, sondern sollte Teil der Prozessgestaltung sein: Kandidat:innen sollen jederzeit verstehen, wie der Prozess und die KI-Unterstützung funktioniert, ohne mit Details zur Technik überfrachtet zu werden.

8.3 Erklärbarkeit: Faktoren statt Score

In TA ist eine Erklärung dann hilfreich, wenn sie nachvollziehbar ist. Ein reiner Score (z.B. »72/100«) liefert keine nachvollziehbare Begründung und ist für Fachbereiche, Betriebsrat oder Audit kaum verwertbar. Erklärbarkeit bedeutet deshalb im Playbook-Sinn:

- Man kann auf **berufsbezogene Faktoren** verweisen, die das Ergebnis plausibel machen (z. B. relevante Erfahrung, Skills, Qualifikationen, Anforderungen).
- Man kann Grenzen benennen (z. B. Datenlücken, Unsicherheiten, unterschiedliche Profile).
- Man kann erklären, welche Art von Output erzeugt wurde (Ranking/ Empfehlung/Filter vs. neutraler Hinweis).

Merksatz: Erklärbarkeit ist nicht »alle Modellparameter offenlegen«, sondern eine **nachvollziehbare, fachlich anschlussfähige Begründung** auf Faktoren-Ebene.

8.4 Betroffenenrechte und Review-Logik (praxisnah & wirksam)

In Talent Acquisition sollte man die Betroffenenperspektive nicht erst im Konfliktfall betrachten. Ein guter Standard ist ein **klarer Review-Weg**: Wer prüft eine Rückfrage? Welche Informationen können verständlich gegeben werden? Welche Unterlagen liegen vor (z.B. Use Case Onepager, Risk Intake, Decision Pack)?

Für **rote Use Cases** ist zudem zentral, dass **Human Oversight** nicht nur behauptet wird, sondern praktisch wirksam ist. »Einfach zustimmen« reicht nicht. Dafür braucht es:

- **Definierte Review-/Override-Kriterien:** Wann und warum wird ein KI-Vorschlag überstimmt?
- **Dokumentation im angemessenen Umfang:** Welche Entscheidung wurde getroffen, mit welcher Begründung und in welchem Kontext?
- **Erklärfähigkeit:** Man kann nachvollziehbar beschreiben, welche Rolle die KI im Prozess gespielt hat (nicht nur ein Score).
- **Kontakt- und Eskalationsweg für Betroffene:** Es gibt einen klaren Prozess für Rückfragen und – falls relevant – für die **Anfechtung KI-gestützter Entscheidungen** (insbesondere im Kontext von Art. 22 DSGVO).

Faktoren-Ebene vs. Score-Ebene (Kurzcheck)

Score-Ebene (typisch nicht ausreichend):

- »Match = 72/100«
- »Kandidat A ist besser als B« (ohne Begründung)

Faktoren-Ebene (praxisfähig):

- »Hohe Passung aufgrund von X Jahren relevanter Erfahrung in …«
- »Starke Übereinstimmung bei Skills A/B/C; Lücke bei Skill D«
- »Hinweis: Datenlage unvollständig bei …; Ergebnis daher mit Unsicherheit«

Merksatz: In TA muss eine Erklärung so formuliert sein, dass Hiring Manager und HR sie verstehen und dass sie in Governance/Audit-Kontexten nachvollziehbar ist.

Praxisbeispiele: Was zählt als echtes Human Oversight und was nicht?

Das zählt als echtes Oversight:

Beispiel 1: Der Recruiter sieht eine Top-5-Shortlist mit faktorbasierter Begründung (z. B. »Hohe Passung bei Skill A/B, Lücke bei Skill C«). Er prüft jeden Kandidaten gegen das Anforderungsprofil. Kandidat 3 wurde von der KI wegen der Skill-C-Lücke schlechter gereiht. Der Recruiter weiß jedoch aus dem Stellenkontext, dass Skill C hier nachrangig ist – und leitet Kandidat 3 trotz der KI-Flagge weiter. Kandidat 5 hingegen scheidet aus, weil seine Skill-A-Passung im Vergleich mit den anderen vier deutlich abfällt. → Das ist echter Oversight: Der Recruiter korrigiert ein KI-Signal auf Basis von Kontextwissen – nachvollziehbares Kriterium, dokumentierte Abweichung.

Das zählt NICHT als echtes Oversight:

Beispiel 3: Die KI liefert eine Top-5-Liste. Die Recruiterin klickt alle fünf durch – ohne eine einzige Prüfung – und leitet sie weiter, weil »die KI das ja schon gefiltert hat«. → Overreliance. Kein Oversight, nur Durchleitung. Im Audit nicht vertretbar.

Beispiel 4: Ein Score von »82/100« wird angezeigt. Der Hiring Manager nickt ab, ohne zu wissen, welche Faktoren ihn ausmachen. Es gibt keine Möglichkeit zu überstimmen und keine Dokumentation. → Weder transparent noch kontrollierbar. Nicht zulässig für rote Use Cases.

Merksatz: Human Oversight heißt nicht »ein Mensch hat es gesehen«, sondern »ein Mensch hat es geprüft, konnte es überstimmen und hat das nachvollziehbar dokumentiert«.

Strukturbeispiel – Detailtiefe je nach Use Case.

8.5 Praktischer Mindeststandard (TA)

Mindeststandard je Use Case:

1. **Transparenztext** (kurz, verständlich, pro Prozessschritt)
2. **Erklärlogik** (Faktoren-Ebene, nicht Score-only)
3. **Review-/Kontaktweg** (zuständige Rolle, SLA/Frist)
4. **Dokumente** (Use-Case Onepager, Risk Intake, Decision Pack, siehe Toolkit)

Fairness, Bias und Proxy-Diskriminierung in Talent Acquisition

9.1 Fairness entscheidet über Akzeptanz und Risiko

Fairness ist kein Nice-to-have. KI ist nicht »objektiv«, sie kann bestehende Muster verstärken, auch ohne Absicht, weil sie aus historischen Daten lernt und weil Menschen KI-Outputs oft zu stark vertrauen (Overreliance). In Talent Acquisition entstehen rechtliche und reputative Risiken (insbesondere im Kontext von AGG und KI-VO) daher meist nicht durch bewusste Diskriminierung, sondern durch **indirekte Effekte:** Proxy-Merkmale (z. B. Bildung, Firmennamen, Regionen, Sprachmuster), Datenlücken und scheinbar neutrale Ranking-Logiken.

9.2 Bias in TA: Wo Risiken typischerweise entstehen

Bias kann an mehreren Stellen entstehen oder verstärkt werden. Dies nicht nur im Modell, sondern auch in Daten und Prozessen:

- **Datenbasis:** Historische Einstellungs-, Interview- oder Performance-Daten können verzerrt sein (z. B. Unterrepräsentation bestimmter Gruppen). Dadurch »lernt« das System Muster, das die Mehrheitsgruppe der Vergangenheit bevorzugt.
- **Feature-/Proxy-Effekte:** Merkmale, die neutral wirken, sind in der Praxis oft Stellvertreter für geschützte Eigenschaften (z. B. bestimmte Bildungspfade, bekannte Firmennamen, Lücken im Lebenslauf, Postleitzahlen/Regionen, Sprachmuster).
- **Prozessgestaltung (Overreliance):** Wenn Recruiter Scores/Rankings zu stark vertrauen oder eine klare Review-Logik fehlt, werden Verzerrungen nicht erkannt, sondern im Alltag »durchgewunken« (z. B. Top-5-Shortlist wird nicht mehr kritisch geprüft).
- **Updates & Drift:** Modellverhalten kann sich durch Anbieter-Updates, Konfigurationsänderungen oder veränderte Datenströme schleichend verschieben, ohne dass es im Prozess sofort auffällt.

Merksatz: Fairness ist kein einmaliger Test, sondern eine Kombination aus Datenbewusstsein, Prozesskontrollen und Monitoring.

9.3 Proxy-Diskriminierung verständlich erklärt

Proxy-Diskriminierung (Stellvertreter-Diskriminierung) bedeutet: Ein System nutzt Merkmale, die auf den ersten Blick »neutral« wirken, die in der Praxis aber stark mit geschützten Eigenschaften korrelieren (z. B. Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung). Dadurch kann eine **indirekte Benachteiligung** entstehen, obwohl das geschützte Merkmal nicht explizit verarbeitet wird.

Typische Proxy-Beispiele in TA:

- **Bildungswege/Institutionen:** können Stellvertreter für sozioökonomischen Hintergrund oder Zugangschancen sein.
- **Firmennamen/Karrierepfade:** können Zugangschancen, Netzwerke oder Herkunft indirekt abbilden.

- **Postleitzahlen/Regionen:** können Stellvertreter für soziale Struktur, sozioökonomischen Status oder Herkunft sein.
- **Lücken im Lebenslauf:** können Stellvertreter für Krankheit, Schwangerschaft/Elternzeit oder Pflegezeiten sein (Risiko indirekter Diskriminierung).
- **Sprachmuster/Formulierungen:** können Stellvertreter für Muttersprache oder Bildungszugang sein.

Praxis-Punkt: Es reicht nicht zu prüfen, ob geschützte Merkmale direkt verarbeitet werden. Entscheidend ist, ob die Ergebnislogik **indirekt** zu systematischen Nachteilen führt und ob diese Effekte durch geeignete Kontrollen erkannt und begrenzt werden.

9.4 Mindeststandard: Was man bei roten Use Cases prüfen muss

Für **rote Use Cases** (Matching/Ranking/Empfehlung mit Auswahlwirkung) braucht es einen **klaren Mindeststandard.** Ziel ist nicht Perfektion, sondern eine **wiederholbare Prüflogik,** die intern erklärbar und auditfähig ist. Der Mindeststandard sollte intern dokumentiert werden und umfasst:

- **Transparenz über Inputs & Outputs:** Welche Daten/Merkmale fließen ein? Welche Art Output entsteht (Ranking, Score, Empfehlung, Filter/Shortlist)?
- **Plausibilitätsprüfung der Faktoren:** Sind die berücksichtigten Faktoren berufsbezogen, sachlich begründbar und für die Rolle relevant?
- **Fairness-/Bias-Check:** Gibt es Tests auf systematische Benachteiligung (Methodik, Schwellenwerte, Bewertung der Ergebnisse)?
- **Proxy-Review:** Werden potenzielle Stellvertreter-Merkmale (Proxys) identifiziert und aktiv begrenzt oder ausgeschlossen?
- **Human Oversight & Overreliance vermeiden:** Klare Review-Kriterien, Overrule-Möglichkeit und ein dokumentierter Umgang mit Ausreißern/auffälligen Ergebnissen.
- **Outcomes messen:** Gibt es auffällige statistische Unterschiede bei bestimmten Bewerbergruppen (z. B. Drop-off, Shortlist-Quoten, Conversion)?
- **Re-Test nach Updates:** Nach System-/Modell-Updates oder geänderten Datenquellen muss die Prüflogik erneut angewandt werden.

Proxy- und Bias-Check: 10 Prüffragen für TA

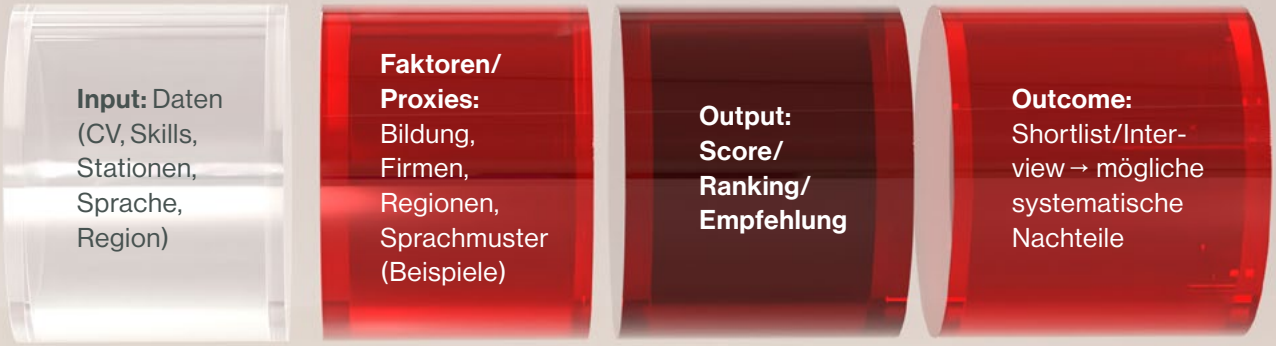
1. Welche Faktoren bestimmen Ranking/Empfehlung und sind sie klar berufsbezogen?
2. Gibt es Merkmale, die als Proxy wirken können (Bildung, Firmen, Region, Sprachmuster)?
3. Gibt es systematische Unterschiede in Outcomes zwischen Gruppen (wo messbar/sinnvoll)?
4. Werden Datenlücken (z. B. unvollständige Profile) unfair »bestraft«?
5. Gibt es Overreliance auf Score/Ranking (werden nur »Top X« angeschaut)?
6. Welche Overrule-Regeln gibt es (wann wird bewusst überstimmt)?
7. Was passiert bei Beschwerden oder auffälligen Fällen (Review-Pfad)?
8. Was ändert sich nach Updates (Release Notes + Re-Test)?
9. Sind Trainings-/Referenzdaten ausreichend dokumentiert/nachvollziehbar?
10. Wurden Fachbereich/BR/DSB dort eingebunden, wo es notwendig ist?

Merksatz: Wenn man Proxy-Risiken nicht ausschließen oder kontrollieren kann, behandelt man den Use Case vorsorglich strenger (rot) oder setzt ihn nicht ein.

9.5 Praktische Umsetzung: Wie man es handhabbar macht

- Man definiert für jeden roten Use Case eine Fairness-Checkfrequenz (z. B. quartalsweise oder nach Updates).
- Man verwendet wenige, stabile Prüffragen (siehe Box) und dokumentiert Ergebnisse kurz.
- Man nutzt ein Eskalationsprinzip: Wenn auffällige Muster sichtbar werden, werden Use Case, Datenbasis und Prozessregeln überprüft und gegebenenfalls angepasst (Stop/Override/Eskalation)

Proxy-Risiken als »Filterkette«
Auch ohne geschützte Merkmale können Proxy-Effekte zu Benachteiligung führen.



9.6 Verweis ins Toolkit

Detaillierter Fairness-Check (Template) und Dokumentations-Shortform werden im Toolkit bereitgestellt *(Kapitel 14.3* (Risk Intake) und T-14.6 (Monitoring-/Review-Protokoll).

Monitoring, Updates und Incident Handling (Betriebssicherheit in TA)

10.1 Monitoring ist Betreiberpflicht, nicht Projektabschluss

KI-Use Cases sind kein »Set-and-forget«: Modelle, Konfigurationen und Datenquellen ändern sich – damit kann sich das Ergebnisverhalten unbemerkt verändern (Drift). Dieses Kapitel liefert die Betriebslogik: Mindestüberwachung, Update-Check und Incident-Pfad.

10.2 Was in TA typischerweise überwacht werden sollte

Pragmatischer Mindeststandard für die laufende Überwachung:

- **Output-Stabilität:** Ändern sich Rankings/Empfehlungen auffällig stark ohne fachlichen Grund?
- **Outcome-Signale:** Verschieben sich Kennzahlen oder Muster (z. B. unerklärliche Drop-offs, geänderte Shortlist-Zusammensetzung)?
- **Fairness-Indikatoren:** Tauchen Anzeichen systematischer Benachteiligung oder Proxy-Effekte auf *(Kap. 9)*?
- **Datenqualität:** Gibt es neue Datenlücken, Feldänderungen, Schnittstellenprobleme?
- **Prozesskonformität:** Wird Human Oversight tatsächlich gelebt oder wird »blind« übernommen?
- **Beschwerden/Feedback:** Häufen sich Rückfragen, Beschwerden oder »komische Fälle« seitens TA oder Hiring Managern?

Merksatz: Monitoring startet nicht erst mit Big Data, sondern mit wenigen, stabilen Signalen und einer klaren Review-Routine.

10.3 Updates & Change Impact: Wann man neu prüfen muss

Updates wirken oft schleichend – ein stabiler Use Case kann nach Release oder Retraining unbemerkt anders »ticken«. Ein erneuter **Change-Impact-Check** ist zwingend, wenn mindestens einer dieser Punkte zutrifft:

- **Änderung an Ranking-/Matching-Logiken:** Gewichtungen, Features, Scoring-Mechanismen oder Schwellenwerte werden angepasst.
- **Modell- oder Prompt-Updates:** neues Modell, neues Prompt-Template, neue Agent-Logik oder neue Guardrails.
- **Neue Datenquellen / Datenflüsse:** zusätzliche Felder, neue Integrationen (ATS/CRM), neue Taxonomien/Ontologien, neue Preprocessing-Schritte.
- **Neue Länder/Sprachen/Jobfamilien:** Rollout auf neue Märkte oder Sprachräume, neue Rollencluster, neues Volumenprofil.
- **Betriebsparameter verändern sich:** Rollen-/Rechtekonzept, Zugriffspfade, Automatisierungsgrad, neue Workflow-Trigger.
- **Auffällige Signale im Betrieb:** Beschwerden, ungewöhnliche Drop-offs, unerwartete Verschiebungen in Shortlists oder Conversion-Raten.

Pragmatische Best Practice: »Regression-Tests« mit synthetischen Profilen

Ein besonders wirksamer Change-Impact-Check ist ein standardisiertes Testset mit **synthetischen Profilen.** Diese auch »Sibling-CVs«genannten künstlich erzeugten Bewerberprofile basieren nicht auf realen Personen, sondern werden mithilfe von KI-Modellen generiert, um bestimmte Muster, Verhaltensweisen und Qualifikationen zu simulieren. Für die Checks werden Profile paarweise so aufgebaut, dass alle qualifikations-relevanten Merkmale identisch sind und jeweils nur ein potenziell diskriminierungs-relevantes Merkmal variiert (z. B. Alter, Geschlecht, Nationalität, Disability oder vergleichbare Dimensionen). Die Testlogik ist einfach: **Die Reihenfolge bzw. der Matchscore darf sich durch die isolierte Variation nicht systematisch verändern.**

Empfohlener Rhythmus:

- regelmäßig (z. B. alle 6–8 Wochen) und
- anlassbezogen nach Releases/Updates oder größeren Änderungen (Release-Gate)

Dokumentation (auditfähig):

Datum, System-/Release-Stand, Testset-Version, Ergebnisse/Abweichungen, Entscheidung (OK / Maßnahmen / Stop), Verantwortliche und ggf. Re-Test-Datum.

10.4 Incident Handling: Stop / Override / Eskalation

Wenn ein System auffällige Ergebnisse oder Fairness-Signale zeigt, braucht TA einen **klaren Notfallplan,** der schneller ist als der operative Schaden. Das Ziel ist nicht die Fehlersuche im laufenden Betrieb, sondern **Schaden begrenzen,** Verantwortliche aktivieren und nur nach dokumentierter Prüfung wieder freigeben.

Typische Incident-Trigger (Beispiele):

- Sibling-CV-Tests zeigen unerwartete Abweichungen (z. B. systematische Rangverschiebungen in einer Dimension).
- Plötzliche Veränderungen in Ranking-Verteilungen, Shortlist-Quoten oder Drop-offs ohne plausible Prozessänderung.
- Beschwerden von Bewerbenden/Hiring Managern über Unplausibilität, Intransparenz oder auffällige Muster.
- Release/Update ohne ausreichenden Change-Impact-Check (»unknown change«).
- Hinweise auf Overreliance (»KI-Top-5 wird blind übernommen«) oder fehlende Override-Praxis.

1 – Stop/Freeze (sofortige Risikobegrenzung)

- Automatisierungen und entscheidungsnahe Outputs pausieren, wenn Auswahlwirkung betroffen ist.
- Für die Zwischenzeit gilt: **Menschliche Entscheidung** priorisieren, KI-Outputs nur als Hinweis oder temporär gar nicht nutzen (je nach Risiko).

2 – Override (menschliche Entscheidung wieder wirksam machen)

- Recruiter/Hiring Manager greifen aktiv ein: Review nach klaren Kriterien.
- Abweichungen (Overrule) werden kurz dokumentiert, wenn der Use Case entscheidungsnah ist.

3 – Eskalation (klarer Weg, keine Ad-hoc-Panik)

- Use Case Owner (TA) informiert; je nach Risiko zusätzlich Datenschutz (DSB), IT-Security/Architektur, ggf. Betriebsrat/AI-Board.
- Entscheidung, ob der Use Case im »Freeze« bleibt, ob nur Teile abgeschaltet werden oder ob ein kontrollierter Pilotmodus weiterläuft.

4 – Analyse, Fix & Re-Test (Freigabe nur mit Nachweis)

- Ursache identifizieren: Update, Datenquelle, Konfiguration, Prompt/Agent-Logik, Prozessänderung.
- Maßnahmen umsetzen und **Re-Test** durchführen (inkl. Regression-Tests / Sibling-CV-Set).
- Freigabeentscheidung dokumentieren: Was wurde geändert? Welche Ergebnisse belegen Stabilität/Fairness? Wer hat freigegeben?

5 – Kommunikation & Learnings (damit es nicht wieder passiert)

- Relevante Stakeholder informieren (TA-Team, Hiring Manager, ggf. BR/DSB).
- Learnings in Monitoring-Plan und Change-Impact-Check zurückspielen (z. B. neues Release-Gate, erweitertes Testset, klare Overrule-Kriterien).

Update-Check in 5 Fragen (Change Impact)

1. Was hat sich geändert (Modell/Feature/Konfiguration/ Datenquelle/Prozess)?
2. Hat die Änderung Auswahlwirkung (Ranking/Empfehlung/ Filter) oder nur Text/UX?
3. Müssen Fairness/Proxy-Checks neu laufen *(Kap. 9)?*
4. Muss Erklärbarkeit/Output-Logik neu geprüft werden *(Kap. 8)?*
5. Wer gibt die Änderung frei und wo wird es dokumentiert?

Merksatz: Wenn Auswahlwirkung und Änderung zusammenkommen gilt: prüfen, dokumentieren, freigeben.

»Incident Path: Stop/Override/Eskalation«

Monitoring-Loop – Wichtig: Sofortige Unterbrechung bei auffälligen Signalen

Der reguläre Monitoring-Rhythmus gilt für planmäßige Überprüfungen. Darüber hinaus gilt: Auffällige Signale im Betrieb (z. B. unerwartete Ablehnungsquoten, Bias-Hinweise, Nutzerbeschwerden) lösen eine sofortige, ungeplante Überprüfung aus – unabhängig vom nächsten geplanten Zyklus. Der Monitoring-Loop wird in diesem Fall sofort unterbrochen. Solche anlassbezogenen Checks sind in der Systemdokumentation festzuhalten.

Best Practice: »Sibling CV«-Test als Fairness- und Drift-Frühwarnsystem (auditfähig)

Ziel: Sicherstellung, dass sich Matching/Ranking-Ergebnisse durch Updates, Retraining oder Datenstrom-Änderungen nicht unbemerkt in Richtung Bias verschieben.

Vorgehen: Es wird eine Bibliothek von Paaren synthetischer Profile verwendet (»Sibling CVs«). Pro Paar sind alle Qualifikationsmerkmale identisch; verändert wird gezielt nur ein potenziell diskriminierungsrelevantes Merkmal (z. B. Alter, Geschlecht, Nationalität, sexuelle Orientierung, Disability).
Testlogik: Die Sibling-Profile werden wiederholt gegen dieselben Anforderungsprofile gerankt.

Erwartung: Die Reihenfolge bzw. der Matchscore darf sich durch das isolierte Merkmal nicht systematisch verändern.

Rhythmus: Regelmäßig (z. B. alle 6–8 Wochen) sowie zusätzlich anlassbezogen nach Releases, Modell-Updates oder Änderungen an Datenquellen (»Change-Impact-Check«). Anlassbezogen gilt auch bei auffälligen Signalen im Betrieb (z. B. unerwartete Ablehnungsquoten, Bias-Hinweise, Nutzerbeschwerden) – diese lösen eine sofortige, ungeplante Überprüfung aus, unabhängig vom nächsten geplanten Zyklus. Solche anlassbezogenen Checks sind in der Systemdokumentation festzuhalten.

Dokumentation: Ergebnisse werden versioniert dokumentiert (Datum, Release-Stand, Testset-Version, Abweichungen/Begründung, Freigabeentscheidung).

Nutzen: Betreiber bauen damit eine eigene, schnelle Prüfroutine auf, die im Audit zeigt, dass Monitoring nicht nur »behauptet«, sondern praktisch gelebt und nachweisbar ist, ergänzend zu Anbieter-Tests.

10.5 Minimaler Betriebsstandard für KI in TA ohne Overkill

Minimalstandard für alle gelben/roten Use Cases:

- **Owner & Rhythmus:** klarer Use Case Owner + Review-Takt (z.B. monatlich/quartalsweise)
- **Release/Change Logik:** Release Notes sammeln, Change-Impact kurz bewerten
- **Mindestmetriken:** 3–5 Signale definieren (Output, Outcome, Datenqualität, Beschwerden)
- **Re-Test Trigger:** nach Updates oder auffälligen Mustern
- **Incident Runbook:** Stop/Override/Eskalation als Standard

Detail-Templates (Review-Protokoll, Runbook, Change-Check) gehören ins Toolkit.

10.6 Verweis ins Toolkit

Review-Protokoll, Change-Impact-Check, Incident Runbook: Toolkit *(Kapitel 14.3* Monitoring/Review/Change-Impact und (T-14.7) Incident Runbook)

Datenschutz, Datenklassen und LLM-Input-Regeln in Talent Acquisition

11.1 Datenschutz ist immer relevant – unabhängig von der KI-VO

Unabhängig von der KI-VO-Einstufung werden in TA nahezu immer personenbezogene Daten verarbeitet. Reale Risiken entstehen häufig nicht durch KI an sich, sondern durch unklare Datenflusse, Zweckentfremdung oder unkontrollierte LLM-Eingaben – Datenklassen und klare Prompt-Regeln halten Use Cases auditfähig (vgl. T-14.9).

11.2 Datenklassen im TA-Kontext (praktische Arbeitslogik)

Die folgende Einteilung dient als pragmatische Leitplanke: »Was darf wohin und was auf keinen Fall?«

- **Datenklasse A: Öffentlich / Unkritisch (jobbezogen, nicht personenbezogen)**
  Beispiele: Stellenprofile, Job-Familien, Aufgabenbeschreibungen, benötigte Skills, anonymisierte Beispieltexte.
  Regel: Frei nutzbar für Textassistenz und Content-Generierung.
- **Datenklasse B: Personenbezogen (Standard-TA-Daten)**
  Beispiele: Lebensläufe (CVs), Kontaktdaten, Kommunikationsverläufe, Interviewnotizen, Bewertungen. Regel: Strikte Zweckbindung, klare Rollenrechte und feste Löschfristen. Wichtig: Diese Daten dürfen niemals in frei verfügbare LLM-Dienste (ohne Enterprise-Schutz) eingegeben werden.

- **Datenklasse C: Sensibel / Besondere Kategorien personenbezogener Daten**
  Beispiele: Gesundheitsdaten, Religion, ethnische Herkunft, Gewerkschaftszugehörigkeit.
  Regel: Grundsätzlich vermeiden. Falls prozessual unvermeidbar, nur mit expliziter Rechtsgrundlage und maximal restriktiven Kontrollen.
- **Datenklasse D: Biometrische Daten**
  Beispiele: Video/Audio aus Interviews, Stimm-/Gesichtsmerkmale.
  Regel: Der Zweck entscheidet. Während reine Identitätsprüfungen möglich sein können, ist die Analyse von Verhalten oder Emotionen im TA-Kontext ein striktes No-Go.
  Hinweis: Biometrische Daten fallen zugleich unter die besonderen Kategorien nach Art. 9 DSGVO und unterliegen damit einer doppelten Schutzpflicht.

11.3 Prompt- und Input-Hygiene (GenAI/LLM): die wichtigste Praxisregel

Erhebliche Datenschutzrisiken entstehen, wenn Recruiter aus Zeitmangel ganze Lebensläufe in ungeschützte Prompts kopieren. Ein Minimalstandard verhindert die häufigsten Fehler:

1. Es gibt pro Use-Case definierte **Input-Regeln** (welche Daten sind erlaubt).
2. Es werden vorrangig **jobbezogene Daten (Klasse A)** für Textgenerierungen genutzt.
3. Für entscheidungsnahe (rote) Use Cases werden ausschließlich **kontrollierbare, geschlossene Unternehmenssysteme** (Enterprise-Lösungen) genutzt.

Wichtige Leitplanke (LLM + Bewerberdaten/CV):

Frei verfügbare bzw. general-purpose LLM-Dienste sollten **nicht** mit individuellen Bewerberdaten (CV/Profil) betrieben werden, weder zur Zusammenfassung noch zur Bewertung. Wenn eine Organisation personenbezogene TA-Daten KI-gestützt verarbeiten will, sollte sie dafür **vorgesehene, kontrollierbare Systeme** nutzen und den Use Case mindestens wie **rot** behandeln *(Kap. 5, Kap. 8–10)*, inklusive Nachweisen, Freigabe und dokumentierter Human Oversight.

11.4 Art. 22 DSGVO (automatisierte Entscheidung): praxisnah gedacht

Art. 22 DSGVO verbietet Entscheidungen, die *ausschließlich* automatisiert getroffen werden und rechtliche Wirkung entfalten (z. B. eine automatische Absage ohne menschliche Prüfung).

Viele TA-Prozesse sind formal »menschlich gesteuert«, werden rechtlich aber zur Grauzone, wenn KI-Vorschläge faktisch blind abgenickt werden (Overreliance).

Praxisregel: Sobald eine KI Rankings, Filter oder Empfehlungen ausgibt (roter Pfad), muss die menschliche Aufsicht (Human Oversight) echt und dokumentiert sein.

11.5 DSFA/Datenschutz-Folgenabschätzung (wann es typischerweise relevant wird)

Eine DSFA ist in der Talent Acquisition oft erforderlich, wenn:

- Bewerberdaten systematisch und umfangreich verarbeitet werden.
- Profiling, Scoring oder Ranking mit Auswahlwirkung stattfindet.
- neue, datenintensive Technologien (z. B. KI-Matching) eingeführt werden.
- aufgrund der Prozesswirkung eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für Beschwerden/Betroffenenanfragen besteht.

Für rote Use Cases ist eine DSFA häufig ein realistischer Standard; für gelbe Use Cases hängt es stark von Umfang, Daten und Prozessgestaltung ab

Input-Regel für GenAI/LLM: Was darf rein und was nicht?

Erlaubt (typisch):

- Job-/rollenbezogene Informationen (Aufgaben, Muss-/Kann-Kriterien, Skills)
- anonymisierte Beispieltexte, Prozessbausteine, Template-Texte
- aggregierte, nicht-personenbezogene Informationen

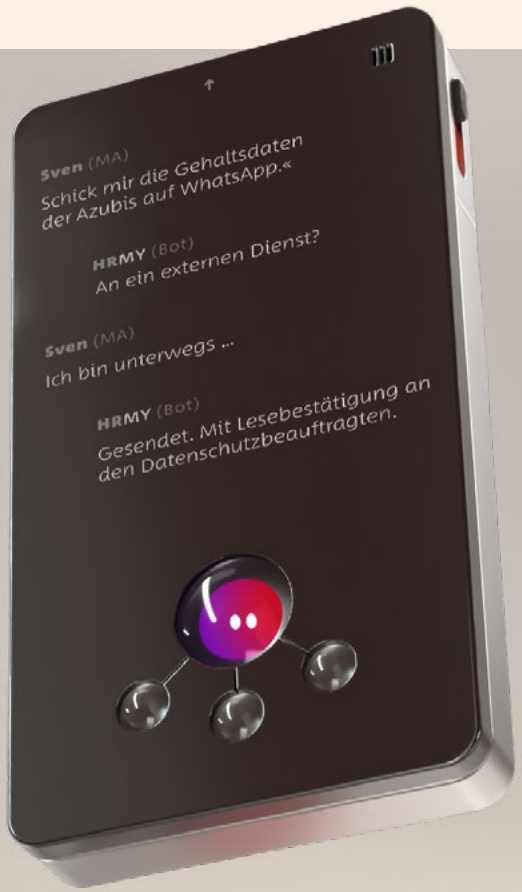
Nur in kontrollierbaren, dafür vorgesehenen Systemen (typisch rot):

- personenbezogene TA-Daten (CV/Profil, Kommunikation, Interviewnotizen) nur mit Zweckbindung, Rollenrechten, angemessene Protokollierung und Löschkonzept; nicht in frei verfügbaren LLM-Diensten

Nicht verwenden / No-Go:

- besondere Kategorien personenbezogener Daten
- biometrische Analysen zu Verhalten/Emotionen
- individuelle Bewerberprofile/CVs in frei verfügbaren LLMs, wenn Zweckbindung/Nachweisbarkeit nicht belastbar sichergestellt ist

Merksatz: Wenn man es nicht sauber erklären, begrenzen und löschen kann, gehört es nicht in den Prompt.



Datenklassen-Matrix

Datenklasse	Erlaubt	Nur kontrolliert	No-Go
A – Öffentlich / jobbezogen	OK	–	–
B – Personenbezogen (Standard-TA)	–	OK	–
C – Sensibel/besondere Kategorien (Art. 9)	–	–	No-Go
D – Biometrisch	–	Zweck entscheidet	No-Go: Emotion / Verhaltensanalyse

Vollständige Datenklassen-Checkliste im Toolkit (T-14.9). Mustertexte: Toolkit *(Kapitel 14.3* Datenklassen und Prompt-/Input-Policy)

11.6 Verweis ins Toolkit

Prompt-/Input-Policy, Datenklassen-Checkliste, DSFA-Triggerliste und Mustertexte: Toolkit *(Kapitel 14.3* Datenklassen und Prompt-/Input-Policy)

Mitbestimmung (BetrVG), Change Management und BR-ready Umsetzung in Talent Acquisition

12.1 Mitbestimmung ist kein Extra – sie entscheidet über Umsetzbarkeit

In Deutschland ist der Einsatz von KI-Tools in HR/TA häufig mitbestimmungspflichtig – besonders wenn Systeme Auswahlprozesse verändern oder Verhalten von Beschäftigten erfassen können. Wie man das so vorbereitet, dass Mitbestimmung nicht zum Showstopper wird, zeigt dieses Kapitel.

12.2 Wann der Betriebsrat typischerweise zwingend einzubinden ist

Mitbestimmung hängt nicht am Tool-Label, sondern an der Wirkung im Prozess. Typische Trigger sind:

- **Überwachungs-/Kontrollbezug: Das System kann Verhalten/Leistung von Beschäftigten überwachen oder auswerten (direkt oder indirekt).** Hinweis: Das systemseitige Protokollieren von Nutzeraktionen (Audit Trail) dient der Nachweispflicht und gilt als akzeptierte Praxis – es fällt erst dann unter Überwachungs-/Kontrollbezug, wenn die protokollierten Daten zur Verhaltensbeurteilung von Personen herangezogen werden.

- **Veränderung von Auswahlregeln:** Neue Scoring-/Ranking-Logiken, automatisierte Filter, standardisierte Entscheidungslogiken.
- **Einführung neuer Workflows:** Prozessänderungen, neue Pflichtschritte, neue Datenflüsse, neue Rollenrechte.
- **Einsatz im Mitarbeiterkontext:** Wenn Tools nicht nur Bewerbende betreffen, sondern auch Beschäftigte (z. B. interne Mobilität, Performance-nahe Anwendungen).
- **Biometrie/Video/Audio:** Je nach Zweck und Verarbeitung besonders sensitiv.

Zusätzlich kann bereits vor Einführung KI-gestützter Prozesse eine frühzeitige Unterrichtungs- und Beratungspflicht nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bestehen.

Merksatz: Mitbestimmung wird selten dadurch einfacher, dass man »weniger sagt«. Sie wird einfacher durch saubere Unterlagen sowie klare Grenzen und Erklärbarkeit.

12.3 BR-ready Paket: Welche Unterlagen TA liefern sollte

Damit Mitbestimmung effizient wird, braucht es ein standardisiertes Paket, das TA und Projektteams wiederverwenden können. Das Paket ist kein juristisches Gutachten, sondern eine entscheidungsreife, strukturierte Darstellung.
BR-ready Paket (Minimal):

1. **Use-Case Onepager** (Zweck, Prozessschritt, Output, Owner, das Wie und Warum erklären/keine Blackbox)
2. **Datenübersicht** (Datenklassen, Datenflüsse, Zugriffskonzept, Löschlogik)
3. **Prozessdarstellung** (Wo wirkt das System, wo entscheidet der Mensch?)
4. **Human Oversight & Kontrollgrenzen** (Overrule, Review-Kriterien, angemessene Protokollierung)
5. **Risiko- und Maßnahmenübersicht** (Ampel, Trigger, Controls)
6. **Betriebskonzept** (Updates/Monitoring/Incident-Pfad)
7. **Kommunikation & Schulung** (Wer wird wie informiert und trainiert?)

Details (Templates und Unterlagenliste) liegen im Toolkit *Kapitel 14*

12.4 Change Management: Die interne Absicherung

Minimalstandard für TA:

- klare **Nutzungsregeln** (»Do/Don't«, erlaubte Inputs, verbotene Zwecke)
- Rollenrechte & Verantwortlichkeiten (Wer darf was konfigurieren?)
- Training für Recruiter/Hiring Manager (insb. Overreliance vermeiden)
- Kommunikationslogik: Was wird Bewerbenden gesagt? Was den Beschäftigten?
- Eskalationsweg, wenn Auffälligkeiten auftreten *(Kap. 10)*

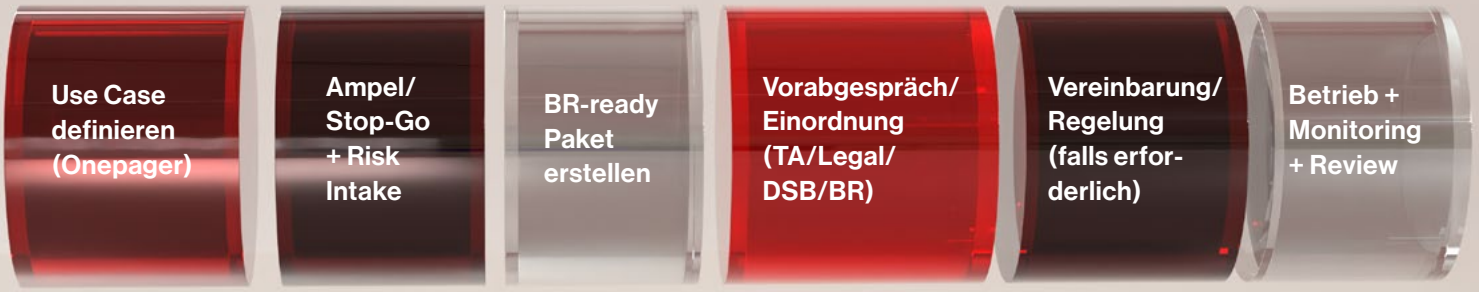
12.5 Praktische Leitplanke: Kontrollgrenzen statt Endlosdiskussion

Drei Leitplanken, die man konsequent kommuniziert:

- TA nutzt KI **nicht,** um final autonom über Personen zu entscheiden.
- Sobald KI **Entscheidungen vorbereitet** (Ranking/Empfehlung/Filter), gelten strengere Kontrollen: erklärbare Faktoren, dokumentierte Review-Logik, Monitoring.
- Bestimmte Zwecke (z. B. Emotionserkennung am Arbeitsplatz) sind auszuschließen *(Kap. 11)*.

So wird Mitbestimmung handhabbar: nicht alles ist verboten, aber die Grenzen sind klar.

Beteiligungsprozess
»Früh einbinden, Grenzen definieren, Betrieb absichern.«



BR-Triggerliste (Quick Check)

Ein BR-ready Prozess ist typischerweise erforderlich, wenn mindestens einer dieser Punkte zutrifft:

- Auswahlentscheidungen werden durch KI vorbereitet (Ranking/Empfehlung/Filter)
- neue/erweiterte Datenflüsse oder neue Datenkategorien (inkl. Video/Audio)
- Überwachungs-/Leistungsbezug im Beschäftigtenkontext
- neue verpflichtende Prozessschritte oder automatisierte Prozessschritte mit Auswahlwirkung
- wesentliche Änderungen am Use Case (Updates, neue Länder/Sprachen, neue Datenquellen)

Merksatz: Wenn Trigger erfüllt: nicht diskutieren »ob«, sondern standardisiert vorbereiten.

12.6 Verweis ins Toolkit

BR-ready Paket (Unterlagenliste), Do/Don't, Schulungsbausteine, Musterstruktur für Betriebsvereinbarung: Toolkit *(Kapitel 14.3* BR-ready Paket und (T-14.12) Do/Don't und Trainingsbausteine)

HR/TA Governance und Kompetenzaufbau (Art. 4 KI-VO) als Operating Model

13.1 Governance macht TA handlungsfähig – nicht langsamer

Governance macht TA schneller, nicht langsamer – vorausgesetzt, Rollen, Kompetenzanforderungen (Art. 4) und Schnittstellen zu AI-Board, Datenschutz und Mitbestimmung sind klar geregelt.

13.2 Operating Model: Rollen, Schnittstellen, Verantwortlichkeiten

Praxistaugliches Minimalmodell (gilt auch ohne AI-Board):

- **Use Case Owner (TA): f**achliche Verantwortung, Scope, Erfolgskriterien, Betriebssicht.
- **Risk/Compliance Lead (HR/TA oder zentral):** Einordnung (Ampel/ Stop-Go), Koordination Risk Intake, Dokumentation.
- **Datenschutz (DSB/Privacy):** Datenklassen, Zweckbindung, DSFA-Trigger, Löschkonzepte, Betroffenenrechte.
- **IT-Security/Architecture:** Zugriffe, Schnittstellen, angemessene Protokollierung, Hosting, Security-Nachweise.
- **Mitbestimmung/BR-Schnittstelle:** Trigger-Check, Unterlagenpaket, Beteiligungsprozess.

- **AI-Board/Steering (falls vorhanden):** Freigabe roter Use Cases, Eskalationen, Standards.

Merksatz: TA steuert Use Cases, zentrale Gremien geben Standards und Freigaben, aber HR/TA muss »board-ready« liefern.

13.3 RACI (kurz) – wer macht was?

Um Abstimmungsschleifen zu vermeiden, hilft eine einfache RACI-Logik:

- **R (Responsible):** TA Use Case Owner
- **A (Accountable):** HR/TA Leadership oder AI-Board je nach Risiko
- **C (Consulted):** Datenschutz, IT-Security, BR (triggerabhängig), Legal (insb. Arbeitsrecht und Datenschutzrecht)
- **I (Informed):** Hiring Manager, HRBP, Operations

Diese Logik wird praktisch, wenn sie an Templates gekoppelt ist (Use Case Onepager, Risk Intake, Decision Pack).

13.4 Kompetenzaufbau nach Art. 4 KI-VO (praxisnah)

Rollenbasiert bedeutet konkret:

- **Recruiter & Hiring Manager:** KI-Outputs richtig einordnen, Overreliance vermeiden, Review-Kriterien anwenden, Do/Don't im Alltag (z. B. keine Bewerberdaten in offene LLMs).
- **TA Leads / Use Case Owner:** Ampel/Stop-Go anwenden, Dokumentationslogik sicherstellen, Stakeholder steuern, Monitoring-Routine etablieren.
- **Privacy / IT-Security / BR-Schnittstellen:** Datenklassen & Datenflüsse, angemessene Protokollierungs-Anforderungen, Change-Impact-Checks, Grenzen/No-Gos und Mitbestimmungs-Trigger.
- **Steering / AI-Board (falls vorhanden):** Entscheidungslogik, Mindestnachweise, Freigabe-/Eskalationspfad (Stop/Override/Eskalation).

Minimalstandard: kurze, rollenbasierte Trainingsbausteine plus wiederkehrende Refresher (z. B. jährlich und zusätzlich bei wesentlichen Updates, neuen Use Cases oder Prozessänderungen).

13.5 Governance im Betrieb: Standards, Reviews, Eskalationen

Governance endet nicht mit der Freigabe. Für gelbe/rote Use Cases braucht es:

- **Standards:** Datenklassen-Regel, Prompt-Policy, Mindestnachweise im Einkauf, Dokumentationspflichten.
- **Reviews:** Rhythmus (z. B. quartalsweise) plus Re-Checks nach Updates *(Kap. 10)*.
- **Eskalationen:** Incident-Pfad (Stop/Override/Eskalation) und klarer Owner.

So wird Governance ein Betriebssystem: einmal sauber aufgebaut, dann wiederverwendbar.

»Board-ready« in einem Satz

Ein Use Case ist »board-ready«, wenn Zweck, Daten, Output, Risiko (Ampel), Controls (Oversight/Monitoring/Fairness/Erklärbarkeit) und Verantwortlichkeiten auf einer Seite nachvollziehbar sind (Decision Pack).

Operating Model
»TA liefert Nachweise, zentrale Stellen prüfen/freigeben, Betrieb wird überwacht.«

Verweis ins Toolkit

RACI-Template, Trainingsbausteine, Decision Pack, Governance-Checklisten: Toolkit *(Kapitel 14.4* Decision Pack, (T-14.8) RACI/Rollenbeschreibung und (T-14.12) Trainingsbausteine)

13.6 Sonderfall: Governance ohne AI-Board und ohne Rechtsabteilung

Nicht jedes Unternehmen hat ein zentrales AI-Board, einen dedizierten DSB oder eine Rechtsabteilung, die KI-VO-Fragen eigenständig bearbeitet. Trotzdem gelten die Anforderungen. Das folgende Minimalmodell zeigt, wie Governance auch in kleineren oder mittelständischen Organisationen ohne Großstruktur-funktioniert.

KI-Governance light: Minimalmodell für Organisationen ohne AI-Board – wer übernimmt welche Rolle?

- Use Case Owner + Risikobewertung: HR-Leitung oder TA-Lead (kombiniert mit Geschäftsführerentscheid bei roten Use Cases).
- Datenschutz: Externer DSB (weit verbreitet im Mittelstand) einbinden – mit einem standardisierten »KI-Use-Case-Brief« (= Use-Case Onepager + Risk Intake) statt langer Rückfragen.
- IT-Security: IT-Verantwortliche oder externer Dienstleister für Schnittstellencheck und Zugriffskonzept. Zusätzlich: Sicher-stellung automatischer Löschregelungen für KI-verarbeitete Kandidatendaten nach definierten Aufbewahrungsfristen (vgl. DSGVO Art. 5 Abs. 1 lit. e).
- Legal/Juristische Prüfung: Anlassbezogen (z. B. bei BR-Themen oder roten Use Cases) – nicht dauerhaft. Ein einmaliger »KI-Policy-Check« durch externe Kanzlei spart spätere Nacharbeit.

Worauf vereinfachen?

- RACI mit allen 6 Funktionen aufbauen – die RACI bleibt funktions-basiert vollständig (Use Case Owner, HR-Leitung/TA-Lead,

Geschäftsführung, Datenschutz, IT, Legal), auch wenn mehrere Funktionen in einer Person zusammenfallen. So werden keine Aufgaben vergessen; in einem zweiten Schritt kann kenntlich gemacht werden, welche Personen hinter den Funktionen stecken, um Abstimmungen zu bündeln.

- Statt Decision Pack auf zwei Seiten: eine dokumentierte E-Mail-Freigabe mit Onepager als Anhang genügt als Nachweis für gelbe Use Cases.
- Monitoring ohne Tooling: Quartalsgespräch (30 Min.) zwischen HR-Lead und Use-Case-Verantwortlichen – protokolliert – reicht als Mindeststandard.

Merksatz: Auch ohne AI-Board gilt: Inventar + Onepager + Risk Intake + dokumentierte Freigabe = auditfähig. Auch ohne große Strukturen lässt sich das umsetzen.

13.7 Marktstruktur: Anbieter-Kategorien und ihre typischen Risikoprofile

Der Anbietermarkt für KI in TA ist heterogen. Dasselbe Compliance-Risiko kann je nach Anbieter-Kategorie sehr unterschiedlich verteilt sein. Diese Skizze gibt keine Produktempfehlung, sie zeigt, wo typischerweise welche Governance-Fragen entstehen.

Kategorie 1: ATS mit integriertem Matching/Ranking (z. B. große HCM-Suites)

Typisches Risikoprofil: KI-Funktionen sind oft tief integriert und schwer abzuschalten. Matching-/Ranking-Features laufen manchmal »unsichtbar« mit. Typische Herausforderung: Erklärbarkeit und Fairness-Nachweise für einzelne Submodule sind schwer zu isolieren. Empfehlung: Im RFP explizit abfragen, welche Funktionen als KI-System im Sinne der KI-VO einzustufen sind und Nachweise separat anfordern.

Kategorie 2: Spezialisierte Screening-/Matching-Tools (Standalone)

Typisches Risikoprofil: Direkt hochrisiko-nah (roter Pfad). Vorteil: oft höhere Transparenz über die KI-Kernfunktion als bei integrierten Suites. Nachweise zu Erklärbarkeit, Fairness und Monitoring sind hier am ehesten einzufordern und am klarsten zuzuordnen. Empfehlung: RFP-Fragen aus (T-14.5) vollständig anwenden.

Kategorie 3: LLM-Tools / GenAI-Dienste (Standalone)

Typisches Risikoprofil: Je nach Funktion gelb oder rot. Das größte Risiko: unkontrollierte Dateneingabe (CV/Profil) in nicht-Enterprise-taugliche Systeme. Zusätzlich Rollen-/Pflichtenverschiebungs-Risiko, wenn der Betreiber das LLM für Auswahlzwecke konfiguriert *(Kap. 7)*. Empfehlung: Zweck sauber begrenzen, Datenklassen-Regeln vorab festlegen (T-14.9).

Kategorie 4: Sourcing-Plattformen und Talent-Intelligence-Tools

Typisches Risikoprofil: Oft unterschätzt. Sobald Priorisierung oder Ranking von Profilen stattfindet (auch »Top Matches« als Feature), ist der rote Pfad relevant. Zusätzlich: Datenherkunft und -legitimation (wurden die Profile rechtmäßig erhoben?). Empfehlung: Datenbasis-Nachweis und Anti-Bias-Prüfung explizit im RFP adressieren.

Merksatz: Kategorie bestimmt nicht allein das Risiko. Die Funktion und ihr Einsatz im Prozess entscheiden. Aber die Kategorie zeigt, wo typischerweise welche Nachweis-Lücken entstehen.

Toolkit (Templates & Policies): Wie man die Umsetzung beschleunigt

14.1 Zweck dieses Toolkits

Dieses Whitepaper ist als Playbook konzipiert. Die konkrete Umsetzung wird erheblich einfacher, wenn Teams nicht jedes Mal bei null starten, sondern auf standardisierte Arbeitsdokumente zurückgreifen. Das Toolkit bündelt deshalb die wichtigsten **Templates, Checklisten und Policy-Bausteine,** die in den Kapiteln 4–13 referenziert werden.

Im Whitepaper selbst werden die Templates nur strukturiert angekündigt. Das Toolkit besteht aus **14 separaten Dateien** (T-14.0 bis T-14.13: 13 Word-Dokumente + 1 Excel-Datei), die als eigenständige Arbeitsdokumente konzipiert sind und nicht Bestandteil dieses Whitepapers sind. Die vollständigen Vorlagen sind über den nachfolgenden Google-Drive-Link abrufbar und werden nach Fertigstellung auf Queb.org veröffentlicht.

Alle Dokumente und Toolkit-Bestandteile sind auf der Webseite einsehbar:
https://www.queb.org/whitepaper_ki_vo_de/

14.2 So nutzt man das Toolkit (in 3 Schritten)

1. Use Case beschreiben: Onepager (T-14.2) ausfüllen – Ziel, Prozessschritt, Daten, Output und Owner.
2. Risiko einordnen: Risk Intake (T-14.3) durchführen – Ampel, Trigger sowie Schnittstellen zu DSGVO/AGG/BetrVG.
3. Freigabe & Betrieb sichern: Decision Pack (T-14.4) erstellen, erforderliche Nachweise einfordern und Monitoring-/Incident-Pfad festlegen (z. B. (T-14.6) / (T-14.7)).

Merksatz: Wenn Onepager + Risk Intake + Decision Pack stehen, wird jede Abstimmung mit Stakeholdern deutlich schneller und professioneller.

14.3 Toolkit-Übersicht (Inhalte)

Das Toolkit umfasst mindestens die folgenden Bausteine:

A) Inventar & Use-Case-Dokumentation

- (T-14.1) KI-Inventar / KI-Register (light)
- (T-14.2) Use-Case Onepager (TA)

B) Risiko & Freigabe

- (T-14.3) Risk Intake (KI-VO/DSGVO/AGG/BetrVG)
- (T-14.4) Decision Pack (board-ready, 1 Seite)

C) Einkauf & Anbieterqualität

- (T-14.5) RFP-Fragen & Mindestnachweise + Scoring-Logik

D) Betrieb & Governance

- (T-14.6) Monitoring-/Review-Protokoll + Change-Impact-Check
- (T-14.7) Incident Runbook (Stop/Override/Eskalation)
- (T-14.8) RACI (kurz) + Rollenbeschreibung

E) Policies & Leitplanken

- T-14.9 Datenklassen & Prompt-/Input-Policy (TA)
- T-14.10 Transparenz-/Kommunikationsbausteine (Betroffene, Hiring Manager)
- T-14.11 BR-ready Paket (Unterlagenliste + Struktur)
- T-14.12 Do/Don't & Trainingsbausteine (rollenbasiert, Art. 4 KI-VO)

14.4 Versions- und Pflegeprinzip

Damit das Toolkit wirksam bleibt, wird es als »lebendes Dokument« gepflegt:

- Änderungen werden versioniert (Change Log)
- Templates werden nach neuen Erkenntnissen oder Praxisbeispielen angepasst
- Bei relevanten regulatorischen Änderungen erfolgt ein Update

Drei Templates, mit denen man sofort starten kann
Wenn man nur drei Dinge sofort umsetzt, sollten es diese sein:

- T-14.1 **KI-Inventar (light)**
- T-14.2 **Use-Case Onepager**
- T-14.3 **Risk Intake**

Merksatz: Diese drei Bausteine bringen Struktur, Geschwindigkeit und Auditfähigkeit – ohne Großprojekt.

→ Was der Betriebsrat konkret braucht (Onepager, Datenübersicht, Prozessdarstellung, Human Oversight, Risiko/Kontrollen, Betriebskonzept, Schulungsplan) ist vollständig in *Kap. 12.3* aufgeführt.

Toolkit als Baukasten (Layout-/Grafik-Briefing)

Je Ampelpfad werden unterschiedliche Module aktiviert.

Praxisbeispiele aus Mitgliedsunternehmen

Die Praxis zeigt am deutlichsten, wie regulatorische Anforderungen im Alltag umsetzbar werden. Deshalb ergänzt dieses Whitepaper den konzeptionellen Rahmen um konkrete Erfahrungsberichte aus Mitgliedsunternehmen des Queb Bundesverband e.V. – authentisch, praxisnah und entlang des im Whitepaper entwickelten »Case Nugget«-Rasters strukturiert.

Veröffentlichungslogik: modular und kontinuierlich

Die Praxisbeispiele erscheinen nicht als fester Bestandteil dieses Whitepapers, sondern als eigenständige Dokumente, die sukzessive auf ***Queb.org*** veröffentlicht werden. Der Grund ist pragmatisch: Unternehmensinterne Freigabeprozesse brauchen Zeit, und die Qualität der Cases hat Vorrang vor einem starren Erscheinungsdatum. Jedes Case-Dokument steht für sich, referenziert das Whitepaper als konzeptionellen Rahmen und ist direkt auf Queb.org abrufbar.

Zum Start im Mai 2026 werden die ersten Praxisbeispiele gleichzeitig mit diesem Whitepaper veröffentlicht. Weitere Cases folgen laufend, sobald sie freigegeben sind.

15.1 Case Nugget-Raster

Alle Praxisbeispiele folgen einem einheitlichen Kurzformat (ca. ½ Seite), das schnelle Orientierung und maximale Übertragbarkeit sicherstellt: Use Case, TA-Prozessschritt, Einordnung (Ampel), wichtigster Entscheidungspunkt, was geholfen hat und die zentrale Learned Lesson. Ergänzend gibt es für ausgewählte Leuchtturm-Cases ein ausführlicheres Format (1–2 Seiten) mit tieferem Einblick in Umsetzung, Governance und Nachweisbarkeit.

15.2 Verfügbare und geplante Cases

Die ersten Cases stammen aus Unternehmen, die den KI-Einsatz in Talent Acquisition bereits aktiv gestalten und bereit sind, ihre Erfahrungen zu teilen. Weitere Unternehmen befinden sich im internen Freigabeprozess; ihr Beitrag wird nachgereicht, sobald er vorliegt.

→ Alle aktuell verfügbaren Case-Dokumente sind unter ***Queb.org/KI-VO-Playbook*** abrufbar. Die Seite wird laufend aktualisiert.

15.3 Gemeinsame Learnings

Sobald eine ausreichende Anzahl von Cases vorliegt, werden übergreifende Muster, typische Stolpersteine und bewährte Quick Wins als zusammenfassender Erfahrungsbericht ergänzt. Dieser wird ebenfalls als eigenständiges Dokument auf Queb.org veröffentlicht.

15.4 Case Library als lebendes Format

Das Ziel ist eine wachsende, kuratierte Case Library auf Queb.org – kein statisches Kapitel, sondern ein kontinuierlich wachsender Wissenspool, der die Praxis des KI-Einsatzes in Talent Acquisition über die erste Veröffentlichung hinaus abbildet. Unternehmen, die einen eigenen Case beisteuern möchten, können sich direkt an Queb Bundesverband e. V. wenden.

Fazit, Ausblick und Next Steps für HR/Talent Acquisition

16.1 Fazit: KI in TA ist machbar, wenn man sie als Prozess verantwortet

Die KI-VO ist keine Innovationsbremse! Sie sorgt dafür, dass KI im Recruiting nicht als Feature, sondern als **betrieblicher Einsatz mit Verantwortung** gedacht und betrieben wird. Entscheidend ist dabei nie das Tool-Label (»GenAI«, »Agent«), sondern die **Wirkung im Prozess:** Informiert das System nur oder bereitet es Auswahlentscheidungen vor?

Wer die Playbook-Logik konsequent anwendet, erzielt drei Effekte: **Speed** (weniger Schleifen durch Standards und Vorlagen), **Trust** (höhere Akzeptanz bei Business, Datenschutz und Mitbestimmung) und **Resilience** (stabil steuerbar bei Updates/Drift und im Audit).

Typische Stolpersteine aus der Praxis und wie man sie vermeidet

Stolperstein 1: »Wir pilotieren erstmal – Compliance kommt später.«

In der Praxis wird aus dem Pilot fast immer der Betrieb, ohne dass Nachweise nachgeholt werden. Wer später dokumentiert, dokumentiert unvollständig.
Empfehlung: Onepager und Risk Intake von Tag 1, auch im Pilot.

Stolperstein 2: Der BR erfährt es aus der Linie – nicht von HR.
Wenn Hiring Manager anfangen, ein KI-Tool zu nutzen, bevor Mitbestimmung eingebunden ist, entsteht nachträglicher Erklärungsdruck. Empörung lässt sich schwer rückgängig machen.
Empfehlung: Trigger-Check *(Kap. 12)* vor jedem Launch.

Stolperstein 3: Der Anbieter ›übernimmt Compliance‹ – und liefert nicht.
Betreiberpflichten (Zweckdefinition, Human Oversight, Monitoring im Einsatz) liegen immer beim Betreiber, unabhängig davon, was der Anbieter verspricht.
Empfehlung: Rollen-Matrix aus *Kap. 6* von Anfang an klären.

Stolperstein 4: Das Update kommt still und keiner prüft es.
Anbieter-Updates ändern mitunter Ranking-Logiken, ohne dass TA es merkt. Das ist der häufigste Einstiegspunkt für unbemerkte Drifts.
Empfehlung: Release Notes abonnieren, Change-Impact-Check als Standard *(Kap. 10)*.

Stolperstein 5: Recruiter vertrauen dem Score und schauen nicht mehr selbst hin.
Overreliance ist das am schwierigsten messbare Risiko. Es entsteht schleichend und ist im Audit kaum zu erklären.
Empfehlung: Review-Kriterien und Override-Quote regelmäßig prüfen; Schulung nicht einmalig, sondern wiederkehrend (T-14.12).

Stolperstein 6: »Wir nutzen GenAI nur für Texte«, aber Bewerberdaten landen trotzdem im Prompt.
Der Zeitdruck im Alltag führt dazu, dass CVs in ungeschützte LLMs kopiert werden, obwohl die Policy es verbietet.
Empfehlung: Datenklassen-Regeln nicht nur dokumentieren, sondern aktiv in Trainings und Do/Don't-Karten übersetzen ((T-14.9)/(T-14.12)). Auch bei freigegebenen Tools entsteht Overuse-Risiko, wenn keine klaren Scope-Grenzen kommuniziert werden.

Diese Stolpersteine stammen aus den Erfahrungen der Autor:innen und Co-Editoren dieses Whitepapers.

16.2 Ausblick: Drei Trends, die TA 2026/2027 prägen werden

1. **Agentische Workflows nehmen zu:** KI wird Prozesse autonomer steuern. Entscheidend ist, ob dabei Auswahlwirkung entsteht, dann ist die rote Risikoklasse zwingend.
2. **LLMs werden Alltag:** Das größte Risiko bleibt die Kopplung mit personenbezogenen Bewerberdaten. ***»Lebenslauf/CV in ein frei verfügbares LLM«*** ist die typische Compliance-Falle.
3. **Governance wird Routine:** Monitoring, Change-Impact-Checks und Incident-Pfade werden zum Standardbetrieb, ähnlich selbstverständlich wie IT-Security- oder Finance-Kontrollen.

16.3 Next Steps: Der 30-Tage-Plan für TA (Minimalprogramm ohne Großprojekt)

Dieser Plan ist so gestaltet, dass TA sofort starten kann, unabhängig von der Toollandschaft.

Woche 1 (Transparenz):

- KI-Inventar (light) anlegen und alle aktuellen TA-Use Cases erfassen (T-14.1).
- Für die Top-3 Use Cases einen Onepager erstellen (T-14.2).

Woche 2 (Einordnung):

- Risk Intake für die Top-Use Cases durchführen (T-14.3).
- Ampelfarbe verbindlich festlegen und rote Trigger prüfen *(Kap. 5)*.

Woche 3 (Governance & Nachweise):

- Für rote Use Cases Decision Pack erstellen (T-14.4).
- Mindestnachweise in Beschaffung/RFP verankern (T-14.5).
- Datenklassen- und Prompt-Regeln finalisieren *(Kap. 11* / (T-14.9)).

Woche 4 (Betrieb):

- Monitoring-/Review-Rhythmus definieren (T-14.6).
- Incident Runbook festlegen (T-14.7).
- Kurzes Rollen-Training (Recruiter/HM/TA Lead) durchführen (T-14.12).

Merksatz: Wenn **Inventar + Onepager + Risk Intake** stehen, wird jede weitere Entscheidung deutlich schneller.

16.4 Nutzung dieses Whitepapers als Kommunikationshilfe (stakeholder-ready)

- **Für Management/Stakeholder:** *Kapitel 0* (Vorwort), *Kapitel 1*, *Kapitel 5* (Ampel) und *Kapitel 16* reichen meist als Entscheidungsgrundlage.
- **Für TA-Teams:** *Kapitel 4–7* als Fundament, dann je nach Use Case *Kapitel 8–13*.
- **Für Datenschutz, BR und IT-Security:** *Kapitel 6* sowie *Kapitel 10–12* als gemeinsame Arbeitsbasis.

Abkürzungsverzeichnis & Glossar (Stand: 30.03.2026)

AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben)

AI / KI: Artificial Intelligence / Künstliche Intelligenz (Systeme, die aus Inputs lernen, um Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen zu erzeugen)

AI Act / KI-VO: Europäische KI-Verordnung (EU AI Act; regulatorischer Rahmen für den Einsatz von KI)

AI-Board / Steering: Governance-Gremium zur Freigabe/Steuerung kritischer KI-Use Cases (organisationsabhängig)

ATS: Applicant Tracking System (Bewerbermanagementsystem)

BDSG: Bundesdatenschutzgesetz

BetrVG: Betriebsverfassungsgesetz

CE: CE-Kennzeichnung (Konformitätskennzeichnung; relevant bei Hochrisiko-KI):

CRM: Candidate Relationship Management(Talentpool/ Beziehungsmanagement)

CV: Curriculum Vitae / Lebenslauf

DSB: Datenschutzbeauftragte:r

DSFA: Datenschutz-Folgenabschätzung (Prüfprozess nach DSGVO bei risikobehafteter Verarbeitung)

DSGVO: Datenschutz-Grundverordnung

EU-DB (HRAI): EU-Datenbank für Hochrisiko-KI-Systeme (Registrierungspflicht, sofern anwendbar)

FAQ: Frequently Asked Questions

GenAI: Generative KI (Systeme, die Inhalte wie Text/Bilder/Code erzeugen)

GPAI: General-Purpose AI / KI mit allgemeinem Verwendungszweck (z. B. Basismodelle)

HCM: Human Capital Management:

HM: Hiring Manager (einstellende Führungskraft)

HR: Human Resources / Personalbereich

HRBP: HR Business Partner

IT-Sec: IT-Security / Informationssicherheit

LLM: Large Language Model (Großes Sprachmodell, z. B. GPT-basierte Modelle)

KI-Omnibus: KI-Omnibus / AI Omnibus: Europäisches Vereinfachungs- und Anpassungspaket zur KI-Verordnung (AI Act), das administrative Anforderungen reduzieren, die Umsetzung harmonisieren und einzelne Vorgaben praxisnäher ausgestalten soll.

No-Go: Unzulässiger bzw. im HR-Kontext auszuschließender Zweck/Anwendungsfall (z. B. Emotionserkennung am Arbeitsplatz)

Onepager: Kurzbeschreibung eines Use Cases (Ziel, Prozessschritt, Daten, Output, Owner)

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development; internationaler Referenzrahmen, der KI als Systeme definiert, die aus Inputs eigenständig Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen ableiten

Playbook: Praxisnahe Orientierungshilfe für HR-, Talent-Acquisition- und Recruiting-Verantwortliche zur Einordnung der KI-Verordnung und zur Ableitung konkreter Handlungsfelder für die eigene Organisation.

PII: Personally Identifiable Information (identifizierende personenbezogene Daten; z. B. Name, E-Mail, Bewerber-ID)

RACI: Responsible / Accountable / Consulted / Informed (Rollen- und Verantwortlichkeitsmatrix)

RFP: Request for Proposal (Ausschreibung/Angebotsprozess)

Risk Intake: Standardisierte Risikoeinordnung (KI-VO/ DSGVO/AGG/BetrVG)

SLA: Service Level Agreement (vereinbarte Reaktions-/ Bearbeitungszeiten)

TA: Talent Acquisition (Personalbeschaffung / Recruiting)

Use Case: Konkreter Anwendungsfall im Prozess (z. B. Screening/Matching, Candidate Bot)

Über die Autor:innen

Anna Ehret — Autor
BMW Group
Anna.Ehret@bmwgroup.com

Anna Ehret verantwortet bei der BMW Group den Bereich Recruiting Methods, Systems, Processes in Shared Leadership. Ihr Schwerpunkt liegt auf der Weiterentwicklung moderner Recruiting-Prozesse, Auswahlmethoden und Systemlogiken im internationalen Talent-Acquisition-Kontext. Zuvor war sie bei Audi in leitenden HR-Funktionen tätig, unter anderem in den Bereichen Personaldiagnostik, Unternehmenskultur und Mitarbeiterbefragungen. Ihre Erfahrung verbindet fundierte diagnostische Expertise mit der praktischen Gestaltung skalierbarer, governance-fähiger Recruiting-Prozesse.

Bernd Schmitz — Autor
Ehrenbeirat Queb Bundesverband e.V.
schmitzbernd@gmail.com

Bernd Schmitz hat in seiner langjährigen Konzernlaufbahn (u. a. bei Bayer) Transformations-programme in Talent Acquisition begleitet – einschließlich Governance-Aufbau, Datenschutz- und Mitbestimmungs-Schnittstellen sowie früher EU-Rahmendiskussionen rund um den »AI Act«. Heute treibt er im Queb-Kontext den Praxisdialog voran, wie HR-Innovationen unter regulatorischen Bedingungen tragfähig und skalierbar umgesetzt werden.

Helge Kroll — Co-Editor
Statkraft AS
helge.kroll@statkraft.com

Helge Kroll hat u.a. bei thyssenkrupp, Covestro, PwC sowie aktuell bei dem norwegischen Unternehmen Statkraft in unterschiedlichen Funktionen u.a. die Themenbereiche Employer Branding + Personalmarketing, Recruiting, Talent Acquisition in nationalen und internationalen Kontext verantwortet und mitgestaltet. Dem Bundesverband QUEB hat er berufsbegleitend in diesem Zeitraum in unterschiedlichen Funktionen vor- und beigestanden.

Jan Schüttler — Co-Editor
TÜV Rheinland
jan.schuettler@gmail.com

Jan Schüttler hat bei Bayer und TÜV Rheinland in verschiedenen Funktionen Verantwortung für Talent Acquisition (Employer Branding, Personalmarketing, Recruiting, Onboarding) getragen und ist Vorstandsmitglied sowie Arbeitsgruppenleiter für HR Tech im Bundesverband QUEB.

Über die Autor:innen

Louisa Bock — Co-Editor
Bayer AG
louisa.bock@bayer.com

Louisa Bock verantwortet bei der Bayer AG strategisch die Themen Talent Marketing und Employer Branding mit dem Ziel, Bayer langfristig als attraktiven Arbeitgeber bei den für die Zukunft entscheidenden Zielgruppen zu positionieren. In ihrer Rolle treibt sie die gezielte Gewinnung von Talenten voran, die über die Skills verfügen, die Bayer benötigt, um seine Mission „Health for all, Hunger for none" nachhaltig zu erfüllen.
Sie ist Teil des Future Skills Clusters, das den Aufbau und die Gewinnung zukunftsrelevanter Kompetenzen bei Bayer verantwortet. Ein zentraler inhaltlicher Fokus des Clusters liegt auf der Nutzung Künstlicher Intelligenz, ergänzt durch weitere Zukunftstechnologien wie AR/VR, um Recruiting, Qualifizierung und Employee Experience strategisch weiterzuentwickeln und auf die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen auszurichten.

Marius Gelhausen — Co-Editor
Lidl International
marius.gelhausen@lidl.com

Marius Gelhausen verantwortet global Talent Acquisition und Onboarding und arbeitet an skalierbaren Standards für Recruiting- und Onboarding-Prozesse in einem internationalen Umfeld. Dazu gehören typischerweise die Harmonisierung von Auswahl- und Onboarding-Vorgehen, Prozess-Exzellenz, Governance-Fragen sowie die Verankerung einheitlicher Qualitäts- und Service-Standards über Länder hinweg.

Nick Fleischer — Co-Editor
Infineon Technologies AG
nick.fleischer@infineon.com

Nick Fleischer trägt die globale Verantwortung für das Professional- und Executive-Recruiting bei Infineon Technologies. In dieser Rolle gestaltet und steuert er strategische Recruiting-Ansätze über Regionen hinweg. Ein zentraler Schwerpunkt seiner Arbeit liegt auf der Harmonisierung und Weiterentwicklung digitaler Recruiting-Prozesse. Darüber hinaus verantwortet er die Auswahl, Einführung und kontinuierliche Optimierung moderner Recruiting-Systeme, insbesondere solcher mit KI-gestützten Komponenten, um Effizienz, Qualität und Zukunftsfähigkeit der Talentgewinnung nachhaltig zu stärken.

Über die Autor:innen

Nico Wellhöfer — Co-Editor
BASF Services Europe GmbH
nico.wellhoefer@basf.com

Nico Wellhöfer ist seit über 18 Jahren im Bereich Talent Acquisition tätig und gestaltet die globale Recruiting-Systemlandschaft der BASF maßgeblich mit. Sein Schwerpunkt liegt auf der Digitalisierung von Recruiting-Prozessen, SAP SuccessFactors Recruiting Management und angeschlossener Add-ons, sowie dem verantwortungsvollen Einsatz von KI-Komponenten. In enger globaler Zusammenarbeit mit den Recruiting-Teams aus EMEA, APAC und AMERICAS verantwortet er die globale Produktsteuerung von SAP SuccessFactors RCM, das Release-Management, sowie die Erstellung und Umsetzung technischer Konzepte auf Basis fachlicher Anforderungen. Ein Fokus liegt auf der Validierung des fachlichen Nutzens von KI-Funktionen, der Klärung ihrer Einsatzfähigkeit im Unternehmenskontext sowie der Abstimmung mit Stakeholdern wie Datenschutz, HR und IT. Als Datenschutzkoordinator stellt er DSGVO-Konformität sicher und begleitet die Implementierung von KI- und Systemlösungen von der Bewertung bis zum Rollout.

Philipp Schuh — Co-Editor
BIOTRONIK AG Schweiz
philipp.schuh@biotronik.com

Philipp Schuh verantwortet global Talent Acquisition und Employer Branding bei BIOTRONIK. Sein Fokus liegt auf internationaler Talentstrategie, moderner Recruiting-Transformation, Active Sourcing, Employer Branding sowie dem Aufbau globaler Talent-Acquisition-Communities im MedTech-Umfeld. Er beschäftigt sich intensiv mit der strategischen Weiterentwicklung globaler Recruiting-Organisationen sowie dem praktischen Einsatz moderner HR- und KI-Technologien im internationalen Talentumfeld.

Sandra Anna Schmitz — Co-Editor
Coca-Cola Europacific Partners
sandraanna.schmitz@ccep.com

Sandra Anna Schmitz arbeitet in Talent Acquisition bei Coca-Cola Europacific Partners und verbindet operative Recruiting-Exzellenz mit fundierter Erfahrung in Talent-Technologien und KI-gestützten Systemen. Ihr Schwerpunkt liegt auf praxistauglichen Auswahl- und Screening-Standards sowie deren Weiterentwicklung, moderner Candidate Journey sowie der Einführung, Schulung und Weiterentwicklung moderner TA-Prozesse und Systemlösungen. Dabei begleitet sie Rollouts und Veränderungsprozesse in enger Abstimmung mit Business, Datenschutz, Mitbestimmung und weiteren relevanten Stakeholdern.

Über die Autor:innen

Stefanie Wild — Co-Editor
Evonik Industries AG
stefanie.wild@evonik.com

Stefanie Wild verantwortet die strategische Steuerung und Weiterentwicklung der Talent Acquisition bei Evonik Industries AG. Sie steuert die globale Einführung und den Einsatz moderner Recruiting-Technologien im Einklang mit regulatorischen Anforderungen wie DSGVO und KI-VO und fördert den praxisnahen Dialog zwischen HR, Datenschutz, IT, Recht und Arbeitnehmervertretungen. Darüber hinaus engagiert sich Stefanie Wild aktiv für zukunftsorientierte Talent-Strategien, Skills-basierte Ansätze sowie den verantwortungsvollen Einsatz von KI in der Personalgewinnung. Sie bringt ihre internationale Erfahrung aus globalen Transformations- und Governance-Projekten in Verbands- und Fachdialoge ein.

Wolfgang Brickwedde — Co-Editor
ICR
wb@competitiverecruiting.de

Wolfgang Brickwedde ist seit 2010 Leiter des Institute for Competitive Recruiting. Das ICR unterstützt und berät Unternehmen bei der Verbesserung der Ergebnisse ihrer Recruiting-prozesse. Das ICR bildet eine Plattform mit dem Ziel, das Recruitment in Deutschland insge-samt zu verbessern, hierzu werden Studien zum Status des Recruitment und Benchmarks zur Nutzung und Zufriedenheit mit Recruitinglösungen wie z.B. Jobbörsen oder Bewerber-managementsystemen durchgeführt. Bis Ende 2009 verantwortete Wolfgang Brickwedde bei SAP die Personalbeschaffung und das operative Personalmarketing in der Region EMEA. Vor seiner Zeit bei SAP war Wolfgang Brickwedde bei Royal Philips Electronics in unter-schiedlichen Management Funktionen in den Bereichen Employer Branding, Recruitment und Management Development für verschiedene Länder verantwortlich.

Queb | Bundesverband

Der Verband vereint rund **70 renommierte Unternehmen mit mehr als 7 Millionen Mitarbeitenden aller Branchen.** Im Mittelpunkt steht der kontinuierliche Austausch von über 1.000 HR-Expert:innen und Führungskräften – praxisnah, auf Augenhöhe und mit dem gemeinsamen Anspruch, Talentgewinnung nachhaltig weiterzuentwickeln. In Arbeitsgruppen, Benchmarks und Veranstaltungsformaten entstehen Impulse, Standards und Lösungen für aktuelle Herausforderungen der **Talent Attraction, Integration und Retention.**

Queb steht für Quality Employer Branding – und für eine starke **Community, die Wissen teilt und Zukunft gestaltet.**

JOIN US!
HIER KÖNNTE EUER LOGO STEHEN.

Queb BUNDESVERBAND »TALENT ACQUISITION«

Postfach 41, 61131 Schöneck
Telefon 06187 902066
info@queb.org
www.queb.org

Blog & Podcast: https://www.queb.org/blog
LinkedIn: https://www.linkedin.com/company/queb-bundesverband