

KI- und ATS-Einsatz im Recruiting prüfen

Entscheidungshilfe für KMU: Bedarf, Daten, Verantwortung, Anbieterfragen und menschliche Aufsicht.

KI darf unterstützen. Verantwortung und Entscheidung bleiben beim Menschen.

Für wen ist diese Arbeitshilfe gedacht?

Für Geschäftsführungen, Führungskräfte und Recruiting-Verantwortliche, die ATS- oder KI-Werkzeuge auswählen, einführen oder bereits nutzen.

1 Prüfen

2 Besprechen

3 Festlegen

So nutzen Sie den Check

Gehen Sie die Fragen gemeinsam mit den Personen durch, die den Arbeitsalltag und die Entscheidung verantworten. Markieren Sie nicht nur Ja oder Nein: Notieren Sie auch, wer bis wann den nächsten Schritt übernimmt.

Hinweis: Diese Arbeitshilfe dient der Orientierung und ersetzt keine individuelle Rechts-, Datenschutz- oder Organisationsberatung.

CHECK 1

Brauchen wir dieses Werkzeug wirklich?

Nicht jedes KMU braucht ein ATS und nicht jede Automatisierung verbessert die Auswahl. Beginnen Sie beim Prozess, nicht beim Produkt.

☐ Welches konkrete Problem soll das Werkzeug lösen? Notiz / verantwortlich:

☐ Wie viele Bewerbungen und offene Stellen bearbeiten wir tatsächlich? Notiz / verantwortlich:

☐ Reicht eine klare Ablage, Zuständigkeit und Kommunikation ohne neues System aus? Notiz / verantwortlich:

☐ Welche Funktion ist notwendig - Verwaltung, Terminierung, Textunterstützung oder Bewertung? Notiz / verantwortlich:

☐ Beeinflusst das Werkzeug Auswahl, Ranking, Empfehlung oder Absage? Notiz / verantwortlich:

☐ Können Verantwortliche die Ergebnisse verstehen, prüfen und begründet überstimmen? Notiz / verantwortlich:

Warnsignal: Ein Ranking wirkt objektiv, obwohl niemand erklären kann, welche Daten und Annahmen hinter der Reihung stehen.

CHECK 2

Daten, Anbieter und Aufsicht prüfen

Vor dem Einsatz müssen Zweck, Datenwege, Zuständigkeiten und menschliche Kontrolle nachvollziehbar sein.

☐ Welche Bewerberdaten werden verarbeitet, gespeichert oder an Dritte übermittelt? Notiz / verantwortlich:

☐ Wo werden die Daten verarbeitet und wie lange werden sie gespeichert? Notiz / verantwortlich:

☐ Welche Vertrags-, Datenschutz- und Löschregelungen stellt der Anbieter bereit? Notiz / verantwortlich:

☐ Ist dokumentiert, wie Empfehlungen oder Bewertungen zustande kommen? Notiz / verantwortlich:

☐ Wer überwacht Fehlentscheidungen, Benachteiligungen und auffällige Ergebnisse? Notiz / verantwortlich:

☐ Werden Bewerber:innen verständlich über den relevanten KI-Einsatz informiert? Notiz / verantwortlich:

Rechtlicher Orientierungsstand 20.08.2026: Recruiting- und Beschäftigungs-KI kann nach Anhang III des EU AI Act hochriskant sein. Die speziellen Hochrisiko-Regeln für diese Systeme gelten aufgrund der Verordnung (EU) 2026/1744 ab 02.12.2027. Andere Pflichten, insbesondere bestimmte Transparenzregeln, können bereits gelten. Einzelfälle rechtlich prüfen lassen.

Vier Schritte vor Einführung oder Weiterbetrieb

1	Einsatz inventarisieren Dokumentieren Sie Werkzeug, Zweck, Daten, Anbieter, Nutzer:innen und betroffene Personen.	Verantwortlich: _____ Termin: _____
2	Risiko einordnen Prüfen Sie, ob das System Entscheidungen wesentlich beeinflusst, Profile erstellt oder Bewerber:innen bewertet.	Verantwortlich: _____ Termin: _____
3	Menschliche Aufsicht festlegen Benennen Sie geschulte Personen, Prüfschritte, Übersteuerungsmöglichkeiten und Eskalationswege.	Verantwortlich: _____ Termin: _____
4	Regelmäßig kontrollieren Prüfen Sie Ergebnisse, Beschwerden, Datenqualität, Anbieteränderungen und Rechtslage in festen Abständen.	Verantwortlich: _____ Termin: _____

Ein System darf Vorschläge liefern. Die Personalentscheidung braucht nachvollziehbare menschliche Verantwortung.

Kostenloses Orientierungsgespräch

Wenn Sie die Ergebnisse einordnen oder daraus einen tragfähigen Recruiting-Schritt entwickeln möchten, finden Sie weitere Informationen auf bewerbungcoach-neumayer.at.

Transparenzhinweis: Diese Arbeitshilfe wurde mit KI-Unterstützung gestaltet und fachlich strukturiert. Aussagen und Entscheidungen sind durch Menschen zu prüfen.