

KI gezielt einsetzen, Wirkung entfalten und regulatorisch absichern

Diese Checkliste unterstützt HR-Verantwortliche, Projektleitungen und Entscheidungsträger dabei, den sinnvollen und verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im HR-Bereich zu prüfen. Sie berücksichtigt sowohl strategische als auch technische und regulatorische Aspekte.

1. Anwendungsbereiche identifizieren

- ☐ Wurde systematisch geprüft, in welchen HR-Bereichen der Einsatz von KI einen Mehrwert bieten kann (z. B. Recruiting, Learning, People Analytics)?
- ☐ Sind die angestrebten Ziele des KI-Einsatzes klar definiert (z. B. Effizienz, Fairness, Prognosen)?
- ☐ Besteht Transparenz über bestehende KI-Funktionalitäten in bereits eingesetzten Tools?
- ☐ Wurde zwischen unterstützender KI (Assistenzsysteme) und automatisierten Entscheidungen unterschieden?
- ☐ Ist geklärt, ob es sich um generative KI, klassische Machine Learning-Verfahren oder regelbasierte Systeme handelt?

Es entstehen fortlaufend neue Einsatzmöglichkeiten von KI-Anwendungen im HR – nicht alle sind für jedes Unternehmen relevant. Der konkrete Bedarf sollte individuell identifiziert werden.

→ [Übersicht zu möglichen Einsatzgebieten von KI im HR](#)

Notizen:

2. Voraussetzungen im Unternehmen schaffen

- ☐ Wurden interne Kompetenzen aufgebaut oder eingeplant, um KI-Systeme sinnvoll beurteilen und steuern zu können?
- ☐ Besteht ein gemeinsames Grundverständnis für KI, ihre Chancen und Grenzen im HR?
- ☐ Gibt es klare Prozesse zur Auswahl, Einführung und Kontrolle von KI-basierten HR-Tools?
- ☐ Wurden ethische und Diversity-relevante Fragen frühzeitig berücksichtigt (Bias, Fairness)?
- ☐ Sind relevante Stakeholder (HR, IT, Compliance, Geschäftsleitung) in die Bewertung eingebunden?

Notizen:



3. Regulatorische Anforderungen prüfen

- ☐ Ist bekannt, ob die geplanten oder bestehenden KI-Anwendungen unter den EU AI Act fallen (z. B. Hochrisiko-System)?
- ☐ Wurde geprüft, ob die DSGVO-Vorgaben zur automatisierten Entscheidungsfindung eingehalten werden?
- ☐ Besteht ein Verfahren zur Durchführung von Risiko- oder Wirkungseinschätzungen (z. B. bei Matching-Algorithmen)?
- ☐ Ist sichergestellt, dass Betroffene über KI-Nutzung informiert werden (Transparenzpflichten)?
- ☐ Gibt es Richtlinien oder Standards zum verantwortungsvollen Einsatz von KI im Unternehmen?

Eine umfassendere Checkliste zu Fragestellungen im Zusammenhang mit Datenschutz & Regulatorik beim Einsatz von KI und in HR Digitalisierungsprojekten finden Sie hier:

→ [Checkliste Datenschutz und Regulatorik](#)

Notizen:

4. Implementierung & Monitoring sichern

- ☐ Wurde ein klarer Einführungs- und Testprozess definiert (z. B. Pilotphase, Evaluation, Skalierung)?
- ☐ Ist geregelt, wie Entscheidungen von KI-Systemen nachvollzogen und überprüft werden können (Erklärbarkeit, Dokumentation)?
- ☐ Gibt es Prozesse zur regelmässigen Überprüfung der Leistung und Fairness von KI-Systemen?
- ☐ Sind Anpassungen oder Deaktivierungen von KI-Komponenten bei Bedarf möglich (z. B. bei Fehlverhalten)?
- ☐ Besteht ein Monitoring-Ansatz für die langfristige Wirkung der eingesetzten Systeme?

Notizen:

5. Kommunikation und Akzeptanz fördern

- ☐ Wurden Mitarbeitende über den KI-Einsatz im HR transparent informiert?
- ☐ Besteht die Möglichkeit, Fragen oder Bedenken zum KI-Einsatz einzubringen?
- ☐ Wird vermittelt, wie KI HR-Prozesse unterstützt – nicht ersetzt?



- ☐ Gibt es Ansprechpersonen oder Schulungen zur sicheren Nutzung von KI-gestützten Tools?
- ☐ Wird Akzeptanz durch Pilotprojekte, Feedback-Loops und einfache Sprache gefördert?

Notizen:

