HOCHRISIKO-KI IN BEWERBUNG UND LEISTUNGSBEWERTUNG

Für KI in Personalauswahl und Leistungsbewertung gelten ab Dezember 2027 die Hochrisiko-Pflichten.

Wer KI zum Sichten von Bewerbungen oder zum Bewerten von Leistung einsetzt, hat dafür ab dem 2. Dezember 2027 Pflichten als Betreiber.

AUF EINEN BLICK

1 **KI für Personalauswahl und Leistungsbewertung gilt als Hochrisiko-KI.**

Erfasst ist KI, die bestimmungsgemäß Bewerbungen sichtet, filtert oder bewertet, Entscheidungen über Beförderung oder Kündigung beeinflusst, Aufgaben nach Verhalten oder persönlichen Merkmalen zuweist oder Leistung und Verhalten bewertet. Vorher eingeführte Systeme erst nach erheblicher Änderung.

Rechtsgrundlage: Anhang III Nr. 4, Art. 111 Abs. 2, 113 Abs. 3 Buchst. c AI Act (Fassung 2026/1744)

2 **Wer einen Chat-Assistenten dafür umwidmet, kann Anbieter werden.**

Wer den Zweck eines allgemeinen KI-Systems so ändert, dass es Hochrisiko-KI wird, gilt selbst als Anbieter, womöglich ohne Unterlagen des ursprünglichen Anbieters.

Rechtsgrundlage: Art. 25 Abs. 1 Buchst. c und Abs. 2 AI Act; Grenze im Einzelfall offen

3 **Informieren: vorher Betriebsrat und Beschäftigte, dazu weitere Betroffene.**

Arbeitgeber informieren die Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) und die betroffenen Beschäftigten, bevor das System am Arbeitsplatz eingesetzt wird. Personen, über die es mitentscheidet, etwa Bewerbende, werden ebenfalls informiert.

Rechtsgrundlage: Art. 26 Abs. 7 und 11 AI Act

Was Betreiber ab Dezember 2027 tun müssen

STELLE	PFLICHT
Art. 26 Abs. 1, 5	nach Betriebsanleitung verwenden und überwachen; bei Grund zur Annahme eines Risikos (Art. 79) Anbieter und Behörde informieren und aussetzen; schwerwiegende Vorfälle melden
Art. 26 Abs. 2	menschliche Aufsicht Personen mit erforderlicher Kompetenz, Ausbildung, Befugnis übertragen
Art. 26 Abs. 6	Protokolle mindestens sechs Monate aufbewahren, soweit unter eigener Kontrolle

Schon jetzt verboten

Seit dem 2. Februar 2025: KI, die am Arbeitsplatz Emotionen einer Person ableitet, außer aus medizinischen oder Sicherheitsgründen (Art. 5 Abs. 1 Buchst. f).

Was droht

Bei Verstößen gegen Art. 26 bis zu 15 Mio. EUR oder 3 % des weltweiten Jahresumsatzes, der höhere Betrag; für KMU und kleine Midcaps der niedrigere (Art. 99 Abs. 4, 6, 6a).

Keine Rechtsberatung. Die Ausgabe fasst den Verordnungstext zusammen und ersetzt keine Prüfung im Einzelfall. Datenschutzrecht gilt daneben (etwa Art. 26 Abs. 9).

In vier Schritten bis Dezember 2027 vorbereitet

Die Schritte folgen meiner Methode „Erst das Problem, dann die KI“. Wer zuerst klärt, wofür ein Werkzeug im Personalprozess eingesetzt wird, hat den wichtigsten Schritt zur Einstufung getan.



01

WUNSCH

Bestand aufnehmen

Welche Werkzeuge berühren Stellenanzeigen, Bewerbungen, Beförderung, Aufgabenzuweisung oder Leistungsbewertung? Auch Chat-Assistenten, die Beschäftigte dafür nutzen. Je Werkzeug das Datum der Inbetriebnahme notieren.

Ergebnis: eine Zeile je Werkzeug wie unten.

Anhang III Nr. 4 AI Act



02

PROBLEM

Einstufen

Erledigt ein Werkzeug nur eine eng gefasste oder vorbereitende Aufgabe, kann die Hochrisiko-Einstufung entfallen, nie bei Profiling. Bei zugekauften Werkzeugen die Einstufung des Anbieters anfordern. Meine Empfehlung bis zur Klärung: Bewerbende nicht von Chat-Assistenten bewerten oder sortieren lassen.

Ergebnis: je Werkzeug „Hochrisiko ja/nein“ mit Begründung.

Art. 6 Abs. 3 und 4, Art. 25 Abs. 1 Buchst. c AI Act



03

WERKZEUG

Pflichten zuordnen

Aufsichtsperson benennen und schulen, Betriebsanleitung anfordern, Zugriff auf Protokolle klären. Betriebsrat und Beschäftigte vor dem Start informieren, Bewerbende etwa in der Stellenanzeige. Daneben gilt das Betriebsverfassungsgesetz (Kompakt Nr. 2).

Ergebnis: Aufsichtsperson je Werkzeug, Schulungsplan, Informationstexte.

Art. 26 Abs. 1, 2, 6, 7, 11 AI Act



04

PRÜFEN

Im Betrieb beobachten

Bei Grund zur Annahme eines Risikos aussetzen und melden, auch schwerwiegende Vorfälle. Meine Empfehlung: Bestand jährlich und bei neuen Werkzeugen oder größeren Updates prüfen.

Ergebnis: ein Meldeweg und ein Jahrestermin.

Art. 26 Abs. 5, Art. 111 Abs. 2 AI Act

VORLAGE: BESTANDSLISTE KI IM PERSONALPROZESS (FIKTIVES BEISPIEL)

WERKZEUG	PROZESS	IN BETRIEB AB	HOCHRISIKO?	AUFSICHTSPERSON	INFORMIERT
Bewerbermanagement mit Rangliste	*Vorauswahl von Bewerbungen*	*März 2028 (geplant)*	*ja, Anhang III Nr. 4 Buchst. a*	*Leitung Recruiting, geschult*	*Betriebsrat, Team, Bewerbende*

BELEGE

Wortlaut, Quellen, Vorlage als Tabelle: janrummel.eu/kompakt-3-belege.html

ZITIEREN

Rummel, Jan (2026): Für KI in Personalauswahl und Leistungsbewertung gelten ab Dezember 2027 die Hochrisiko-Pflichten. Kompakt Nr. 3, November 2026. janrummel.eu/kompakt-3.html

ANSPRECHPERSON

Jan Rummel, Ingenieur und Dozent für KI im Arbeitsalltag · kontakt@janrummel.eu

© 2026 JAN RUMMEL · CC BY 4.0, WEITERGEBEN UND ANPASSEN MIT NAMENSNENNUNG