

Leitfaden zum **KI-Gesetz der EU** und die Auswirkungen auf die Personalbeschaffung

Ein einfacher und übersichtlicher Leitfaden für
Recruiter:innen über die neuen EU-Rechtsvorschriften
zur Künstlichen Intelligenz

SmartRecruiters

Einleitung:

Die KI-Revolution hat begonnen

In den letzten zehn Jahren hat sich Künstliche Intelligenz schleichend in unseren Alltag integriert, sei es in Form von Algorithmen in sozialen Medien bis hin zu Chatbots für Dienstleistungen. Mit der Veröffentlichung von ChatGPT im Jahr 2022 wurde KI jedoch zu einem Einfluss, der nicht mehr zu übersehen ist. Angesichts der Aufmerksamkeit, die dem transformativen Potenzial der KI in allen Branchen gewidmet wird, hat das Europäische Parlament ein KI-Gesetz (EU AI Act) verabschiedet, um die Entwicklung und Nutzung Künstlicher Intelligenz in der Europäischen Union (EU) zu regulieren. Als erstes umfassendes Rahmenwerk seiner Art steht dieses Gesetz bereit, um als Vorbild für andere Regionen weltweit zu dienen. Das Verständnis dieses neuen Gesetzes ist für Talentakquisitionsteams von entscheidender Bedeutung, da es den verantwortungsvollen und effektiven Einsatz von KI bei der Personalbeschaffung prägen wird.

“KI hat eine aktive Präsenz im Tagesablauf Ihrer Mitarbeiter, ob wir dazu bereit sind oder nicht.

Die Talentakquise hat die Gelegenheit, nicht nur sich anzupassen, sondern die Führung zu übernehmen, indem sie der Welt zeigt, wie die KI für Unternehmen und Fachkräfte gleichermaßen echte Wertschöpfung erzeugen kann.”



Rebecca Carr
CEO
SmartRecruiters

15.7

Billionen US-Dollar

Der Beitrag von KI zur
Weltwirtschaft bis
2030¹

40%

der Unternehmen planen
eine allgemeine Erhöhung
ihrer Investitionen in KI²

9 von 10

Unternehmen sehen KI als
Wettbewerbsvorteil³

¹ PWC

² McKinsey: The State of AI in 2023

³ MIT Sloan Research Report

10 Dinge, die du über das KI-Gesetz der EU erfahren wirst

Dieses Dokument enthält die wichtigsten Informationen, die dir helfen, das KI-Gesetz der EU zu verstehen und sich darauf vorzubereiten.

- 1 Zweck des KI-Gesetzes
- 2 Zeitplan des KI-Gesetzes
- 3 Warum Wirtschaftsführer in KI investieren wollen
- 4 Wie die Talentakquise von KI profitieren kann
- 5 Beispiele von KI-Systemen in der Talentakquise
- 6 Risikokategorien des KI-Gesetzes
- 7 Rollen im KI-Gesetz
- 8 Hochrangige Anforderungen an die Einhaltung
- 9 Die 4 Top-Prioritäten für die Talentakquise in Vorbereitung auf das KI-Gesetz
- 10 Sanktionen bei Nichteinhaltung

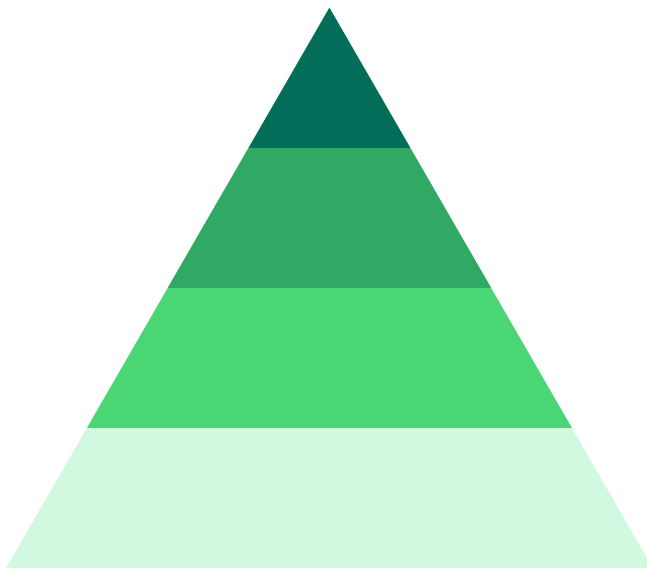
Wie dieser Leitfaden zu verwenden ist

Dieser Leitfaden soll dich über die wichtigsten Punkte des KI-Gesetzes der EU aufklären. Du kannst diesen Leitfaden nutzen, um deine Wissensbasis aufzubauen und Gespräche mit deinem Team zu beginnen. Dieser Leitfaden sollte nicht als Rechtsberatung verstanden werden.

Grundlagen des KI-Gesetzes der EU

? Was ist das KI-Gesetz?

Das KI-Gesetz (EU AI Act), das am 12. Juli 2024 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht wurde, regelt die Anwendung und Entwicklung von KI in der Europäischen Union durch die Definition von vier Risikokategorien mit den dazugehörigen Regeln.



● Unannehmbares Risiko

● Hohes Risiko

● Beschränktes Risiko
(KI-Systeme mit besonderen
Transparenzverpflichtungen)

● Geringes Risiko

? Was ist der **Zweck** des KI-Gesetzes?

Der Hauptzweck des KI-Gesetzes besteht darin, Menschen und Organisationen in die Lage zu versetzen, das transformative Potenzial der KI zu nutzen und gleichzeitig die Öffentlichkeit vor potenziellen Risiken wie Voreingenommenheit oder Verletzung der Privatsphäre zu schützen, insbesondere in Situationen, die von großer Bedeutung sind, wie z.B. bei der Beantragung eines Kredits oder einer Arbeitsstelle.

? Was ist der **Zeitplan** für das KI-Gesetz?

Nachdem das KI-Gesetz am 1. August 2024 in Kraft getreten ist, **wird der Großteil der Anforderungen in zwei Jahren, zum 2. August 2026, gelten**, mit Ausnahme der unten aufgeführten Bestimmungen.⁴

- **2. Februar 2025:**
Die Definitionen der verbotenen KI-Systeme und die Bestimmungen zur KI-Kompetenz
- **2. August 2025:**
Verpflichtungen für KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck
- **2. August 2026:**
Verpflichtungen für den Einsatz von Hochrisiko-KI-Systemen und anderen, die in Anhang III des Gesetzes definiert sind.

⁴Zeitplan für die Umsetzung

KI in der Personalbeschaffung

? Warum sollten Unternehmen Investitionen in KI in Betracht ziehen?

Mit der Umsetzung des KI-Gesetzes stellen sich Unternehmen möglicherweise die Frage, ob jetzt der richtige Zeitpunkt für Investitionen in KI ist. Hier sind einige Gründe, warum sich die Investition nicht nur lohnt, sondern für den Gesamterfolg unerlässlich ist:

→ Zunehmender Einsatz von KI-Tools

Die rasche Einführung von KI-Technologie wird für Unternehmen, die auf dem globalen Markt wettbewerbsfähig bleiben wollen, immer wichtiger. Da **77 % der Verbraucher bereits KI-gestützte Dienste oder Geräte nutzen**⁵ und **72 % der Unternehmen KI bereits in mindestens einer Funktion einsetzen**,⁶ steigt die Nachfrage nach intelligenten Systemen stetig.

→ Wirtschaftliche Auswirkungen

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der KI sind ebenfalls nicht zu leugnen: Schätzungen zufolge wird sie bis 2030 einen Beitrag **von 15,7 Billionen US-Dollar** zur Weltwirtschaft leisten.⁸ Dieses Wachstum wird durch die stetige Expansion des KI-Marktes weiter vorangetrieben, der **jährlich um mindestens 120 % und speziell im Jahr 2024 um 33 % wachsen soll**.

→ KI-Investitionen werden fortgesetzt

Da 40 % der Unternehmen planen, ihre Investitionen in KI insgesamt zu erhöhen,¹⁰ werden Unternehmen, die **der KI-Integration Vorrang einräumen**, nicht nur **wettbewerbsfähig bleiben**, sondern auch zur **Schaffung von Arbeitsplätzen und zum Wirtschaftswachstum beitragen** und sich als Vorreiter im digitalen Zeitalter positionieren.

→ Wettbewerbsvorteile

Unternehmen, die es versäumen, KI in ihre Abläufe zu integrieren, laufen Gefahr, ins Hintertreffen zu geraten, da ihre Konkurrenten die Technologie bereits nutzen – für eine bessere Entscheidungsfindung, eine stärkere Automatisierung und ein besseres Kundenerlebnis. Tatsächlich **sehen 9 von 10 Unternehmen KI als ein entscheidendes Instrument zur Erlangung von Wettbewerbsvorteilen**,⁷ was die Dringlichkeit von Investitionen in diesen schnell wachsenden Bereich verdeutlicht.

→ Umschulung für KI

Die Auswirkungen der KI auf den Arbeitsmarkt unterstreichen die Notwendigkeit für Unternehmen, sich darauf einzustellen. Während durch KI bis 2025 potenziell 85 Millionen Arbeitsplätze wegfallen könnten, werden voraussichtlich 97 Millionen neue geschaffen, was zu einem **Nettogewinn von 12 Millionen Arbeitsplätzen** führt.⁹ Diese Verschiebung unterstreicht, wie wichtig es ist, sich neu zu qualifizieren und Jobprofile für KI-gestützte Tätigkeiten anzunehmen.

⁵ Adobe Cloud Experience

⁶ McKinsey: The State of AI in Early 2024

⁷ MIT Sloan Research Report

⁸ PWC

⁹ World Economic Forum

¹⁰ McKinsey: The State of AI in 2023



Wie kann die Talentakquise konkret vom Einsatz der KI profitieren?

“Die Stellensuche wird immer eine persönliche Sache sein – für Bewerber:innen und die einstellende Führungskraft. **KI bietet uns die Möglichkeit**, die Routinetätigkeiten zu eliminieren, die den Einstellungsprozess verlangsamen. Rekrutierungsteams haben damit die Gelegenheit, sich **auf die Talentstrategie**, die Kontaktaufnahme mit potenziellen Kandidat:innen und die Auswahl der richtigen Mitarbeiter für Ihr Unternehmen **zu konzentrieren** – und damit letztlich **eine Erfahrung zu vermenschlichen**, die sich heute schnell kalt anfühlen kann.“



Rebecca Carr
CEO
SmartRecruiters

In der heutigen schnelllebigen Rekrutierungsumgebung hängt der Erfolg von der Rationalisierung der Abläufe, der Gewinnung wertvoller Erkenntnisse und der Bindung der Kandidat:innen während des gesamten Prozesses ab. Durch den Einsatz von Automatisierung und datengesteuerten Strategien können Unternehmen ihre Produktivität steigern, Einstellungsentscheidungen optimieren und das Erlebnis für Recruiter:innen, Personalverantwortliche und Kandidat:innen verbessern.

Vorteile von KI für die Talentakquise (TA)

ENGAGEMENT

Fördere die Bindung von Bewerber:innen durch maßgeschneiderte Kommunikation, 24/7-Verfügbarkeit und automatische Updates.

PRODUKTIVITÄT

Automatisiere sich wiederholende administrative Tätigkeiten, damit sich deine Recruiter:innen auf strategische Themen konzentrieren können.

EINSICHTEN

Verstehe deine Einstellungstrends und -auswirkungen, um den Prozess zu optimieren und den zukünftigen Bedarf vorherzusagen.

Beispiele für KI im Recruitingprozess

Die potenziellen Anwendungen von KI im Recruitingprozess sind vielfältig, aber wir sehen bereits Schlüsselbereiche, in denen Investitionen sowohl den ROI als auch die Erfahrung für Recruiter:innen und Kandidat:innen erheblich verbessern können.



Marktpresenz

- Stellenanzeigen verfassen und auf Vorurteile überprüfen
- Anzeigen gezielt schalten
- Ausgaben für Anzeigen optimieren
- Die Nutzererfahrung auf Karriereseiten personalisieren



Auswahl

- Kandidat:innen prüfen
- Vorstellungsgespräche terminieren
- Gespräche durchführen und/oder zusammenfassen
- Eignung/Leistung der Bewerber:innen einstufen oder bewerten



Analyse

- Prozessen auf Ineffizienzen oder zu hohe Ausgaben überprüfen
- Einstellungsbedarf vorhersagen
- Prozesse auf Vorurteile hin testen

Akquise

- Talentpools durchsuchen
- Talentpools segmentieren
- Nurturing-Kampagnen erstellen
- SEO und Suchbarkeit von Karriereseiten optimieren



Zusammenarbeit

- Mitglieder des Einstellungsteams einbeziehen
- Interviewfragen erstellen
- Kandidat:innen über ihren Bewerbungsstatus informieren
- Mit Kandidat:innen kommunizieren



Einstellung

- Angebotsschreiben und die dazugehörige Bewerberkommunikation entwerfen
- Verträge erstellen
- Onboarding-Programme entwickeln



Ein tieferer Einblick in das KI-Gesetz

Durch die Festlegung von Risikostufen und den damit verbundenen Regeln für die Anwendung und Entwicklung von KI hofft das Europäische Parlament, ein Umfeld zu schaffen, in dem Organisationen das transformative Potenzial dieser Technologie mit positiven Gesamtergebnissen nutzen können.

Risikoklassifizierung im KI-Gesetz

Risikostufe	Definition	Beispiele im Recruiting
Unannehmbares Risiko	KI-Anwendungen, die als Bedrohung für Menschen angesehen werden. <i>Diese Anwendungen sind nach dem KI-Gesetz der EU nicht zulässig.</i>	- Sortieren, Klassifizieren oder Erstellen einer Datenbank von Kandidat:innen auf der Grundlage von Verhalten, sozioökonomischem Status oder persönlichen Merkmalen wie ethnischer Herkunft oder Religion - Biometrische Identifizierung oder Kategorisierung von Bewerber:innen
Hohes Risiko	KI-Anwendungen, die sich negativ auf die Sicherheit oder die Grundrechte auswirken können. <i>Unterliegen bestimmten Vorschriften und Anforderungen gemäß dem KI-Gesetz der EU.</i>	- Auswahl und Bewertung von Kandidat:innen - Analyse und Filterung von Bewerbungen - Targeting von Stellenanzeigen
Beschränktes Risiko	KI-Anwendungen, die das Risiko der Manipulation oder einer mangelnden Transparenz bergen. <i>Unterliegen bestimmten Vorschriften und Anforderungen im Rahmen des KI-Gesetzes der EU.</i>	- Einsatz von Chatbots zur Kommunikation mit Kandidat:innen - Einsatz von KI zur Erstellung und Versendung von E-Mail-Kampagnen an Bewerber:innen
Geringes Risiko	KI-Anwendungen, die im Wesentlichen keine Sicherheitsrisiken mit sich bringen.	- Einsatz von generativer KI zur Erstellung von Stellenbeschreibungen - Verwendung von KI, um Ihrem internen Team Aufgabenerinnerungen zu senden

Rollen im KI-Gesetz

Lerne die im EU KI-Gesetz beschriebenen Rollen mit diesen vereinfachten Definitionen kennen.

→ **Anbieter:**

Eine Person oder Organisation, die ein KI-Produkt entwickelt und auf dem Markt anbietet.

→ **Importeur:**

Eine Person oder Organisation, die ein KI-Produkt von außerhalb der EU auf dem EU-Binnenmarkt verfügbar macht.

→ **Einsetzer:**

Eine Person oder Organisation, die ein KI-System professionell einsetzt.

→ **Autorisierter Vertreter:**

Eine Person oder Organisation, die im Namen des Anbieters für die Durchführung der im KI-Gesetz festgelegten Verpflichtungen und Verfahren verantwortlich ist.

→ **Verteiler:**

Eine Person oder Organisation (neben dem Anbieter oder Importeur) in der Lieferkette, die ein KI-Produkt auf dem Markt verfügbar macht.

→ **Produkthersteller:**

Eine Person oder Organisation, die ein KI-System über ihr eigenes Produkt auf dem Markt anbietet.

Weitere Begriffe, die du kennen solltest

→ **KI-Systeme:**

Hierbei handelt es sich um spezifische Anwendungen künstlicher Intelligenz, die für bestimmte Aufgaben oder Funktionen entwickelt wurden und nach dem KI-Gesetz der EU in verschiedene Risikostufen eingeteilt werden. Dieser Teil des Gesetzes bezieht sich eher auf „traditionelle“, auf maschinelles Lernen basierende Produkte.

→ **KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck (General Purpose AI Models, GPAIs)**

Hierbei handelt es sich um vielfältig verwendbare KI-Technologien, die für verschiedene Anwendungen in unterschiedlichen Bereichen angepasst werden können. Dieser Teil des Gesetzes betrifft LLMs und Produkte, die auf diesen Technologien basieren. Die Risikopyramide bezieht sich nicht auf GPAIs.

Anmerkungen zu GPAIs

Ein GPAI-Modell ist nicht gleichbedeutend mit einem GPAI-System. Ein GPAI-System ist die Benutzeroberfläche, die uns ermöglicht, das KI-Modell zu nutzen. So ist zum Beispiel ChatGPT ein GPAI-System und GPT-4 ist das GPAI-Modell. Man kann das Modell nicht ohne das System verwenden.

Eine hilfreiche Analogie:

Ein Ferrari ist das **GPAI-System**, sein Motor ist das **GPAI-Modell**.

Verstehen, wie sich das Gesetz artikuliert:

- Das Gesetz betrifft jedes KI-System: GPAI-Systeme und KI-Systeme.
- Die Rollen können sich bei jedem System ändern, was unterschiedliche Anforderungen mit sich bringt.
- Wenn zum Beispiel ein Talentakquise-Team einen LLM-gestützten Chatbot verwendet, darauf basierend ein KI-System zur Bewerberbewertung entwickelt und an andere Unternehmen verkauft, dann ist das Talentakquise-Team wahrscheinlich ein **Einsetzer des GPAI-Systems und zugleich Anbieter eines Hochrisiko-KI-Systems**.

Einhaltung des Gesetzes und Risiken

→ Grundlegende Compliance-Anforderungen für KI in der Talentakquise

Während KI den Eindruck einer komplizierten und mysteriösen Technologie vermitteln kann, sind die Grundlagen zur Einhaltung des KI-Gesetzes eigentlich recht einfach. Im Folgenden findest du einen leicht verständlichen Überblick der vier Hauptkategorien von Verpflichtungen, die im KI-Gesetz der EU festgelegt sind.

Verpflichtungen hinsichtlich Transparenz und Nachvollziehbarkeit

Stelle klar, wann Nutzer mit KI-Systemen interagieren, stelle verständliche Erklärungen zu den Entscheidungsprozessen der KI zur Verfügung und Sorge dafür, dass der Betrieb dieser Systeme für Regulierungsbehörden und betroffene Personen transparent ist.

Nichtdiskriminierung und Fairness bei KI-gesteuerten Einstellungsentscheidungen

Wahre die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und Fairness, um sicherzustellen, dass Algorithmen keine Vorurteile aufgrund von geschützten Merkmalen wie Geschlecht, Ethnie oder Alter einführen oder aufrechterhalten. Entscheidungen sollten transparent und nachvollziehbar sein und einer menschlichen Kontrolle unterliegen.

Maßnahmen zum Datenschutz und zur Datensicherheit

Halte die DSGVO-Standards ein und gewährleiste Datensparsamkeit, Transparenz und den sicheren Umgang mit personenbezogenen Daten. Treffe dabei Maßnahmen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte des Einzelnen und zur Verhinderung des Missbrauchs sensibler Informationen.

Bestimmungen über menschliche Aufsicht und Rechenschaftspflicht

Stelle sicher, dass KI-Systeme, insbesondere Hochrisikosysteme, von qualifizierten Personen überwacht werden, die bei Bedarf eingreifen können, und dass sowohl den Entwicklern als auch den Nutzern eine klare Verantwortung für mögliche Schäden oder Verstöße, die sich aus dem Betrieb der KI ergeben, zugewiesen wird.

*Bitte beachte, dass es sich bei den obigen Ausführungen um eine Einführung in das KI-Gesetz handelt und nicht um eine Liste aller Anforderungen.

Kommt dir das alles bekannt vor?

Wer Erfahrung mit DSGVO-Implementierungen hat, wird viele Ähnlichkeiten zu den Grundprinzipien des KI-Gesetzes feststellen.

→ Die 4 Top-Prioritäten für die Talentakquise in Vorbereitung auf das KI-Gesetz

Das EU-Gesetz enthält zahlreiche Verpflichtungen und Anforderungen. Jede Organisation muss diese überprüfen und einen Plan erstellen, der am besten auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten ist. Für den Anfang haben wir die 4 grundlegenden Maßnahmen skizziert, die dein Team in Vorbereitung auf die neue Gesetzgebung wahrscheinlich ergreifen muss.

1 Folgenabschätzungen für KI-Systeme durchführen:

Stelle für dich klar, wie du KI heute in der Personalbeschaffung/HR einsetzt. Bestimme den Risikograd, mit dem du aktuell arbeitest, und stimme dich mit deinen internen Interessensgruppen sowie mit KI-Anbietern ab, um einen Plan zur Einhaltung der Vorschriften zu erstellen, der die KI-Ziele deines Unternehmens in Betracht zieht.

2 Für Transparenz und Kommunikation mit den Bewerber:innen sorgen:

Stelle sicher, dass deine Bewerber:innen darüber informiert sind, wie und wann KI in euren Rekrutierungs-/HR-Prozessen eingesetzt wird.

3 Regelmäßige Audits und Aktualisierungen der KI-Systeme durchführen:

Mache die Wartung zu einer Priorität und überprüfe regelmäßig die Einhaltung der Vorschriften und die Aktualität ihrer KI-Systeme. Auf diese Weise bleibst du rechtskonform und stellst sicher, dass deine KI den Zielen Ihres Unternehmens gerecht wird.

4 Schulungen und Weiterbildungen für TA- und HR-Teams anbieten:

Für viele Arbeitnehmer ist der Einsatz von KI neu und sie sind möglicherweise nicht mit den Arbeitsweisen und Vorteilen von KI vertraut. Stelle mit umfassenden Schulungen sicher, dass dein Team das Beste aus den KI-Systemen herausholt und diese richtig einsetzt.

KI ist eng mit der DSGVO verwandt, da sie (fast) immer persönliche Daten verarbeitet. ***Es kommt darauf an, den Prioritäten des KI-Gesetzes zu folgen und gleichzeitig die DSGVO einzuhalten.***

→ 6 Fragen, die du deinen Anbietern von KI-gestützter HR-Technologie stellen solltest

Talentakquise- und HR-Abteilungen werden eng mit KI-Anbietern zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die Verpflichtungen des KI-Gesetzes der EU eingehalten werden. Hier sind einige wichtige Fragen für das Gespräch mit deinen Anbietern:

1

Welche Maßnahmen, wie z.B. Systemaudits, hast du implementiert, um sicherzustellen, dass dein KI-System frei von Vorurteilen ist, die bei der Einstellung zu Diskriminierung führen könnten?

2

Wie stellt dein KI-System die Transparenz seiner Entscheidungsprozesse sicher, und welche Informationen kann es den Bewerber:innen über seine Bewertungen zur Verfügung stellen?

3

Welche menschlichen Kontrollmechanismen sind in deinem KI-Rekrutierungstool integriert, und wie können Recruiter:innen in den Entscheidungsprozess eingreifen?

4

Kannst du erklären, wie dein KI-System die Datenschutzverpflichtungen gemäß der DSGVO einhält, insbesondere in Bezug auf die Erhebung und Speicherung von Bewerberdaten?

5

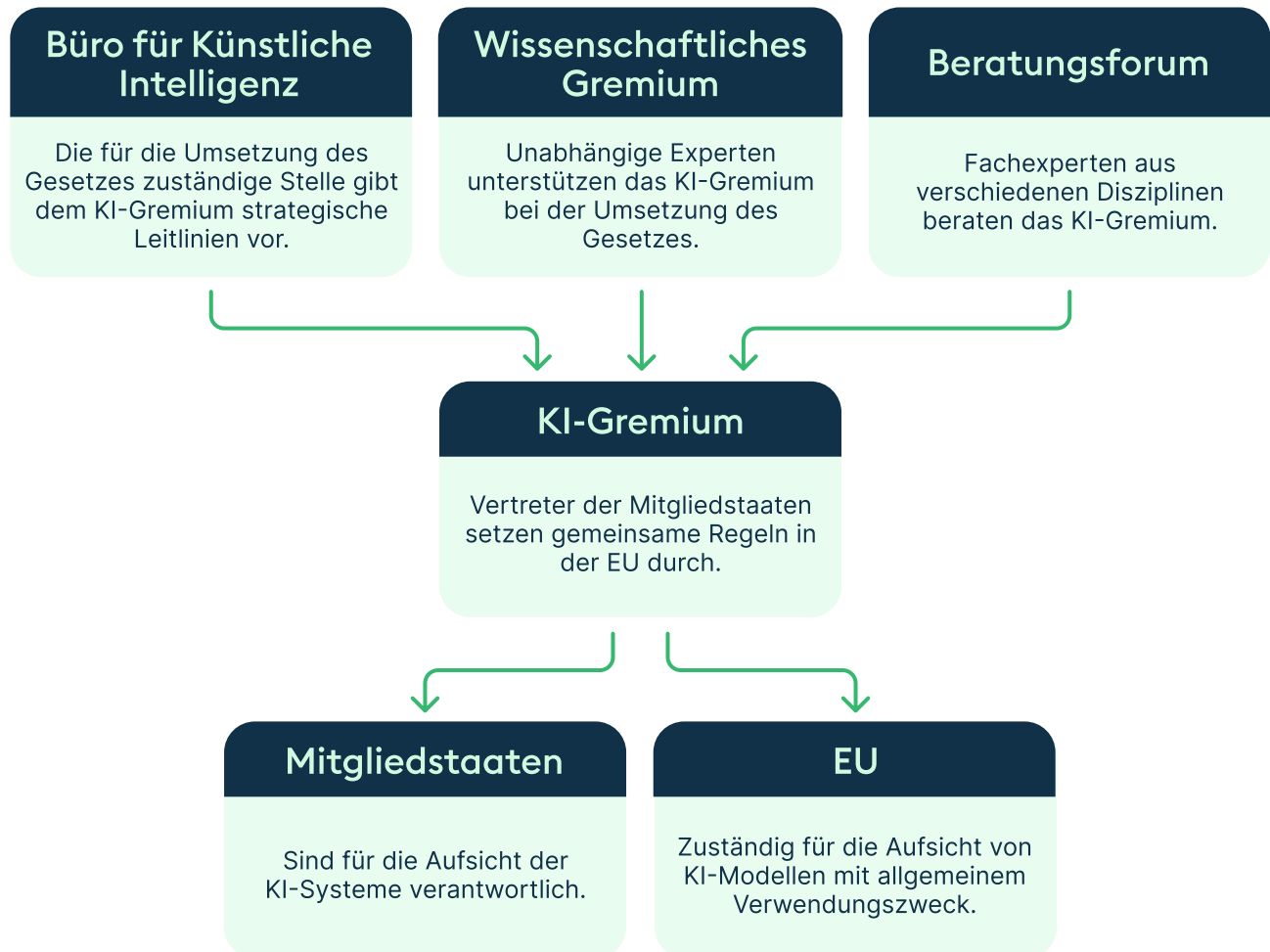
Welche Protokolle hast du für die Prüfung und Überwachung der Leistung deines KI-Systems, um die permanente Einhaltung des KI-Gesetzes zu gewährleisten?

6

Welche Schulungen oder Ressourcen stellst du Recruiter:innen zur Verfügung, damit sie dein KI-System effektiv einsetzen und dabei ethische Standards einhalten?

→ Wie wird das EU-KI-Gesetz reguliert und durchgesetzt?

Das KI-Gesetz schafft einen umfassenden Rahmen für die Regulierung von KI in der gesamten EU. Es verbindet regulatorische Aufsicht mit fachlicher Anleitung, um eine harmonisierte und fundierte Entscheidungsfindung sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene zu gewährleisten.¹²



Sanktionen bei Nichteinhaltung

Die Strafen können je nach Mitgliedstaat variieren, aber die Strafe für die Nichteinhaltung des KI-Gesetzes oder der Anwendung verbotener Praktiken dürfte bis zu 35 Millionen Euro oder 7 % des gesamten weltweiten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres betragen.

Für EU-Agenturen gelten dieselben Regeln und Bußgelder und sie werden von den für den Datenschutz zuständigen Aufsichtsbehörden der EU überwacht.

¹² Europäische Kommission: [Artificial Intelligence – Questions and Answers](#) und [Gesetz über künstliche Intelligenz \(KI\)](#): Rat gibt grünes Licht für weltweit erste KI-Vorschriften

Die wichtigsten Erkenntnisse

Neue Rechtsvorschriften können einschüchternd wirken, aber mit der richtigen Planung und Prioritätensetzung wird die Einhaltung der Vorschriften für TA-Teams leicht zu erreichen sein. Du wirst vielleicht sogar feststellen, dass der EU AI Act Anlass für spannende Gespräche über die potenziellen Vorteile des Einsatzes von KI in der Personalbeschaffung liefert. Insgesamt ebnet dieses Gesetz den Weg für einen fairen und verantwortungsvollen Einsatz von KI bei der Personalbeschaffung und legt den Schwerpunkt auf Transparenz, Fairness und Verantwortung. Durch die Annahme der von der EU festgelegten Richtlinien können Recruiter:innen für einen inklusiveren Einstellungsprozess sorgen, der die Rechte der Bewerber:innen respektiert und die Vielfalt würdigt. Wenn du dich in dieser sich ständig weiterentwickelnden KI-Landschaft zurechtfindest und informiert bleibst, kannst du diese Technologien so nutzen, dass sowohl dein Unternehmen als auch die talentierten Bewerber:innen, die du einstellen möchtest, davon profitieren!

Zusammenfassung



Transparenz, Datenschutz und Nachvollziehbarkeit stehen im Mittelpunkt des KI-Gesetzes



Der Schlüssel zur Rechtskonformität liegt darin, KI-Anbieter zu finden, mit denen du zusammenarbeiten und denen du vertrauen kannst.



KI hat das Potenzial, Talentakquise und Recruiting effizienter, fairer und ansprechender zu machen

Weitere Informationen

- [Experteninterview: Was das EU-KI-Gesetz für das Recruiting bedeutet](#)
- [KI-Gesetz: erste Regulierung der künstlichen Intelligenz](#)
- [Europäische Kommission: Künstliche Intelligenz – Fragen und Antworten*](#)

SmartRecruiters

Über SmartRecruiters

SmartRecruiters ermöglicht effizientes Recruiting und befreit Talentakquisitionsteams von komplizierter Bewerbermanagement-Software. Die offene Plattform von SmartRecruiters wird bereits von über 4.000 Kunden wie Bosch, LinkedIn, Sixt und Visa als Recruiting-Betriebssystem benutzt. Unternehmen mit entscheidenden Personalbedarf setzen auf SmartRecruiters aufgrund der herausragenden und intuitiven Funktionalität, des exzellenten Supports und eines umfassenden Ökosystems aus Drittanbieteranwendungen und -dienstleistern.

Siehe **SmartRecruiters** in Aktion

Weitere Informationen finden Sie unter



[@SmartRecruiters](https://twitter.com/SmartRecruiters)



smartrecruiters.com



[SmartRecruiters](https://www.linkedin.com/company/smartrecruiters)