

Checkliste: KI-Readiness in HR

Bewerten Sie jede Aussage mit: trifft zu / teilweise / trifft nicht zu.

Die Checkliste richtet sich an Geschäftsführung, HR-Leitung und People- & Culture-Verantwortliche.

Hinweis: Die Checkliste bietet eine erste Struktur und Impulse, um Ihre KI-Readiness in HR einzuschätzen. Sie ersetzt keine detaillierte Risikoanalyse, keine rechtliche Beratung und keine umfassende IT- oder Datenschutzprüfung, sondern ergänzt bestehende Ansätze um eine reflektierte HR-Perspektive auf KI.

1. Rollen, Skills & Organisation

<input checked="" type="checkbox"/> trifft zu / <input type="checkbox"/> teilweise / <input checked="" type="checkbox"/> trifft nicht zu.	Bewerten Sie folgende Aussagen:
	Wir haben ein gemeinsames Verständnis, wie sich unsere HR-Rollen durch KI verändern werden (z. B. HRBP, Recruiting, HR-Services, L&D).
	Wir wissen, welche Aufgaben künftig stärker automatisiert und welche bewusst menschlich bleiben sollen.
	Wir haben einen ersten Überblick, welche Skills wir in HR und Führung für die KI-Ära brauchen (z. B. Datenverständnis, Interpretation, Change-Kompetenz).
	Es gibt keinen unausgesprochenen Wunsch, dass KI „unangenehme Führungsaufgaben“ (z. B. Feedback, schwierige Gespräche) übernehmen soll.

2. HR-Prozesse: Automatisieren vs. menschlich halten

<input checked="" type="checkbox"/> trifft zu / <input type="radio"/> teilweise / <input type="checkbox"/> trifft nicht zu.	Bewerten Sie folgende Aussagen:
	<p>Wir haben identifiziert, welche HR-Prozesse heute stark manuell, wiederholend und regelbasiert sind (z. B. Standardanfragen, Dokumentenerstellung, Routine-Reporting).</p>
	<p>Wir haben definiert, wo KI unterstützen darf, aber Menschen die Entscheidungshoheit behalten (z. B. Einstellungsentscheidungen, Performance, Entwicklung).</p>
	<p>Für zentrale HR-Prozesse können wir klar sagen: Hier soll KI Zeit freispieln. Hier soll HR bewusst menschlich präsent bleiben.</p>

3. Risiko & Verantwortung: Bias, Compliance, Datenschutz

<input checked="" type="checkbox"/> trifft zu / <input type="radio"/> teilweise / <input type="checkbox"/> trifft nicht zu.	Bewerten Sie folgende Aussagen:
	<p>Uns ist bewusst, dass historische Daten nie völlig neutral sind und dass KI Bias verstärken kann – insbesondere im Recruiting und bei der Personalauswahl.</p>
	<p>Wir haben geklärt, welche Personaldaten in KI-Tools überhaupt verwendet werden dürfen – und welche ausdrücklich nicht.</p>
	<p>Datenschutz, IT, Legal und (falls vorhanden) Betriebsrat werden frühzeitig eingebunden, wenn KI-basierte Lösungen in HR geprüft werden.</p>
	<p>Bei allen KI-Anwendungen ist definiert, wo „Human in the loop“ zwingend notwendig ist – und wie diese Rolle konkret aussieht.</p>

4. Kultur & Kommunikation rund um KI

<input checked="" type="checkbox"/> trifft zu / <input type="radio"/> teilweise / <input type="checkbox"/> trifft nicht zu.	Bewerten Sie folgende Aussagen:
	Wir wissen, wie Mitarbeitende und Führungskräfte aktuell über KI denken (z. B. Neugier, Skepsis, Angst).
	Es gibt eine klare Botschaft, dass KI Unterstützung, nicht Ersatz für den Menschen ist – insbesondere in HR- und Führungsfragen.
	Führungskräfte sind vorbereitet, Fragen und Sorgen aus ihren Teams zum Thema KI aufzugreifen und einzuordnen.
	Wir sprechen intern darüber, wo KI bereits im Einsatz ist – es gibt keine „heimlichen“ KI-Entscheidungen.

5. Governance & Leitplanken

<input checked="" type="checkbox"/> trifft zu / <input type="radio"/> teilweise / <input type="checkbox"/> trifft nicht zu.	Bewerten Sie folgende Aussagen:
	Wir haben (oder entwickeln) Grundprinzipien für den Einsatz von KI in HR: Fairness, Transparenz, Datenschutz, Mensch im Zentrum.
	Es gibt klare Kriterien, nach denen neue KI-/HR-Tools bewertet und freigegeben werden.
	Verantwortlichkeiten sind geklärt: Wer entscheidet was? (z. B. HR, IT, Legal, Datenschutz, Mitbestimmung).
	Mitarbeitende wissen, wann und wie sie GenAI-Tools im HR-Kontext nutzen dürfen (z. B. Formulierungshilfen, FAQs) – und wo die Grenze ist.

6. Konkreter Start: Von der Idee zur Umsetzung

<input checked="" type="checkbox"/> trifft zu / <input type="radio"/> teilweise / <input type="checkbox"/> trifft nicht zu.	Bewerten Sie folgende Aussagen:
	Wir haben einen AI-Readiness-Check für HR gemacht oder geplant (Prozesse, Daten, Skills, Kultur).
	Wir haben 1–2 priorisierte Use Cases definiert, statt „alles auf einmal“ anzugehen.
	Es gibt einen ersten 90-Tage-Plan, wie wir Rollen, Skills und Prozesse konkret weiterentwickeln wollen.
	Wir haben entschieden, wo wir externes Sparring (z. B. Konzeption, Ethik-Leitlinien, Moderation) nutzen möchten.

Auswertung: Wenn Sie viele Haken bei „teilweise“ oder „trifft nicht zu“ setzen, lohnt sich ein strukturierter Einstieg – zum Beispiel über einen AI-Readiness-Check für HR, das Schärfen von Rollen & Skills oder die Entwicklung von Leitlinien für den KI-Einsatz.