

WHITEPAPER · GESUNDHEITS-RECRUITING

KI rechtssicher im Gesundheitswesen.

Was erlaubt ist, was heikel ist – und was Sie sofort stoppen sollten.

AGENDA

01 KI im Recruiting – und keiner weiss, wo die Grenze liegt

03 Der EU AI Act: drei Risikoklassen

05 Hochrisiko: Recruiting unter strengen Auflagen

07 Schulungspflicht & Transparenz: Was ab sofort gilt

02 Wo KI im Pflege-Alltag längst steckt

04 Verboten: Was definitiv nicht geht

06 DSG, DSGVO & Diskriminierung

08 KI rechtssicher umsetzen mit Hireman

Agenda



KI im Recruiting – und keiner weiss, wo die Grenze liegt

KI ist im Recruiting-Alltag angekommen – auch im Gesundheitswesen: Stellenanzeigen werden generiert, Lebensläufe automatisch bewertet, Chatbots führen das erste Bewerbungsgespräch. Was dabei oft übersehen wird: Mit dem Einsatz beginnt die Verantwortung – und die liegt beim Betreiber, also bei Ihrer Einrichtung.

Das Problem: Viele Einrichtungen nutzen KI, ohne genau zu wissen, wo sie sich rechtlich exponieren. Fehlende Dokumentation, ungeeignete Tools, ungeschulte Mitarbeitende – im schlimmsten Fall wird daraus eine Haftungsfrage.

Gleichzeitig ziehen die Regeln an: Mit dem **EU AI Act** gilt das weltweit erste umfassende KI-Gesetz. Verbote und Schulungspflicht gelten seit Februar 2025, die Transparenzpflichten seit August 2026 – die vollen Hochrisiko-Pflichten folgen ab Dezember 2027. Mit Ausstrahlung auch auf Schweizer Einrichtungen.

Dieses Whitepaper fasst zusammen, was HR-Verantwortliche jetzt wissen müssen: Welche KI-Anwendungen sind verboten? Welche sind erlaubt, aber streng reguliert? Und wie setzen Sie KI so ein, dass sie compliance-sicher und praxistauglich bleibt?



02

Wo KI im Pflege-Alltag längst steckt

KI ist kein Zukunftsthema. Sie arbeitet bereits in den Tools, die Ihr Team täglich nutzt – oft unbemerkt.

Schon das Umformulieren einer E-Mail mit einem generativen Assistenten ist eine KI-Anwendung im Sinne der Verordnung – und damit potenziell reguliert. Die gute Nachricht: Nicht jeder Einsatz ist heikel. Viele Anwendungen sind erlaubt, solange sie richtig eingebettet sind. Die Frage ist nicht mehr *ob*, sondern *wie*.

Typische Berührungspunkte im Gesundheits-HR

- ✓ Generative Assistenten für Stellenanzeigen und E-Mails
- ✓ CV-Screening-Tools, die Bewerbungen automatisch bewerten
- ✓ Chatbots, die erste Fragen von Kandidatinnen und Kandidaten übernehmen
- ✓ Matching-Systeme, die Profile mit offenen Stellen abgleichen
- ✓ Dienstplan-Algorithmen auf Basis von Verfügbarkeit und Skills

Anbieter oder Betreiber – wer ist gemeint?

Anbieter entwickeln KI-Systeme und bringen sie auf den Markt. **Betreiber** sind alle Organisationen, die KI im Alltag einsetzen – auch über frei zugängliche Web-Tools. Wer KI im Unternehmen duldet oder freischaltet, ist Betreiber und trägt die entsprechenden Pflichten. **Kurz gesagt: Ihre Einrichtung ist fast sicher schon Betreiberin von KI – die rechtlichen Spielregeln gelten bereits jetzt.**

03

Der EU AI Act: drei Risikoklassen

Der EU AI Act ist seit August 2024 in Kraft – das weltweit erste umfassende Gesetz zur Regulierung von KI.

Sein Ziel: Sicherheit, Transparenz und Verantwortung beim KI-Einsatz. Die Verordnung denkt in drei Klassen: Was ist verboten? Was ist riskant, aber möglich? Und was ist unkritisch, solange Hinweispflichten erfüllt werden?

Warum das auch die Schweiz betrifft

Werden KI-Ergebnisse in der EU verwendet – etwa bei Bewerbenden aus dem EU-Raum – fällt auch eine Schweizer Einrichtung in den Anwendungsbereich der Verordnung. Die Schweiz selbst hat die KI-Konvention des Europarats unterzeichnet und passt ihre Gesetze sektoriell an; eine Vernehmlassungsvorlage ist auf Ende 2026 angekündigt. Wer heute konform aufsetzt, ist vorbereitet.

RISIKOSTUFE

× Verboten



Manipulative & diskriminierende Systeme

Kein Einsatz erlaubt – für niemanden.

🛡 Hochrisiko



KI im Personalbereich

Recruiting, Auswahl, Leistungsbewertung – erlaubt, aber nur unter strengen Auflagen.

✓ Übrige KI-Systeme



Generative KI & Chatbots

Ohne Hochrisiko-Funktion erlaubt – mit Transparenz- und Hinweispflichten.

04

Verboten: Was definitiv nicht geht

Manipulation und unterschwellige Beeinflussung

Systeme, die Menschen unbemerkt in eine Richtung lenken oder psychologische Schwachstellen ausnutzen. Im Recruiting-Kontext: Plattformen, die Kandidatinnen mit versteckten Gestaltungstricks unter Druck setzen.

Emotionserkennung im Bewerbungsprozess

Tools, die aus Gesicht, Stimme oder Körperhaltung emotionale Zustände ableiten, sind im Personalbereich grundsätzlich verboten – ausdrücklich auch Video-Interview-Software, die während des Gesprächs Emotionen analysiert und daraus Einstellungsentscheide ableitet.

Social Scoring

Systeme, die aus einem breiten Datenmix – Antwortzeiten, Social Media, Standortdaten – einen Gesamt-Score bilden, der über Auswahl, Beförderung oder Versetzung entscheidet. Wer neben Leistungsdaten auch weiche Faktoren und Privatdaten einfließen lässt, überschreitet die Grenze.

SOFORT STOPPEN



PRAXISBEISPIEL

Das «smarte» Interview-Tool

Ein Video-Tool verspricht, aus Mimik und Stimmlage die «Teamfähigkeit» von Pflege-Bewerbenden zu erkennen – und schlägt auf dieser Basis Absagen vor. Klingt effizient, ist aber Emotionserkennung im Personalbereich.



Verboten – unabhängig davon, wie gut das Tool funktioniert.



05

Hochrisiko: Recruiting unter strengen Auflagen

Der gesamte Personalbereich gilt gemäss Anhang III des EU AI Acts als Hochrisiko-Zone. KI-Einsatz ist möglich – aber nur unter klar definierten Bedingungen. Explizit genannt sind Systeme für Einstellung und Auswahl sowie Systeme für Arbeitsbedingungen und Leistungsbewertung.

Pflichten für Betreiber ab Dezember 2027

Ursprünglich auf August 2026 terminiert, per «Digital Omnibus» (Juni 2026) auf den 2. Dezember 2027 verschoben – aufgehoben sind sie nicht:

- ✓ Prüfen, ob das eingesetzte Tool als Hochrisiko-System gilt
- ✓ Nur konforme, dafür vorgesehene Systeme einsetzen
- ✓ Menschliche Aufsicht: keine automatisierten Absagen oder Einstellungsentscheide
- ✓ Bewerbende und Mitarbeitende über den KI-Einsatz informieren
- ✓ Alle Personen schulen, die mit dem System arbeiten

Praxisbeispiel Bewerberscreening: Ein Tool scannt Lebensläufe, bewertet Kandidierende und zeigt dem HR nur die besten Profile. Das ist nicht verboten – aber ein Hochrisiko-System: Bewerbende müssen informiert werden, ein Mensch muss das Ergebnis kontrollieren, und der Algorithmus darf nicht diskriminieren.

Human in the Loop ist dabei nicht verhandelbar: KI darf vorbereiten, vorschlagen, ranken – aber nie allein entscheiden. Definieren Sie klar, wer in Ihrer Einrichtung die letzte Prüfungskompetenz hat.

06

DSG, DSGVO & Diskriminierung

Wer KI im Recruiting einsetzt, bewegt sich im Schnittpunkt mehrerer Rechtsrahmen – alle können gleichzeitig verletzt werden.

Keine Personendaten in öffentliche KI-Tools

Einen Lebenslauf in ein öffentliches Chat-Tool zu kopieren, um ein Kurzprofil zu erstellen, klingt praktisch – ist aber regelmässig ein Datenschutzverstoss (revDSG, bei EU-Bezug zusätzlich DSGVO). Auch oberflächliche Anonymisierung reicht nicht: Wer Ausbildungsweg, Arbeitgeber und Zeitraum kennt, kann oft auf die Person schliessen.

KI kann diskriminieren – ohne dass es jemand will

Ein schlecht trainierter Algorithmus gewichtet Erwerbspausen negativ, sortiert statistisch häufiger Frauen oder ältere Bewerbende aus. Arbeitgebende bleiben als Betreiber voll verantwortlich – regelmässige Bias-Prüfungen und menschliche Kontrolle sind nicht optional.



Kombiniertes Haftungsrisiko

Automatisierte Ablehnungen oder entscheidungsgleiche Rankings kollidieren gleich mehrfach: mit dem DSGVO-Verbot automatisierter Einzelentscheidungen (bei EU-Bezug), den Informations- und Anhörungspflichten des revDSG – und den Hochrisiko-Pflichten der KI-Verordnung. **Je mehr automatisiert wird, desto höher das Risiko.**

Schulungspflicht & Transparenz: Was ab sofort gilt

KI-Kompetenz ist seit Februar 2025 Pflicht

Unternehmen müssen sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden, die KI einsetzen, über ausreichende KI-Kompetenz verfügen – für jedes Tool, auch die freien. Die gute Nachricht: Es braucht keine aufwändige externe Schulung. Auch ein interner Leitfaden, den Mitarbeitende lesen und unterzeichnen, kann genügen. Entscheidend ist der Nachweis.

Praxistipp – der Ein-Seiten-Leitfaden: Welche Tools sind erlaubt? Was darf nicht eingegeben werden? Wer ist Ansprechperson bei Unsicherheiten? Lassen Sie ihn unterschreiben – der einfachste Weg, die Schulungspflicht zu erfüllen und die Haftung sauber zu dokumentieren.

Kennzeichnungspflichten seit August 2026

- ✓ Chatbots: Wer Kandidierende über einen KI-Chat kommunizieren lässt, muss darauf hinweisen
- ✓ KI-erstellte Bilder und Videos müssen als solche gekennzeichnet werden
- ✓ Vollautomatisch veröffentlichte Texte brauchen eine Kennzeichnung – redaktionell geprüfte nicht

Verstöße gegen Transparenzpflichten können mit empfindlichen Bussgeldern in Millionenhöhe sanktioniert werden.



08

KI rechtssicher umsetzen mit Hireman

Rechtssicherer KI-Einsatz entsteht nicht von selbst – sondern durch Strukturen, die Compliance von Anfang an mitdenken.

Genau so ist die Hireman-Plattform gebaut: Die KI-Vorqualifizierung arbeitet mit nachvollziehbaren, je Stelle definierten Kriterien. Sie sortiert und schlägt vor – entschieden wird immer von Ihrem Team. Automatisierte Absagen gibt es nicht.

- ✓ Human in the Loop by design – keine autonomen Einstellungsentscheide
- ✓ Kandidierende werden transparent über den KI-Einsatz informiert
- ✓ Alle Bewerberdaten in Schweizer Rechenzentren – revDSG-konform, DSGVO-ready
- ✓ Geschlossenes System: keine Personendaten in öffentlichen KI-Tools
- ✓ Nachvollziehbare Kriterien statt Blackbox-Scoring

Demo vereinbaren → hello@hireman.ch



KI-Vorqualifizierung

transparent



Anna Müller

Pflegefachfrau HF · 5 J.

94

✓ Entscheidung: Ihr Team



Swiss Hosting.

Swiss by default · Human by design

Disclaimer: Dieses Whitepaper stellt keine Rechtsberatung dar; alle Angaben ohne Gewähr. Für konkrete Rechtsfragen konsultieren Sie bitte eine Anwältin oder einen Anwalt.