

Schritt 4: Rolle nach dem EU AI Act klären

Sind Sie Anbieter (haben ein KI-System unter eigenem Namen im Einsatz) oder Betreiber (nutzen ein bestehendes System eines Drittanbieters)? Der Anbieter trägt die Hauptverantwortung für die sichere Entwicklung und Konformität des Hochrisiko-KI-Systems. Betreiber sind hingegen dafür verantwortlich, die korrekte und verantwortungsvolle Nutzung im Alltag sicherzustellen.

Schritt 5: Verbote ausschliessen

Prüfen Sie, ob es sich bei Ihrem KI-System um eine verbotene Anwendung handelt, beispielsweise Systeme zur Manipulation von Menschen oder zum Social Scoring. Solche Systeme dürfen auf dem EU-Markt nicht eingesetzt werden.

Schritt 6: Vorprüfung auf hohe Risiken

Folgende Fragen helfen bei der Triage: Wird das KI-Tool von uns selbst trainiert oder erstellt? Kann der Einsatz unserer Reputation schaden? Handelt es sich um ein Hochrisikosystem gemäss Anhang III zum EU AI Act? Trifft das KI-Tool ohne menschlichen Einfluss wichtige Entscheidungen? Bearbeitet es sensible Daten?

Kann mindestens eine dieser Fragen mit «Ja» beantwortet werden, ist eine vertiefte Risikoabklärung angezeigt.

Schritt 7: Pflichten umsetzen und dokumentieren

Analysieren Sie die daraus folgenden Verpflichtungen und setzen Sie diese um. Dokumentieren Sie die Risikoklassifikation Ihrer KI-Systeme, um Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

Schritt 8: KI-Governance aufbauen

Neben der rechtlichen Compliance spielt auch die ethische Verantwortung eine zentrale Rolle. Der Umgang mit KI sollte sich an klar formulierten unternehmensethischen Leitlinien orientieren, insbesondere mit Blick auf Transparenz, Fairness und den menschenzentrierten Einsatz der Technologie.

Für HR-Verantwortliche bedeutet dies konkret, dass der Einsatz von KI in Recruiting, Leistungsbeurteilung und Personalmanagement in den meisten Fällen im hochregulierten Bereich des EU AI Act angesiedelt ist. Das schliesst den Einsatz jedoch nicht aus, es verlangt aber, dass die KI-Systeme transparent, nachvollziehbar und unter menschlicher Aufsicht betrieben werden. Unternehmen sollten darum prüfen, ob der EU AI Act auf sie anwendbar ist und welche Pflichten mit der Anwendbarkeit einhergehen. Unabhängig davon lohnt es sich langfristig, bereits eine KI-Governance aufzusetzen. Wer jetzt die richtigen Grundlagen legt, schützt sein Unternehmen vor Bussen, stärkt das Vertrauen von Mitarbeitenden und Bewerbenden und ist bereit für die Personalarbeit der Zukunft.

Die meisten Pflichten werden am 2. August 2026 «scharf»

Der EU AI Act ist kein rein akademisches EU-Thema. Er ist für Schweizer Unternehmen oft eine strategische Notwendigkeit. Wer jetzt eine schlanke, risikobasierte AI Governance aufbaut, sichert sich einen Wettbewerbsvorteil.



Marco S. Meier, RA, MLaw, CIPP/E, Informatiker EFZ, ist Partner bei Binder Legal KLG. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Datenschutz- und IT-Recht sowie in technologiebezogenen Compliance-Fragen.



Einfach gedacht von Selma Kuyas

Gehaltstransparenz im Berner-Tempo?

Ich bin Bernerin. Das bedeutet: Ich spreche langsamer als der Schweizer Durchschnitt, gehe gemächlicher und nenne das nicht Langsamkeit, sondern Lebensqualität. «Nid jufl» – hatte meine Grossmutter immer gesagt, besonders beim Dessert essen. Ich bin stolz auf diese Gemütlichkeit. Das fällt mir immer wieder auf, wenn ich als Exil-Bernerin die Bahnhofsstrasse in Zürich entlang schlendere. Da wuselt es nur so von gestressten Gesichtern.

Was mich weniger stolz macht, ist, wenn diese Gemütlichkeit in der Politik auftaucht. Beispiel Frauenstimmrecht: Die Schweiz hat es erst 1971 eingeführt – das sind Jahrzehnte nach den meisten anderen Ländern. Als Vergleich: In Neuseeland durften Frauen bereits 1893 an der Urne abstimmen. Noch tragischer: Appenzell Innerrhodens kam nicht mal selbst auf die Idee des Frauenstimmrechts. Das Bundesgericht musste 1990 nachhelfen. Zur Abwechslung waren wir Berner einmal nicht die letzten.

Jetzt schreiben wir 2026. Die EU-Richtlinie zur Gehaltstransparenz ist am 8. Juni in Kraft getreten. Die Richtlinie gibt vor, dass Lohn-

bandbreiten ausgewiesen werden müssen, dass die Frage nach dem bisherigen Gehalt verboten ist und Mitarbeitende ein Auskunftsrecht über vergleichbare Löhne erhalten. Und wir Schweizer? Wir schauen wie so oft einfach zu.

Ich finde das «himmutruurig» – anders kann ich es gar nicht ausdrücken. Dabei wäre es so einfach. Wer weiss, was Kolleginnen und Kollegen verdienen, merkt, ob er fair bezahlt wird. Und wer das merkt, kann das Gespräch führen und nachverhandeln.

Die Schweiz wird die Gehaltstransparenz irgendwann einführen müssen. Wahrscheinlich dann, wenn der Druck von aussen gross genug ist. Bis dahin – nume nid jufl, Schweiz. Aber ein bisschen Züri-Tempo wäre schon angebracht.

«Einfach gedacht» ist die regelmässige Kolumne von Selma Kuyas.



Selma Kuyas ist Inhaberin von Selma Kuyas Consulting und berät Unternehmen beim Aufbau von Corporate-Influencer-Programmen. Sie entwickelt die Personenmarken von Management- und Geschäftsleitungsmitgliedern. Weiter führt sie als offizielle LinkedIn-Learning-Trainerin Workshops und Trainings für Corporate Teams durch. Es folgen ihr rund 56 000 Personen auf LinkedIn.