

A hand holding a robotic hand against a teal background. The robotic hand is white and blue, with visible joints and a wristband. The human hand is wearing a dark blue suit sleeve. The background is a solid teal color with a subtle gradient.

DARF MAN DAS?

HR zwischen Innovation und Gesetz

Job^{CLOUD}

VISCHER

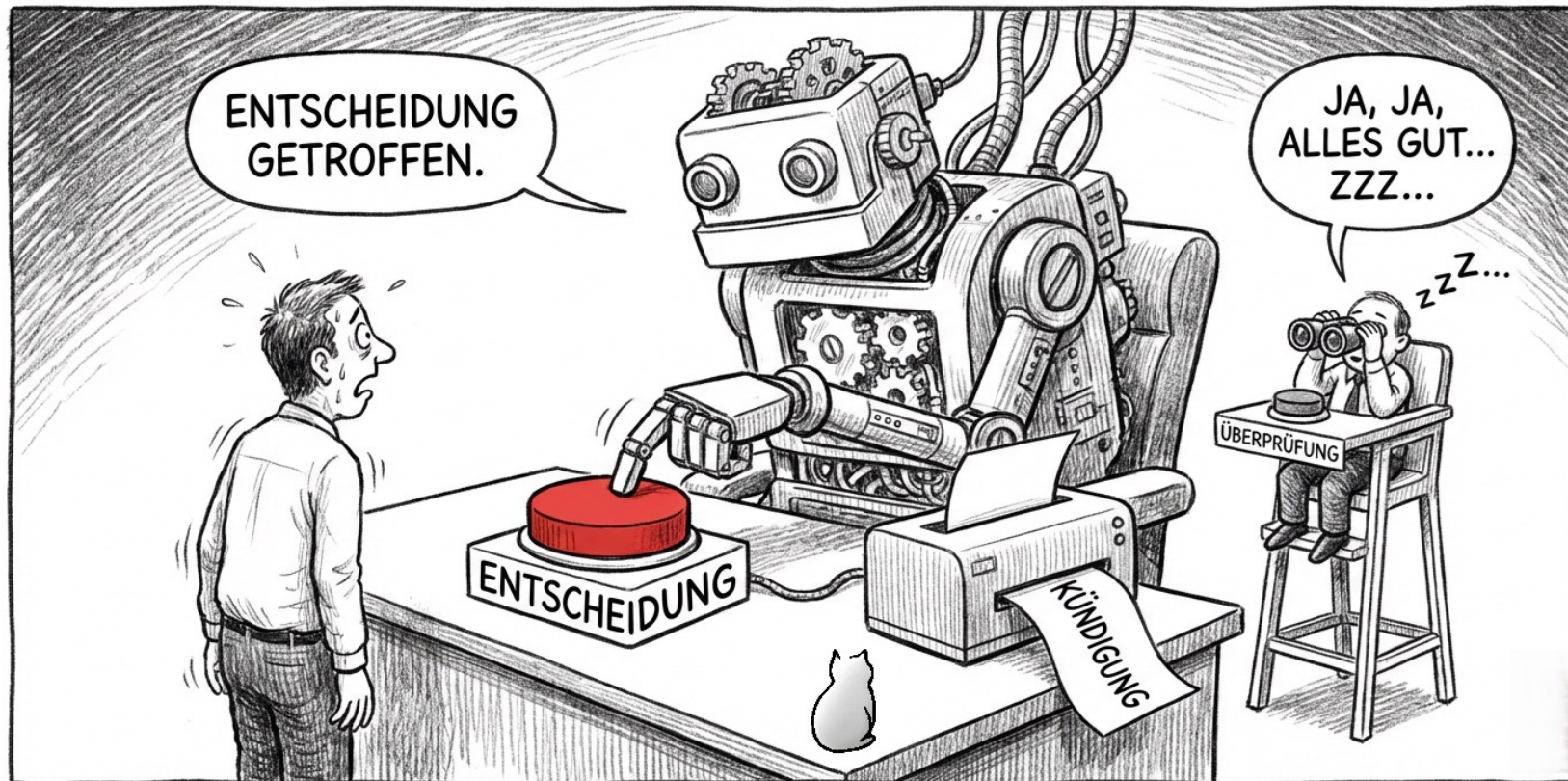
März 2026

Fälle aus der Praxis

- Sie erhalten eine Bewerbung und lassen diese von Ihrem KI-Chatbot für Ihre persönliche Information analysieren
- Sie erhalten 100 Bewerbungen und lassen von einem Sprachmodell einen Score erstellen, wie gut die einzelnen Bewerbenden zur Stelle passen
- Wer 70 Prozent oder weniger passt, dem sagt die KI ab
- Sie sammeln Leistungs- und Entwicklungsdaten, Angaben zum Verhalten und der Arbeit, Umfrageergebnisse und wie interne Systeme genutzt werden und lassen eine KI prognostizieren, wie bei bestimmten Szenarien die Fluktuation wo wie sein wird



DIE ILLUSION DER MENSCHLICHEN KONTROLLE



Auf einen Blick: Was verlangt wird



Passender Provider



Menschliches Gehör



Verhältnismässigkeit



Betroffenenrechte



Transparenz & Zweckbindung



Rechtfertigung



Keine Verhaltensüberwachung



Richtige Daten



Passender Provider

- Datenbearbeitungen dürfen i.d.R. auch ohne Einwilligung und Offenlegung an Provider **ausgelagert** werden
- Gilt bei der KI genau gleich wie sonst

VISCHERs Lösung, bietet volle Kontrolle dank KI-Nutzung via "API"-Zugang:



<https://redink.ai>

Quelle: David Rosenthal, VISCHER AG

Do's

- Passender Vertrag (sog. ADV) mit Geheimhaltungsklausel und Verbot der Nutzung der Daten durch den Provider (z.B. Training)
- Spezielle Anforderung beim Berufsgeheimnis (HR i.d.R. nicht)

Don'ts

- Consumer-Versionen von KI-Apps nutzen
- KI-Browser und andere nicht zugelassenen Anwendungen einsetzen, weil es so bequem und cool ist



Transparenz & Zweckbindung

- Wesentliche Aspekte der Datenbearbeitung müssen für die betroffenen Personen **erkennbar** sein – auch bei KI
- Insbesondere der Einsatzzweck und Erhebung neuer Daten

Quelle: David Rosenthal, VISCHER AG

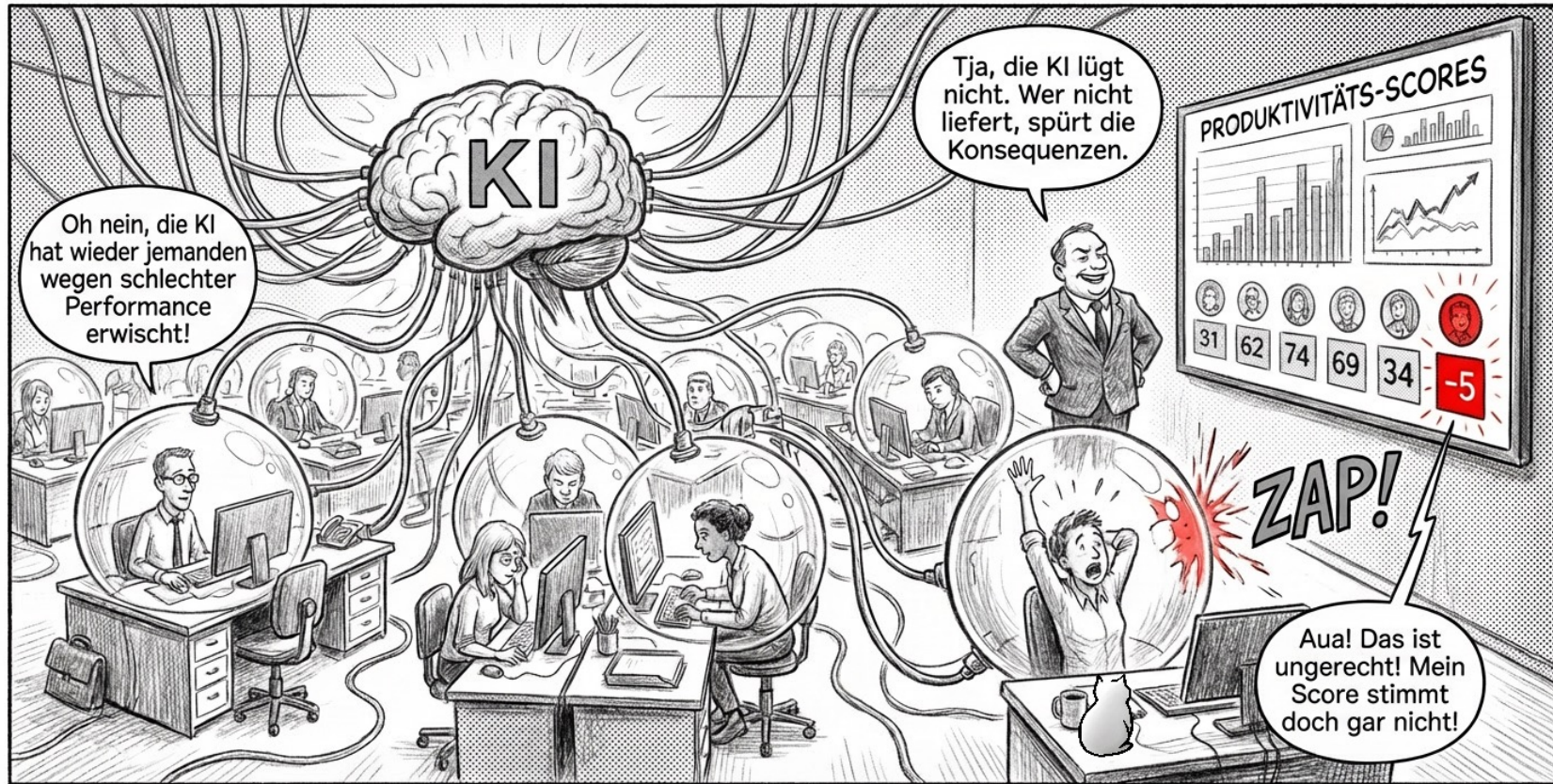
Do's

- Dinge, für die KI genutzt werden, in der Datenschutzerklärung erwähnen, ebenso Daten, die mit KI neu generiert werden (z.B. Profile) und automatisierte Einzelentscheide

Don'ts

- Erhobene Daten für andere Zwecke als angegeben verwenden (z.B. Training oder Testen von Systemen)
→Rechtfertigung
- Dinge tun, mit denen Betroffene nicht rechnen müssen

DIE GLÄSERNE BELEGSCHAFT





Richtige Daten

- Verwendete Daten müssen im Hinblick auf ihren Zweck **richtig**, aktuell und vollständig sein – KI-Input wie KI-Output
- Heisst auch: Keine **Diskriminierung** von Arbeitnehmenden (z.B. durch eine KI mit "Bias") – kann auch das GlG verletzen

Quelle: David Rosenthal, VISCHER AG

Do's

- Bei Selektions- und Scoring-Systemen ausgiebig testen, damit die Vertretbarkeit der Ergebnisse aufgezeigt werden kann
- Entscheide durch Personen mit Erfahrung (Automation Bias!)

Don'ts

- Einem Sprachmodell zu wenig Spielraum / schlechte Daten geben
- Sich auf menschliche Aufsicht verlassen (unzuverlässig, zu spät)



Verhältnismässigkeit

- Werden Daten bearbeitet, dann nur solche, die wirklich für den Zweck geeignet und nötig sind – und nur in **zumutbarer** Weise
- Gewichtiger Eingriff verlangt gewichtigen Grund; Arbeitgeber haben zudem eine Fürsorgepflicht gegenüber Arbeitnehmenden

Quelle: David Rosenthal, VISCHER AG

Do's

- Nicht weiter gehen, als für das Arbeitsverhältnis oder die Eignungsprüfung nötig (z.B. bei KI-Analyse von Bewerbenden)
- Datenschutz-Folgenabschätzung bei mutmasslich hohen Risiken



[https:// vud.ch/dsfa](https://vud.ch/dsfa)

Don'ts

- Einsatz von KI in einer Weise, die die Betroffenen grundsätzlich für unangemessen erachten (→Rechtfertigung nötig)



Keine Verhaltensüberwachung

- Art. 26 ArgV3:
Überwachung des **Verhaltens** von Arbeitnehmern durch Überwachungs- und Kontrollsysteme ist verboten
- Erlaubte Zwecke sind hingegen Sicherheit, Leistungskontrolle

Do's

- Systeme, die im Prinzip eine Überwachung von Arbeitnehmenden ermöglichen, so einschränken, dass sie Daten von Mitarbeitenden nur noch im erlaubten Rahmen verarbeiten
- Konsultationspflicht vor Einführung eines Systems

Don'ts

- Ergebnisse solcher Systeme an Empfänger in der EU weitergeben (AI Act reguliert neu und streng KI-Systeme, die Arbeitnehmende oder Bewerbende beurteilen/bewerten; es gibt sogar ein Verbot)



Betroffenenrechte

- Betroffene Personen können u.a. **Auskunft**, Löschung und Berichtigung ihrer Personendaten verlangen
- Es gibt Ausnahmen, etwa zum Schutz anderer Arbeitnehmenden und bei einer **datenschutzfremden** Ausübung des Auskunftsrechts

Quelle: David Rosenthal, VISCHER AG

Do's

- Sich überlegen, ob bei KI-gestützten Entscheiden die Ergebnisse der KI aufbewahrt werden sollen, und wie auf Verlangen die Logik erläutert werden kann, auf welcher die Entscheidung beruhen
- Periodische sowie vorzeitige Löschung von Daten vorsehen

Don'ts

- Unnötige Daten aufbewahren (Protokollierung von KI-Apps!)



Menschliches Gehör

- Werden Entscheide mit Rechtsfolgen oder sonstigen gewichtigen Folgen für Betroffene **automatisiert** gefällt, so muss informiert und auf Wunsch "menschliches Gehör" gewährt werden
- Gilt nur, wenn es um Entscheide über **einzelne** Person geht

Do's

- Vorher sagen, wenn voll- und halbautomatisiert "aussortiert" oder sonst automatisch entschieden werden soll
- Person auf Wunsch anhören und Entscheid wiedererwägen

Don'ts

- So tun, als würde die KI lediglich gewisse Grundlagen für einen Entscheid liefern, den Entscheid aber im Wesentlichen trifft

Das Recht auf "menschliches Gehör"





Rechtfertigung

- Werden gewisse dieser Grundsätze nicht eingehalten, es aber gute Gründe gibt, ist eine **Rechtfertigung** teilweise denkbar
- Überwiegendes Interesse, Schweizer Rechtspflicht, Einwilligung

Quelle: David Rosenthal, VISCHER AG

Do's

- KI für Analysen einsetzen, bei denen es nicht um die einzelnen Personen geht, sondern Aussagen über ganze Teams oder das Unternehmen ("nicht personenbezogener Zweck ... Forschung, Planung, Statistik"), wenn die Bedingungen erfüllt sind (wie z.B. Anonymisierung der Daten)

Don'ts

- Mit Einwilligungen arbeiten – ausser, es geht nicht anders

Darf man das also?

- Sie erhalten eine Bewerbung und lassen diese von Ihrem KI-Chatbot für Ihre persönliche Information analysieren
- Sie erhalten 100 Bewerbungen und lassen von einem Sprachmodell einen Score erstellen, wie gut die einzelnen Bewerbenden zur Stelle passen
- Wer 70 Prozent oder weniger passt, dem sagt die KI ab
- Sie sammeln Leistungs- und Entwicklungsdaten, Angaben zum Verhalten und der Arbeit, Umfrageergebnisse und wie interne Systeme genutzt werden und lassen eine KI prognostizieren, wie bei bestimmten Szenarien die Fluktuation wo wie sein wird



Zwei Schritte

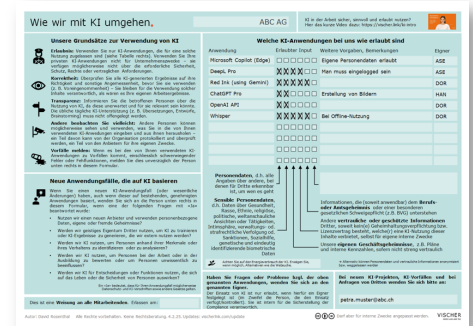
Für Mitarbeitende erlaubtes KI-Tool beschaffen

- Sie weichen sonst auf "Shadow AI" aus
- Für jedes Tool braucht es einen "Eigner", der verantwortlich ist für Schritt 2 (z.B. HR)
- KI-Einsatz regeln (geht einfach, siehe Beispiel)
- Neueste KI-Provider-Liste bald auf vischer.com/ki

Quelle: David Rosenthal, VISCHER AG

Den Use Case auf Compliance/Risiken prüfen und dokumentieren

- Vorlage: vischerInk.com/gaira (GAIRA Light verwenden, inkl. DSFA)
- Im HR-Bereich: Diese Slides zusätzlich als Checkliste durchgehen
- Ggf. Weisung für den Use Case, Schulung und Datenschutzerklärung vorsehen
- Ggf. Prozess anpassen (z.B. Anhörung bei automatisierten Einzelentscheiden)

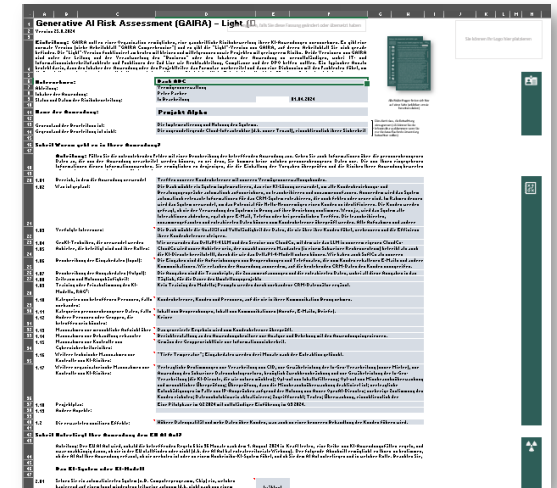


vischerInk.com/ki-weisung-kurz

Fazit

- KI darf auch im HR eingesetzt werden
- Nur geprüfte KI-Tools mit geschäftlichem Konto einsetzen
- Transparenz sicherstellen (sie "heilt" vieles) und nicht über die Stränge schlagen ("Wie würde ich das finden?")
- Menschliche Aufsicht ist zu wenig und zu spät – es fängt bereits bei der richtigen Instruktion der KI und Auswahl des Kontexts an, um ein qualitativ gutes Ergebnis zu erzielen
- Automatisierte Entscheide verlangen zusätzliche Massnahmen
- Datenschutz-Folgenabschätzung hilft bei der Beurteilung in den heikleren Vorhaben
- Immer ans Auskunftsrecht und die Löschung denken

Quelle: David Rosenthal, VISCHER AG



Machen Sie ein GAIARA!
vischerlnk.com/gaira

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen: david.rosenthal@vischer.com

Zürich

Schützengasse 1

Postfach

8021 Zürich, Schweiz

T +41 58 211 34 00

www.vischer.com

Basel

Aeschenvorstadt 4

Postfach

4010 Basel, Schweiz

T +41 58 211 33 00

Genf

Esplanade Pont-Rouge 9C

Postfach

1200 Genf 26, Schweiz

T +41 58 211 35 00

