

Pragmatisches Vorgehen zur Umsetzung des EU AI Act im Personalbereich

Schritt 1: Ermittlung der Betroffenheit und des Handlungsbedarfs durch den EU AI Act

→ Sind wir vom EU AI Act betroffen, und wenn ja, in welchem Umfang?

- Transparenz über KI-Systeme im HR-Bereich
- Rollenklärung: Anbieter oder Betreiber?
- Risikoeinordnung der Anwendungen und – Systeme
- Ableitung des Handlungsbedarfs

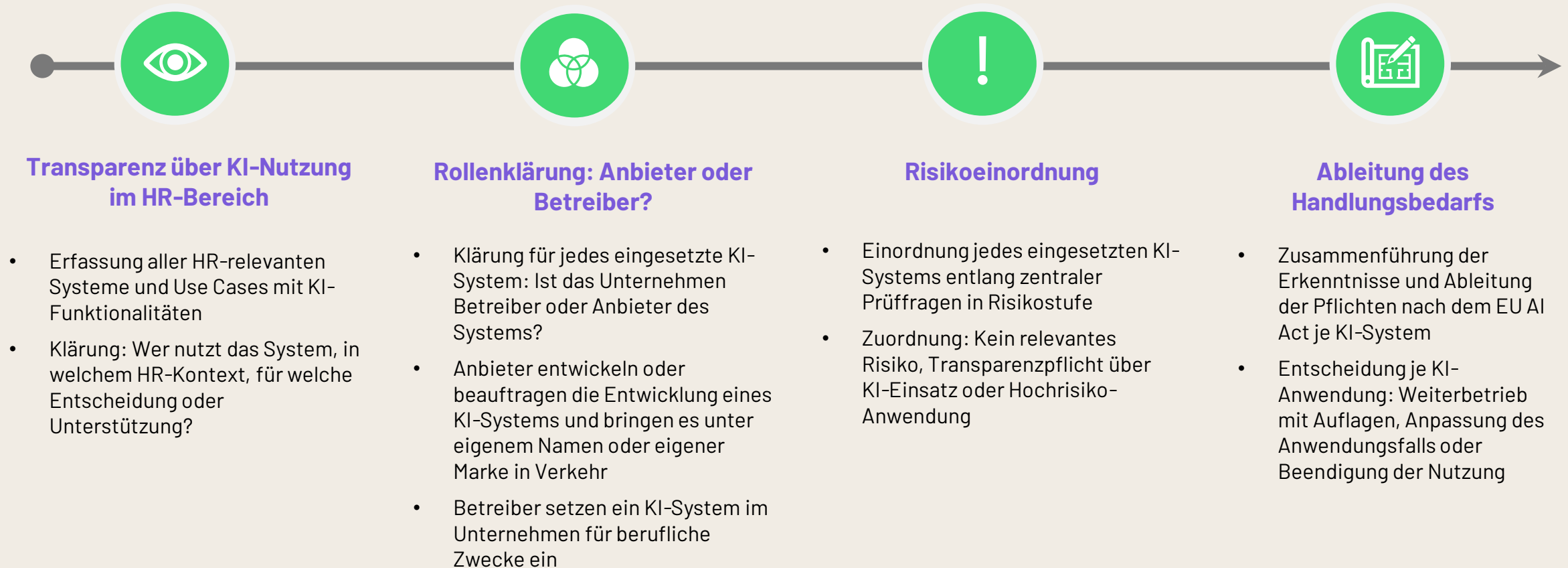


Schritt 2: Umsetzung der EU AI Act Pflichten je KI-System

→ Wie betreiben wir KI im HR-Bereich rechtskonform, erklärbar und kontrolliert?

- Menschliche Aufsicht
- Risikomanagementsystem
- Daten und Dokumentation
- Transparenzpflichten
- Für Anbieter eines KI-Systems gelten weitergehende technische, organisatorische und dokumentationsbezogene Pflichten

Schritt 1: Ermittlung von Betroffenheit und Handlungsbedarf durch den EU AI Act



Schritt 2: Umsetzung der EU AI Act Pflichten für Betreiber



Menschliche Aufsicht

Risikomanagementsystem

Daten und Dokumentation

Transparenz

Governance Implementierung: jeweils Prozesse, Rollen und Verantwortlichkeiten definieren

- | | | | |
|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Operationalisierung der Entscheidungshoheit : Was darf die KI tun? Was darf sie explizit nicht tun? Wo ist menschliche Freigabe zwingend? • Entwicklung von Eingriff- und Eskalations-Prozessen • KI-Schulung der betroffenen Rollen | <ul style="list-style-type: none"> • Etablierung eines Risikomanagementprozess: Risiken identifizieren, bewerten, mitigieren, regelmäßig prüfen | <ul style="list-style-type: none"> • Kontrolle und Qualitätssicherung der Quelldaten • Sicherstellung der Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen • Aufbewahrung der System-Logging-Daten | <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation des KI-Einsatzes gegenüber Mitarbeitenden, Bewerbenden und weiteren Stakeholdern • Strukturierung der Mitbestimmung des Betriebsrats |
|--|--|---|---|