

KI IN HR: WAS DAS EU-KI-GESETZ FÜR SIE BEDEUTET

Ein praktischer Leitfaden für Personalverantwortliche

WICHTIGE PUNKTE, DIE SIE WISSEN SOLLTEN

- HR-bezogene KI-Tools, wie z. B. solche, die bei der Einstellung oder Beförderung eingesetzt werden, gelten nach dem EU-KI-Gesetz als besonders risikoreich.
- Sie sind dafür verantwortlich, dass jedes KI-System, das in HR-Prozessen eingesetzt wird, die Privatsphäre, Fairness und Transparenz respektiert.
- Die menschliche Aufsicht muss von einer KI-kompetenten Person wahrgenommen werden, d. h. sie muss geschult und in der Lage sein, die Ergebnisse des Systems zu überprüfen oder zu überschreiben.
- Sie sind dafür verantwortlich, dass die Eingabedaten korrekt und aktuell sind und mit dem beabsichtigten Verwendungszweck des KI-Systems übereinstimmen.
- Automatisierte Entscheidungen dürfen nicht ohne sinnvolle menschliche Beteiligung getroffen werden, insbesondere dann nicht, wenn diese Entscheidungen Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn von Menschen haben.
- Wenn sich das KI-System unerwartet verhält oder Bedenken aufwirft, müssen Sie bereit sein, seine Nutzung zu unterbrechen und das Risiko zu bewerten.
- Bewahren Sie die Systemprotokolle zugänglich und sicher auf, da Sie im Falle einer Untersuchung oder eines Vorfalls möglicherweise darauf Bezug nehmen müssen.
- Jeder, der von Ihrem Einsatz von KI betroffen ist (Mitarbeitende, Bewerber:innen, Stakeholder:innen), muss darüber informiert werden, was das System tut und wie es eingesetzt wird.

IHRE CHECKLISTE AUF DEM WEG ZU KI BEREITSCHAFT & EINHALTUNG

Identifizieren Sie, wo KI bereits in Ihren HR-Tools oder Plattformen eingesetzt wird.

- Überprüfen Sie den beabsichtigten Zweck jedes KI-Anwendungsfalls. Warum verwenden Sie sie? Welche Entscheidung wird dadurch beeinflusst?
- Prüfen Sie, ob das KI-System Auswirkungen auf die Einstellung, Beförderung oder Bewertung hat. Wenn ja, ist es wahrscheinlich risikoreich.
- Ernennen Sie eine Person, die Ihre KI-Compliance-Bemühungen koordiniert (z. B. die Personalabteilung, die Rechtsabteilung oder der DSB).
- Stellen Sie sicher, dass jeder, der mit dem System arbeitet, eine grundlegende Schulung in KI-Verständnis und ethischer Nutzung erhält.
- Dokumentieren Sie, wie die KI Entscheidungen unterstützt und wie die menschliche Kontrolle aufrechterhalten wird.
- Bitten Sie Ihren Anbieter um Dokumentation und Unterstützung für die Einhaltung des EU-KI-Gesetzes.
- Bereiten Sie eine einfache Kommunikation für Bewerber:innen und Mitarbeitende vor, in der sie über den Einsatz von KI und ihre Rechte aufgeklärt werden.
- Beginnen Sie mit der routinemäßigen Protokollierung Ihrer Überprüfungs- und Compliance-Aktivitäten.

KI IM HR: WAS DAS EU-KI-GESETZ FÜR SIE BEDEUTET

Ein praktischer Leitfaden für Personalverantwortliche

FRAGESTELLUNGEN BEI DER AUSWAHL EINES KI-TOOLS IM HR-BEREICH

- Welche Entscheidungen wird das KI-System beeinflussen (z. B. wer eingestellt, befördert oder behalten werden soll)?
- Ist das System erklärbar? Können wir verstehen, wie es zu seinen Schlussfolgerungen kommt?
- Wer hat die KI trainiert? Anhand welcher Daten? Wurde es auf Vielfalt und Voreingenommenheit geprüft?
- Können wir die Ergebnisse des Tools in Frage stellen? Wird das Tool überprüft?
- Wie werden sensible Daten (z. B. Persönlichkeit, Geschlecht, Verhalten) verwendet und geschützt?
- Haben wir das Recht, Feedback zu geben oder uns über die Empfehlungen des Tools hinwegzusetzen?

WAS SIE IHREN KI-ANBIETER FRAGEN SOLLTEN BASIEREND AUF DEM EU-KI-GESETZ

- Können Sie bestätigen, dass Ihr KI-System die Kernanforderungen des EU KI-Gesetzes erfüllt?
- Verfügen Sie über ein dokumentiertes Risikomanagementsystem?
- Wie stellen Sie eine angemessene Datenverwaltung und -qualität sicher?
- Ist die technische Dokumentation verfügbar und auf dem neuesten Stand?
- Sind Protokolle der Systemaktivitäten gespeichert und zugänglich?
- Wie stellen Sie die Transparenz für die Endnutzende sicher?
- Welche Mechanismen stellen sicher, dass das System von Menschen überwacht wird?
- Ist das KI-System getestet und entspricht es den Standards für Robustheit und Cybersicherheit?
- Verfügen Sie über ein Qualitätsmanagementsystem?
- Wie ist Ihr Verfahren zur Reaktion auf Anomalien oder erforderliche Abhilfemaßnahmen?

zortify