

Die Einsatzmatrix: KI in der Personalarbeit

Eine Zeile je HR-Aufgabe. Rot markiert sind die Tätigkeiten, die Anhang III Ziffer 4 der KI-Verordnung ausdrücklich nennt. Das Blatt beantwortet nichts — es sortiert.

Begleitmaterial zum Beitrag „KI in der Personalarbeit: wo sie hilft, wo Vorsicht gilt“
ki-kompetenz.academy/wissen/ki-in-der-personalarbeit/

Was ein rotes Feld heißt — und was nicht. Rot heißt: Diese Tätigkeit steht wörtlich in der Aufzählung des Anhangs III Ziffer 4 lit a und b. Rot heißt **nicht**, dass Ihr Werkzeug ein Hochrisiko-KI-System ist, und **nicht**, dass der Einsatz unzulässig wäre: Solche Systeme sind nach Artikel 6 nicht verboten. Ob ein bestimmtes System darunter fällt, hängt von seiner Zweckbestimmung ab — diese Einordnung gehört zur eigenen Rechtsvertretung.

So füllen Sie aus. Ankreuzen, wo KI-Unterstützung im Einsatz oder geplant ist, und das Werkzeug eintragen. Jede angekreuzte Zeile bekommt auf Seite 3 eine Spalte.

A Vor der Einstellung: Personalbeschaffung

Prozentwerte: Anteil der Unternehmen mit KI-Einsatz in der Personalbeschaffung, RTR-Befragung 2024/25, n = 172, Mehrfachnennung.

HR-AUFGABE	ANHANG III Z 4 LIT A/B	BEI UNS	WERKZEUG ODER ANBIETER
Erstellen von Stellenanzeigen 66 %	NICHT WÖRTLICH GENANNT zu klären	☐	
Schalten zielgruppenspezifischer Stellenanzeigen 52 %	WÖRTLICH GENANNT „gezielte Stellenanzeigen zu schalten“	☐	
Beurteilung oder Vorauswahl von Bewerber:innen 25 %	WÖRTLICH GENANNT „Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten“	☐	
Auskünfte an Bewerber:innen erteilen oder einholen 23 %	NICHT WÖRTLICH GENANNT zu klären	☐	
Übersetzen oder Zusammenfassen von Bewerbungen 22 %	NICHT WÖRTLICH GENANNT zu klären	☐	
Interview-Assistent für personalisierte Fragen 15 %	NICHT WÖRTLICH GENANNT zu klären	☐	

EINE ANDERE KATEGORIE

Was Artikel 5 untersagt, steht in keiner Zeile dieser Matrix

Die KI-Servicestelle der RTR führt unter den nach Artikel 5 verbotenen Praktiken ausdrücklich an: „**Emotionserkennung am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen**“ — ausgenommen KI-Systeme zu medizinischen oder sicherheitstechnischen Zwecken.

Verboten und hochriskant sind zwei verschiedene Stufen. Die roten Felder oben gehören zur hohen Stufe, die weiter zulässig ist, diese Zeile zur inakzeptablen. Zu klären ist je Anwendung, welche Datenarten sie erreicht: Mimik, Körpersprache, Ton- oder Videoaufnahmen sind ein anderer Zugriff als Text.

B Im laufenden Arbeitsverhältnis

Prozentwerte: Anteil aller befragten Unternehmen ab 50 Mitarbeiter:innen, RTR-Befragung 2024/25, n = 701, Mehrfachnennung.

HR-AUFGABE	ANHANG III Z 4 LIT A/B	BEI UNS	WERKZEUG ODER ANBIETER
Administrative Routineaufgaben 27 %	NICHT WÖRTLICH GENANNT zu klären	☐	
Internes Wissensmanagement, Knowledge Center 17 %	NICHT WÖRTLICH GENANNT zu klären	☐	
Zuweisung oder Empfehlung von Aufgaben 11 %	WÖRTLICH GENANNT „die Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften“	☐	
Auskünfte an Mitarbeiter:innen erteilen oder Informationen einholen 9 %	NICHT WÖRTLICH GENANNT zu klären	☐	
Identifikation von Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit am Arbeitsplatz 8 %	NICHT WÖRTLICH GENANNT zu klären	☐	
Auswahl oder Zuteilung von Schulungen und Bildungsprogrammen 7 %	NICHT WÖRTLICH GENANNT zu klären	☐	
Leistungsbewertung von Mitarbeiter:innen 7 %	WÖRTLICH GENANNT „die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen“	☐	
Berechnung oder Empfehlung von Vergütung 6 %	NICHT WÖRTLICH GENANNT zu klären	☐	
Identifikation von Betrug, Regel- oder Gesetzesverstößen durch eigene Mitarbeiter:innen 2 %	NICHT WÖRTLICH GENANNT zu klären	☐	
Entscheidungen über Beförderung oder Beendigung in der Befragung nicht erhoben	WÖRTLICH GENANNT „Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen“	☐	

Der zweite Rechtskreis geht dabei nicht unter

Neben der KI-Verordnung gilt das Arbeitsverfassungsgesetz weiter. § 91 Absatz 2 ArbVG verlangt vom Betriebsinhaber die Mitteilung an den Betriebsrat, welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten automationsunterstützt aufgezeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen vorgesehen werden. § 96 Absatz 1 Ziffer 3 macht die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern sie die Menschenwürde berühren, von der Zustimmung des Betriebsrates abhängig.

Ob ein bestimmtes System eine solche Kontrollmaßnahme ist und ob es die Menschenwürde berührt, ist eine Beurteilung des Einzelfalls. Dieses Blatt trifft sie nicht — es hält fest, welche Anwendungen überhaupt zur Sprache kommen müssen.

C Sechs Fragen je angekreuzter Anwendung

Je Spalte eine Anwendung aus Teil A oder B. Einzutragen ist der Stand der Klärung und der Name der zuständigen Person — nicht ein Urteil über die Zulässigkeit.

ZU KLÄREN IST	ANWENDUNG 1	ANWENDUNG 2	ANWENDUNG 3
1 · Zweckbestimmung Wofür genau wird das System verwendet? Das entscheidet, nicht der Produktname.			
2 · Datenarten Worauf greift sie zu, und was davon sind personenbezogene Arbeitnehmerdaten nach § 91 Abs 2 ArbVG?			
3 · Aufsicht Wer führt sie, mit welcher Ausbildung und Befugnis — und was geschieht, wenn diese Person widerspricht?			
4 · Information Wer erfährt vom Einsatz, in welcher Form und wann: Belegschaft, Arbeitnehmervertretung, Bewerber:innen?			
5 · Erläuterung Wer beantwortet, welche Rolle das System in einer Sache gespielt hat, und woher kommt die Angabe?			
6 · Nachweis Wie ist festgehalten, wer wann eingeschult wurde? Die KI-Kompetenz nach Artikel 4 trifft jede Art von KI-System.			

Wenn Spalten leer bleiben

Eine leere Zeile 3 heißt nicht, dass niemand aufpasst — sie heißt, dass die Aufsicht keiner Person mit Namen zugeordnet ist. Genau das ist der Punkt, an dem der Automatisierungs-Bias wirkt: Ein Ergebnis wird übernommen, weil niemand zuständig ist, es in Frage zu stellen. Menschliche Aufsicht setzt Befähigung voraus, nicht nur eine Zuweisung.

Fragen zur KI-Verordnung beantwortet die **Servicestelle für Künstliche Intelligenz bei der RTR**, Fragen zum Datenschutz die **österreichische Datenschutzbehörde**, Fragen zur betrieblichen Mitbestimmung der Betriebsrat und die zuständige Arbeiterkammer. Für den Kompetenzaufbau im Haus: **ki-kompetenz.academy/lernwege/** oder **+43 676 919 3030**. Dieses Blatt ersetzt keine rechtliche Prüfung im Einzelfall.