

KI-Compliance in HR: 10 Tipps, um sich vor Verstößen zu schützen – So geht's

Die hohe Dynamik in der KI-Entwicklung ist noch lange nicht vorbei. So bleibt KI ein äußerst „überwachungsintensiver Freigeist“, der regelmäßig auf die Einhaltung von technischen, rechtlichen und ethischen Anforderungen geprüft und ggf. angepasst werden muss.

Sie sind HR-Verantwortliche(r) und möchten trotz dieser Dynamik handlungsfähig bleiben und so in die Lage kommen, das volle Potenzial aktueller und kommender KI im HR-Bereich zu nutzen? Dann sichern Sie sich mit folgenden Routinen und Sicherheitsmechanismen ab.

KI-COMPLIANCE – 10 TIPPS FÜR HR-VERANTWORTLICHE

- 1 Transparenz & Nachvollziehbarkeit sicherstellen** – KI-Systeme so aufbauen, nutzen und dokumentieren, dass für alle Beteiligten stets transparent und nachvollziehbar ist, wie Entscheidungen zustande gekommen sind.
- 2 Datenschutz & Datensicherheit gewährleisten** – z. B. personenbezogene Daten nur unter Einhaltung der DSGVO verwenden; ohne ausdrückliche Einwilligung keine sensiblen Daten verarbeiten; Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) durchführen.
- 3 Fairness & Diskriminierungsfreiheit prüfen & sicherstellen** – mit Verfahren zur algorithmischen Fairness, Bias-Analysen (vor und während des laufenden KI-Betriebes), Einsatz von diversen Datensätzen & gründlicher Dokumentation all dieser Vorgänge.
- 4 Mitarbeitende & Betriebsrat frühzeitig einbeziehen** – um Verunsicherungen und Ängsten vorzubeugen. Konsultations- & Zustimmungsrechte des Betriebsrats einhalten und ggf. gemeinsam kreative Lösung für mehr Tempo bei KI-Implementierung finden.
- 5 Klare Verantwortlichkeiten definieren** – wer ist für Auswahl, Überwachung, Wartung & ethische Bewertung der KI verantwortlich? Rollenprofile festlegen, Eskalationsprozesse definieren und das Thema KI in Compliance-Management-Systeme integrieren.
- 6 Geeignete KI-Tools & Anbieter sorgfältig auswählen** – Anbieter auf technische Dokumentationen, Einhaltung ethischer Richtlinien, DSGVO-Konformität, Bias-Tests, Sicherheitsstandards und Nachweis unabhängiger Prüfungen oder Zertifikate prüfen.
- 7 Qualifikation & Schulung der HR-Mitarbeitenden sicherstellen** – Aufbau von KI-Kompetenz als laufende Aufgabe verstehen, um Fehlentscheidungen (die gerade bei KI-Nutzung im HR-Bereich weitreichende Folgen haben können) gezielt einzudämmen.
- 8 Regelmäßige Evaluation & Monitoring implementieren** – regelmäßig juristische Expertise für individuelle Risikoanalyse einholen, um zunehmende Regulierungsdichte zu schultern; Monitoring-System mit KPIs und festen Prüfintervalen etablieren.
- 9 Dokumentationspflichten erfüllen** – optimal ist ein zentrales KI-Register, in dem alle eingesetzten KI-Lösungen sowie deren Zwecke, Datenquellen, Prüfergebnisse, Verantwortlichkeiten und Schulungen gespeichert werden.
- 10 KI-Richtlinien, Ethik-Kodex & KI-Governance etablieren** – KI-Richtlinien mit Infos zu Datenschutz, Datensicherheit, Verantwortlichkeiten, Zugriffsrechten und zu Ethik-Leitlinien schaffen die nötige Sicherheit und wichtiges Vertrauen.