

KI im HR – ein Hochrisiko ab August?

Wie der Mittelstand KI sicher nutzen kann

Agenda



01

Einführung: Was ist der AI Act?



02

Use Cases: KI in der Praxis im HR-Umfeld



03

Leitplanken: Was bei der Nutzung von KI zu berücksichtigen ist



04

Praxisnaher Einblick: KI für HR



05

Zusammenfassung & Takeaways

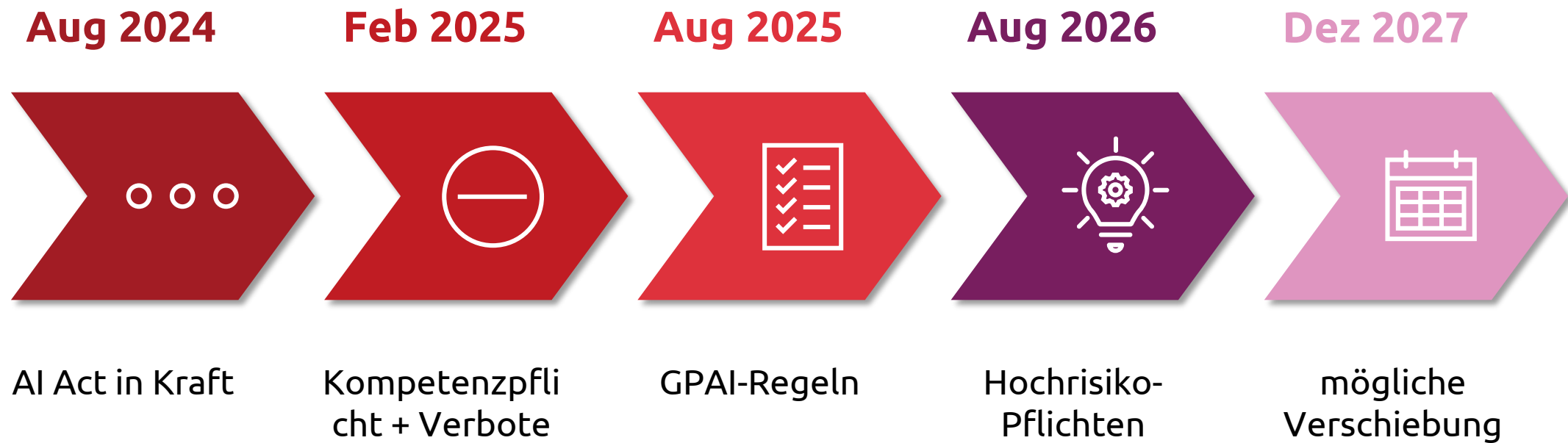
Nutzt Ihr bereits KI im Unternehmen?

POLL #1

- Wir setzen schon mehrere KI-Tools im HR produktiv ein
- Wir testen aktuell oder planen den Einsatz
- Wir nutzen ChatGPT & Co., aber kein dediziertes HR-KI-Tool
- Wir warten ab, bis die Rechtslage klar ist



Der AI Act der Rahmen steht bereits



Die Richtung ist längst klar.

Sieben typische HR-Use-Cases

Performance Analytics

Bewerber-Matching Arbeitszeugnisse

HR-Chatbots

Stellenanzeigen Schichtplanung

CV-Parsing

Nicht der Use Case entscheidet sondern das Design

„Bewertet die KI Menschen — oder unterstützt sie Prozesse?“

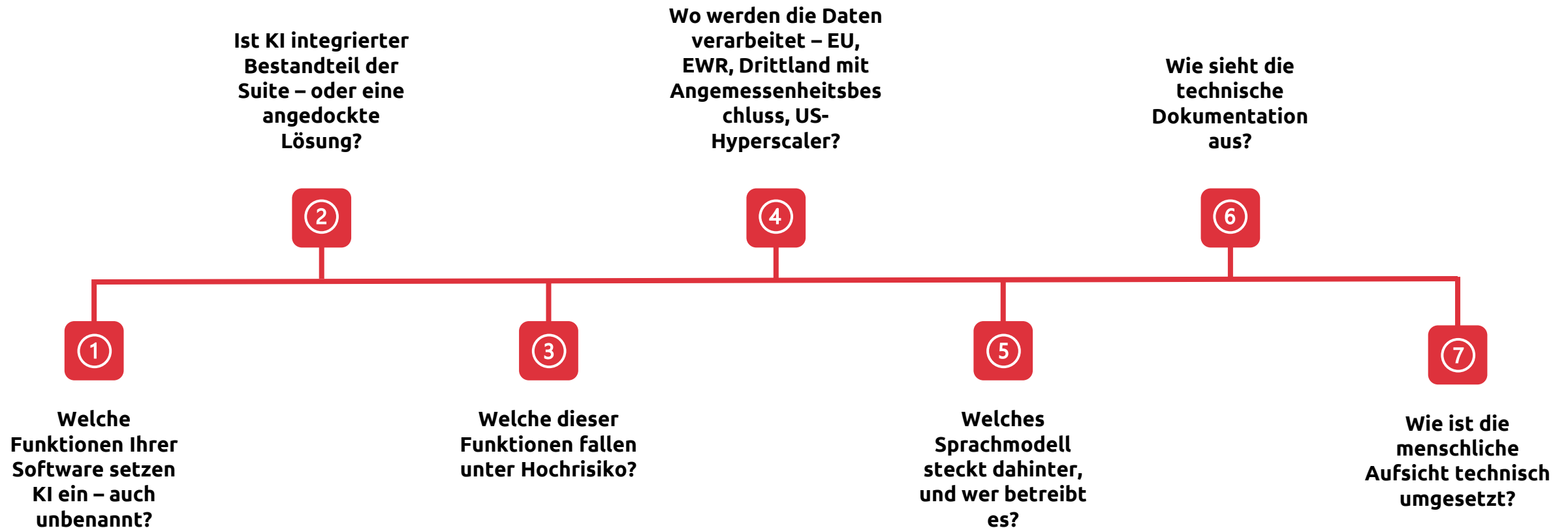
Datenverarbeitung

- CV-Parsing
- Daten übernehmen
- Schichtplanung
- Regeln optimieren
- Analytics
- Trends erkennen

Profiling / Ranking

- Bewerber ranken
- Verhalten bewerten
- Menschen
prognostizieren

Sieben Fragen, die Ihr ab heute jedem Anbieter stellen solltet



Vor diesen drei Gruppen muss KI bestehen

Geschäftsleitung

Nutzen +
Haftung

Datenschutz

Datenflüsse +
Nachvollziehbarkeit

Betriebsrat

Fairness +
Transparenz



Der Weg von Abacus Umantis

Abacus Intelligence

DACH-DNA

Schweizer HR-
Tech

Artificially

Lokale
KI-Modelle

Hosting

Schweizer
Rechenzentren

Prinzip

Mensch
entscheidet



Einblick in die Welt von Abacus Umantis

Drei nächste Schritte



Pain-Points identifizieren

- Wo verlieren eure Teams heute Stunden mit Routine?
- Wo bleiben Prozesse liegen?

Genau dort schafft KI messbaren Wert.

KI-Kompetenz strukturiert aufbauen

Pflicht seit Februar 2025 – und gleichzeitig ein Hebel (KI-Kompetenzen definieren, Schulungen zuordnen, Zertifikate im Personaldossier dokumentieren).

Stakeholder-Gespräch ansetzen

Eine Stunde mit HR, IT, Datenschutz, Betriebsrat, Geschäftsleitung. Mit Pain-Points und KI-Kompetenz-Plan als Gesprächsgrundlage

Nicht der Use Case entscheidet — sondern das Design.

KI wird im HR vor allem dann kritisch, wenn sie Menschen bewertet, rankt oder prognostiziert. Unterstützt sie Prozesse oder verarbeitet Daten transparent, ist sie meist unkritisch.

Compliance entsteht durch Architektur — nicht durch Einzeltools.

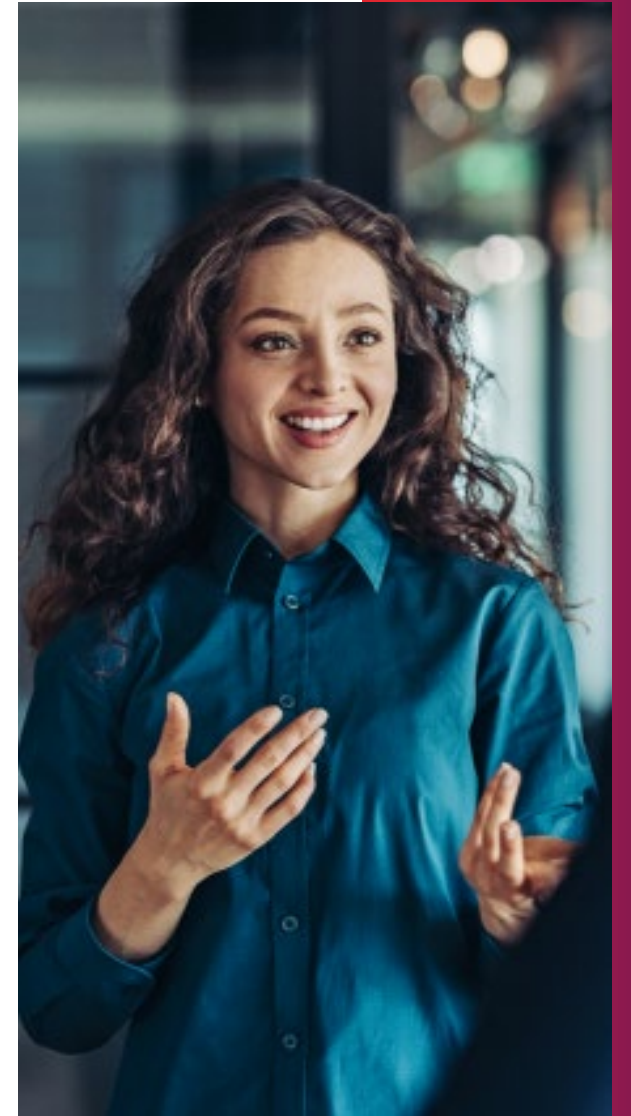
Eine integrierte HR-Suite mit zentralem KI-Layer, klarer Dokumentation und menschlicher Aufsicht ist langfristig beherrschbar. Shadow AI und isolierte Tools sind das eigentliche Risiko

Die entscheidenden Stakeholder müssen früh eingebunden werden.

Geschäftsleitung, Datenschutz und Betriebsrat haben unterschiedliche Anforderungen — aber denselben Anspruch: nachvollziehbare, faire und kontrollierbare KI.

Jetzt ist der richtige Zeitpunkt zu starten.

Unternehmen müssen heute nicht perfekt sein. Aber sie sollten beginnen, Pain Points zu identifizieren, KI-Kompetenz aufzubauen und eine erklärbare KI-Strategie zu entwickeln.





Eure Fragen — unsere Antworten

Wir freuen uns auf den Austausch mit Euch.

Florian Biermann
florian.biermann@umantis.com

Daniel Bloudek
daniel.bloudek@umantis.com