



Checkliste KI in der Bewerbungsauswahl

Prüfpunkt	✓
Vor dem Einsatz	
Rechtsgrundlage für den KI-Einsatz festgelegt (Art. 6 DSGVO, § 26 BDSG)	<input type="radio"/>
Rolle des KI-Anbieters geklärt (AV oder eigener Verantwortlicher)	<input type="radio"/>
Einstufung als Hochrisiko-KI nach KI-Verordnung berücksichtigt	<input type="radio"/>
Klare, jobbezogene Kriterien definiert	<input type="radio"/>
Kriterien in Muss und Kann getrennt	<input type="radio"/>
Trainingsdaten auf Qualität und Fairness geprüft	<input type="radio"/>
Historische Einstellungen kritisch hinterfragt	<input type="radio"/>
Rechtliche Anforderungen geprüft (Art. 22 DSGVO, AGG, KI-Verordnung)	<input type="radio"/>
Während des Einsatzes	
Auswahlquoten nach Gruppen gemessen (Geschlecht, Alter etc.)	<input type="radio"/>
Fehlerraten verglichen (zu Unrecht akzeptiert, zu Unrecht abgelehnt)	<input type="radio"/>
KI liefert nachvollziehbare, jobbezogene Erklärungen.	<input type="radio"/>
Menschliche Kontrolle ist wirksam (nicht nur formal).	<input type="radio"/>
HR-Mitarbeiter haben echte Entscheidungskompetenz.	<input type="radio"/>
Ausreichend Zeit für Prüfung vorhanden	<input type="radio"/>
Abweichungen von KI-Empfehlungen werden dokumentiert.	<input type="radio"/>
Transparenz	
Bewerber werden über KI-Einsatz informiert.	<input type="radio"/>
Rolle der KI ist klar kommuniziert (Unterstützung, nicht Entscheidung).	<input type="radio"/>
Betroffenenrechte sind kommuniziert (Recht auf menschliche Überprüfung).	<input type="radio"/>
Ansprechpartner sind benannt.	<input type="radio"/>
Regelmäßige Überprüfung	
Überwachung über mehrere Bewerbungsrunden hinweg	<input type="radio"/>
Auswahlquoten werden regelmäßig ausgewertet.	<input type="radio"/>
Neue Muster oder Verzerrungen werden identifiziert.	<input type="radio"/>
Kriterien werden bei Bedarf angepasst.	<input type="radio"/>