

KI-Einsatz in HR prüfen

Den konkreten Einsatz dokumentieren

Die KI-Prüfung beginnt mit dem tatsächlichen Verwendungszweck. Ein Textassistent, eine Bewerberbewertung und eine Leistungsanalyse können unterschiedliche Risiken haben, auch wenn dieselbe technische Plattform genutzt wird. Die Vorlage verhindert, dass eine allgemeine Produktfreigabe als Erlaubnis für jeden HR-Zweck verstanden wird.

Erfassen Sie Daten, Entscheidungseinfluss und menschliche Kontrolle. Datenschutz, Gleichbehandlung und Mitbestimmung gelten zusätzlich zum AI Act. Die gestaffelten und aktualisierten Anwendungsfristen müssen anhand offizieller Quellen geprüft werden. Das Blatt ersetzt keine rechtliche Klassifizierung oder Konformitätsbewertung.

Felder richtig ausfüllen

System und Anbieter: Nennen Sie Produkt, Version und tatsächliche Vertragsbeziehung. Allgemeine Markennamen reichen bei wechselnden Funktionen und Datenflüssen oft nicht aus.

Konkreter Verwendungszweck: Beschreiben Sie, welche Aufgabe das System übernimmt und welche Entscheidung beeinflusst wird. Formulierungshilfe und automatisierte Auswahl sind nicht gleichzusetzen.

Betroffene Personengruppen: Berücksichtigen Sie Bewerber, Beschäftigte und andere Personen, deren Daten oder Chancen betroffen sind. Auch indirekte Auswirkungen können relevant sein.

Zuständige Freigabe: Benennen Sie fachliche, technische und rechtliche Zuständigkeiten. Ein einzelner Kaufentscheid ersetzt nicht automatisch alle erforderlichen Prüfungen.

Fiktives Praxisbeispiel

Ein fiktiver Betrieb hat einen Assistenten für allgemeine Texte freigegeben. Später soll er Lebensläufe bewerten. Die neue Nutzung wird gesondert geprüft, statt unter die bisherige Freigabe zu fallen. Personenbezogene Daten werden erst nach geklärten Voraussetzungen verarbeitet.

Redaktionelle Arbeitshilfe · Stand 15.09.2026 · Keine individuelle fachliche oder rechtliche Freigabe. Arbeitsblätter und Platzhalter folgen auf den nächsten Seiten.

Erklärung und Quellen: <https://caluma.jobs/hr-lexikon/vorlagen/ki-einsatzpruefung/>

KI-Einsatz in HR prüfen

Bearbeitbare Vorlage · Deutschland · Stand 15.09.2026

KI in HR bezeichnet den Einsatz entsprechender Systeme für Aufgaben wie Textentwürfe, Informationssuche oder personalbezogene Analysen. Nutzen und Risiken hängen vom konkreten Einsatz ab. Eine hilfreiche Textassistenz ist nicht mit einer automatisierten Personalentscheidung gleichzusetzen.

1. Ausgangslage festhalten

Angabe	Eigene Eintragung
System und Anbieter	[Bitte ausfüllen]
Konkreter Verwendungszweck	[Bitte ausfüllen]
Betroffene Personengruppen	[Bitte ausfüllen]
Zuständige Freigabe	[Bitte ausfüllen]

2. Bearbeitung prüfen

Nr.	Prüfpunkt	Status / Notiz
1	Funktion und Entscheidungswirkung beschreiben	[offen]
2	Datenarten und Weiterverwendung prüfen	[offen]
3	Verbote und Risikokategorie einordnen	[offen]
4	Aktuellen Anwendungszeitplan kontrollieren	[offen]
5	Menschliche Kontrolle und Korrektur testen	[offen]
6	Datenschutz und Mitbestimmung dokumentieren	[offen]

3. Ergebnis und nächster Schritt

Offene Frage / Maßnahme	Verantwortung und Termin
[Eintragen]	[Eintragen]
[Eintragen]	[Eintragen]

Kein KI-Compliance-Zertifikat. Übergangsfristen setzen andere geltende Schutzpflichten nicht außer Kraft.

Redaktionelle Arbeitshilfe, keine anwaltliche, steuerliche oder medizinische Prüfung. Angaben an den konkreten Fall anpassen. Nicht erforderliche personenbezogene Daten weglassen.

Erklärung und Quellen: <https://caluma.jobs/hr-lexikon/vorlagen/ki-einsatzpruefung/>